

KINERJA DOSEN PEREMPUAN: STUDI RELASI GENDER DI UNIKOM

Nia Karniawati

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Komputer Indonesia
Jalan Dipatiukur Nomor 112-116, Bandung, 40132, Indonesia

Email: nkarniawati@yahoo.co.id

Abstrak

Terdapat pembagian kerja dalam suatu organisasi yang berdasarkan feminim dan maskulin. Unikom sebagai organisasi pendidikan berbasis komputer menjadikan Unikom sebagai organisasi yang identik dengan maskulinitas. Keadaan di Unikom yang dosen perempuannya merupakan mayoritas dari jumlah dosen yang ada, menjadikan ranah kerja maskulin dikerjakan oleh perempuan. Gender ini mengacu pada peran-peran yang dikonstruksikan dan dibebankan kepada perempuan dan laki-laki oleh masyarakat. Keberadaan perempuan dalam organisasi yang identik dengan maskulinitas ini membentuk suatu pola hubungan kerja (relasi gender) diantara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Relasi gender merupakan hubungan yang terjadi di masyarakat dengan mengacu pada peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibedakan antara maskulinitas dan feminitas. Analisis relasi gender tersebut ditinjau melalui dua komponen dari *the havard analitical framework*, yaitu profil kegiatan dan profil akses dan kontrol. Pola hubungan kerja yang berwawasan gender dapat menciptakan kinerja yang optimal bagi para dosen, terutama dosen perempuan. Kinerja dosen merupakan hasil yang diperoleh dosen dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Pengukuran kinerja dosen menurut Furtunanto dan Wanddel dilihat melalui kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, kinerja dosen di bidang penelitian dan pengembangan ilmu dan kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat (PKM).

Abstract

There are a division of working in an organization based on the feminine and masculine. As a computer-based educational organization, Unikom has become an institution which is identical with masculinity. The condition in Unikom which the female lecturers are the majority of the existing lecturers, has made the working domain of the male is conducted by the female. This gender is referred to the roles which are constructed and imposed by the society to the male and the female. The existence of the female in an organization which is identical with the masculinity has created a pattern of working relation (gender relation) among the female and male lecturers. The gender relation is a relation that happens in the society by referring to the role and responsibility of the female and the male distinguished by the masculine and feminine matter. The analysis of the gender relation itself is observed from two point of views: the Harvard analytical framework, that is the profile of activity, access and control. The pattern of working relation which is in the gender perspective may create an optimal performance for the lecturers, especially for the female. The performance is the result that is obtained by the lecturer in finishing his/her duty and obligation. The performance measurement, according to Furtunanto and Wanddel can be noticed from the lecturer's performance in education and teaching field, in the research and the the science developmant and in the field of public service.

Keywords : Performance, Gender Relations

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang ada di dunia selalu berupaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM)-nya. Upaya yang dilakukan pemerintah salah satunya melalui kebijakan pendidikan masyarakat. Hal tersebut tercantum dalam pasal 31 UUD 1945 yang kemudian diatur dalam Undang-undang Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sistem pendidikan nasional merupakan perpaduan dari beberapa elemen, baik yang menyangkut sarana pendidikan, para pendidik, masyarakat yang dididik, kurikulum (baik kurikulum nasional maupun kurikulum lokal) dan dana pendidikan. Universitas Komputer Indonesia (Unikom) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada dalam wilayah pembinaan Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah IV Jawa Barat dan merupakan lembaga pendidikan tinggi yang dikelola oleh Yayasan Science dan Teknologi. Penentuan kualitas perguruan tinggi dalam hal ini PTS haruslah dilihat dari faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan pendidikan di PTS tersebut. Tenaga kerja yang profesional sangat dibutuhkan dalam pengelolaan PTS mulai dari *top management* sampai dengan *lower management*, seperti halnya pada pelaksanaan akademik maupun pegawainya. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut sangat menentukan kualitas dari PTS itu sendiri.

Hasil kerja, prestasi kerja, atau kinerja merupakan istilah lain dari *performance*. Pengertian kinerja menurut Mondy (1993) adalah hasil dari kontribusi seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dosen merupakan tenaga pendidik dalam suatu perguruan tinggi. Kualitas dari seorang dosen akan menentukan bagaimana kualitas dari mahasiswa perguruan tinggi tersebut sehingga pada akhirnya akan menentukan bagaimana kualitas dari perguruan tinggi itu sendiri. Keberhasilan kinerja seorang dosen dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Peraturan Pemerintah (PP) nomor 60/1999 tentang Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa dosen merupakan tenaga pendidik atau kependidikan pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Dosen sebagai unsur pelaksana akademik jurusan merupakan bagian dari perguruan tinggi, dimana menurut Undang-undang nomor 20/2003 pasal 20 dijelaskan bahwa perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga hal tersebut dikenal dengan tri dharma perguruan tinggi.

Unikom mempunyai tenaga pendidik sebanyak 131 dosen yang tersebar kedalam 6 fakultas dan 19 jurusan. Lebih 60 % jumlah dosen tersebut berjenis kelamin perempuan dan hampir lebih dari setengahnya sudah menikah. Keadaan dosen perempuan yang mayoritas sudah menikah tersebut kemudian memunculkan asumsi bahwa kinerja mereka tidak akan maksimal. Hal ini muncul karena adanya asumsi bahwa perempuan yang bekerja apabila menikah dan bahkan mempunyai anak maka yang menjadi prioritas adalah keluarga dan pekerjaan dikantor akan terbengkalai sehingga dapat dianggap kinerjanya akan menurun.

