

PROFIL PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)  
DI LINGKUNGAN IAIN ANTASARI  
BANJARMASIN



Tim Peneliti :

Dra. Dina Hermina, M.Pd. (ketua)  
Dr. Syaifuddin AH., M.A (Anggota)  
Norlaila, M.Ag., M.Pd. (Anggota)

Penelitian ini Dibiayai dari Dana DIPA  
IAIN Antasari Banjarmasin  
Tahun 2010

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI  
PUSAT PENELITIAN  
BANJARMASIN  
2010

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan taufiknya kepada Tim Peneliti, sehingga dapat menyelesaikan laporan penelitian sesuai jadwal yang telah direncanakan.

Tim peneliti mengakui bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dengan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Tim Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Antasari Banjarmasin yang memberikan kesempatan dan motivasi dalam melakukan penelitian.
2. Ketua Pusat Penelitian IAIN Antasari Banjarmasin beserta stafnya yang memberikan kesempatan dan banyak memberikan bantuan atas terlaksananya penelitian ini.
3. Para dosen, pegawai (karyawan), mahasiswa dan pengurus suatu lembaga yang memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
4. Rekan-rekan yang memberikan saran untuk kesempurnaan hasil penelitian ini.
5. Semua pihak yang membantu, baik secara moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu di sini.

Akhirnya Tim peneliti berharap semoga apa yang kita lakukan mendapatkan diberikan ganjaran dari sisi-Nya, amien ya Rabbal 'alamin, dan semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat yang sebesar-besarnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Banjarmasin, Nopember 2010  
Tim Peneliti,

**KATA PENGANTAR  
KEPALA PUSAT PENELITIAN  
IAIN ANTASARI BANJARMASIN**

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Swt., atas limpahan karunia-Nya kepada kita semua. Kami menyambut gembira dan rasa bangga atas dipublikasikannya hasil penelitian saudara: Dra. Dina Hermina, dkk. yang berjudul: "Profil Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin."

Penelitian ini dapat terselenggara dengan dukungan dana yang bersumber dari DIPA IAIN Antasari Banjarmasin tahun ajaran 2010/2011.

Sesuai dengan fungsinya, Pusat Penelitian IAIN Antasari Banjarmasin terus berupaya melakukan pengkajian dan pengembangan melalui serangkaian riset terhadap masalah-masalah sosial budaya dan keberagaman masyarakat, guna menentukan konsep-konsep dan teori-teori aplikatif untuk pengembangan masyarakat dan keberagaman seiring dengan perubahan sosial yang begitu cepat.

Hasil penelitian ini tentunya dapat lebih memperkaya khazanah ilmu pengetahuan bagi IAIN Antasari dengan visinya *Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu-ilmu Keislaman Multidisipliner yang Unggul dan Kompetitif*.

Kami berharap agar kiranya temuan dan rekomendasi penelitian ini dapat dipergunakan oleh berbagai pihak yang relevan, agar karya ilmiah ini dapat berfungsi secara efektif. Semoga dapat bermanfaat bukan hanya bagi masyarakat Kalimantan Selatan, tetapi juga bangsa Indonesia.

Banjarmasin, Nopember 2010  
Kepala,

Drs. H. Mubin, M. Ag.  
NIP. 19580312 198503 1 005

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
KATA PENGANTAR KAPUSLIT IAIN ANTASARI	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Masalah	7
C. Defenisi Operasional	8
D. Tujuan dan Signifikansi Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Signifikansi Penelitian	9
E. Metode Penelitian	9
1. Pendekatan dan Metode Penelitian	9
2. Subjek dan Objek Penelitian	10
3. Data dan Sumber Data	11
4. Teknik Pengumpulan Data	11
5. Pengolahan dan Analisis Data	12
6. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	14
BAB II LANDASAN TEORITIS	15
A. Pengertian Gender	15
B. Gender dan Budaya	17
C. Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan	20
BAB III PROFILE PENGARUSUTAMAAN GENDER DI IAIN	22
A. Gambaran Umum Penelitian	22
1. Sejarah Singkat IAIN Antasari	22
2. Visi dan Misi, serta Strategi Pengembangan IAIN	24
3. Pengembangan Fakultas	31

B. Penyajian Data Penelitian	37
1. Kondisi SDM IAIN Antasari	37
2. Kebijakan Strategik IAIN Antasari	65
3. Kondisi Akademik	69
C. Analisis Penelitian	93
1. Kondisi SDM IAIN Antasari	93
2. Kebijakan Strategik IAIN Dilihat dari Perspektif Gender	108
3. Kondisi Akademik di IAIN Antasari Dilihat dari Perspektif Gender	109
BAB V PENUTUP	124
A. Simpulan	124
B. Rekomendasi	125
DAFTAR PUSTAKA	126

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.	Kondisi Dosen IAIN Antasari Banjarmasin	38
Tabel 2.	Kualitas Pendidikan Dosen IAIN Antasari	40
Tabel 3.	Kondisi Dosen yang Sedang Melanjutkan Pendidikan	41
Tabel 4.	Kondisi Karyawan IAIN	42
Tabel 5.	Pejabat Akademik IAIN Antasari	43
Tabel 6.	Kondisi Pejabat Akademik Fakultas di IAIN Antasari	43
Tabel 7.	Anggota Senat IAIN Antasari	44
Tabel 8.	Data Pejabat Non Akademik IAIN Antasari	45
Tabel 9.	Pejabat Non Akademik Rektorat IAIN	46
Tabel 10.	Pejabat Pascasarjana IAIN Antasari	46
Tabel 11.	Pejabat Non Akademik dan Karyawan Pascasarjana IAIN Antasari	47
Tabel 12.	Pejabat dan Karyawan Puslit IAIN Antasari	48
Tabel 13.	Pejabat dan Karyawan PPB	48
Tabel 14.	Pejabat dan Karyawan PPM	49
Tabel 15.	Pejabat dan Karyawan Puskom	49
Tabel 16.	Pejabat dan Karyawan Perpustakaan	50
Tabel 17.	Kondisi Mahasiswa IAIN	52
Tabel 18.	Jumlah Mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari	60
Tabel 19.	Pengurus BEM IAIN Antasari	61
Tabel 20.	Gambaran Pengurus BEM INSTITUT	62
Tabel 21.	Mahasiswa Penerima Beasiswa Tahun 2010	64
Tabel 22.	Rencana Strategik IAIN Antasari 2010	67

## DAFTAR GAMBAR

No	GAMBAR	Hal
Gambar 1.	Langkah kerj model GAP	13
Gambar 2.	Kondisi Dosen IAIN Antasari	94
Gambar 3.	Kondisi Pendidikan Dosen	97
Gambar 4.	Kondisi Karyawan IAIN	99
Gambar 5.	Pejabat Akademik IAIN Antasari	43
Gambar 6.	Kondisi Pejabat di IAIN Antasari	100
Gambar 7.	Anggota Senat IAIN Antasari	101
Gambar 8.	Data Pejabat Non Akademik IAIN Antasari	103
Gambar 9.	Kondisi Mahasiswa IAIN Antasari	105

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kondisi perempuan di Indonesia sampai saat ini masih banyak memerlukan perhatian, hampir di semua aspek kehidupan termasuk aspek pendidikan. Di bidang pendidikan perempuan masih tertinggal dibandingkan mitra laki-laki. Bahkan dalam proses pengelolaan pendidikan ditemukan bahan ajar yang digunakan masih bias gender, akibat dominasi laki-laki sebagai penentu kebijakan pendidikan (Soemartoyo, 2002).

Data tentang ketimpangan dan kesenjangan gender dalam bidang pendidikan, terlihat pada data Susesus 1999 yang menunjukkan, jumlah penduduk perempuan berhasil menyelesaikan pendidikan hingga tingkat SLTP baru mencapai 31,4%, lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki yang mencapai 36%. Dalam Susenas 1997 diperoleh data, penduduk perempuan yang berpendidikan tinggi sekitar 2,7%, lebih sedikit ketimbang laki-laki yang mencapai 3,34%. Selain itu, representasi penduduk perempuan yang buta huruf mencapai 14,46%, sementara laki-laki hanya 6,6%.

Demikian juga bagi perempuan yang sudah memiliki pendidikan tinggi dan bekerja. Meskipun penghasilan perempuan pekerja memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap penghasilan dan kesejahteraan keluarga, perempuan masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan dan pekerja keluarga, kesemuanya ini berdampak pada masih rendahnya partisipasi akses dan control yang dimiliki serta manfaat yang dinikmati perempuan dalam pembangunan, yang antara lain ditandai oleh rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan 31,3% dibandingkan dengan TPAK laki-laki 68,7%.

Kesetaraan dan keadilan gender dalam pendidikan sampai saat ini belum tercapai. Meski demikian Indonesia telah menunjukkan kemajuan dalam upaya meningkatkan kesetaraan

dan keadilan pendidikan bagi penduduk laki-laki dan perempuan. Hal itu dapat dibuktikan antara lain dengan semakin membaiknya rasio partisipasi pendidikan dan tingkat melek huruf penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki, kontribusi perempuan dalam sector non-pertanian, serta partisipasi perempuan di bidang politik dan legislatif walaupun masih terdapat kesenjangan. Untuk mengukur kesenjangan partisipasi pendidikan antara penduduk perempuan dan penduduk laki-laki digunakan rasio Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Kasar (APK). Indikator ini diperlukan karena adanya perbedaan yang relatif besar antara jumlah penduduk perempuan dan penduduk laki-laki sehingga rasio jumlah siswa saja belum dapat menggambarkan kesetaraan dan keadilan gender.

Pada jenjang pendidikan dasar (SD/MI dan SLTP/MTs) rasio APM-nya telah mencapai angka 100 persen. Pada jenjang SLTA rasio APM selama sepuluh tahun terakhir berkisar antara 95 dan 100,4 dan nilai pada 2002 adalah 97,1. Secara keseluruhan, Indonesia telah mencapai kemajuan yang berarti dalam meningkatkan kesetaraan gender di bidang pendidikan.

Pada pendidikan dasar dan lanjutan terdapat kesetaraan gender di tingkat sekolah dasar, namun rasio di sekolah lanjutan pertama cenderung lebih dari 100 persen. Hal ini menunjukkan proporsi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sementara pada sekolah lanjutan atas dan perguruan tinggi, faktor yang menghambat akses perempuan ke sekolah lanjutan atas dan perguruan tinggi di antaranya akses yang masih terbatas. Jumlah sekolah yang terbatas dan jarak tempuh yang jauh diduga lebih membatasi anak perempuan untuk bersekolah dibandingkan laki-laki. Perkawinan dini juga diduga menjadi sebab mengapa perempuan tidak melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

Di tingkat perguruan tinggi, rasio angka partisipasi perempuan terhadap laki-laki meningkat dari 85,1% pada 1992 menjadi 92,8% pada 2002. Namun terjadi penurunan pada 1997 dan 1998 yang mungkin berhubungan dengan krisis

ekonomi yang menurunkan kemampuan keluarga untuk membiayai pendidikan. Juga adanya pandangan bias gender di perguruan tinggi.

Pandangan bias gender di perguruan tinggi nampak pada gejala pemisahan gender (*gender segregation*) dalam jurusan atau program studi sebagai salah satu bentuk diskriminasi gender secara sukarela (*voluntary discrimination*) ke dalam bidang keahlian masih banyak ditemukan. Pemilihan jurusan-jurusan bagi anak perempuan lebih dikaitkan dengan fungsi domestik, sementara itu anak laki-laki diharapkan berperan dalam menopang ekonomi keluarga sehingga harus lebih banyak memilih keahlian-keahlian ilmu keras, teknologi dan industri.

Penjurusan pada pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi menunjukkan masih terdapat stereotipi dalam sistem pendidikan di Indonesia yang mengakibatkan tidak berkembangnya pola persaingan sehat menurut gender. Sebagai contoh, bidang ilmu sosial pada umumnya didominasi siswa perempuan, sementara bidang ilmu teknis umumnya didominasi siswa laki-laki. Pada tahun ajaran 2000/2001, persentase siswa perempuan yang bersekolah di SMK program studi teknologi industri baru mencapai 18,5%, program studi pertanian dan kehutanan 29,7%, sementara untuk bidang studi bisnis dan manajemen 64,6%.

Keadaan di atas menunjukkan adanya ketimpangan atau bias gender yang sesungguhnya merugikan baik bagi laki-laki maupun perempuan. Membicarakan gender tidak berarti membicarakan hal yang menyangkut perempuan saja. Gender dimaksudkan sebagai pembagian sifat, peran, kedudukan, dan tugas laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan norma, adat kebiasaan, dan kepercayaan masyarakat.

Bias gender ini berlangsung dan disosialisasikan melalui proses serta sistem pembelajaran di sekolah dan melalui pendidikan dalam lingkungan keluarga. Dalam lingkungan keluarga, seorang ibu atau pembantu rumah tangga (perempuan) yang selalu mengerjakan tugas-tugas domestik

seperti memasak, mencuci, dan menyapu, maka akan tertanam di benak anak-anak bahwa pekerjaan domestik memang menjadi pekerjaan perempuan.

Dalam pendidikan sekolah, buku ajar misalnya, banyak ditemukan gambar maupun rumusan kalimat yang tidak mencerminkan kesetaraan gender. Sebut saja gambar seorang pilot selalu laki-laki karena pekerjaan sebagai pilot memerlukan kecakapan dan kekuatan yang "hanya" dimiliki oleh laki-laki. Sementara gambar guru yang sedang mengajar di kelas selalu perempuan karena guru selalu diidentikkan dengan tugas mengasuh atau mendidik. Ironisnya siswa pun melihat bahwa meski guru-gurunya lebih banyak berjenis kelamin perempuan, tetapi kepala sekolahnya umumnya laki-laki.

Demikian pula dalam perlakuan guru terhadap siswa, yang berlangsung di dalam atau di luar kelas. Misalnya ketika seorang guru melihat murid laki-lakinya menangis, ia akan mengatakan "Masak laki-laki menangis. Laki-laki nggak boleh cengeng". Sebaliknya ketika melihat murid perempuannya naik ke atas meja misalnya, ia akan mengatakan "anak perempuan kok tidak tahu sopan santun". Hal ini memberikan pemahaman kepada siswa bahwa hanya perempuan yang boleh menangis dan hanya laki-laki yang boleh kasar dan kurang sopan santunnya. Semuanya ini mengajarkan kepada siswa tentang apa yang layak dan tidak layak dilakukan oleh laki-laki dan apa yang layak dan tidak layak dilakukan oleh perempuan.

William Pollacek dalam *Real Boys* menunjukkan penemuannya, sebenarnya, bayi laki-laki secara emosional lebih ekspresif dibandingkan bayi perempuan. Namun ketika sampai pada usia sekolah dasar, ekspresi emosionalnya hilang. Laki-laki pada usia lima atau enam tahun belajar mengontrol perasaan-perasaannya dan mulai malu mengungkapkannya. Penyebabnya adalah pertama, ada proses menjadi kuat bagi laki-laki yang selalu diajari untuk tidak menangis, tidak lemah, dan tidak takut. Kedua, proses pemisahan dari ibunya, yakni proses untuk tidak menyerupai ibunya yang dianggap

masyarakat sebagai perempuan lemah dan harus dilindungi. Meski berat bagi anak laki-laki untuk berpisah dari sang ibu, namun ia harus melakukannya jika tidak ingin dijuluki sebagai "anak mami". Tidak mengherankan jika banyak guru mengatakan bahwa siswa laki-laki lebih banyak masuk dalam daftar penerima hukuman, gagal studi, dan malas. Penyebabnya menurut Sommers, karena anak laki-laki lebih banyak mempunyai persoalan hiperaktif yang mengakibatkan kemunduran konsentrasi di kelas. (dikutip dari Sri Suciati, <http://www.asmakmalaiikat.com/go/artikel/gender/gender9.htm>). Masih banyak fenomena kesenjangan gender dalam pendidikan termasuk pada tingkat pendidikan di perguruan tinggi.

Berdasarkan peninjauan awal di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin peneliti menemukan bahwa masih terdapat kesenjangan gender, meskipun respon pimpinan kampus terhadap pengarusutamaan gender cukup baik. Di samping itu ditemukan juga adanya pandangan negatif dari kalangan dosen dan mahasiswa ketika mendengar istilah "gender", kemudian terkait dengan berbagai kebijakan di perguruan tinggi ini tidak semuanya menunjukkan responsif gender. Misalnya dalam pemberian kesempatan belajar, pemberian beasiswa kepada mahasiswa dan dosen yang melanjutkan pendidikan, pemilihan kepemimpinan kampus baik tingkat institut maupun fakultas, keterlibatan dosen dalam penelitian, termasuk penetapan perencanaan dan anggaran kampus, umumnya masih bersifat *netral gender* belum *responsive gender* dan belum menggunakan data terpilah antara laki-laki dan perempuan. Artinya selama ini semua jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) mendapatkan kesempatan untuk masuk perguruan tinggi ini baik sebagai dosen maupun mahasiswa, mendapatkan beasiswa, mengikuti kegiatan kampus, melakukan penelitian dan lain-lain, namun dalam hal ini tidak ada *affirmative action* (tindakan khusus sementara). Secara umum kebijakan yang ada masih belum tegas mendukung *affirmative action* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan peran,

akses, control dan manfaat kebijakan yang ditetapkan kampus bagi perempuan. Tindakan afirmatif adalah tindakan khusus koreksi dan kompensasi dari institut atas ketidakadilan gender terhadap perempuan selama ini. Salah satu tindakan afirmatif adalah dengan penetapan sistem kuota sedikitnya 30% keterlibatan perempuan dalam berbagai kegiatan kampus.