Hal tersebut merupakan ketidakadilan gender. Sebagaimana yang diutarakan oleh Nunuk. P. Murniati (2004) bahwa bentuk dari berbagai ketidak-adilan gender dapat berupa marginalisasi, stereotipe, subordinasi, beban ganda dan kekerasan terhadap perempuan. Salah satu bentuk marginalisasi dalam ketidakadilan gender ini adalah marginalisasi dalam organisasi atau tempat kerja.

Keadilan gender merupakan suatu keadaan dimana perempuan dan laki-laki dapat berperan dalam masyarakat atau organisasi dan menikmati hasil dari peran tersebut. Keadilan gender ini pada

akhirnya akan menciptakan kesetaraan gender. Gender dapat diartikan sebagai peran-peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang terbentuk dimasyarakat, termasuk didalamnya mengenai ciri-ciri, sifat dan perilaku perempuan yang dikenal dengan istilah feminitas serta ciri-ciri dan perilaku laki-laki yang dikenal dengan istilah maskulinitas.

Jadi gender tersebut mengacu pada peran-peran yang dikonstruksikan dan dibebankan kepada perempuan dan laki-laki oleh masyarakat. Dalam suatu organisasi maka peran-peran tadi dikonstruksikan oleh budaya organisasi yang berkembang dalam organisasi tersebut. Unikom merupakan organisasi pendidikan yang berbasis komputer dianggap sebagai organisasi yang identik dengan maskulinitas. Unikom dengan basis teknologi informasinya dianggap sebagai dunianya laki-laki. Namun ternyata Unikom mempunyai dosen tetap yang mayoritas perempuan.

Keberadaan perempuan dalam organisasi yang identik dengan maskulinitas ini akan menimbulkan suatu pola hubungan dalam organisasi tersebut yang menarik untuk diteliti. Pola hubungan ini akan membentuk suatu *frame work* yang menciptakan suatu hubungan kerja diantara dosen perempuan dan dosen laki-laki di Unikom. Pola hubungan kerja yang berwawasan gender dapat menciptakan kinerja yang optimal bagi para dosen terutama dosen perempuan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan dua tujuan, yaitu pertama untuk mengetahui relasi gender di kalangan dosen tetap Unikom dan kedua untuk mengetahui kinerja dosen perempuan di Unikom.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana relasi gender di kalangan dosen tetap Unikom ?
2. Bagaimana kinerja dosen perempuan di Unikom ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kinerja dosen perempuan di Unikom.

Sedangkan tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui relasi gender di kalangan dosen tetap Unikom.
2. Untuk mengetahui kinerja dosen perempuan di Unikom.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Bagi kegunaan teoritis (guna ilmiah), hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu sosial dalam bidang kajian relasi gender dan sumber daya manusia serta dapat dijadikan bahan tinjauan awal untuk melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

2. Bagi kegunaan praktis di lapangan (guna laksana), dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Unikom dalam upaya meningkatkan kinerja dosen perempuan melalui pengembangan kualitas dosen itu sendiri.

2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Relasi Gender

Overholt, Anderson, Cloud dan Austin (1984) mengemukakan empat komponen dalam melakukan analisa gender, yaitu:

1. *The activity profile (who does what ?). What men and women do, and where these activities take place.*
2. *Access and control profile (who has what ?). Who has access to control of resources and services, and desicion making.*
3. *Analysis of factors and trends (what is the sicioeconomic context ?). How activity, access, and control patterns are shaped by structural factors (demographic, economic, legal and institutional) and by cultural, religious and attitudinal ones.*
4. *Program cycle analysis (what gender considerations are needed for the project ?). Gender-sensitive project planning, design, implementation, monitoring, and post-evaluation.*

Analisis gender tersebut kemudian dikembangkan oleh Havard Institute yang dikenal dengan *The Havard Analitical Framework* atau *Gender Analysis Framework*. Empat komponen dari Metode Havard tersebut mencakup: Pertama tentang profil kegiatan, ini akan menjawab pertanyaan siapa melakukan apa, maksudnya tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan laki-laki dan perempuan.

Kedua, tentang profil akses dan kontrol, ini akan menjawab pertanyaan siapa yang melakukan kegiatan, maksudnya pihak mana yang menguasai akses dan kontrol terhadap sumber daya, pelayanan dan pembuat keputusan.

Ketiga, tentang analisis faktor yang mempengaruhi kegiatan, ini akan menjawab bagaimana pengaruh sosial ekonomi terhadap kegiatan, maksudnya bagaimana pola yang dibentuk oleh faktor struktural (demografi, ekonomi, legalitas dan intitusi) dan budaya, agama, pola tingkah laku mempengaruhi akses dan kontrol kegiatan yang dilakukan.

Keempat, analisa program, ini akan menjawab pertanyaan apakah analisa gender diperlukan dalam melakukan kegiatan, maksudnya dalam perencanaan, desain, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi kegiatan sudah sensitif gender.

2.1.2. Kinerja Dosen

Berikut ini pengukuran kinerja dosen menurut pendapat Furtunato dan Wanddel (dalam Soelaiman Sukmalana, 2003) :

2.1.3. Kinerja Dosen di Bidang Pendidikan dan Pengajaran

Pengukuran kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Standar Kinerja Dosen di Bidang Pendidikan dan Pengajaran

Tanggung jawab Dosen	Standar Kinerja Bidang Pendidikan dan Pengajaran
Pendidikan dan Pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Memenuhi semua perkuliahan tepat pada waktunya - Memberikan pelayanan bantuan/bimbingan pada mahasiswa pada waktu yang telah ditentukan - Memperbaharui bahan perkuliahan secara teratur - Menyusun dan mengembangkan bahan ujian - Membicarakan hasil ujian dengan mahasiswa sebagai bantuan umpan balik yang positif - Memberikan kuliah secara efektif - Menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi kelas maupun kegiatan belajar - Dapat merangkum materi kuliah sebagaimana yang disusun dalam rencana dan silabus perkuliahan - Menggunakan berbagai media belajar untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar mahasiswa - Membimbing mahasiswa dalam kegiatan seminar mahasiswa, laporan ilmiah pembuatan makalah, dan kegiatan akademik lainnya.

Sumber: Furtunato dan Wanddel dalam Soelaiman Sukmalana, 2003)

2.1.4. Kinerja Dosen di Bidang Penelitian

Suatu penelitian dianggap berkualitas apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Nasution (1991) mengemukakan syarat yang harus dipenuhi agar suatu penelitian dapat dinyatakan berkualitas, yaitu: latar belakang beserta rincian permasalahannya, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis atau pertanyaan penelitian, paradigma penelitian, prosedur atau metoda, kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi berupa saran. Semua syarat tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan keseluruhan aspek didalamnya.

Pengukuran kinerja dosen di bidang penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Standar Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu

Tanggung jawab Dosen	Standar Kinerja Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu
Penelitian dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - merancang & mengadakan penelitian kelompok/mandiri - membuat laporan karya ilmiah

an Ilmu	<p>atau penelitian secara tepat berdasarkan syarat keilmuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - menyajikan karya tulis dlm diskusi ilmiah, seminar jurusan, fakultas, regional, nasional & internasional - menulis buku ilmiah - membimbing penelitian mhs - mengkaji bahan-bahan ilmiah mutakhir spt hasil penelitian
---------	---

Sumber: Furtunato dan Wanddel dalam Soelaiman Sukmalana, 2003)

2.1.5. Kinerja Dosen di Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

Kegiatan PKM dosen merupakan pengaplikasian ilmu yang dimiliki pada masyarakat sebagai bentuk kepedulian. Sehingga tolak ukur kinerja dosen dalam PKM ini tidak hanya berkaitan dengan ilmu saja tapi juga berkaitan secara kompleks dengan kelembagaan dan kemasyarakatan.

Pengukuran kinerja dosen di bidang PKM dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Standar Kinerja Dosen di Bidang PKM

Tanggung jawab Dosen	Standar Kinerja Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu
Pengabdian Kepada Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - memberikan latihan, penyuluhan, pada masyarakat baik mengenai kemanfaatan bidang spesialisasi maupun berhubungan dengan masalah pembangunan masyarakat pada umumnya. - Mengambil bagian secara aktif dalam memecahkan secara konkret masalah yang dihadapi masyarakat dan lingkungannya. - Menulis karya PKM

Sumber: Furtunato dan Wanddel dalam Soelaiman Sukmalana, 2003)

2.2. Kerangka Pemikiran

Analisis terhadap masalah pokok yang diteliti yaitu bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh dosen perempuan dalam suatu organisasi pendidikan yang berbasis teknologi informasi. Organisasi pendidikan dengan basis teknologi informasi dianggap sebagai organisasi yang identik dengan dunianya laki-laki (maskulin). Keberadaan dosen perempuan (mayoritas jumlahnya) dalam organisasi tersebut membentuk suatu pola hubungan kerja yang mungkin berwawasan gender atau pola hubungan kerja yang mungkin tidak berwawasan gender.

Gender merupakan perbedaan tingkah laku antara laki-laki (maskulinitas) dan perempuan (feminitas) yang dibentuk oleh masyarakat. Dalam suatu organisasi kerja terdapat pembagian kerja yang berdasarkan feminitas dan maskulinitas yang dibentuk oleh budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pandangan yang timbul dalam masyarakat dimana organisasi tersebut berada. Organisasi kerja yang merupakan sektor publik dikategorikan sebagai tempat bagi laki-laki (domain laki-laki), sedangkan domain perempuan adalah disektor domestik. Perempuan yang memasuki sektor publik dapat dianggap sebagai golongan *the third sex* dalam istilah yang

diberikan oleh Barbara Pini (2005), yaitu golongan jenis kelamin yang secara sosial tidak dianggap sebagai perempuan karena ia telah meninggalkan domestiknya dan tidak dianggap sebagai laki-laki karena keberadaannya disektor publik tidak diakui oleh laki-laki. Golongan tersebut merupakan perempuan yang bekerja disektor publik.