Lalu apa yang dapat dilakukan terhadap fenomena kurangnya responsive gender di lingkungan IAIN Antasari ini? Pengarusutamaan gender merupakan strategi pembangunan melalui pengintegrasian permasalahan, aspirasi, kebutuhan perempuan dan laki-laki dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan dan evaluasi pada seluruh kebijakan, program dan kegiatan pembangun. Pengarusutamaan gender ditujukan agar semua program pembangunan dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan kesempatan dan akses perempuan terhadap program pembangunan, dengan adanya kendali dan manfaat untuk perempuan termasuk dalam bidang pendidikan.

Penelitian ini berusaha melihat apakah IAIN Antasari sebagai sebuah institusi sudah mengarah untuk menjadi institusi yang peka gender dengan mengamati kondisi SDM baik kondisi dosen, karyawan, pejabat, dan mahasiswa, kebijakan manajerial IAIN yang berkaitan dengan rekrutment dan peningkatan SDM tersebut yang dilihat dari perspektif gender. Kemudian diuraikan juga secara khusus sejauh mana kebijakan dan dukungan lembaga tersebut dalam upaya peningkatan kesadaran gender bagi civitas akademiknya. Juga mengamati kondisi akademik IAIN Antasari terutama mengenai kurikulum dan proses pembelajaran yang ada di IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender.

Oleh karena itu pelaksanaan penelitian ini sangatlah penting dalam rangka mendapatkan potret tentang kondisi obyektif IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender, serta potensi-potensi yang dapat mendukung terbangunnya pengarusutamaan gender. Kemudian hasil dari penelitian ini diharapkan akan dijadikan dasar bagi penyusunan strategi *gender mainstreaming* pada kampus IAIN Antasari. Sehingga

dengan penerapan strategi ini akan dapat menjawab tantangan birokrasi dalam membangun kesetaraan gender. Berangkat dari persoalan tersebut maka tim peneliti PSG IAIN Antasari tergugah untuk melakukan penelitian ilmiah dengan tema "PROFIL PENGARUSUTAMAAN GENDER DI LINGKUNGAN IAIN ANTASARI BANJARMASIN".

### B. Fokus Masalah

Dalam penelitian ini, pengarusutamaan gender dalam pendidikan mempertimbangkan tiga hal pokok, yaitu: *Pertama*, melihat sumber daya (resources) termasuk sumberdaya pendidik yang tersedia bagi laki-laki dan perempuan. Bilamana salah satu pihak kurang memiliki sumber daya tersebut, perlu dipertimbangkan dalam reformulasikan kebijakan program kegiatan.

*Kedua*, melihat perbedaan-perbedaan yang dilakukan laki-laki dan perempuan dalam pendidikan dengan mengkaji sejauhmana pelayanan dan fasilitas yang disediakan telah mempertimbangkan berbagai dimensi perbedaan yang ada. Dengan demikian pelayanan dan fasilitas yang disediakan diharapkan dapat memberikan manfaat secara setara dan optimal bagi laki-laki dan perempuan.

*Ketiga*, melihat sejauhmana referensi laki-laki dan perempuan dalam proses pengambilan keputusan serta sejauhmana pula aspirasi dan kebutuhan laki-laki dan perempuan sudah terakomodir dalam kebijakan yang ditetapkan.

Bertolak dari pemikiran di atas dan menyadari adanya berbagai keterbatasan, maka penelitian akan membatasi permasalahan pada beberapa aspek saja, yakni:

1. Bagaimana kondisi SDM baik kondisi dosen, karyawan, pejabat, dan mahasiswa di lingkungan IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender?
2. Bagaimana kebijakan manajerial IAIN yang berkaitan dengan rekrutment dan peningkatan SDM tersebut dilihat dari perspektif gender?

3. Bagaimana kondisi akademik terutama mengenai kurikulum, proses pembelajaran dan fasilitas yang ada di IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender?

### C. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dan dalam rangka memperoleh data yang relevan, maka perlu dilakukan operasionalisasi variabel penelitian. Definisi-definisi operasional dalam penelitian ini adalah;

1. Gender adalah pandangan institusi perguruan tinggi (IAIN Antasari) tentang perbedaan peranan, fungsi dan tanggungjawab perempuan dan laki-laki yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman.
2. Pengarusutamaan gender adalah strategi pembangunan yang telah dilakukan IAIN Antasari melalui pengintegrasian permasalahan, kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pada seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

### D. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mendapatkan potret tentang kondisi obyektif IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender, serta potensi-potensi yang dapat mendukung terbangunnya kesetaraan gender sehingga dapat dijadikan dasar bagi penyusunan strategi *gender mainstreaming* pada kampus IAIN Antasari. Untuk maksud tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui kondisi SDM baik kondisi dosen, karyawan, pejabat, dan mahasiswa di lingkungan IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender.

- b) Untuk mengetahui kebijakan manajerial IAIN yang berkaitan dengan rekrutment dan peningkatan SDM tersebut dilihat dari perspektif gender.
- c) Untuk mengetahui kondisi akademik terutama mengenai kurikulum dan proses pembelajaran dan fasilitas yang ada di IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender.

#### 2. Signifikansi Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan guna laksana bagi praktisi di lapangan, yaitu:

1. Kegunaan teoritis; dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan Islam di Perguruan Tinggi terutama tentang *pengarusutamaan gender* sehingga tercipta pendidikan *mainstreaming gender*. Minimal dapat dijadikan sebagai *reference* bagi peneliti yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai *mainstreaming gender* dalam pendidikan.
2. Kegunaan praktis; dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau informasi tambahan bagi para penentu kebijakan perguruan tinggi, pendidik dalam upaya meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender dalam pendidikan khususnya di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

### E. Metode Penelitian

#### 1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Berdasarkan masalah serta tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang sesuai untuk studi ini adalah penelitian *berperspektif gender* yang menyoroti persoalan *pengarusutamaan gender* di lingkungan IAIN Antasari. Penelitian *berperspektif gender* ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni pendekatan yang menggunakan latar belakang tempat dan waktunya secara alamiah (Creswell, 1998: 14). Istilah penelitian *berperspektif gender* (*gender oriented research*) digunakan untuk semua penelitian yang sadar gender dan

penelitian yang berfokus gender (Saptari dan Holzner, 1997. Dikutip dari Trisakti Handayani dan Sugiarti, 2002: 91)

Terkait dengan penelitian ini, maka metode penelitian berperspektif gender dalam bentuk deskriptif kualitatif dirasakan lebih sesuai untuk mendapatkan data yang sah dan alamiah tentang aspek-aspek yang diteliti, yakni mengamati dan memahami bagaimana pengarusutamaan gender di lingkungan IAIN Antasari, dengan aplikasi metode penelitian berperspektif gender dan pendekatan kualitatif. Dengan demikian akan diperoleh penjabaran-penjabaran apa adanya terhadap fenomena pengarusutamaan gender tersebut

Pendekatan kualitatif digunakan peneliti sebagai instrumen pengumpulan data atau informan kunci. Menurut Bogdan & Taylor (1975:4) metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

Berdasarkan sifat dari penelitian kualitatif, informasi tidak hanya diperoleh dari manusia tapi juga berupa peristiwa, situasi yang diobservasi dalam penelitian ini. Sasaran dalam penelitian ini dibedakan atas; (a) objek penelitian yaitu profil pengarusutamaan gender di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, (b) subjek penelitian yaitu para penentu kebijakan (pimpinan kampus), pendidik (dosen), karyawan dan mahasiswa. Subjek penelitian dipilih berdasarkan *purposive sampling* dengan teknik *snowball sampling*. Bogdan & Taylor (1993:1630) menyatakan informan dipilih secara *purposive* dengan pertimbangan: *pertama*, subjek yang mau bekerja sama dalam penelitian secara lebih terbuka dibanding dengan yang lainnya. *Kedua*, kemampuan dan kemauan mereka untuk mengutarakan pengalaman-pengalaman masa lalu dan sekarang. *Ketiga*, siapa saja yang dianggap menarik, misalnya memiliki pengetahuan pengalaman khusus terkait dengan data penelitian ini.

## 3. Data dan Sumber Data

Data pokok yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian yang difokuskan pada profil pengarusutamaan gender di lingkungan IAIN Antasari. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian sesuai dengan ruang lingkup yang diteliti yakni para pimpinan, dosen dan karyawan yang dijadikan responden serta mahasiswa sebagai informan. Data perimer yang diperlukan antara lain; kondisi SDM baik kondisi dosen, karyawan, pejabat, dan mahasiswa, kebijakan manajerial IAIN yang berkaitan dengan rekrutment dan peningkatan SDM, kondisi akademik terutama mengenai kurikulum dan proses pembelajaran dan fasilitas yang ada di IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, baik berupa dokumen maupun publikasi yang menunjang pokok pembahasan atau data penunjang dari informan. Data tersebut antara lain: gambaran umum lokasi penelitian, dan kegiatan yang terkait dengan pengarusutamaan gender.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi yaitu; melihat dan mengamati kebijakan dan kegiatan yang terkait dengan pengarusutamaan gender
- b. Interview mendalam; yaitu melakukan wawancara kepada responden dan informan mengenai kondisi SDM baik kondisi dosen, karyawan, pejabat, dan mahasiswa, kebijakan manajerial IAIN yang berkaitan dengan rekrutment dan peningkatan SDM, kondisi akademik terutama mengenai kurikulum dan proses pembelajaran dan fasilitas yang ada di IAIN Antasari dilihat dari perspektif gender.

- c. Dokumen atau literatur; peneliti juga melakukan pengumpulan data sekunder dengan cara menggali dan menelaah beberapa literatur dan dokumen untuk menggali data yang terkait dengan pengarusutamaan gender.

**5. Pengolahan dan Analisis Data**

Pengolahan data dilakukan sepanjang proses penelitian, yaitu sejak peneliti memasuki lapangan untuk mengumpulkan data sampai selesainya penelitian ini. Data yang terkumpul selanjutnya diklasifikasi berdasarkan jenis kelamin dan diolah serta dilakukan analisis secara sistematis dengan menggunakan kerangka kerja analisis gender.

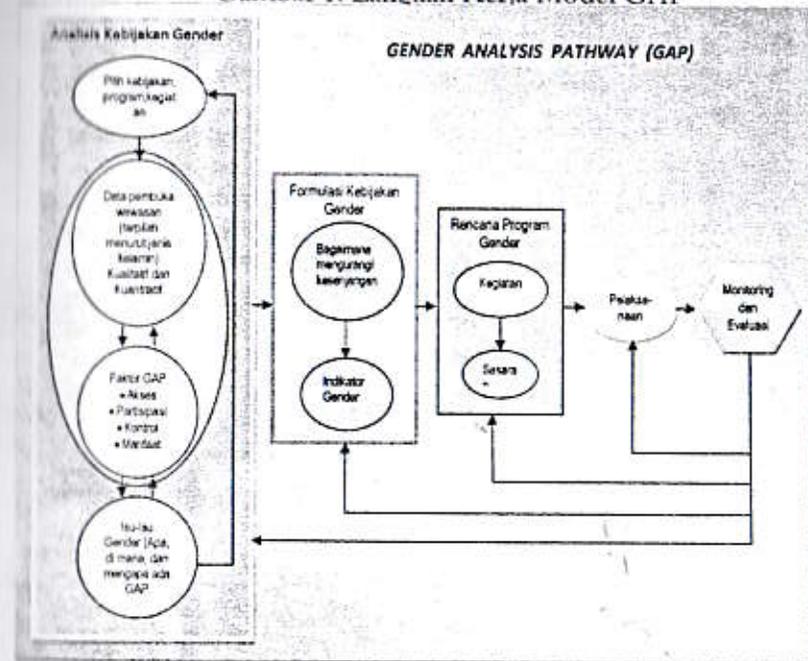
Tujuan analisis gender adalah: 1) mengidentifikasi aspek kesenjangan gender terkait dengan peran, akses, kontrol, manfaat yang diterima laki-laki dan perempuan, 2) merumuskan permasalahan kesenjangan yang dialami laki-laki dan perempuan, 3) mengetahui latar belakang terjadinya kesenjangan yang dialami laki-laki dan perempuan, 4) mengidentifikasi langkah-langkah intervensi yang diperlukan, 5) mengetahui persamaan hak antara laki-laki dan perempuan (gender equity) serta tingkat kesetaraan (gender equity)

Oleh karena itu maka model analisis gender yang digunakan dalam penelitian ini adalah model GAP. Dalam penerapan GAP (*Gender Analysis Pathways*), seluruh sasaran sektoral ditetapkan untuk mengangkat permasalahan tertentu, sedangkan indikator gender didefinisikan guna memantau kesuksesan pelaksanaan sasaran gender. Adapun langkah-langkah analisis gender model GAP adalah:

- a. Pilih kebijakan/program/kegiatan yang dianalisis
- b. Menyajikan data terpilah (kualitatif dan kuantitatif) sebagai data pembuka wawasan
- c. Mengenal isu kesenjangan gender
  - 1) Faktor kesenjangan
  - 2) Sebab kesenjangan internal
  - 3) Sebab kesenjangan eksternal

- d. Merumuskan kebijakan dan rencana aksi ke depan
  - 1) Reformasi tujuan
  - 2) Menyusun rencana aksi
- e. Monitoring
  - 1) Penentuan data dasar/kondisi awal (Baseline)
  - 2) Penentuan capaian (indikator gender):

Langkah-langkah tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:  
Gambar 1. Langkah Kerja Model GAP



## 6. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data atau kesimpulan dari hasil verifikasi diperlukan pemeriksaan ulang terhadap data yang telah terkumpul. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan kriteria derajat kepercayaan (kredibilitas), keteralihan, kebergantungan, dan kepastian (Moleong, 1991: 188). Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ketekunan pengamatan, yaitu menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Ketekunan pengamatan ini dilakukan untuk memahami dan mendapatkan data secara mendalam.
- 2) Triangulasi data, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuai yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik pemeriksaan dalam hal ini adalah memanfaatkan penggunaan sumber, metode dan teori. Peneliti melakukan triangulasi dalam penelitian ini dengan mengecek balik kepercayaan setiap informasi yang diperoleh, misalnya membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan, membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi dan seterusnya
- 3) Pengecekan sejawat melalui diskusi, yaitu kegiatan yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat, seperti teman-teman sejawat. Dari diskusi inilah peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data yang kurang cocok atau kurang serasi dengan fokus penelitian.

## BAB II LANDASAN TEORITIS

### A. Pengertian Gender

Istilah gender sebenarnya sudah lama dikenal masyarakat, namun sampai saat ini orang masih banyak yang keliru dalam memahaminya. Beberapa ilmuwan sosial mempunyai pengertian yang berbeda antara seks dan gender. Umumnya kata *sex* lebih menunjukkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis dan fisik, atau perbedaan anatomi sistem reproduksi. Kemudian kata *sex roles* digunakan untuk menggambarkan aktivitas dan tingkah laku laki-laki dan perempuan yang berkaitan langsung dengan perbedaan biologis dan proses reproduksi. Misalnya peran seks (*sex roles*) perempuan adalah menyusui. Adapun kata *sexual identity* digunakan untuk menggambarkan tingkat pengenalan dan kesadaran seseorang terhadap *sex* dan *sex roles* yang dimilikinya. Misalnya kesadaran perempuan akan potensi reproduksinya dan pengetahuannya bahwa dirinya bisa hamil. (Brislin, R. 1993: 287).

Berbeda dengan istilah *sex*, kata gender lebih menunjuk kepada tingkah laku atau pola aktivitas yang dianggap masyarakat atau budaya lebih cocok untuk laki-laki dan perempuan. Pola aktivitas ini bisa berkaitan dengan *sex* dan *sex roles* dan bisa juga tidak. Misalnya semua orang menganggap bahwa laki-laki adalah agresif dan tidak emosional, laki-laki bebas keluar rumah setiap hari untuk mencari nafkah. Sedangkan perempuan dianggap masyarakat sebagai seorang pengasuh, pemelihara anak dan lebih emosional, dan mereka harus tinggal di rumah untuk merawat rumah dan anak-anaknya. (David Matsumoto, 2000: 211)

Umar (1999) menyatakan bahwa gender secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari segi sosial budaya, sehingga gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek non biologis lainnya. Gender berkaitan

dengan persepsi terhadap kewanitaan atau kepriaan yang disebabkan atribut yang diberikan masyarakat.

Mary Crowford & Rhoda Unger (2000: 79) berpendapat bahwa gender merupakan suatu kategori sosial yang diasosiasikan lebih kepada bentuk perbedaan sosial. Lebih khusus, gender adalah adalah konsep yang lebih dekat kepada *power* dan status. Untuk saat ini laki-laki mempunyai status yang lebih tinggi dalam banyak situasi, sedangkan perempuan mempunyai status yang lemah. Adapun peran gender mengacu pada harapan-harapan sosial tentang apa yang harus dilakukan, dipikirkan, dan dirasakan oleh seorang individu sebagai laki-laki dan perempuan. Peran gender diberbagai tempat dan waktu tidak sama, dapat berubah seiring perubahan sosial yang terjadi di masyarakat (Mosse, 1996). Feldman (1999) menambahkan bahwa peran gender (*gender roles*) adalah sejumlah harapan yang diinginkan oleh masyarakat tertentu mengenai perilaku yang sesuai dengan pria dan wanita.