Keadaan tersebut menuntut para perempuan ini harus dapat bekerja ekstra keras agar keberadaan mereka diakui. Adanya perbedaan perlakuan dalam organisasi kerja antar pegawai perempuan dan laki-laki merupakan ketidakadilan gender dalam hubungan kerja. Ketidakadilan tersebut tidak akan terjadi dalam suatu organisasi yang berwawasan gender. Organisasi yang berwawasan gender dapat dilihat dari bagaimana hubungan yang tercipta dalam organisasi tersebut. Hubungan (relasi) kerjasama yang harmonis, yaitu secara fungsional dan komplementer, antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan akan mewujudkan kesetaraan gender. Sebagaimana yang dikemukakan Syamsiah (1991) analisis gender dalam mengkaji hubungan antara pekerja laki-laki dan perempuan ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan situasi aktual perempuan dan laki-laki yang meliputi peranan, tingkat kesejahteraan, keperluan dan permasalahan yang dihadapi dalam berbagai unit sosial, budaya dan ekonomi. Relasi gender dalam suatu organisasi kerja merupakan posisi/pola hubungan antara pegawai perempuan dan pegawai laki-laki dalam suatu organisasi kerja.

Dalam penelitian ini pola hubungan tersebut ditinjau melalui dua kategori dalam *The Havard Analitical Framework*, yaitu profil kegiatan (*the activity profile*) dan profil akses dan kontrol (*access and control profile*). Melalui profil kegiatan dan profil akses dan kontrol ini dapat menggambarkan pola hubungan yang terjadi antara dosen perempuan dan dosen laki-laki.

Digunakannya *The Havard Analitical Framework* dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa pola hubungan yang menggambarkan dalam kerangka tersebut memperhatikan aspek sosial yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang ada dalam objek penelitian ini. Dosen yang merupakan bagian dari suatu organisasi pendidikan yang juga merupakan suatu sistem sosial tentu saja tidak dapat melupakan/mengindahkan faktor-faktor lain yang ada dalam organisasi pendidikan tersebut.

Profil kegiatan dalam *The Havard Analitical Framework* tersebut menyangkut tentang bagaimana kemauan dosen dalam mewujudkan produktifitas kerja, keterlibatan dosen dalam program kerja maupun perencanaannya, kesesuaian perencanaan tersebut dengan wawasan gender. Program kerja yang dimiliki oleh dosen telah sesuai dan dapat meningkatkan kemampuan sehingga pendapatannyapun akan meningkat. Selain itu bagaimana dukungan lembaga terhadap kemajuan dosen, sistem manajemen informasi yang dimiliki lembaga dan kepedulian lembaga terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat mengenai kesetaraan gender. Sedangkan profil akses dan kontrol menjelaskan tentang pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan baik itu dalam hal perencanaan, akses dan kontrol sumber daya, pelayanan dan pembuat keputusan.

Gambaran kedua profil ini akan menjelaskan bagaimana dan seperti apa pola hubungan yang tercipta dalam organisasi pendidikan tersebut, apakah berwawasan gender atau tidak. Relasi gender yang tercipta pada akhirnya akan membentuk kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana yang diutarakan oleh Mondy (1993) bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari kontribusi seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan faktor SDM. Stephen P. Robbins (1993) menyatakan bahwa faktor SDM sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Sehingga upaya untuk meningkatkan SDM ini salah satunya melalui peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karier pegawai agar memiliki kinerja yang

maksimal. Hal tersebut menjelaskan mengapa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, organisasi atau lembaga.

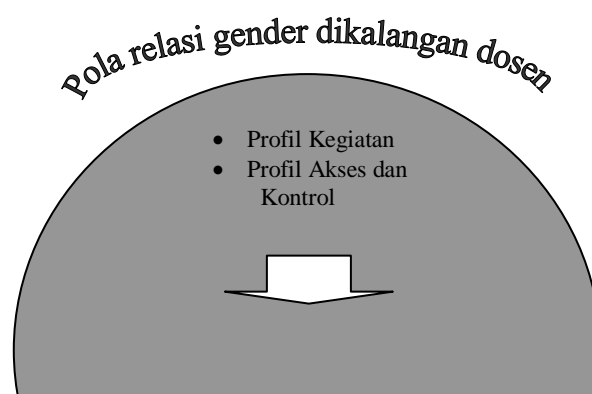
Kinerja dosen merupakan hasil yang diperoleh seorang dosen dalam menyelesaikan tugasnya. Dosen merupakan salah satu unsur pelaksana akademik jurusan yang merupakan bagian dari suatu perguruan tinggi yang berkewajiban menyelenggarakan tri dharma perguruan tinggi. Tugas seorang dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain menyelesaikan tugas mengajar yang dilaksanakan setiap semesternya, dosen juga diharuskan untuk selalu mengembangkan mutu pendidikan dan pengetahuan dirinya melalui kegiatan penelitian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu bentuk aplikasi/penerapan ilmu yang dimiliki dosen pada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kehidupan masyarakat.

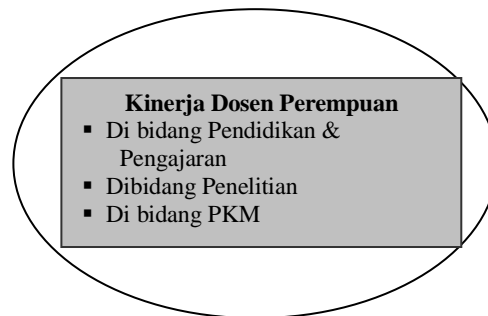
Profesi dosen memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan lain. Karakteristik pekerjaan dosen mengadopsi dari unsur-unsur yang terdapat dalam tri dharma perguruan tinggi sehingga dalam penilaian kinerja dosen tidak akan lepas dari unsur tri dharma perguruan tinggi tersebut.

Pengukuran kinerja dosen dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Furtunato dan Wanddel (dalam Soelaiman Sukmalana, 2003), dimana pengukuran kinerja dosen dibidang pendidikan dan pengajaran ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal perkuliahan, pelayanan kepada mahasiswa, persiapan bahan perkuliahan & ujian, pelaksanaan dan evaluasi perkuliahan, memotivator mahasiswa dan melakukan pembimbingan terhadap mahasiswa. Pengukuran kinerja dosen dibidang penelitian ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal merancang dan mengadakan penelitian, pembuatan laporan, penyajian karya tulis, menulis buku, membimbing penelitian mahasiswa dan mengkaji hasil-hasil penelitian. Pengukuran kinerja dosen dibidang PKM ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal pemberian latihan dan penyuluhan kepada masyarakat, aktif melakukan mencari solusi permasalahan yang ada di masyarakat dan lingkungan dan menulis karya PKM. Standar kinerja dalam penelitian ini akan mengacu pada standar yang ditetapkan oleh institusi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian





Dari gambar diatas terlihat bahwa pola relasi gender yang ada dikalangan dosen akan membentuk kinerja yang dicapai oleh dosen perempuan. Pola relasi yang berwawasan gender akan membuat dosen perempuan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan lembaga. Pola relasi ini ditinjau dari profil kegiatan, yaitu menyangkut kemauan, keterlibatan dalam program kerja, profil akses dan kontrol, yaitu menyangkut pihak-pihak yang terlibat dalam program kerja. Sedangkan kinerja dosen perempuan diukur melalui kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, di bidang penelitian dan di bidang PKM.

3. Objek dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dalam penelitian ini akan digambarkan kinerja yang dihasilkan oleh dosen perempuan di Unikom dengan memperhatikan hubungan relasi gender yang tersipta dikalangan dosen Unikom yang berperan bagi dosen perempuan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Pemilihan Unikom sebagai tempat penelitian karena Unikom sebagai PTS yang berusia muda telah menjadi sebuah PTS yang keberadaannya diakui sebagai PTS yang berkompeten dan bermutu. Kemudian tenaga pengajar (dosen) yang menjadi pegawai tetap Unikom mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Sumber informasi tersebut dapat dibagi kedalam beberapa kelompok, yaitu Informan dan perpustakaan. Teknik yang digunakan dalam menentukan informan ini adalah *purposive*. Dalam penelitian ini informan ditentukan dengan kriteria yaitu:

(1) Dosen Tetap Unikom

Pemilihan dosen tetap sebagai informan dengan pertimbangan bahwa dosen tetap merupakan dosen tetap yayasan dimana mempunyai tugas dan kewajiban yang penuh terhadap pelaksanaan kegiatan lembaga.

(2) Dosen yang mempunyai pandangan yang kritis terhadap relasi gender di kalangan dosen Unikom.

Dari kriteria tersebut diperoleh informan sebanyak 19 orang. Jumlah tersebut sesuai dengan jumlah jurusan yang ada di Unikom, sehingga masing-masing informan dianggap telah mewakili jurusannya untuk menggambarkan keadaan relasi gender dan kinerja dosen perempuan di jurusannya masing-masing. Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikannya. Data disusun,

diolah dan dioperasionalkan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

4. Pembahasan

4.1. Pola Relasi Gender di Kalangan Dosen Tetap Unikom

Analisis relasi gender yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua komponen dari *the havard analitical framework* yang terdiri dari profil kegiatan (*the actifity profile*) dan profil akses dan kontrol (*access and control profile*).

Relasi gender merupakan hubungan sosial yang timbal balik dalam masyarakat/organisasi yang menentukan batas-batas feminim dan maskulin. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mondy Macdonald (1999), dalam suatu organisasi terdapat pembagian kerja yang berdasarkan feminim dan maskulin. Pembuat keputusan, mengurus masalah publik merupakan ranah kerja maskulin. Masalah internal organisasi, administrasi, keuangan, pendampingan dan pengasuhan merupakan ranah kerja feminim. Dosen-dosen di Unikom dibutuhkan kemampuan untuk kedua hal tersebut. Seorang dosen dituntut untuk mempunyai tujuan kedepan dalam meningkatkan kemampuannya setiap waktu, selain itu ia juga dituntut untuk menguasai gaya managemen pengasuhan dan pendampingan dalam menghadapi mahasiswa yang menjadi anak didiknya.