*Gender role* menunjuk pada tingkat seseorang mengadopsi tingkah laku gender yang spesifik yang berasal dari budayanya. *Gender identity* adalah tingkat kesadaran dan pengenalan seseorang bahwa ia mengadopsi peran gender (*gender role*). *Gender stereotypes* adalah karakteristik psikologis atau tingkah laku yang secara khusus diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. (David Matsumoto; 212).

Harapan masyarakat terhadap perempuan dan laki-laki tersebut cukup berbeda. Laki-laki lebih dipandang sebagai individu yang mempunyai sifat seperti; kebebasan, objektivitas, dan kompetitif. Wanita cenderung dilihat sebagai inividu yang mempunyai sifat halus seperti; kehangatan, ekspresif, kehalusan, dan kesadaran akan perasan orang lain. Hal ini didukung oleh Fischer (2000) yang mengungkapkan bahwa sesuai dengan norma gender, wanita diharapkan untuk menjadi pengasuh (*nurturant*), menaruh perhatian terhadap orang lain, tertarik dengan hubungan interpersonal, dengan kata lain, untuk memenuhi peran sosial yang dikehendaki

lingkungan, maka perempuan adalah ekspresif dan agar berorientasi pasif. Laki-laki diharapkan menjagi agen yang aktif, yang memprioritaskan tujuan impersonal, dan mampu untuk menguasai dunianya, sehingga lebih menekankan rasionalitasnya.

Dengan demikian gender berarti perbedaan jenis kelamin yang bukan disebabkan oleh perbedaan biologis dan bukan kodrat Tuhan, melainkan diciptakan oleh laki-laki dan perempuan melalui proses sosial budaya yang panjang.

## B. Gender dan Budaya

Budaya sangat berpengaruh terhadap peran gender seseorang. Salah satu faktor yang membentuk peran gender adalah faktor sosial budaya. Budaya mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan seks dan gender. Bayi yang baru saja dilahirkan mempunyai seks, tetapi tidak mempunyai gender. Gender adalah suatu konstruk yang berkembang di masa kanak-kanak yang diasosiasikan dalam lingkungan mereka. anak-anak akan mempelajari tingkah laku spesifik dan pola perilaku yang sesuai dan tidak sesuai dengan jenis kelamin mereka, hingga memunculkan perbedaan perilaku.

*Gender stereotype* seluruh dunia hampir memiliki pandangan yang sama terhadap laki-laki dan perempuan. Laki laki secara umum dipandang lebih aktif, kuat, kritis, dewasa, dengan psikologis yang lebih dominan, mandiri, agresif, berprestasi dan memiliki daya tahan. Laki-laki juga diasosiasikan memiliki sifat kepribadian yang berhati-hati, ekstrovert, dan terbuka. Sedangkan perempuan secara umum dipandang lebih pasif, lemah, pengasuh, adaptif, dengan psikologis yang rendah diri, rasa hormat, sifat penolong, pengasuh, afiliasi, dan heteroseksual. Mereka juga diasosiasikan harus memiliki sifat kepribadian yang ramah. (David masumto, 2000; 215).

Atribut tersebut telah diberikan kepada laki-laki dan perempuan semenjak kelahiran. Harapan yang sesuai dengan gender terus berkembang, misalnya tampak ketika perempuan dan laki-laki diberi permainan yang berbeda. Seorang ayah

lebih suka bermain secara keras (*roughly*) dengan bayi laki-laki dibandingkan dengan bayi perempuan. Remaja perempuan dituntut untuk lebih menjaga kehormatan dibandingkan dengan remaja laki-laki yang cenderung lebih dibebaskan dalam pergaulan.

Orang dewasa sering memperlakukan anak-anak secara berbeda berdasarkan gender. Sosialisasi peran gender terhadap anak ternyata tidak hanya dilakukan oleh orang tua, tetapi masyarakat memberi pesan yang jelas kepada anak-anak sejalan dengan pertumbuhan mereka. Anak perempuan diberi stereotipe peran mengasuh (*nurturant roles*), sedangkan anak laki-laki diberi peran yang berorientasi fisik dan tindakan (*action-oriented roles*), (McDonald, 1989, Crabb & Pristash, 1992, dalam Feldman, 1999).

Penelitian Hofstede (David Matsumoto, 2000: 217-218) mengungkapkan bahwa salah satu dari empat dimensi budaya disebut "*masculinity*" (MA). Dimensi ini berhubungan dengan seberapa besar budaya akan mendukung, mendorong, memelihara perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Budaya yang mempunyai skor tinggi pada MA cenderung menganggap perbedaan yang jelas antara perempuan dan laki-laki. Budaya yang memiliki MA yang rendah meminimalkan perbedaan antar jenis kelamin dan gender. Misalnya orang Indonesia disebutkan dalam penelitian Hofstede menduduki peringkat ke-30 pada dimensi MA, maka menunjukkan perbedaan peran gender yang cukup tinggi. Sedangkan orang Amerika cenderung mempunyai MA yang rendah, maka mereka cenderung tidak terlalu membedakan perilaku berdasarkan gender.

Indonesia terkenal dengan berbagai suku bangsa yang mencirikan kebudayaan tertentu. Darwin dan Tukiran (2001) menyebutkan bahwa keseluruhan masyarakat Indonesia adalah masyarakat patriarkhis, meskipun kemajuan sudah tercapai. Sistem patriarkhis di Indonesia menggejala, baik pada masyarakat yang menganut sistem patrilineal (misalnya Batak), bilateral (misalnya Jawa), maupun matrilineal (misalnya

Minang). Sistem patriarkhis menganggap bahwa kedudukan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Budaya patriarkhis juga menyebabkan subordinasi terhadap perempuan semakin subur. Hal tersebut ditegaskan oleh Umar (1999) bahwa persoalan gender berpotensi untuk menimbulkan konflik dan perubahan sosial, karena sistem patriarkhis yang berkembang luas dalam berbagai masyarakat menempatkan perempuan pada posisi yang tidak diuntungkan secara kultural, struktural, dan ekologis. Kedudukan laki-laki dalam sistem patriarkhi sosial dianggap lebih tinggi daripada kedudukan perempuan. Perempuan dipojokkan ke dalam urusan-urusan reproduksi seperti menjaga rumah dan mengasuh anak.

Untuk saat ini ada dua label *gender role ideology* dalam masyarakat untuk menilai tentang apa yang harus dilakukan oleh laki-laki dan perempuan, yaitu tradisional dan egalitarian. Tradisional cenderung menggambarkan peran gender yang konsisten dengan norma tradisional dan umum. Egalitarian cenderung kepada perbedaan yang tipis antara laki-laki dan perempuan dalam karakteristik psikologis. Ben (dalam Taylor, dkk., 2000) mengajukan karakteristik androgen untuk mempertegas bahwa kemungkinan individu baik laki-laki maupun perempuan mengkombinasikan kekuatan maskulin dan kekuatan feminin, sehingga individu dapat mengembangkan kedua sifat tersebut sesuai dengan keadaan.

Karakteristik androgen tidak bermaksud untuk mengaburkan identitas seksual seseorang, tetapi lebih bertujuan untuk mengoptimalkan potensi-potensi positif yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Seperti halnya dalam proses membentuk kepribadian, diharapkan individu mampu mengembangkan sifat maskulin dan feminin sesuai dengan situasi, tanpa membedakan jenis kelamin. Pengembangan sifat androgen pada individu memungkinkan perkembangan kepribadian manusia menjadi optimal.

### C. Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan

Pendidikan bagi kaum perempuan memiliki makna yang sangat penting. Lebih dari sekedar member instrument untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik yang pada gilirannya dapat membebaskan diri dari belenggu kemiskinan dan ketidakberdayaan, pendidikan juga akan memperbaiki kondisi kehidupan kaum perempuan dalam banyak aspek atau dimensi kehidupan mereka. Jika pendidikan kaum perempuan lebih maju maka kaum perempuan akan lebih banyak terekspos dengan berbagai hal seperti kesehatan, hak-hak pribadi, hak politik dan sebagainya.

Meningkatnya pengetahuan kaum perempuan terhadap berbagai hal tersebut pada gilirannya akan memperbaiki kondisi kesejahteraan masyarakat pada berbagai aspek, sebab kaum perempuanlah yang selama ini menjadi ujung tombak perbaikan kesejahteraan keluarga. peningkatan kapasitas perempuan tidak hanya memperbaiki pendapatan mereka akan tetapi juga memperbaiki kehehatan reproduksi, menurunkan angka kematian bayi dan anak, serta dengan pengetahuannya tentu akan menguntungkan bagi pembentukan generasi berikutnya.

Dalam Permendagri No. 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah dituangkan tentang perenanaan, pelaksanaan dan penanggungjawabannya, yang termaktub pada pasal 4, pasal 5, dan pasal 6.

Ruang lingkup pengarusutamaan gender (PUG) meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan serta evaluasi. Perencanaan yang responsive gender adalah perencanaan yang dibuat oleh seluruh lembaga pemerintah, organisasi profesi, masyarakat dan yang lainnya yang disusun dengan mempertimbangkan empat aspek, seperti; peran, akses, manfaat dan control yang dilakukan secara setara antara perempuan dan laki-laki, sedangkan perencanaan program setiap tahun dalam rangka menjabarkan kebijakan yang ditetapkan RKP (Rencana Kerja Pemerintah), dan "Koreksi"

dapat saja dilakukan dalam kurun waktu tertentu apabila dirasa ada kekeliruan.

Pengarusutamaan gender dalam pendidikan dilakukan dengan:

- Meningkatkan akses terhadap pendidikan yang bermutu, relevan dan berdaya saing
- Memberikan kesempatan yang setara kepada anak laki-laki dan perempuan untuk mencapai potensi mereka
- Mewujudkan hak dasar akan pendidikan bagi laki-laki dan perempuan
- Mewujudkan UU Sisdiknas no. 20 tahun 2003 & Renstra Depdiknas 2005-2009 serta Tujuan Pendidikan Untuk Semua untuk tahun 2015: *Tujuan 2*: Menjamin bahwa menjelang tahun 2015 semua anak, khususnya anak perempuan, anak-anak dalam keadaan yang sulit dan mereka yang termasuk etnik minoritas, mempunyai akses pada dan menyelesaikan pendidikan dasar yang bebas dan wajib dengan kualitas yang baik. *Tujuan 5*: Penghapusan kesenjangan gender pada pendidikan dasar dan menengah pada tahun 2005 dan mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan pada tahun 2015 dengan fokus pada kepastian sepenuhnya bagi anak perempuan terhadap akses dalam memperoleh pendidikan dasar yang bermutu.

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi untuk mencapai tujuan akhir yaitu kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan sektor pembangunan .

### BAB III

## PROFIL PENGARUSUTAMAAN GENDER DI IAIN ANTASARI BANJARMASIN

### A. Gambaran Umum Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat IAIN Antasari Banjarmasin

Salah satu pendukung lahirnya IAIN Antasari secara tersendiri karena didesak oleh kebutuhan masyarakat terhadap perguruan tinggi Islam di Kalimantan Selatan. Pertumbuhan IAIN Antasari Banjarmasin bermula dari salah satu fakultas Agama Islam dari 4 fakultas yang menjadi bagian dari Universitas Lambung Mangkurat (UNLAM) Banjarmasin, pada tanggal 21 September 1958.

Fakultas Agama Islam kemudian berubah nama menjadi Fakultas Islamologi dengan ketuanya H. Abdurrahman Ismail, MA (Alm). Kemudian fakultas Islamologi dirubah lagi menjadi fakultas Syariah dan memisahkan diri dari UNLAM, berdarakan keputusan Menteri Agama RI No. 28 tahun 1960, yaitu pada tanggal 24 Nopember 1960 sebagai cabang dari Al-Jamiah Al Islamiah al-Hukumiah Yogyakarta. Pada tanggal 15 Januari 1961, fakultas Syariah kemudian dinegerikan, dan sebagai dekannya yang pertama adalah H. Abdurrahman Ismail, MA (Alm). Namun demikian, sejak tahun 1960 sampai dengan 1964, pelaksanaan perkuliahan menggunakan gedung bekas Kodam X/LM di jalan Lambung Mangkurat Banjarmasin, bersama-sama dengan tiga fakultas UNLAM lainnya.

Pada tahun 1965, kantor fakultas Syariah dan sebagian kelas perkuliahan dipindahkan ke gedung Sekolah Menengah Islam Atas (SMIA) di jalan Sungai Mesa Darat. SMIA ini dimaksud menjadi Sekolah Persiapan (SP) IAIN, dan terakhir menjadi Madrasah Aliah Negeri 1 Banjarmasin.

Pada saat yang sama tahun 1960 didirikan juga tiga fakultas via Bupati di tiga daerah kabupaten, atas kehendak

tokoh masyarakat dan dukungan pemerintah, yaitu fakultas Ushuluddin di Amuntai, fakultas Tarbiyah di Barabai dan fakultas Adab di Kandangan. Ketiga fakultas ini kemudian bergabung dengan fakultas Publisistik Banjarmasin untuk menjadi sebuah universitas Islam dengan nama Universitas Islam Antasari yang disingkat dengan nama UNISAN yang diresmikan pada tanggal 17 Mei 1962 dengan badan presidiumnya yang langsung dipimpin oleh Gubernur Kalimantan Selatan H. Maksid. UNISAN ini terdiri dari 4 fakultas Ushuluddin di Amuntai, fakultas Tarbiyah di Barabai, fakultas Adab di Kandangan dan fakultas Publisistik di Banjarmasin.

Adanya peraturan Priseden nomor 11 tahun 1960 (tentang IAIN Al-Jamiah Al-Islamiah al Hukumiah) dan penetapan Menteri Agama Nomor 35 tahun 1960 tentang pembukaan resmi Al-Jamiah Al-Islamiah Al-Hukumiah serta penetapan Menteri Agama Nomor 43 tahun 1960 tentang penyelenggaraan IAIN di satu sisi, dan berkembangnya Fakultas Syariah cabang Al Jamiah Yogyakarta dan UNISAN ini menjadi modal utama bagi tokoh masyarakat dan pemerintah Kalimantan Selatan untuk mendirikan Perguruan Tinggi Islam Negeri, IAIN Antasari Banjarmasin yang kemudian terwujud hingga sekarang.

Pendirian IAIN Antasari Banjarmasin diresmikan pada tanggal 20 Nopember 1964, berdasarkan Kep.Menag nomor 89 tahun 1964, sebagai jamiah yang berkedudukan di Banjarmasin sebagai pusat institut, dengan rektor pertamanya adalah Zafry Zamzam. IAIN Antasari saat itu mengelola 4 fakultas sebagai berikut :

1. Fakultas Syariah di Banjarmasin
2. Fakultas Syariah di Kandangan
3. Fakultas Tarbiyah di Barabai
4. Fakultas Ushuluddin di Amuntai.

Di samping 4 fakultas tersebut, IAIN juga membina lagi beberapa fakultas di daerah-daerah lainnya agar memperluas

perannya di daerah dan mempermudah mahasiswa di masing-masing daerah. Fakultas-fakultas tersebut adalah :

1. Fakultas Tarbiyah cabang Martapura, diresmikan tahun 1969
2. Fakultas Tarbiyah cabang Rantau diresmikan pada tahun 1970
3. Fakultas Tabiyah cabang Kandanga, diresmikan pada tahun 1965
4. Fakultas Dakwah Banjarmasin, didirikan pada tahun 1970.

Dengan demikian sejak 1964, berdirinya IAIN Antasari sampai pada tahun 1970 memiliki 9 fakultas yang berada di masing-masing daerah kabupaten di Kalimantan Selatan.

Pada tahun 1973, dengan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap perkembangan fakultas di berbagai daerah, maka lahir keputusan untuk mengintegrasikan fakultas Tarbiyah cabang Martapura, Rantau dan Kandangan bertempat di Banjarmasin dan Barabai. Kemudian fakultas Syariah di Kandangan diintegrasikan dengan fakultas Syariah di Banjarmasin, dan begitu juga dengan fakultas Ushuluddin di Amuntai dipindahkan ke Banjarmasin. Dengan adanya pengintegrasian ini maka IAIN Antasari pada tahun 1980 memiliki 4 fakultas yang semuanya berpusat di Banjarmasin.

Pada tahun 1988, IAIN membuka cabang fakultas Tarbiyah di Palangkaraya dan fakultas Tarbiyah di Samarinda. Namun pada tahun 1999, fakultas Tarbiyah Palangkaraya dan Samarinda berkembang dan memisahkan diri dari IAIN yang masing-masing menjadi STAIN Palangkaraya dan STAIN Samarinda.

## **2. Visi dan Misi IAIN serta Strategi Pengembangan IAIN Antasari**

Visi IAIN adalah menjadikan pusat pengembangan Ilmu-Ilmu Keislaman multidisipliner yang unggul dan kompetitif.

Misi IAIN Antasari adalah :

- a. Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional.
- b. Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim. Adapun tujuan pendidikan tinggi agama Islam menurut Renstra Dirjen Pendidikan Islam tahun 2005 adalah:
  - a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan mengembankan, dan atau kebudayaan yang bernafaskan Islam;
  - b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam dan atau kebudayaan Islam untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta memperkaya kebudayaan nasional; dan
  - c. Merumuskan, menyebarluaskan, dan mendididkan filosofi dan nilai-nilai agama Islam, sehingga dapat digunakan oleh masyarakat sebagai parameter perilaku kehidupan, menjadi insoirator dan katalisator pembangunan beragama, serta kehidupan yang harmonis antar umat yang berbeda agama.

Untuk melaksanakan tujuan tersebut di atas maka, tujuan IAIN Antasari periode 2009-2013 adalah tujuan ideal secara umum yang akan menjadi acuan untuk pengembangan IAIN Antasari secara keseluruhan. Tujuannya adalah:

- a. Memenuhi semua baku mutu kelayakan dan kinerja sebagai penyelenggara program pendidikan Diploma, Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2/S3);
- b. Memenuhi semua persyaratan dasar sebagai perguruan tinggi berciri keislaman;
- c. Memenuhi semua persyaratan dasar sebagai perguruan tinggi yang mengembangkan bahasa Asing (Arab dan Inggris).

Kemudian yang menjadi sasaran pengembangan IAIN yang dirumuskan berdasarkan tujuan tersebut di atas, adalah

- a. Tercetaknya sarjana ilmu keislaman yang professional di bidangnya,
- b. Berkembangnya intelektualis Islam,
- c. Terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat,
- d. Lancarnya pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi,
- e. Terwujudnya lulusan yang mempunyai ketrampilan pendukung.

Untuk melaksanakan misi yang akan diemban, khususnya untuk rentang periode 2009-2013 mendatang, maka tugas dan fungsi IAIN Antasari adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pelayan pendidikan yang bermutu dengan ditunjang oleh SDM yang handal,
- b. Menerapkan manajemen yang professional dan terbuka,
- c. Mengembangkan kajian ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang inovatif dan produktif,
- d. Mendorong warga kampus dalam etos keilmuan, berpikir kritis, serta menyemangati inisiasi dan kreativitas yang berorientasi pada mutu dan kesejahteraan masyarakat,
- e. Terus menerus memegang moralitas, sprit, dan keimanan/akidah dalam sikap dan perbuatan yang ditampilkan melalui keteladanan masyarakat kampus.

Adapun nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan program pendidikan di IAIN Antasari pada periode 2009-2013 adalah:

- a. Keikhlasan (Ikhlas beramal)
- b. Kebersamaan
- c. Kejuangan
- d. Keterbukaan dan kejujuran
- e. Profesionalisme
- f. Komitmen pada kepentingan masyarakat
- g. Komitmen pada standar mutu yang tinggi

Dalam pengembangan IAIN ke arah visi dan misi tersebut maka beberapa hal yang dilakukan IAIN sebagai

strategi dalam rangka pengembangan kualitas SDMnya, dilakukan sebagai berikut:

#### 1) Strata Pengembangan

- a) Jurusan/ Prodi Studi: sudah sewajarnya dipikirkan jurusan/program-program yang dapat memenuhi harapan ke depan, misalnya penambahan program studi pada program pascasarjana.
- b) Perpustakaan : terdapat perpustakaan pusat IAIN dan perpustakaan masing-masing fakultas. Sedangkan peningkatan sarana dan kemanfaatannya, seperti menambah referensi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi IAIN, menyediakan berbagai informasi hasil penelitian dan produk pemikiran yang selalu berkembang, meningkatkan pelayanan penggunaan perpustakaan, menjalin kerjasama antar perpustakaan, melakukan berbagai upaya tumbuhnya gairah kerja pelayanan perpustakaan, menumbuhkan suasana haus informasi
- c) Pusat pembinaan bahasa, yaitu refungsionalisasi sebagai laboratorium pusat pelayanan dan pengembangan bahasa secara mandiri.
- d) Laboratorium; peningkatan fungsi dan upaya pendukung laboratorium Pusat Pembinaan Bahasa serta pengadaan laboratorium-laboraturium atau sejenis untuk pengembangan keilmuan berbagai jurusan/program studi di fakultas-fakultas dan bidang-bidang keilmuan lain yang memerlukan pengembangan profesi.
- e) Pusat-pusat (termasuk Pusat Penelitian, Pusat Pengabdian pada Masyarakat, Pusat Pengkajian Islam di Kalimantan, Pusat Studi Wanita, Pusat Pengkajian Hak Asasi Manusia, Pusat Komputer dan Beberapa lembaga Pengkajian serta Pengembangan yang bersifat swadaya), yaitu peningkatan fungsi dan upaya pendukung untuk memungkinkan pengembangan kemampuan akademik serta peran sivitas akademika fungsi dan di luar kampus.

- f) Asrama dan mushalla; penambahan fungsi dari tempat tinggal dan peribadatan kepada fungsi akademik.
  - g) Kerja sama dengan pihak lain, pemanfaatan stakeholder, lembaga-lembaga ilmiah dan profesi serta pembinaan hubungan yang lebih akrab lagi dengan pemerintah daerah untuk melancarkan proses pembinaan mahasiswa dalam rangka pencapaian visi dan misi tersebut.
- 2) Pengembangan dosen
- a) Mengupayakan secara bertahap penambahan dosen sehingga tercapai rasio ideal,
  - b) Mengupayakan peningkatan kualitas profesional dosen dengan berbagai pelatihan, melalui Pusat Pengembangan Pendidikan dan Pengajaran (Center for Institute of Teaching and Learning; CIIL) yang bertugas mengevaluasi dan meningkatkan kemampuan standar rekrutmen dosen luar biasa secara selektif.
  - c) Mengusahakan agar dosen berkesempatan melakukan studi lanjutan lanjutan (S2 dan S3).
  - d) Mengusahakan peluang bagi dosen agar aktif berpartisipasi serta berkomunikasi akademik dalam spectrum yang lebih luas.
  - e) Mendorong dosen meningkatkan kualitas dan kualitas penulisan karya ilmiah, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat dengan mengupayakan ketersediaan sarana.
  - f) Meningkatkan kesejahteraan dosen secara bertahap dan berkelayakan.
  - g) Mengaktifkan fungsi dan peran kelompok ilmiah dosen.
  - h) Memaksimalkan fungsi lembaga-lembaga ilmiah dan penerbitan dengan menyiapkan sarana yang memadai dan modern bagi publikasi serta penerbitan karya-karya keilmuan.
- 3) Kemampuan Akademik Dosen yang Diidealkan
- a) Memiliki sertifikasi akademik puncak (S3) hingga mencapai 10% dari jumlah dosen yang ada,

- b) Memiliki jabatan akademik tertinggi (Guru Besar) dari seluruh dosen yang berpendidikan S3,
  - c) Memiliki kedekatan dengan mahasiswa karena ilmunya,
  - d) Tulisan-tulisannya dijadikan acuan, baik internal maupun eksternal,
  - e) Prosuk penelitiannya dijadikan bahan perbincangan ilmiah oleh kalangan luas,
  - f) Kewibawaan akademiknya diakui secara luas, yang ditandai oleh ketinggian frekuensi keterlibatannya dalam forum-forum ilmiah.
- 4) Peran Perpustakaan
- a) Melakukan penambahan koleksi sesuai dengan kebutuhan, kondisi dan kekuatan yang ada,
  - b) Menumbuhkan suasana haus informasi (buku, jurnal, majalah, dan lain-lain) bagi warga kampus,
  - c) Menyediakan berbagai informasi hasil penelitian dan produk pemikiran yang selalu berkembang,
  - d) Menjalin komunikasi dan kerja sama dengan perpustakaan lain perguruan tinggi dan umum untuk peningkatan pelayanan pengguna perpustakaan,
  - e) Melakukan berbagai upaya bagi tubuhnya gairah kerja pelayanan perpustakaan,
  - f) Menggali, mengumpulkan dan mendokumentasikan karya-karya keilmuan kawasan Kalimantan
- 5) Peningkatan fungsi Mushalla dan Asrama Mahasiswa
- a) Melatih dan memperdalam dimensi spiritual melalui: (1) mentradisikan shalat berjamaah, khususnya warga yang bertempat tinggal di kampus; (2) Mentradisikan tadarus Al-Qur'an sehabis shalat Magrib,
  - b) Menciptakan iklim yang kondusif untuk pengembangan keilmuan dengan meningkatkan kemampuan Bahasa Asing (Arab dan Inggris) serta kemampuan memahami "Kitab Kuning",
  - c) Menghidupkan rasa persaudaraan, rasa bertanggung jawab, hidup sehat dan hidup berorganisasi,

- d) Melatih kepedulian kepada orang lain dan lingkungannya,
- e) Memupuk dan melatih diri dalam keahlian profesi pilihan yang bermanfaat di masa depan.
- 6) Pengembangan Fisik dan Lingkungan
  - a) Merevisi maket tata bangunan dan lingkungan kampus 1,
  - b) Membangun prasarana lingkungan kampus, khususnya saluran drainase, jalan, taman, pergunangan, lapangan bermain, lapangan olah raga serta lapangan parkir yang bersih, sehat, indah dan rapi,
  - c) Melanjutkan upaya pembangunan fisik/gedung pendidikan, khususnya kantor Fakultas Syariah, Student Centre, Laboratorium Bahasa, Mushalla besar, Guest House, Balai PEngobatan, asrama mahasiswa dan Taman Kanak-kanak,
  - d) Mengupayakan renovasi gedung Kantor Pusat dan ruang kuliah tempat fakultas, agar dapat dipergunakan sebagai tambahan ruang dosen, jurusan, penerbitan, pusat dan lembaga lainnya,
  - e) Merancang tata guna areal kampus II di Banjarbaru,
  - f) Merancang dan mengupayakan pengadaan fasilitas kantor dan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan efektivitas kegiatan
- 7) Pengembangan Karyawan (Tenaga Administrasi, Pustakawan dan Arsiparis)
  - a) Meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melatih ketrampilan dan pengetahuannya di bidang tugas yang sedang dilaksanakan,
  - b) Meningkatkan motivasi, kemampuan, sikap, dan kepribadian karyawan agar siap menerima tugas serta tanggung jawab baru yang lebih besar di masa mendatang,
  - c) Mengembangkan peluang pendidikan lanjutan, agar dapat meningkatkan kinerja dan promosi tugas,

- d) Mengembangkan karyawan melalui promosi tugas dan jabatan dengan mengacu pada penilaian kinerja berdasarkan standar yang objektif,
- e) Mengembangkan penerapan konsep reward dan punishment, agar tumbuh semangat dan motivasi kerja yang positif
- 8) Penghimpunan Dana
  - a) Mengupayakan peningkatan dana kegiatan Institut yang bersumber dari APBN, baik rutin maupun pembangunan,
  - b) Mengupayakan dan mengendalikan peningkatan penerimaan Institut yang bersumber dari penerimaan bukan pajak (SPP dan lain-lain),
  - c) Mengupayakan terbentuknya wadah partisipasi masyarakat dalam menunjang dan pengembangan institute melalui pembentukan yayasan pengabdian institute, ikatan orang tua mahasiswa serta alumni,
  - d) Memelihara hubungan baik dengan pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan Provinsi lainnya dalam lingkup regional Kalimantan serta merintis hubungan baik dengan Pemerintah Daerah KABUPATEN asal mahasiswa sebagai sumber dana tambahan institute,
  - e) Menginventarisasi produk jasa yang dapat dikembangkan menjadi sumber dana institute,
  - f) Merintis hubungan baik dengan dengan berbagai pihak yang dianggap mempunyai kepentingan terhadap institute, baik aspek produk, jasa maupun kelembagaan dengan harapan dapat menjadi sumber baru tambahan dana institute.

### 3. Pengembangan Fakultas

Dalam menyahuti tuntutan masyarakat terhadap perkembangan zaman yang semakin komplik, dalam perkembangannya IAIN Antasari menambah beberapa jurusan/ prodi dan program Diploma, sehingga sekarang

memiliki beberapa fakultas dengan beberapa program jurusan dan Diploma sebagai berikut.

a. Fakultas Syariah

Tujuannya : untuk melahirkan sarjana yang bertakwa kepada Allah SWT., yang menguasai pengetahuan agama Islam dan memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional dalam bidang Syariah/Hukum.

Dalam pengembangannya sekarang, Fakultas Syariah memiliki beberapa jurusan sebagai berikut:

1) Jurusan / Prodi Ahwalushshiyah (AS) / Hukum Keluarga

Jurusan bertujuan: membentuk sarjana Hukum Islam yang menguasai dan mampu mengembangkan pengetahuan hukum Islam, khususnya Hukum keluarga, baik materil maupun formil serta mampu mengaplikasikannya di tengah-tengah masyarakat.

b) Jurusan / Prodi Muamalat (Hukum Perdata Islam)

Jurusan ini bertujuan : membentuk sarjana Hukum Islam yang berakhlak mulia dan mempunyai keahlian di bidang hukum keperdataan Islam dan manajemen peradilan.

c) Jurusan / Prodi Perbandingan Hukum dan Mazhab (PHM)

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana hukum Islam yang mempunyai keahlian di bidang perbandingan antar sistem hukum dan aliran-aliran pemikiran hukum Islam serta mampu menjadi praktisi hukum dalam berbagai lapangan hukum tertentu.

d) Jurusan / Prodi Siyasah Jinayah (SJ) Politik dan Tata Negara Islam

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana Hukum Islam yang memiliki keahlian di bidang politik dan hukum ketatanegaraan yang berakhlak mulia untuk memimpin, mengatur, dan memecahkan persoalan-persoalan kenegaraan dan pemerintahan di Indonesia.

e) Jurusan Ekonomi Islam (EI)

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana Islam yang mampu memahami seluk beluk perbankan Syariah, manajemen keuangan Syariah, administrasi keuangan Syariah, mampu membuat perencanaan dalam menghadapi perkembangan dan perubahan ekonomi ke depan, dan mampu memberikan advise (sebagai konsultan bisnis kepada masyarakat tentang segala sesuatu terkait dengan ekonomi Islam.

b. Fakultas Tarbiyah

Tujuan fakultas Tarbiyah; untuk melahirkan sarjan yang bertakwa kepada Allah SWT., yang menguasai pengetahuan agama Islam dan memiliki kemampuan akademik dan/ atau profesional dalam bidang ketrarbiyahan.

Fakultas Tarbiyah dalam perkembangannya sekarang dalam penyelenggaraan pendidikan mengembangkan beberapa jurusan sebagai berikut :

1) Jurusan / Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI)

Jurusan ini bertujuan; untuk membentuk sarjana Tarbiyah yang berkeahlian mengajarkan ilmu agama Islam dan mengamalkannya dalam kehidupan sebagai bagian dari pembentukan manusia Indonesia seutuhnya.

2) Jurusan / Prodi Pendidikan Bahasa Arab (PBA)

Jurusan ini bertujuan membentuk sarjana Tarbiyah yang berkeahlian dan berwenang mengajarkan Bahasa Arab, berkemampuan menilai dan menganalisis masalah-masalah pendidikan Bahasa Arab, mengembangkan metode pengajaran Bahasa Arab yang tepat untuk semua jenjang pendidikan serta memahami buku-buku bahasa Arab.

3) Jurusan / Prodi Tadris Inggris (PBI)

Jurusan ini bertujuan membentuk sarjana Tarbiyah yang berakhlak mulia, berkeahlian dan berwenang untuk mengajar bahasa Inggris pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta mampu berpikir kritis dan sistematis

dalam upaya pengembangan pendidikan kebahasan dan Islam.

- 4) Jurusan/ Prodi Tadris Matematika  
Jurusan ini bertujuan membentuk sarjana Tarbiyah yang berakhlak mulia, berkeahlian dan berwenang mengajarkan Matematika pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dan mempunyai kemampuan berpikir kritis dan sistematis untuk pengembangan pendidikan.
- 5) Jurusan/ Prodi Kependidikan Islam
  - Program Studi Administrasi dan Manajemen Pendidikan Islam (AMPI) bertujuan; menghasilkan sarjana Tarbiyah yang berakhlak mulia, ahli profesional di bidang administrasi dan manajemen pendidikan, berkemampuan tinggi mengembangkan pendidikan islam ke depan.
  - Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah (BKS) bertujuan menghasilkan sarjana Tarbiyah yang berakhlak mulia, ahli dan profesional di bidang bimbingan dan konseling berbasis Islam, di sekolah dan luar sekolah serta pengawas pendidikan bidang bimbingan dan konseling.
- 6) PGMI.  
Merupakan program terbaru yang dikembangkan di Fakultas Tarbiyah yang bertujuan untuk menghasilkan sarjana yang berakhlak mulia dan memiliki profesional sebagai tenaga pengajar yang disiapkan untuk Madrasah Ibtidaiyah. Program ini baru dibuka pada bulan Agustus 2007.
- 7) Program Diploma  
Ada 2 program Diploma yang dikembangkan di IAIN Antasari Banjarmasin:
  - a) Program Diploma Diploma D3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam Fakultas Tarbiyah yang bertujuan : menghasilkan tenaga profesional di bidang perpustakaan dan informasi Islam.