Namun Unikom sebagai organisasi pendidikan yang berbasis komputer, yang identik dengan maskulinitas, menjadikan Unikom sebagai organisasi yang identik dengan maskulinitas. Keadaan dimana jumlah dosen Unikom yang berjenis kelamin perempuan mencapai 60% lebih dari jumlah dosen yang ada, menjadikan ranah kerja maskulin tersebut dilakukan oleh dosen perempuan. Ini terlihat dari banyaknya dosen perempuan yang menjadi pembuat keputusan dimana hampir 60% pimpinan jurusan yang ada di Unikom diemban oleh dosen perempuan.

Hal tersebut merupakan fenomena *the third sex* yang diungkapkan oleh Barbara Pini (2005), yaitu jenis golongan jenis kelamin ketiga yang ditujukan kepada perempuan yang bekerja disektor publik. Barbara Pini mengungkapkan bahwa secara sosial jenis kelamin terbagi dalam tiga golongan, pertama jenis kelamin laki-laki yang identik sebagai pekerja diluar rumah atau sektor publik. Kedua jenis kelamin perempuan yang menyelesaikan pekerjaan rumah yang tidak menghasikan uang atau sektor domestik, ketiga jenis kelamin perempuan yang bekerja diluar rumah atau sektor publik. Perempuan yang bekerja disektor publik ini telah meninggalkan sektor domestiknya sehingga dianggap tidak lagi termasuk dalam golongan perempuan (golongan pertama), namun ternyata keberadaannya disektor publik tidak begitu diakui oleh golongan laki-laki yang bekerja disektor publik.

Di Unikom, fenomena *the third sex* tersebut ditujukan kepada dosen perempuan yang mengerjakan ranah kerja maskulin. Keberadaan mereka yang tidak begitu diakui (khususnya bagi dosen laki-laki) membuat mereka harus bekerja ekstra keras. Hal tersebut dirasakan oleh dosen perempuan yang menjadi pimpinan jurusan. Sikap ini memang tidak ditunjukkan oleh dosen laki-laki secara terang-terangan (eksplisit) namun lebih pada sikap yang ditunjukkan yang seakan-akan tidak yakin seorang perempuan mampu menjadi pemimpin (implisit). Hal tersebut membuat kurangnya komitmen yang dimiliki dosen yang bersangkutan terhadap jurusannya. Ini terjadi dikarenakan seorang perempuan dianggap tidak pantas menjadi seorang pemimpin sebab yang menjadi pemimpin itu haruslah adalah laki-laki.

Faktor budaya yang berkembang dalam organisasi sedikit banyak mempengaruhi keadaan tersebut. Di Unikom, budaya organisasi yang berkembang bersifat patriarki yang dipengaruhi oleh label komputer pada Unikom yang dianggap identik dengan laki-laki atau maskulinitas. Patriarki menganggap kekuasaan yang diakui berdasarkan garis keturunan laki-laki. Ini terlihat dari semua

pimpinan rektorat di Unikom pada awal pendiriannya adalah laki-laki, sehingga nuansa makulinitas di Unikom sangat terasa.

Kaum feminisme radikal, dalam Mansour Fakih (1996), menganggap hal tersebut sebagai penyebab penindasan terhadap kaum perempuan oleh laki-laki, dimana laki-laki memiliki kekuasaan *superior* dan *privilege* ekonomi. Ini menjadikan kekuasaan itu dianggap sebagai otoritas laki-laki, maka peran pemimpin pun haruslah diemban oleh laki-laki. Padahal pada masa sekarang ini banyak perempuan yang telah memiliki akses pada sumber kekuasaan dan sumber ekonomi, sehingga kedudukan perempuan sebagai pemimpin bukan hal yang tidak mungkin. Pengaruh dari ajaran agama Islam, yang merupakan agama mayoritas yang dianut dosen di Unikom, menjadikan perempuan dianggap tidak diperkenankan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya beberapa pemahaman tafsiran al Qur'an, yang merupakan kitab suci Agama Islam, yang berbeda yang berkaitan dengan persoalan gender. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mansour Faqih (1996) bahwa adanya subordinasi perempuan tidak sesuai dengan semangat keadilan yang diangungkan Islam. Pada dasarnya semangat hubungan laki-laki dan perempuan dalam Islam bersifat adil (*equal*).

Hak perempuan dan laki-laki dalam Islam adalah sama. Masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melaksanakan perintah agama. Sebenarnya tidak ada ayat yang secara eksplisit menjelaskan bahwa perempuan tidak boleh menjadi pemimpin di masyarakat namun hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan persepsi dari tafsiran al-Qur'an dan juga karena adanya budaya yang telah menciptakan subordinasi bagi kedudukan perempuan di masyarakat. Ini menciptakan terjadinya bias gender. Ketidakjelasan mengenai kedudukan perempuan tersebut pada akhirnya merugikan kaum perempuan. Ketidak-jelasan mengenai boleh tidaknya seorang perempuan menjadi pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat telah membuat langkah perempuan yang memiliki kemampuan dan potensi mengalami hambatan.