- b) Program Diploma 3 Perbankan Syariah Fakultas Syariah yang bertujuan: membentuk ahli madya perbankan syariah yang mampu memahami seluk beluk dan siap terlibat di dalam sistem perbankan syariah.

#### c. Fakultas Dakwah

Fakultas Dakwah bertujuan untuk melahirkan sarjana yang bertakwa kepada Allah SWT., Yang menguasai pengetahuan agama Islam dan memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional dalam bidang Dakwah.

Fakultas Dakwah dalam pengembangannya sekarang memiliki jurusan sebagai berikut:

- 1) Jurusan / Prodi Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)  
Jurusan ini bertujuan : mendidik calon muslim cendikia berstrata S1 agar memiliki aqidah Islam yang kuat, berfikhrah Islami (berwawasan Islam), Istiqamah dalam bersikap dan bertindak menurut Islam dan memiliki ketrampilan (keahlian) membimbing dan menyuluh pengamalan Islam dalam kehidupann dan keluarga muslim.
- 2) Jurusan / Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)  
Jurusan ini bertujuan : mendidik calon muslim cendikia berstrata S1 agar memiliki aqidah Islam yang kuat, berfikhrah Islami (berwawasan Islam), istiqamah dalam bersikap dan bertindak menurut Islam dan memiliki ketrampilan (keahlian) menyampaikan ajaran Islam dengan sarana mimbar (khotbah) maupun media massa (cetak dan elektronik).
- 3) Jurusan / Prodi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Jurusan ini bertujuan: mendidik calon muslim cendikia berstrata S1 agar memiliki aqidah Islam yang kuat, berfikhrah Islami (berwawasan Islam), Istiqamah dalam bersikap dan bertindak menurut Islam dan memiliki ketrampilan (keahlian) mentransformasikan dan melembagakan semua segi ajaran Islam dalam kehidupan keluarga (usrah), kelompok sosial (jama'ah) dan

masyarakat (ummat), sehingga terwujud khairil ummah (masyarakat yang adil dan makmur yang memperoleh ridha Allah.

#### d. Fakultas Ushuluddin

Fakultas Ushuluddin bertujuan untuk melahirkan sarjana yang bertakwa kepada Allah SWT., yang menguasai pengetahuan agama Islam dan memiliki kemampuan akademik dan / atau profesional dalam bidang keushuluddinan.

Dalam perkembangannya sekarang fakultas Ushuluddin memiliki beberapa jurusan sebagai berikut :

##### a) Jurusan Prodi Perbandingan Agama (PA)

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana muslim yang ahli di bidang ke-ushuluddinan, terutama dalam ilmu Perbandingan Agama.

##### b) Jurusan / Prodi Tafsir Hadits (TH)

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana Muslim yang ahli di bidang ke-Ushuluddinan terutama dalam ilmu Tafsir dan Hadits.

##### c) Jurusan Akidah Filsafat

Jurusan ini bertujuan: membentuk sarjana muslim yang ahli di bidang ke-Ushuluddinan, terutama dalam ilmu aqidah dan filsafat.

##### d) Jurusan Psikologi Islam

Jurusan ini bertujuan: untuk membentuk sarjana muslim yang ahli di bidang ke-Ushuluddinan, terutama berkaitan dengan Psikologi Islam.

## B. Penyajian Data Penelitian

### 1. Kondisi SDM IAIN Antasari Banjarmasin

Berkaitan dengan data ini, yang digambarkan dalam penyajian data penelitian berikut ini adalah, baik dari data kondisi pejabat IAIN Antasari, dosen, karyawan yang bekerja di IAIN Antasari Banjarmasin baik yang menjadi pegawai negeri (PNS), maupun yang masih belum menjadi pegawai negeri (honore), maupun mahasiswa IAIN Antasari juga peneliti anggap dan uraikan sebagai SDM yang dimaksudkan dalam gambaran ini. Meskipun fungsinya jauh berbeda, namun demikian dalam analisis gender keterkaitannya memiliki fungsi yang sama sebagai SDM harus mendapatkan keadilan dalam akses, peran, control dan manfaat yang sama.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing kondisi tersebut dengan menggambarkan perbandingan antara laki-laki dan perempuan atau dengan memakai data terpilah yang sudah digambarkan berdasarkan data yang sudah diolah IAIN Antasari Banjarmasin pada Oktober dan Nopember pada tahun 2010.

Data ini peneliti ambil dari sumber data, antara lain dari Bidang Perencanaan IAIN Antasari, MIKWA IAIN Antasari, dan masing-masing Jurusan dan MIKWA di masing-masing fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuluddin, dan Dakwah. Data tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### a. Jumlah Dosen IAIN Antasari Banjarmasin

Dalam uraian berikut akan digambarkan berkaitan dengan kondisi dosen di IAIN Antasari Banjarmasin berdasarkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan, baik yang tetap, maupun yang tidak tetap. Dalam gambaran ini diuraikan pula tentang gambaran kualitas dosen yang dibandingkan berdasarkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan. Gambaran data tersebut dapat diperhatikan dalam table-table sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Dosen Tetap Seluruh Fakultas di IAIN Antasari Banjarmasin

No	Fakultas	Dosen		Jml	Porsentase		Total Persen
		Lk	Pr		Lk	Pr	
1	Tarbiyah	64	28	92	69.57%	30.43%	100%
2	Syariah	45	22	67	67.16%	32.84%	100%
3	Ushuluddin	32	6	38	84.21%	15.79%	100%
4	Dakwah	27	11	38	71.05%	28.95%	100%
5	DPK	11	1	12	91.67%	8.33%	100%
	Jumlah	179	68	247	71.54%	28.46%	100%

Dari data yang digambarkan di dalam tabel, maka dapat dijelaskan bahwa kondisi dosen di IAIN Antasari Banjarmasin lebih banyak laki-laki ketimbang perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 71,54%, sedangkan jumlah dosen perempuan secara keseluruhan adalah 28,46% dari jumlah total seluruh dosen yang ada.

Apabila diuraikan satu persatu berdasarkan fakultas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Dosen Fakultas Tarbiyah: laki-laki dengan jumlah 69,57% > dari perempuan berjumlah 30,43%;
- 2) Dosen Fakultas Syariah: laki-laki dengan jumlah 67,16% lebih besar dari dosen perempuan dengan jumlah 32,84%;
- 3) Dosen Fakultas Ushuluddin: laki-laki dengan jumlah 84,21% lebih besar dari pada dosen perempuan yang berjumlah 15,79 %;
- 4) Dosen Fakultas Dakwah: laki-laki dengan jumlah 71,05% lebih besar dari dosen perempuan dengan jumlah 28,95%;
- 5) Dosen Program Khusus: laki-laki dengan jumlah 91,67%, sedangkan perempuan berjumlah 8,33%. Jadi jumlah dosen laki-laki lebih besar dari dosen perempuan.

Data di atas menunjukkan dosen laki-laki jauh lebih besar dari pada dosen perempuan di seluruh fakultas. Meskipun demikian untuk melihat adanya kebijakan yang responsive gender, berkaitan dengan data ini masih perlu dilihat perkembangan kondisi dosen. pertahun, karena kebijakan yang dibuat oleh pimpinan berdasarkan jumlah dosen yang ada setiap tahun untuk pengembangan ke ahun berikutnya. Mengingat keterbatasan data tentang kondisi dosen di IAIN Antasari Banjarmasin yang hanya menguraikan data keseluruhan saja, maka masih belum begitu jelas kelihatan berkaitan dengan perkembangan kebijakan pimpinan kearah kebijakan yang responsive gender. Oleh karena itu, diperlukan data yang detil berkaitan dengan perkembangan kondisi dosen pertahunnya.

Berikut ini juga digambarkan tentang dosen tidak tetap menurut jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 1. Dosen Tidak Tetap di IAIN Antasari Banjarmasin

No	Fakultas	Jenis Kelamin		Jml	Porsentase	
		LK	PR		LK	PR
1	Tarbiyah	60	24	84	71.43%	28.57%
2	Syariah	25	15	40	62.5%	37.5%
3	Dakwah	7	3	10	70%	30%
4	Ushuluddin	6	2	8	75%	25%
	Jumlah	98	44	142	69.01%	30.99%

Table di atas menunjukkan bahwa jumlah dosen laki-laki juga lebih besar dari jumlah dosen perempuan di setiap fakultas. Gambaran jumlah dosen tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dosen Tidak Tetap fakultas Tarbiyah, dosen Laki-laki berjumlah 71,43% > dari jumlah dosen perempuan sebesar 28,57%,

- 2) Dosen Tidak Terap Fakultas Syariah, laki-laki berjumlah 62,5% > dari jumlah dosen perempuan yang berjumlah 37,5%,
- 3) Dosen Tidak Terap Fakultas Dakwah, laki-laki berjumlah 705% > dari jumlah dosen perempuan yang berjumlah 30%,
- 4) Dosen Tidak Terap Fakultas Ushuluddin, laki-laki berjumlah 75% > dari jumlah dosen perempuan yang berjumlah 25%,
- 5) Gambaran untuk Dosen Tidak Tetap pada Program Khusus tidak digambarkan dalam table.

Untuk melihat kualifikasi pendidikan dosen di IAIN Antasari Banjarmasin, berikut digambarkan kondisi dosen menurut kualifikasi pendidikan tinggi, sebagai berikut:

Tabel 2. Kualitas Pendidikan Dosen di IAIN Antasari

No	Fakultas	S1		Porsentase		S2		%		S3		%	
		LK	Pr	Lk	Pr	LK	PR	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr
1	Tarbiyah	5	4	55.56	44.4	52	23	69.33	30.67	7	1	87.5	12.5
2	Syariah	4	2	66.67	33.33	37	20	64.91	35.09	4	-	100	0
3	Dakwah	5	1	55.56	44.44	19	10	69.33	30.67	3	-	87.5	0
4	Ushuluddin	7	-	66.67	33.33	18	6	64.91	10.53	7	-	100	0
	Jumlah	21	7	66.67	44.44	126	59	69.33	30.67	21	1	95.45	4.55

Table di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan dosen laki-laki mendominasi pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pada jenjang pendidikan S3, dosen laki-laki mencapai 95,45%, sedangkan perempuan hanya 4,55%. Kemudian dosen yang sudah meraih jenjang pendidikan S2, dosen laki-laki sebesar 69,33%, sedangkan perempuan mencapai 31,67%. Namun demikian sesungguhnya yang mengingatkan dosen laki-laki memang lebih banyak di IAIN Antasari Banjarmasin, maka yang masih pada jenjang pendidikan S1 pun sesungguhnya masih banyak dosen laki-laki.

Kemudian berikut ini, digambarkan data kemajuan kondisi dosen IAIN Antasari Banjarmasin yang meneruskan pendidikan ke jenjang S2 dan S3, pada tahun 2010.

Tabel 3. Kondisi Dosen yang Sedang Melanjutkan Pendidikan

No	Fakultas	S2		Jml	S3	
		Lk	PR		LK	PR
1	Tarbiyah	5	2	5	13	4
2	Syariah	2	-	2	15	4
3	Ushuluddin	2		2	7	1
4	Dakwah	1	1	2	3	1
	Jumlah	10	3	13	38	10

Table di atas menunjukkan ada 10 orang dosen perempuan yang sedang melanjutkan pendidikan di S3, sedangkan laki-laki ada 38 orang. Kemudian dosen perempuan berjumlah 3 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 10 orang. Dihubungkan dengan table di atas, berkaitan dengan kualitas pendidikan ini, maka pada tingkat jenjang pendidikan yang lebih tinggi, maka jumlah laki-laki lebih besar, akan tetapi yang masih belum S2 perempuan masih 7 orang, kemudian sekarang melanjutkan S2 ada 3 orang, maka dosen perempuan yang masih S1 hanya ada 4 orang atau masih 5,89%, sedangkan jumlah laki-laki yang masih S1 adalah sejumlah 6,15%. Lebih banyak laki-laki dari perempuan.

#### b. Karyawan IAIN Antasari Banjarmasin

Berikut ini diuraikan mengenai data karyawan IAIN Antasari Banjarmasin, baik yang sudah menjadi Pegawai Negeri (PNS), maupun yang masih honor berdasarkan data terpilah yang telah digambarkan di IAIN Antasari Banjarmasin menurut data tahun Oktober tahun 2010, sebagai berikut:

### 1) Jumlah Karyawan sebagai PNS

Jumlah karyawan yang sudah PNS di IAIN Antasari Banjarmasin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Kondisi Karyawan IAIN Antasari

No	Fakultas	Karyawan Tetap		Jml	Porsentase	
		Lk	Pr		Lk	Pr
1	Tarbiyah	7	4	11	63.64	36.36
2	Syariah	6	4	9	60	40
3	Ushuluddin	5	4	9	55.56	44.44
4	Dakwah	4	2	6	66.67	33.33
5	Rektorat (BIROAUAK)	42	20	62	67.74	32.26
6	Pusat Penelitian	3	-	3	100	0
7	PPM	2	-	5	40	0
8	Perpustakaan	4	1	5	80	20
Jumlah		73	35	111	65.77	31.53

(Data Rektorat, Oktober tahun 2010)

### c. Gambaran Pejabat IAIN Antasari Banjarmasin

Gambaran pejabat di IAIN Antasari yang dimaksud dalam uraian ini adalah meliputi jabatan akademik, maupun jabatan non akademik. Jabatan akademik tersebut meliputi: 1) Rektor; 2) PB Rektor 1; 3) PB Rektor II; dan 4) PB Rektor III di IAIN Antasari Banjarmasin. Kemudian jabatan akademik di masing-masing fakultas adalah meliputi 1) Dekan di masing-masing Fakultas; 2) PB Dekan 1; 3) PB Dekan II; 4) PB Dekan III; 5) Ketua Jurusan; dan 6) Sekretaris Jurusan. Adapun jabatan non akademik adalah Kabag dan Kasubag di setiap bagian atau Unit Kerja di IAIN Antasari Banjarmasin. Berkaitan dengan kondisi Pascasarjana IAIN Antasari

Banjarmasin, maka akan diuraikan tersendiri sebagai lembaga yang non fakultas.

1) Data tentang Pejabat Akademik IAIN Antasari dapat diuraikan sebagai berikut dalam table:

Tabel 5. Pejabat Akademik IAIN Antasari

NO	URAIAN	LK	PR	JUMLAH
1.	Rektor	1	-	1
2.	Pb. Rektor I	1	-	1
3.	Pb. Rektor II	1	-	1
4.	Pb. Rektor III	1	-	1

Dari data di dalam table dapat dilihat bahwa unsure pejabat rektorat IAIN Antasari Banjarmasin seluruhnya laki-laki, tidak ada perempuan yang menjabat di antara unsure jabatan akademik rektorat IAIN Antasari Banjarmasin. Ini kemungkinan akan dapat mempengaruhi bentuk kebijakan yang ditentukan oleh para pejabat tersebut, mengingat mindseat atau pandangan laki-laki juga lebih berorientasi laki-laki, apalagi apabila para pejabat tersebut tidak memiliki wawasan tentang gender atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

2) Data tentang Pejabat Akademik masing-masing fakultas IAIN Antasari

Kondisi pejabat akademik di masing-masing fakultas di IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diuraikan sebagai berikut dalam table:

Tabel 6. Kondisi Pejabat Akademik Fakultas di IAIN

No	Jabatan	Tarbiyah		Syari'ah		Ushuluddin		Dakwah	
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr
1	Dekan	1	-	1	-	1	-	1	-
2	Pb. Dekan I	1	-	1	-	1	-	1	-
3	Pb. Dekan II	1	-	1	-	1	-	1	-

4	Pb. Dekan III	1	-	-	1	1	-	1	-
5	Ketua Jurusan	3	4	4	2	3	1	2	1
6	Sek-Jur	6	1	4	2	2	2	1	2
	Jumlah	13	5	11	5	4	3	7	3

Table di atas menunjukkan jabatan akademik di seluruh fakultas IAIN Antasari menunjukkan bahwa pada umumnya disominasi oleh laki-laki. Hanya ada 1 orang pejabat perempuan yang menjabat Pembantu Dekan III IAIN Antasari. Kemudian perempuan hanya menjabat Ketua Jurusan dan yang paling banyak adalah pada jabatan Sekretaris Jurusan.

Kemudian berikut digambarkan tentang pejabat senat IAIN Antasari Banjarmasin berdasarkan klasifikasi laki-laki dan perempuan, sebagai berikut:

#### d. Senat Institut IAIN Antasari

Berikut akan diuraikan gambaran tentang kondisi pejabat Senat di IAIN Antasari Banjarmasin berdasarkan jumlah yang dibandingkan antara laki-laki dan perempuan, sebagai berikut:

Tabel 7. Anggota Senat IAIN Antasari Banjarmasin

NO	SENAT	LK DAN PR			PORSENTASE	
		LK	PR	Jml	LK	PR
1.	INSTITUT	17	3	20	85%	15%
2.	FAK. TARBIYAH	13	9	22	59.09%	40.91%
3.	FAK. SYARIAH	11	7	18	85%	38.89%
4.	FAK. DAKWAH	10	2	12	83.33%	16.67%
5	FAK. USHULUDDIN	11	2	13	85%	15.38%
	JUMLAH	62	23	85	72.94%	27.06%

Menurut table di atas perbandingan antara laki-laki dan perempuan sebagai pejabat senat di IAIN Antasari, baik senat Institut, maupun senat di fakultas masih belum berbanding. Pejabat senat laki-laki lebih banyak tinimbang pejabat senat perempuan, terutama pada senat Institut, anggota senat laki-laki mencapai 85%, sedangkan anggota senat perempuan hanya 15 persen. Secara keseluruhan jumlah laki-laki yang menjadi anggota senat adalah 72,94%, sedangkan perempuan berjumlah 27,06%.

#### e. Data tentang Pejabat Non-Akademik IAIN Antasari

Kondisi pejabat non akademik atau PNS di masing-masing fakultas di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diuraikan sebagai berikut dalam table:

Tabel 8. Data Pejabat Non Akademik di IAIN Antasari

Fakultas Data terpilih	Tarbiyah		Syariah		Ushuludin		Dakwah		Ttd	lk	Pr
	Lk	PR	L K	PR	LK	PR	LK	PR			
Kabag	-	1	1	-	1	-	1	-	4	3	1
Kasubag	3	-	1	1	1	1	1	1	9	6	3
Jml	3	1	2	1	2	1	2	1	13	9	4

Table di atas menjelaskan bahwa meskipun ada perempuan yang telah menjabat kabag di IAIN Antasari pada seluruh unit masing-masing kerja, namun demikian masih jauh lebih sedikit dibanding jumlah laki-laki. Secara keseluruhan jumlah karyawan laki-laki yang menjabat kabag di unit fakultas di IAIN Antasari Banjarmasin berjumlah 75%, sedangkan perempuan 25%. Kemudian yang menjabat Kasubag di IAIN Antasari laki-laki berjumlah 9 orang dari 13 orang Kasubag secara keseluruhan, atau sebesar 69, 23; sedangkan perempuan berjumlah 4 orang, atau sebesar 30,77%.

Berikut diuraikan pula data tentang pejabat di Rektorat IAIN Antasari Banjarmasin dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 9. Pejabat Non Akademik Rektorat IAIN Antasari

Pejabat Rektorat IAIN Antasari	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kabag	5	1	6
Kasubag	5	8	13
Karyawan PNS	32	11	43
Honorar	3	4	7
Jumlah	45	24	69
Porsentase	65,22%	34,78%	100%

Data pimpinan non akademik di IAIN Antasari menunjukkan, bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan dalam memangku jabatan non akademik di IAIN Antasari Banjarmasin, yaitu Jabatan Kabag ada 5 orang laki-laki dari keseluruhan 6 orang pejabat. Perempuan lebih banyak pada jabatan Kasubag, yaitu berjumlah 8 orang dari sejumlah 13 orang pejabat Kasubag di Rektorat IAIN Antasari Banjarmasin.

#### f. Data Pejabat Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin

Kondisi pejabat dan karyawan di Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diuraikan sebagai berikut dalam table:

Tabel 10. Pejabat Pascasarjana IAIN Antasari

Pejabat	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Direktur Pascasarjana	1	-	1
Asisten Direktur	1	-	1
Ketua Prodi	1	1	2
Sekretaris Prodi	1	1	2
Jumlah	4	2	6
Porsentase	66,67%	33,33%	100%

Table di atas menggambarkan bahwa perbandingan jabatan pimpinan di Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin antara laki-laki dan perempuan masih tidak berbanding. Laki-laki lebih banyak dan lebih berwenang ketimbang perempuan pada jabatan kepemimpinan Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin. Jumlah laki-laki yang menjabat pimpinan akademik sebesar 66,67 %, sedangkan perempuan 32,33%. Di sisi lain, perempuan hanya menjabat level pimpinan yang di bawah yaitu sebagai ketua dan sekretari Prodi.

Kemudian berikut ini digambarkan tentang data karyawan dan sekaigus yang menjabat pimpinan non Akademik di Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin, sebagai berikut:

Tabel 11. Pejabat Non Akademik dan Karyawan Pascasarjana

Pejabat Non Akademik	Kondisi		Jml
	LK	PR	
Kasubag Akademik	1	-	1
Kasubag Keuangan	1	-	1
Kepala Perpustakaan	1	-	1
Karyawan Tetap	3		3
Karyawan Honorar	3	1	4
Jumlah	9	1	10
Porsentase	90%	10%	100%

Adapun jabatan Non-Akademik di Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin seluruhnya dijabat oleh laki-laki, yaitu 1 orang Kasubag Akademik, 1 orang Kasubag Keuangan, 1 orang Kepala Perpustakaan. Kemudian hanya ada 1 orang karyawan honorar perempuan di Pascasarjana IAIN Antasari, sisa keseluruhannya adalah laki-laki, yaitu sebesar 90% dari 10 orang jumlah karyawan yang melaksanakan program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin.

Selain data Pascasarjana IAIN Antasari dalam penelitian Profil Gender ini digambarkan pula tentang kondisi

kepemimpinan dan data karyawan di beberapa lembaga Struktural di IAIN Antasari Banjarmasin.

**g. Gambaran Pejabat di Lembaga-Lembaga Lingkungan IAIN Antasari**

1) Puslit

Tabel 12. Pejabat dan Karyawan Puslit IAIN Antasari

Pimpinan dan Karyawan Puslit	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kepala Puslit	1	-	1
Kasubag TU	1	-	1
Peneliti	1	-	1
Staf Ahli	1	-	1
Karyawan PNS	2	-	2
Jumlah	6	0	6
Porsentase	100%	100%	100%

2) PPB

Tabel 13. Pimpinan dan Karyawan PPB

Pimpinan PPB dan Karyawan	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kepala PPB	1	-	1
Kasi Bahasa Arab	1	-	1
Kasi Bahasa Inggris	1	-	1
Karyawan Tetap	1	-	1
Staf Bahasa Arab	1	-	1
Sataf Bahasa Inggris	1	-	1
Jumlah	6	0	6
Porsentase	100%	0%	100%

3) PPM

Tabel 14. Pejabat dan Karyawan PPM

Karyawan (PNS) PPM	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kepala PPM	1	-	1
Kasubag	1	-	1
Staf Ahli	2	-	1
Karyawan PNS	1	-	
Honoror			
Jumlah			
Porsentase	100%	100%	100%

4) Puskum

Tabel 15. Pejabat dan Karyawan Puskom IAIN Antasari

Karyawan (PNS) PUSKOM	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kepala Puskom	1	-	1
Kasubag	1	-	1
Staf	3	-	1
Honoror	2	-	
Jumlah			
Porsentase	100%	100%	100%

5) Jabatan Fungsional Pustakawan

Tabel 16. Pejabat dan Karyawan Perpustakaan IAIN Antasari

Karyawan (PNS) Perpustakaan	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Kepala Perpustakaan	1	-	1
Kepala TU	1	-	1
Pustakawan Madya	1	-	1
Pustakawan Penyelia	-	2	2
Pustakawan Muda	1	1	2
Pustakawan Pelaksana Lanjutan	1	-	1
Pustakawan Pelaksana	-	1	1
Pustakawan Pertama	1	-	1
Staf Subag TU	5	3	8
Sekuriti	1	-	1
Clening Service	1	-	1
Jumlah	13	7	20
Porsentase	65%	35%	100%

Data keseluruhan dari lembaga-lembaga structural di IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan, bahwa secara keseluruhan pada level pimpinan dijabat oleh laki-laki, dan bahkan pada umumnya jumlah karyawanpun lebih banyak laki-laki. Kecuali pada lembaga perpustakaan IAIN Antasari, di lembaga-lembaga structural IAIN Antasari secara keseluruhan dikelola oleh laki-laki, tidak ada karyawan perempuan apalagi sebagai pejabatnya yang dapat mewarnai kepemimpinan dengan keputusan perempuan.

Adapun karyawan di perpustakaan, maka jumlah karyawan perempuan adalah 7 orang dari 20 orang keseluruhan karyawan perpustakaan, yaitu 35% berbanding dengan 65 % jumlah laki-laki. Jabatan kepemimpinan pun di perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin dijabat oleh laki-laki.

h. Kondisi Mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin

Dalam penelitian ini mahasiswa juga dianggap sebagai SDM IAIN Antasari Banjarmasin, sebagai unsure penting yang juga menjadi sumber perhatian dalam menentukan perencanaan, kebijakan, dalam pelaksanaan program IAIN Antasari Banjarmasin.

Kondisi mahasiswa IAIN Antasari dalam uraian ini digambarkan terlebih dahulu secara keseluruhan, baik mahasiswa Fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuluddin, maupun Fakultas Dakwah. Data yang disajikan adalah data mahasiswa dari tahun ajaran 2006/2007 sampai dengan data kondisi mahasiswa pada tahun ajaran 2010/2011 sekarang waktu penelitian ini dilaksanakan.

Jadi data tentang kondisi mahasiswa dalam gambaran data penelitian ditunjukkan dalam 5 tahun terakhir. Adapun gambaran data sebagaimana dalam table berikut ini:

001	001	001	90.95	86.84	001	68.44	01.55	001	66.94	19.35	001	67.15	42.84	ESV	TENSEN	PORSEN
526	203	861	111	78	471	99	18	991	77	68	211	85	45	HWTJUNJ		
911	22	32	51	8	92	51	11	34	22	12	2	0	2	SDSD		
221	57	44	42	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	SD		
033	87	64	43	51	38	04	34	27	43	83	84	82	02	IT		
06	22	92	01	91	21	3	6	51	8	7	51	6	9	VUM VAS		
44	51	8	4	4	3	0	3	01	2	8	11	4	7	IS		
04	22	9	2	4	1	0	1	4	2	2	7	1	9	WILD		
081	89	65	22	71	22	8	41	22	6	31	62	91	31	SV		
														2		

b. Fakultas Syariah

TABEL 17. KONDISI MASISWA IAIN ANTASARI BANJARMASIN DARI TAHUN AKADEMIK 2006/2007 - 2010/2011

NO	FAK	JUR	TAHUN ANGGATAN												Jml				
			2006/2007			2007/2008			2008/2009			2009/2010				2010/2011			
			LK	PR	JLH	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH		LK	PR	JLH	
1.	TAR	PAL	25	46	71	38	57	95	62	48	110	44	39	83			154	513	
		PBA	31	23	54	32	24	56	22	19	41	15	19	34			75	260	
		TBI	21	47	68	24	38	62	17	42	59	24	58	82			131	402	
		TNTRK	8	21	29	13	47	60	12	34	46	17	40	57			84	276	
		KI-MPT	11	16	27	0	0	0	9	9	18	14	16	30			44	119	
		KI-BNJ	9	22	31	0	0	0	0	11	11	10	28	38			42	122	
		PGMI	0	0	0	22	36	58	26	51	77	30	53	83			155	218	
		D3 TPII	0	0	0	11	20	31	7	10	17	16	9	25			46	119	
		JUMLAH		105	175	280	140	222	362	155	224	379	170	262	432			731	2.184
		PORSENTASE		37,5	62,5	100	38,6	61,33	100	40,9	59,10	100	39,36	60,65	100			100	100

001		51.94		58.85		001		27.88		15.00		5.78		5.21		001		68.75		11.24		PORSENTASE		Jumlah	
84-1	03	25	42	82	66	61	02	8	7	1	61	11	8												
		22	01	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		23	41	81	62	31	91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
46	91	7	2	5	4	2	2	3	2	1	4	3	1	1	4	3	1	1	1	1	1				
35	41	31	8	5	9	4	2	5	5	0	51	8	7												

### 1) Mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin Tahun 2006-2010

Dari data yang dipaparkan dalam table menunjukkan bahwa gambaran kondisi mahasiswa fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2010, lebih banyak perempuan dari pada laki-laki. Gambaran tersebut secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006-2007, laki-laki < perempuan; dengan jumlah laki-laki: 37,5 %; sedangkan perempuan berjumlah 62,5%,
- b) Jumlah mahasiswa pada tahun 2007/2008: laki-laki < perempuan dengan jumlah laki-laki: 38,67%; sedangkan perempuan berjumlah 61,33%
- c) Jumlah mahasiswa pada tahun 2008/2009: laki-laki < perempuan dengan jumlah laki-laki: 40,9; sedangkan perempuan 59,10
- d) Jumlah mahasiswa pada tahun 2009/2010: laki-laki < perempuan dengan jumlah laki-laki: 39,36; sedangkan perempuan berjumlah 60,65%
- e) Jumlah mahasiswa pada tahun 2010/2011, peneliti belum mendapatkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan.

Dari data yang diuraikan terlihat dengan jelas sekali bahwa mahasiswa perempuan lebih banyak atau mendominasi di fakultas Tarbiyah. Ada kemungkinan dikarenakan pekerjaan guru sebagai tujuan dari fakultas Tarbiyah, adalah pekerjaan yang tidak begitu memberikan tantangan yang besar kepada para perempuan dalam pengabdianya di dunia public. Oleh karena itu, kebanyakan perempuan lebih memilih fakultas Tarbiyah untuk belajar dengan tujuan yang sangat jelas agar

dapat menjadi guru, ketika telah menyelesaikan program pendidikannya di fakultas Tarbiyah.

### 2) Mahasiswa Fakultas Syariah dari Tahun 2006 – 2010

Dari data yang disajikan dalam table secara keseluruhan, maka data perbandingan antara laki-laki dan perempuan untuk kondisi mahasiswa fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih kecil dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 48,24%; sedangkan perempuan berjumlah 51,79 % (laki-laki: 48,24% < 51,79 perempuan).
- b) Jumlah mahasiswa pada tahun 2007/2008 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 53,61%; sedangkan perempuan berjumlah 46,39 (laki-laki: 53,61 > 46,39 perempuan).
- c) Jumlah mahasiswa pada tahun 2008/2009 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari jumlah perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 55,10%; sedangkan perempuan berjumlah 44,89% (laki-laki: 55,10 > 44,89% perempuan).
- d) Jumlah mahasiswa pada tahun 2009/2010 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih kecil dari jumlah perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 48,98; sedangkan perempuan berjumlah 56,06% (laki-laki: 48,98% < 56,06 perempuan).
- e) Untuk data pada tahun 2010/2011, peneliti masih belum mendapatkan data terpilah untuk fakultas Syariah.

Dari data yang digambarkan tersebut, maka untuk fakultas Syariah terdapat variasi jumlah mahasiswa dari data yang ada pada setiap tahunnya, di mana pada data tahun pertama lebih banyak perempuan, kemudian pada data tahun kedua lebih banyak laki-laki, pada tahun ketiga kembali lebih banyak laki-

laki dan pada tahun keempat lebih banyak perempuan yang mendominasi fakultas Syariah.

### 3) Kondisi Mahasiswa Fakultas Ushuluddin sejak Tahun 2006-2011

Dari data yang disajikan dalam table secara keseluruhan, maka data perbandingan antara laki-laki dan perempuan untuk kondisi mahasiswa fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 69,05%; sedangkan perempuan berjumlah 30,95% (laki-laki: 69,05 > 30,95%: perempuan).
- b) Jumlah mahasiswa pada tahun 2007/2008 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 66,67%; sedangkan perempuan berjumlah 33,33% (laki-laki: 66,67% > 33,33 %: perempuan).
- c) Jumlah mahasiswa pada tahun 2008/2009 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 64,44%; sedangkan perempuan berjumlah 32,56% (laki-laki: 64,44 > 32,56%: perempuan).
- d) Jumlah mahasiswa pada tahun 2009/2010 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 55,96%; sedangkan perempuan berjumlah 44,94% (laki-laki: 55,96 > 44,94%: perempuan).
- e) Untuk data pada tahun 2010/2011, peneliti belum menemukan data terpilah antara laki-laki dan perempuan.

Dari data yang diuraikan secara rinci tentang kondisi mahasiswa fakultas Ushuluddin, dapat disimpulkan bahwa kondisi mahasiswa fakultas Ushuluddin didominasi oleh laki-laki ketimbang perempuan.

### 4) Kondisi Mahasiswa Fakultas Dakwah sejak Tahun 2006-2011

Dari data yang disajikan dalam table secara keseluruhan, maka data perbandingan antara laki-laki dan perempuan untuk kondisi mahasiswa fakultas Dakwah IAIN Antasari Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan, bahwa jumlah laki-laki lebih kecil dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 42,11%; sedangkan perempuan berjumlah 57,89% (laki-laki: 42,11% < 57,89%: perempuan).
- b) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan bahwa, jumlah laki-laki lebih kecil dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 12,5%; sedangkan perempuan berjumlah 87,5% (laki-laki: 12,5% < 87,5%: perempuan).
- c) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan bahwa, jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 51,28%; sedangkan perempuan berjumlah 48,72% (laki-laki: 51,28% > 48,72%: perempuan).
- d) Jumlah mahasiswa pada tahun 2006/2007 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 53,85%; sedangkan perempuan berjumlah 46,15% (laki-laki: 53,85% < 46,15%: perempuan).

e) Untuk data pada tahun ajaran 2010/2011, peneliti masih belum mendapatkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan.

Dari uraian data yang digambarkan secara rinci tersebut, kondisi mahasiswa fakultas Dakwah dari beberapa tahun ajaran tersebut bervariasi, di mana pada tahun pertama dan pada tahun kedua lebih besar oleh perempuan, mahasiswai. Kemudian pada tahun ketiga dan keempat maka lebih besar laki-laki, mahasiswa.