Namun ternyata dosen laki-laki di Unikom pun ada yang melaksanakan ranah kerja feminim. Hal ini dapat terlihat dari adanya dosen laki-laki yang mengerjakan tugas-tugas pendampingan dan pengasuhan yang merupakan ranah kerja feminim dimana mayoritas dosen pembina kemahasiswaan jurusan diemban oleh dosen laki-laki. Hal yang menarik disini adalah ternyata pemilihan dosen laki-laki sebagai dosen pembina kemahasiswaan tersebut lebih didasari oleh pemikiran bahwa dalam tugasnya seorang dosen pembina kemahasiswaan itu akan banyak melakukan aktivitas luar kampus bahkan luar kota dalam mendampingi aktivitas kegiatan mahasiswa. Sehingga tugas tersebut lebih cocok dipegang oleh dosen laki-laki. Keadaan ini ternyata mendapat dukungan dari dosen perempuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa profil kegiatan dikalangan dosen tetap Unikom belum sepenuhnya berwawasan gender. Dimana masih terdapat pemikiran-pemikiran yang menghambat kerja dosen perempuan sehingga pola hubungan kerja yang harmonis, yang berjalan secara fungsional dan komplementer antara dosen laki-laki dan dosen perempuan di Unikom belum sepenuhnya terwujud. Selain itu adanya pembagian kerja yang masih berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin.

Sedangkan dalam profil akses dan kontrol tidak terdapat perbedaan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Masing-masing dosen mempunyai kesempatan yang sama dalam hal ini. Pihak yang dapat menguasai akses dan kontrol di Unikom merupakan pihak yang memang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai untuk itu. Dalam pemanfaatan akses kegiatan tersebut sejauh ini lebih banyak dimanfaatkan oleh dosen perempuan yang lebih aktif melakukan kegiatan selain mengajar. Kecenderungan dosen laki-laki yang lebih terfokus pada kegiatan mengajar untuk mendapatkan honor kelebihan SKS mengajar, membuat keterlibatannya dalam kegiatan lain lebih minim. Sehingga bukan hal yang tidak mungkin apabila dimasa depan dosen perempuan akan lebih

banyak berperan di Unikom sebab dosen perempuan lah yang lebih aktif dalam melakukan kegiatan pengembangan kemampuan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam profil akses dan kontrol yang terjadi di kalangan dosen tetap Unikom telah berwawasan gender. Sehingga hubungan kerja sama antara dosen laki-laki dan perempuan telah berjalan secara harmonis. Ini terwujud dalam bentuk kerja sama yang berjalan secara fungsional (sesuai dengan peran dan fungsinya) dan komplementer (saling melengkapi).

4.2. Kinerja Dosen Perempuan di Unikom

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi yang terkoordinasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (1990). Pola interaksi yang terbentuk diantara para anggota harus seimbang dan selaras untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing. Keberadaan dosen dalam suatu organisasi pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Kinerja yang dihasilkan dosen sebagai tenaga pendidik dalam suatu perguruan tinggi menentukan kualitas anak didiknya (mahasiswa) dan menentukan kualitas dari perguruan tinggi itu sendiri.

Keberadaan dosen perempuan di Unikom mempunyai peranan yang penting, karena merupakan mayoritas dari keseluruhan jumlah dosen yang ada. Mengacu dengan apa yang dikemukakan oleh Mathias dan Jackson (2004), kinerja dosen perempuan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki, dukungan dari lembaga serta usaha yang dilakukan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pola hubungan kerja (relasi gender) dikalangan dosen menentukan kinerja yang dihasilkan dosen perempuan di Unikom.

Pengukuran kinerja dosen dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Furtunato dan Wanddel (dalam Soelaiman Sukmalana, 2003), dimana pengukuran kinerja dosen perempuan dibidang pendidikan dan pengajaran ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal perkuliahan, pelayanan kepada mahasiswa, persiapan bahan perkuliahan & ujian, pelaksanaan dan evaluasi perkuliahan, memotivator mahasiswa dan melakukan pembimbingan terhadap mahasiswa. Pengukuran kinerja dosen dibidang penelitian ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal merancang dan mengadakan penelitian, pembuatan laporan, penyajian karya tulis, menulis buku, membimbing penelitian mahasiswa dan mengkaji hasil-hasil penelitian. Pengukuran kinerja dosen dibidang PKM ditinjau dari pelaksanaan standar kinerja dalam hal pemberian latihan dan penyuluhan kepada masyarakat, aktif melakukan mencari solusi permasalahan yang ada di masyarakat dan lingkungan dan menulis karya PKM. Standar kinerja dalam penelitian ini akan mengacu pada standar yang ditetapkan oleh institusi.

Kinerja dosen perempuan Unikom di bidang pendidikan dan pengajaran, di bidang penelitian dan pengembangan ilmu, bidang PKM telah memenuhi standar yang ditetapkan Unikom. Pola hubungan dikalangan dosen Unikom yang belum sepenuhnya berwawasan gender tidak berdampak terhadap kinerja dosen perempuan di bidang pendidikan dan pengajaran. Kinerja dosen perempuan dalam bidang pendidikan dan pengajaran lebih didorong oleh besarnya dukungan lembaga dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di Unikom melalui arahan, kebijakan dan usaha yang telah dilakukan. Namun ternyata pola hubungan dikalangan dosen Unikom yang belum sepenuhnya berwawasan gender ternyata berdampak terhadap kinerja dosen perempuan dibidang penelitian dan pengembangan ilmu dan PKM pada kegiatan jurusan. Ini menunjukkan betapa pentingnya dukungan lembaga dalam mengatasi hal tersebut.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa hubungan yang tidak berwawasan gender terletak pada pola hubungan antara pimpinan, yang seorang dosen perempuan, dengan bawahan, yang seorang dosen laki-laki. Hal tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja pimpinan tersebut. Sehingga

pola hubungan kerja sama antara pimpinan dan bawahan tersebut belum berjalan secara fungsional dan komplementer.

5. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa relasi gender di kalangan dosen tetap Unikom belum sepenuhnya berwawasan gender dan kinerja dosen perempuan di Unikom dinilai melalui pemenuhan standar yang ditetapkan oleh lembaga Unikom dalam bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan pengembangan ilmu dan bidang PKM. Pola hubungan di kalangan dosen Unikom yang belum sepenuhnya berwawasan gender ternyata tidak berdampak pada pencapaian kinerja dosen perempuan di bidang pendidikan dan pengajaran. Namun pada bidang penelitian jurusan dan PKM jurusan hal tersebut ternyata berdampak negatif karena menghambat keberhasilan kegiatan tersebut.

Untuk itu penulis menyarankan agar relasi kerja yang belum sepenuhnya berwawasan gender di kalangan dosen tetap Unikom tersebut mendapat perhatian dari berbagai kalangan. Pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan dan kualitas masing-masing dosen harus selalu menjadi perdoman dalam penentuan tugas atau kegiatan. Kinerja dosen perempuan di Unikom yang telah sesuai dengan standar ketentuan dari lembaga ini janganlah menjadikan dosen perempuan terlena. Namun hal ini harus dijadikan pembuktian bahwa dosen perempuan ternyata mampu bekerja keras dan berhasil. Untuk itu dosen perempuan harus selalu berusaha meningkatkan hasil kerja mereka.

Daftar Pustaka

Buku:

Daulay, Harmona. 2001. *Pergeseran Pola Relasi Gender di Keluarga Migran; Studi Kasus TKIW di Kec. Rawamarta Kab. Karawang Jabar*. Galang Prinika: Yogyakarta.

- Fakih, Mansour. 1996. *Gender sebagai Alat Analisis Sosial*, dalam *Jurnal Analisis Sosial Edisi 4/Nov.1996*. Akatiga.
- . 1996. *Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan dari Analisis Gender*, dalam *Membincang Feminisme; Diskursus Gender Perpektif Islam*. Risalah Gusti: Surabaya.
- . 1997. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar: Jakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich & James H. Donnelly. 1996. *Organizational Behavior-Structure-Process*. Seventh edition. Erwin Homewood: Boston.
- Hidayat & Sucherly. 1986. *Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintahan dan Pegawai Negeri*, dalam *Jurnal Prisma No.12*. LP3ES: Jakarta.
- Ivancevich, John.M, Gibson, James. L, Donnelly, H.Jr. 1991. *Organisasi Prilaku Struktur Proses*. Erlangga: Jakarta.
- Megawani, Ratna. 1999. *Membicarakan Berbeda? Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Mizan Pustaka: Bandung.
- Murniati, Nunuk, AP. 2004. *Getar Gender; Perempuan Indonesia dalam Perspektif Agama, Budaya dan Keluarga*. IndonesiaTera: Magelang.
- Macdonald, Mandy. 1999. *Gender dan Perubahan Organisasi; Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktik*. Insist Press: Jakarta.
- Mondy R. Wayne. 1993. *Human Resources Management*. Edisi Kelima. Boston: Allyn & Bacon Inc.
- Overholt, Anderson, Cloud & Austin. 1984. *Gender Rules in Development Projects: a Case Book*. Dalam ILO/SEAPAT'S online Gender Learning & Information Module.
- Pini, Barbara. 2005. *The Third Sex: Women Leaders in Australian Agriculture*, dalam *Gender, Work and Organization*. Blackwell Publishing: USA.
- Robbin, Stephen and De Cendo, David. 1996. *Human Resources Management Fifth Edition*. John Willey & Sons Inc. USA.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Sadli, Saparinah. 1995. *Identitas Gender dan Peranan Gender*, dalam Ihromi (Penyunting). *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Yayasan Obot Indonesia: Jakarta.
- Sanusi & Natawijaya, Achmad & Rochman. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*. Depdikbud: Jakarta.
- Soelaiman, Sukmalana. 2003. *Faktor-faktor Determinan yang Berkontribusi terhadap Kinerja Dosen PTS*. Disertasi. UPI: Bandung.

Syamsiah, Achmad. 1991. *Tehnik Analisis Gender*, dalam *Makalah Seminar Nasional Pengembangan Studi Perempuan*. Jakarta.

Wijaya, Hesti, R. 1996. *Penelitian Berperspektif Gender*, dalam *Jurnal Analisis Sosial*, Edisi 4/Nov.1996. Akatiga.

Widiastuti & Harsiwi, Sari Murti & Agung.M. 2000. *Produktifitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah V*. Penelitian Kajian Wanita DIKTI 2000: Yogyakarta.

Peraturan/Perundang-undangan:

1. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional.
2. Himpunan Peraturan tentang Administrasi Kepegawaian dan Keuangan TA.2005/2006 Unikom