### 5) Kondisi Mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin

Berikut ini digambarkan kondisi mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin:

Tabel 18. Jumlah Mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin

No	Konsentrasi	Mahasiswa		Jml	Porsentase	
		Lk	PR		LK	PR
1	Ilmu Tasawuf	15	5	20	75%	25%
2	Filsafat Hukum Islam	35	8	43	81.39%	18.60%
3	Pemikiran Pendidikan Islam	32	15	47	68.09%	31.91%
4	Manajemen Pendidikan Islam	82	29	111	73.87%	26.13%
5	Hukum Bisnis Syariah	24	8	32	75%	25%
6	Pendidikan Agama Islam	34	6	40	85%	15%
Jumlah		222	71	293	75.78%	24,12%

Table di atas menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2010 lebih banyak laki-laki tinimbang perempuan, yaitu laki-laki berjumlah 75,78% dan perempuan berjumlah 24,12% dari jumlah mahasiswa Pascasarjana secara keseluruhan, yaitu 293 orang.

### 6) Pengurus BEM IAIN Antasari

Untuk melihat fungsi dan peran mahasiswa IAIN Antasari lebih lanjut, berikut digambarkan data pengurus BEM IAIN Antasari Banjarmasin sebagai berikut:

Tabel 19. Pengurus BEM IAIN Antasari Banjarmasin

Pengurus BEM IAIN	Kondisi		Jml	Porsentase	
	Lk	PR		LK	PR
BEM INSTITUT	24	11	35	68.57%	31.43%
BEM FAK. TARBIYAH	16	8	24	66.67%	33.33%
BEM FAK. SYARIAH	-	-	-		
BEM FAK. USULUDDIN	-	-	-		
BEM FAK. DAKWAH	16	12	28	57.14%	42.86%
Jumlah	56	31	87	64.37%	35.63%
Porsentase	65,22%	34,78%	100%		

Data dari table di atas menunjukkan, bahwa pengurus BEM Institut ataupun dua fakultas Tarbiyah dan fakultas Dakwah, lebih didominasi oleh laki-laki, yaitu 56 orang dari 87 orang pengurus keseluruhan, sedangkan perempuan berjumlah

31 orang dari 87 orang keseluruhan pengurus BEM tersebut, atau laki-laki berjumlah 64,37%, sedangkan perempuan berjumlah 35,63%.

Gambaran data tersebut dilengkapi pula dengan data peran laki-laki dan perempuan dalam jabatan dan fungsi peran dalam kepengurusan BEM tersebut, sebagai berikut:

Tabel 20. Gambaran Pengurus BEM INSTITUT

Pengurus BEM IAIN Antasari (INSTITUT)	Kondisi		Jml
	Lk	PR	
Presiden	1	-	1
Wakil	1	-	1
Sekretaris Jenderal	1	-	1
Wakil Sekjend	1	-	1
Menteri Keuangan	-	1	1
Menteri Deplomasi	1	-	1
Departemen Pengembangan SDM Mahasiswa			
1. Menteri	1	-	1
2. Sek Menteri	1	-	1
3. Anggota	2	2	4
Departemen Sosial dan Agama			
1. Menteri		1	1
2. Sekmen	1	-	1
3. Anggota	1	2	3
Departemen Seni Budaya dan Olahraga			
1. Menteri	1	-	1

2. Sekmen	1	-	1
3. Anggota	1	2	3
Departemen Politik, Advokasi dan Kebudayaan			
1. Menteri	1	-	1
2. Sekmen	1	-	1
3. Anggota	2	1	3
Departemen Informasi dan Komunikasi			
1. Menteri	1	-	1
2. Sekmen	1	-	1
3. Anggota	1	2	3
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>23</b>
<b>Porsentase</b>	<b>91,30%</b>	<b>8,70%</b>	<b>100%</b>

Data tersebut menunjukkan bahwa pada posisi ketua dijabat oleh mahasiswa, sedangkan perempuan pada posisi bendahara, dan pada posisi-posisi anggota. Hanya pada posisi Departemen Sosial dan Agama yang diemban oleh perempuan sebagai pemegang posisi atasnya.

Berikut juga digambarkan terdapat lembaga kajian khusus wanita, yaitu sebagai berikut:

1. Lembaga Pengajian dan Pengkajian An-Nisa (Kajian Khusus Perempuan)
2. Lembaga Dakwah Kampus kajian khusus untuk Akhawat (perempuan dan Ikhwan (Khusus Laki-laki)

Selain peran mahasiswa dalam kepengurusan BEM di IAIN Antasari, untuk melengkapi data dan analisis profile mahasiswa sebagai unsure SDM IAIN Antasari, dalam penelitian ini digambarkan pula data penerima beasiswa dari

keseluruhan mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin, pada tahun 2010.

### 7) Mahasiswa Penerima Beasiswa di IAIN Antasari Tahun 2010

Berikut data kondisi mahasiswa penerima Beasiswa di IAIN Antasari Banjarmasin, tahun ajaran 2010/2011:

Tabel 21. Mahasiswa Penerima Beasiswa Tahun 2010

Mahasiswa Penerima Beasiswa	Kondisi		Jml	Porsentase	
	Lk	PR		LK	PR
Fak. Tarbiyah	60	173	233	25.75%	74.25%
Fak. Syariah	59	98	157	37.58%	62.42%
Fak. Dakwah	15	24	39	38.46%	61.54%
Fak. Ushuluddin	28	27	55	50.91%	49.09%
Jumlah	162	322	484	33.47%	66.53%
Porsentase					

Table di atas menunjukkan jumlah mahasiswa yang mendapatkan beasiswa miskin dan berprestasi di semua fakultas di IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diurai sebagai berikut:

- Jumlah mahasiswa yang menerima beasiswa pada fakultas Tarbiyah: laki-laki 25,75%, sedangkan perempuan berjumlah 74,25%. Jadi jumlah laki-laki < jumlah perempuan,
- Jumlah mahasiswa yang menerima beasiswa pada fakultas Syariah: laki-laki 37,58%, sedangkan perempuan berjumlah 62,42%. Jadi jumlah laki-laki < jumlah perempuan,

- Jumlah mahasiswa yang menerima beasiswa pada fakultas Dakwah: laki-laki 38,46%, sedangkan perempuan berjumlah 61,54%. Jadi jumlah laki-laki < jumlah perempuan,
- Jumlah mahasiswa yang menerima beasiswa pada fakultas Ushuluddin: laki-laki 50,91%, sedangkan perempuan berjumlah 49,09%. Jadi jumlah laki-laki < jumlah perempuan.

Berkaitan dengan Penentuan beasiswa tidak berdasarkan kouta laki-laki atau perempuan, melainkan berdasarkan kepada banyaknya jumlah mahasiswa yang berprestasi. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kebanyakan yang berprestasi tinggi dan mendapatkan beasiswa adalah perempuan tinimbang laki-laki.

## 2. Kebijakan Strategis IAIN

Dalam penggambaran Profil Gender IAIN Antasari Banjarmasin, penelitian ini menggambarkan pula strategi kebijakan Strategis IAIN Antasari Banjarmasin. Ini sangat penting untuk melihat apakah kebijakan yang telah dirncanakan dijadikan keputusan di IAIN Antasari Banjarmasin sudah responsive gender atau belum responsive gender. Data-data yang mendukung terkait dengan penggambaran kebijakan strategis ini diambil dari dokumen IAIN Antasari Banjarmasin, yaitu dari profile IAIN Antasari Banjarmasin dan LAKIB IAIN Antasari Banjarmasin pada tahun ajaran 2010, kemudian Statuta IAIN Antasari Banjarmasin.

Berkaitan dengan Visi dan Misi serta Tujuan dan Sasaran Pengembangan IAIN Antasari telah digambarkan dalam Gambaran Umum IAIN Antasari Banjarmasin. Oleh karena itu, dalam penyajian data ini hanya akan disajikan data tentang Kebijakan Strategik IAIN Antasari Banjarmasin.

Untuk mewujudkan rencana strategis IAIN Antasari Banjarmasin tersebut dilakukan selesi sasaran dan program prioritas yang dilaksanakan setiap tahunnya, salah satunya diwujudkan pada tahun 2008 ini, dijabarkan melalui beberapa kegiatan pokok yang paling banyak memberikan kontribusi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan melalui misi-misi yang dilaksanakan.

Rencana kinerja dimaksud berisikan sasaran, indicator sasaran serta rencana tingkat capaian sasaran, beberapa program, beberapa kegiatan, indicator kinerja kegiatan, yaitu (input, outcome, benefit dan infect). Dalam setiap indicator telah dibuat satuannya dan rencana tingkat capaian kegiatan. Berikut rencana strategic IAIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2010:

Tabel 22. Rencana Strategik Tahun 2005-2010

Tujuan	Sasaran			Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran		Kei
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program		
1	2	3	4	5	6	
Menghasilkan Lulusan yang Ahli Agama Islam,	Terpeuhinya kebutuhan masyarakat akan tenaga ahli agama Islam	Tercetaknya sarjana ilmu keislaman yang profesional di bidangnya	Pemantapan system pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sesuai perkembangan bangsan terakhtir	Peningkatan pendidikan dan pengajaran		
Mengembangkan Ilmu Pengetahuan Keislaman Kawasan Kalimantan	Keunggulan intelektual pengetahuan abad mutakhir lewat are kehidupan yang islami	Berkembangnya intelektual Islam	Pendalaman aspek keislaman kawasan Kalimantan	Peningkatan penelitian ilmiah		

Mencernakan Ilmu Pengetahuan Yang Dikembangkan	Masyarakat memperoleh manfaat langsung keberadaan IAIN Antasari	Tertaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat	Pemantapan pola pengabdian kepada masyarakat	Peningkatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat
Memunjang Kegiatan Ti Dharma Perguruan Tinggi	Fasilitas pelayanan pelaksanaan Ti Dharma Perguruan Tinggi terpenuhi	Lancarnya pelaksanaan Ti Dharma Perguruan Tinggi	Perencanaan fasilitas secara bertahap dan efisien anggaran	Pembinaan kerumahaan ggaan lingkungan kampus
Mengembangkan Bakat, Minat dan Keterampilan Mahasiswa	Mahasiswa memiliki keterampilan pendukung menghadapi masa depan	Terwujudnya lulusan yang mempunyai keterampilan penduduk/khusus	Pembinaan diarahkan untuk pelaksanaan kegiatan ekstra kurikulum	Pembinaan kegiatan mahasiswa

### 3. Kondisi Akademik di IAIN Antasari Dilihat dari Perspektif Gender.

Data yang digali mengenai kondisi akademik di IAIN Antasari Banjarmasin adalah berkaitan dengan system pembelajaran terutama terkait dengan kurikulum, pelaksanaan proses pembelajaran seperti menentukan tujuan, materi, melaksanakan pembelajaran dengan strategi pembelajaran yang responsive gender, kemudian dalam pelaksanaan evaluasi dalam belajar, dan sarana (fasilitas) atau prasarana pembelajaran, baik fasilitas yang secara langsung berkaitan dengan pembelajaran (fasilitas utama) maupun fasilitas penunjang di IAIN Antasari secara keseluruhan seperti tempat sholat, tempat wudhu, serta WC.

#### a. Kurikulum IAIN Antasari Banjarmasin

Terkait dengan kurikulum IAIN Antasari Banjarmasin di antaranya, ada yang secara tersendiri telah melaksanakan pembelajaran tersendiri dalam satu mata kuliah gender, seperti jurusan PGMI dan program Kualifikasi di fakultas Tarbiyah IAIN Antasari, selebihnya tidak ada yang melakukan pembelajaran gender menjadi satu mata kuliah secara khusus.

Apakah pemahaman tentang gender atau kesadaran yang sensitif gender sudah dilakukan oleh fakultas atau pun dilaksanakan oleh masing-masing dosen di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, akan digali dalam penelitian ini dalam beberapa poin, antara lain dengan melihat pada: 1) materi beberapa mata kuliah yang dianggap seharusnya menggali dan menerapkan kurikulum atau materi yang responnsif gender seperti Tafsir, Hadits, Ushul Fiqh/Fiqh, SKI, dan Pskologi, baik Psikologi Pendidikan, Psikologi Hukum, Psikologi Islam, maupun Psikologi Dakwah. Penggalan data dalam kaitannya

dengan kurikulum ini selain dengan teknik pengamatan langsung terhadap dosen yang mengajar mata kuliah-mata kuliah tersebut, juga dikroscek dengan wawancara kepada dosen, dan mahasiswa serta menggunakan dokumentasi, seperti materi kurikulum yang digunakan.

Adapun wawancara yang telah dilakukan memberikan tanggapan antara lain sebagai berikut:

- (1) HI (Dosen Tafsir) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan secara khusus untuk materi tafsir apakah untuk perempuan atau untuk laki-laki, materi pada umumnya untuk laki-laki dan perempuan dan harus diketahui oleh laki-laki dan perempuan.
- (2) MD (Dosen Hadits) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan dalam materi pembelajaran Hadits, apakah untuk laki-laki dan untuk perempuan.
- (3) FH (Dosen Fiqh) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan, walaupun dalam materi ada yang lebih dominan kegunaannya untuk laki-laki tapi tetap diajarkan juga untuk perempuan, pembelajaran khususnya biasanya diajarkan di LKK.
- (4) AK (Dosen SPI) memberikan tanggappana, bahwa tidak ada perbedaan materi yang disusun dalam pembelajaran SPI, dan harus diketahui baik oleh laki-laki dan perempuan.
- (5) MH (Dosen Psikologi Pendidikan) memberikan tanggapan, bahwa Kebanyakan dosen tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh materi pelajaran, dan dalam materi pelajaran pun tidak dikhususkan kepada laki-laki saja atau perempuan saja, jadi bisa diikuti oleh siapa saja, tanpa pengecualian.
- (6) RI (Dosen Tafsir di Syariah) memberikan tanggapan, bahwa salah satu materi dalam tafsir adalah tentang gender,

bahkan dalam Al-Qur'an an-Nisa (perempuan) lebih banyak disebut dari Ar-Rijal (laki-laki).

- (7) RI (Dosen Hadits di Syariah) memberikan tanggapan, bahwa perlu ada penafsiran hadits yang responsive gender, kalau dulu tidak begitu memahami tentang keadilan gender, maka sekarang perkembangan penafsiran atau interpretasi disesuaikan dengan metodologinya.
- (8) NW (Dosen Fiqh di Syariah) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Tidak ada materi yang khusus.
- (9) FM (Dosen SPI) memberikan jawaban, bahwa tidak ada perbedaan materi atau tujuan dalam kurikulum yang membedakan antara laki-laki dan perempuan.
- (10) EP (Dosen Hukum di Syariah) memberikan pernyataan, bahwa tidak ada perbedaan dalam kurikulum dan materi karena semuanya sama saja dalam hal mendapatkan hukum. Kebanyakan dosen tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh materi pelajaran, dan dalam materi pelajaran pun tidak dikhususkan kepada laki-laki saja atau perempuan saja, jadi bisa diikuti oleh siapa saja, tanpa pengecualian.
- (11) BS (Dosen Tafsir di Ushuluddin) memberikan tanggapan, bahwa dalam bahasan tertentu maka diajarkan kepada yang khusus tersebut, misalnya bahasa tentang perempuan maka diajarkan kepada perempuan begitu juga sebaliknya, sedangkan yang agak sulit lebih diajarkan kepada laki-laki.
- (12) Zy (Dosen Hadits di Ushuluddin) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan dan kekhususan dalam kurikulum.
- (13) AW (Dosen Masailul Fiqhiyyah) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan kurikulum.

- (14) NJ (Dosen SPI di Ushuludin) memberikan tanggapan, bahwa Kebanyakan dosen tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh materi pelajaran, dan dalam materi pelajaran pun tidak dikhususkan kepada laki-laki saja atau perempuan saja, jadi bisa diikuti oleh siapa saja, tanpa pengecualian.
- (15) SR (Dosen Akhlak dan Tasawuf di Dakwah) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan atau kekhususan tertentu dalam kurikulum antara laki-laki dan perempuan.
- (16) RA (Dosen Hadits di Dakwah) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan dalam kurikulum untuk laki-laki dan untuk perempuan.
- (17) AG (Dosen Fiqh di Dakwah) memberikan tanggapan, bahwa tidak ada perbedaan dalam kurikulum untuk laki-laki dan untuk perempuan.
- (18) BLS (Dosen IAD di Dakwah) memberikan pernyataan, bahwa Kebanyakan dosen tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh materi pelajaran, dan dalam materi pelajaran pun tidak dikhususkan kepada laki-laki saja atau perempuan saja, jadi bisa diikuti oleh siapa saja, tanpa pengecualian.

Selain ada jurusan tertentu yang mengajarkan mata kuliah tentang gender, maka dari pengamatan yang peneliti dalam kaitannya dengan kurikulum, memang secara khusus tidak ada materi yang memberikan tema atau poin secara khusus dalam kurikulum yang berkaitan dengan isu gender, misalnya khusus berkaitan dengan laki-laki atau perempuan, atau pemanfaatan metode keilmuan yang responsive gender. Namun demikian apabila diamati secara mendalam, sesungguhnya banyak mata kuliah yang memberikan bahasan yang dapat dimuat dengan materi, tujuan ataupun metode keilmuan yang sensitif gender.

*Pertama* pada materi Sejarah Peradaban Islam yang membahas tentang sejarah perkembangan Islam, keimuan dan umat Islam dari Zaman Klasik, Pertengahan dan Modern. Di sini sering dosen tidak memperhitungkan materi tentang ulama perempuan, peran serta perempuan dalam perkembangan sejarah, dalam peran keimuan, dalam peran kepemimpinannya atau perannya dalam perkembangan Islam dan umat Islam. Dengan demikian, pada akhirnya seolah-olah perempuan tidak pernah terlibat dalam perkembangan sejarah umat Islam. Dosen secara materi maupun metodologi keilmuan dan pembelajaran SPI sering tidak sensitif gender, meskipun yang mengajarnya adalah perempuan sendiri.

*Kedua* pada mata kuliah Tafsir; ada materi-materi tafsir yang menunjukkan kekhususan untuk laki-laki dan perempuan, maka perlu disajikan secara representatif, misalnya tentang peran ibu dalam pengasuhan anak (pendidikan) kemudian peran Bapak dalam pengasuhan anak (pendidikan) seperti ayat-ayat tentang Luqman. Kemudian di sisi lain, dosen perlu memiliki kompetensi metode tafsir yang modern sekarang misalnya pemahaman tentang kesetaraan dan keadilan gender, yang tidak lagi menerjemahkan atau menafsirkan ayat secara harfiah, akan tetapi menerjemahkan dengan pendekatan secara komprehensif melingkupi kemampuan berbagai aspek keilmuan.

*Ketiga* pada mata kuliah Ilmu/Hadits; Hadits menjadi dasar yang kedua menentukan hukum dan penjelasan tentang Islam. Sering penafsiran hadits dilakukan secara harfiah, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyudutkan atau mendiskriminasi terhadap perempuan, padahal dalam Alquran sendiri Allah tidak membedakan seluruh ummatnya kecuali dalam ketaqwaan. Oleh karena itu, perlu pemahaman

metodologi komprehensif dalam Ilmu/Hadits sehingga memberikan pengajaran yang benar terhadap mata kuliah ini.

*Keempat* pada mata Kuliah Ushul/Fiqh; mata kuliah ini sangat penting memberikan pembelajaran terkait dengan ketentuan beribadah umat Islam. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan materi yang berbanding untuk laki-laki dan untuk perempuan, misalnya terkait dengan imam, bagaimana apabila imam laki-laki, kemudian bagaimana caranya imam perempuan dan lain sebagainya. Kemudian pertimbangan-pertimbangan metodologi yang tepat dalam menjelaskan ketentuan-ketentuan ibadah yang melihat kepentingan baik laki-laki maupun perempuan.

*Kelima* pada mata kuliah psikologi, baik pendidikan, dakwah, Ushuluddin, maupun Syariah, masing-masing terdapat kekhasan tersendiri. Mata kuliah ini akan memberikan warna tersendiri, karena psikologi adalah ilmu perilaku atau aktivitas yang mendasari antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini dosen perlu memiliki wawasan yang luas terkait dengan gender, Ham, dan lain-lain, sehingga memberikan dasar yang komprehensif dan tetap serta sensitif gender. Memberikan pemahaman psikologis yang tidak lagi tradisional, tetapi berdasarkan metodologi keilmuan yang sensitif gender.

Selain mata kuliah-mata kuliah tersebut, masing-masing dosen perlu mengkaji kembali kelayakan isi kurikulum berdasarkan kepentingan dan perkembangan keilmuan serta sensitif gender, baik secara materi, tujuan, maupun dengan dasar metodologi keilmuan yang dijadikan dasar pembelajaran oleh masing-masing dosen.

Kemudian terkait dengan isi kurikulum, terutama kelima mata kuliah tersebut dilampirkan dalam lampiran, baik mata isi kurikulum yang ada yang dianggap masih belum menggambarkan sensitivitas gender, maupun bandingan isi

kurikulum yang sudah mengalami perubahan (ditawarkan dan digunakan oleh beberapa IAIN lainnya seperti di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).

#### **b. Proses Pembelajaran di IAIN Antasari Banjarmasin**

Proses pembelajaran atau pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dalam program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin. Oleh karena itu, kegiatan ini merupakan kegiatan yang sangat penting dalam program pendidikan di IAIN Antasari dalam penggalian data terkait dengan sensitivitas gender serta penerapannya untuk melahirkan output yang sensitif gender.

Terkait dengan penggalian data pada kegiatan proses pembelajaran adalah terkait dengan cara dosen atau strategi atau metode dosen dalam mengajar, kemudian pelaksanaan evaluasi dalam pembelajaran itu sendiri. Apakah pelaksanaan proses pembelajaran ini sudah sensitif gender atau belum penulis gali dengan cara pengamatan langsung, dan dikroscek dengan melalui wawancara kepada beberapa dosen di IAIN Antasari pada 4 fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuluddin, dan Fakultas Dakwah.

Daftar pertanyaan untuk menggali data berkaitan dengan pelaksanaan dalam proses pembelajaran, sebagai berikut:

- 1) Dalam diskusi, penempatan duduk, pemberian tugas, apakah ada perbedaan/mengarah kemana?
- 2) Apakah ada motivasi khusus bagi laki-laki dan perempuan?
- 3) Adakah metode belajar yang mengarah kepada laki-laki atau perempuan saja?
- 4) Sudah mengakomodasikan kurikulum yang ada terhadap hal-hal penting bagi laki-laki dan perempuan? Misalnya, Fiqih, Tafsir, dll.

- 5) Yang manakah lebih merespon/menanggapi mahasiswa laki-laki atau perempuan dalam proses pembelajaran?

Di antara tanggapan para informan dalam penelitian ini dapat diperhatikan dalam uraian sebagai berikut:

- (1) RH (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas, tempat duduk sejajar dan dalam diskusi di campur aduk; awalnya lebih banyak laki-laki, tapi sekarang sudah perempuan lebih meningkat, mungkin permasalahan yang ada kurangnya kemampuan perempuan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan; dalam merespon kebanyakan laki-laki, tapi terkadang dalam bobot lebih bagus perempuan.
- (2) FM (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi sedangkan tempat duduk mereka memilih/menentukan sendiri; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; ada sedikit kendala dalam pembelajaran Qiraatul Kutub Tafsir untuk perempuan, karena dalam proses pembelajaran ketika perempuan tersebut berhalangan/haid; tidak ada perbedaan
- (3) AA (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran, karena metode yang digunakan adalah setiap orang bisa jadi guru; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan.
- (4) FH (Dosen Tarbiyah), menyatakan bahwa Tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan, walaupun dalam materi ada yang lebih dominan kegunaannya untuk laki-laki tapi tetap diajarkan juga untuk

perempuan, pembelajaran khususnya biasanya diajarkan di LKK; kebanyakan laki-laki yang lebih merespon/menanggapi.

- (5) HN (Dosen Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya, karena diberikan kesempatan yang sama kepada setiap mahasiswa; tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan, walaupun secara teoritis/materi ada, misalnya dalam Psikologi Sosial, tapi dalam pembelajaran sama saja tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan, walaupun secara persentasi lebih banyak laki-laki.
- (6) AD (Dosen Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak ada perbedaan dalam diskusi, tempat duduk sejajar dan dalam pemberian tugas perempuan sekelompok dengan perempuan dan laki-laki sekelompok dengan laki-laki agar terhindar dari fitnah; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran, karena metode yang digunakan adalah setiap orang bisa jadi guru; tidak ada perbedaan; kebanyakan perempuan yang lebih merespon/menanggapi.
- (7) MH (Dosen Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas, diskusi dan tempat duduk sejajar; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan, walaupun dalam Fiqih Ibadah ada materi yang khusus tapi dalam pembelajaran tetap sama diajarkan kepada laki-laki dan perempuan; dalam merespon kebanyakan laki-laki.
- (8) EP (Dosen Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak perlu perbedaan

dalam pemberian tugas dan diskusi sedangkan tempat duduk mereka memilih/menentukan sendiri; tidak ada perbedaan; tidak perlu perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan dalam kurikulum karena semuanya sama saja dalam hal mendapatkan kurikulum; tidak ada perbedaan/sama saja.

- (9) HS (Dosen Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan; kebanyakan perempuan yang lebih merespon/menanggapi.
- (10) LS (Dosen Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak ada perbedaan dalam diskusi maupun penempatan duduk, sedangkan dalam pemberian tugas kelompok biasanya diacak; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan dalam kurikulum; kebanyakan laki-laki yang lebih merespon/menanggapi.
- (11) MR (Dosen Dakwah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak ada perbedaan dalam diskusi maupun penempatan duduk, sedangkan dalam pemberian tugas kelompok biasanya laki-laki sekelompok dengan laki-laki begitu juga perempuan sesama perempuan; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan, karena konsepnya sama saja (keadilan); sama-sama saja/sebanding antara laki-laki dan perempuan.
- (12) BY (Dosen Dakwah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; tidak perlu perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi dan tempat duduk (sejajar); tidak ada perbedaan; tidak perlu perbedaan dalam

metode pembelajaran; tidak ada perbedaan dalam kurikulum tapi dalam memberikan contoh misalnya yang berkaitan dengan perempuan maka contohnya perempuan begitu juga sebaliknya yang berkaitan dengan laki-laki maka contohnya laki-laki; tidak ada perbedaan/sama saja.

- (13) RYG (Dosen Dakwah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan, karena semua orang sama-sama bisa jadi pemimpin; kebanyakan perempuan lebih memperhatikan pelajaran.
- (14) Br (Dosen Ushuluddin) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam diskusi maupun penempatan duduk, sedangkan dalam pemberian tugas kelompok biasanya laki-laki sekelompok dengan laki-laki begitu juga perempuan sesama perempuan (satu jenis); tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam metode pembelajaran; dalam bahasan tertentu maka diajarkan kepada yang khusus tersebut, misalnya bahasa tentang perempuan maka diajarkan kepada perempuan begitu juga sebaliknya, sedangkan yang agak sulit lebih diajarkan kepada laki-laki; dalam respon biasanya terdorong latar belakang keilmuannya. Misalnya dari pesantren maka lebih banyak merespon terhadap pelajaran.
- (15) SF (Dosen Ushuluddin) menyatakan, bahwa tidak perlu perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi dan tempat duduk (sejajar); tidak ada perbedaan; tidak perlu perbedaan dalam metode pembelajaran; tidak ada perbedaan dalam kurikulum; tidak ada perbedaan/sama saja.
- (16) Mn (Dosen Ushuluddin) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas dan diskusi maupun penempatan duduk; tidak ada perbedaan; tidak ada

perbedaan dalam metode pembelajaran; perempuan lebih disiplin, sedangkan laki-laki lebih berani/lebih aktif dalam diskusi.

Selain dikroscek kepada beberapa dosen. Terkait dengan proses pembelajaran ini dikroscek pula kepada beberapa mahasiswa. Hal ini, agar data yang diperoleh dapat disajikan dengan tepat dan komprehensif. Hasil dari tanggapan terhadap pertanyaan; 1) Dalam diskusi, penempatan duduk, pemberian tugas, apakah ada perbedaan?; 2) Dalam memotivasi untuk mahasiswa apakah ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan?.

Adapun tanggapan mahasiswa terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diperhatikan melalui gambaran variasi tanggapan berikut ini:

- (a) SA (Tarbiyah) menjawab, bahwa lebih mengarah ke mahasiswa laki-laki karena perempuan lebih pendiam; tidak ada perbedaan motivasinya umum saja.
- (b) HI (Tarbiyah) menjawab, bahwa tidak ada perbedaan; tidak ada perbedaan dalam memberikan motivasi kepada mahasiswa dan mahasiswi.
- (c) NH (Tarbiyah) menyatakan, bahwa lebih ke perempuan karena mahasiswanya lebih banyak perempuan daripada mahasiswa laki-laki; dan tidak ada perbedaan dalam memotivasi mahasiswa dan mahasiswi.
- (d) MN (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam penempatan duduk siswa, penugasan, serta dalam memberikan motivasi dalam pembelajaran.
- (e) MN (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan, tapi yang lebih menonjol adalah yang lebih berperan dalam diskusi; dan tidak ada perbedaan.

- (f) MA (Tarbiyah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam penempatan, penugasan dan diskusi, serta dalam memotivasi mahasiswa dan mahasiswi.
- (g) SR (Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam penempatan, penugasan, diskusi, serta dalam memberikan motivasi, biasanya motivasinya adalah doktrin.
- (h) MR (Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan, tapi dalam diskusi lebih dominan mahasiswa laki-laki daripada perempuan; kemudian sama saja tidak ada perbedaan dalam memotivasi mahasiswa dan mahasiswi.
- (i) Rht (Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam penempatan duduk, mengarahkan diskusi, pemberian tugas, serta memotivasi mahasiswa dan mahasiswi.
- (j) SAH (Syariah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam mengarahkan mahasiswa terkait dengan diskusi, penempatan duduk, penugasan, serta dalam memberikan motivasi.
- (k) Jnn (Dakwah) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dosen dalam mengarahkan diskusi mahasiswa dan mahasiswi, dalam penempatan duduk, penugasan serta dalam memberikan motivasi.
- (l) RA (Dakwah) menyatakan, bahwa tidak membedakan dalam mengarahkan mahasiswa dan mahasiswi dalam hal tempat duduk, diskusi, penugasan serta dalam memberikan motivasi.
- (m) Rd (Dakwah) menyatakan, bahwa tidak terdapat perbedaan perlakuan dosen terhadap mahasiswa dan mahasiswi dalam mengarahkan diskusi, tempat duduk, penugasan, serta memberikan motivasi dalam pembelajaran.
- (n) RS (UShuluddin) menyatakan, bahwa dalam diskusi yang lebih menonjol adalah laki-laki sedangkan yang lainnya

- tidak ada perbedaan; dan tidak ada perbedaan dalam memberikan motivasi dalam pembelajaran terhadap mahasiswa dan mahasiswi.
- (o) MN (Ushuluddin) menyatakan, bahwa dalam pemberian tugas perempuan sekelompok dengan teman perempuan begitu juga sebaliknya, kalau tempat duduk sejajar, dan diskusi sama saja; dan tidak ada perbedaan/sama saja dalam memberikan motivasi dalam pembelajaran.
- (p) AM (Ushuluddin) menyatakan, bahwa tidak ada perbedaan dalam perlakuan dosen terhadap mahasiswa dan mahasiswi dalam penempatan duduk, penugasan, dalam mengarahkan diskusi, serta dalam memberikan motivasi dalam pembelajaran.

### c. Fasilitas Belajar di IAIN Antasari

#### 1) Fasilitas Utama

Untuk melihat berbagai penyediaan dan pemanfaatan media sebagai fasilitas utama dalam proses pembelajaran, maka dalam penelitian ini disusunlah daftar pertanyaan untuk mewawancarai beberapa unsure pejabat dan beberapa dosen di lingkungan IAIN Antasari, baik dari fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuddin, dan Dakwah. Hasil wawancara ini dapat dijadikan kroscek terhadap hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Adapun daftar pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah media pembelajaran yang ada sudah memadai baik bagi laki-laki maupun untuk perempuan?
- 2) Apakah ada perbedaan penyediaan media untuk laki-laki dan perempuan?
- 3) Apakah ada media yang mengarah kepada pemanfaatan laki-laki atau perempuan saja?

- 4) Manakah yang lebih banyak memanfaatkan media pembelajaran antara dosen laki-laki dan dosen perempuan?
- 5) Apakah ada kendala media pembelajaran tersebut bagi mahasiswa laki-laki dan perempuan?
- 6) Bagaimana pengarahannya media tersebut? Apakah ditujukan bagi laki-laki atau perempuan?

Adapun hasil wawancara kepada beberapa pejabat ataupun dosen terkait dengan beberapa pertanyaan tersebut dapat diuraikan jawaban atau tanggapan mereka, sebagai berikut:

- (1) Anggapan dari Rsd Hmd, M.Ag (Dosen Ilmu Pendidikan, Media Pembelajaran, dan Profesi Keguruan: "Sudah lumayan memadai media pembelajaran yang ada; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; Tidak ada perbedaan dalam pemberian tugas, tempat duduk sejajar dan dalam diskusi di campur aduk; Awalnya lebih banyak laki-laki, tapi sekarang sudah perempuan lebih meningkat, mungkin permasalahan yang ada kurangnya kemampuan perempuan; Bukan kebijakan pemerintah yang membatasi perempuan, tapi diri pribadi perempuan itu sendirilah yang membatasinya; Seandainya ada seminar lagi, maka adakanlah seminar untuk memacu perempuan agar lebih berkembang, berpartisipasi baik dalam pendidikan maupun pembangunan dan lain sebagainya.
- (2) Fth Md (Dosen Jurusan Bahasa Arab IAIN Antasari Banjarmasin, menanggapi bahwa "Cukup memadai media pembelajaran yang ada, karena kitab-kitab ataupun situs-situsnya sudah memadai dalam menunjang pembelajaran Qiraatul Kutub; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (3) Ahm Af (Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari), memberikan tanggapan sebagai berikut: "Sudah memadai

- media pembelajaran yang ada, karena karena sudah terdapat LCD; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya”.
- (4) Fhm Hd (Dosen Fiqih di IAIN Antasari Banjarmasin), memberikan tanggapan Sebagai berikut: “Sudah memadai media pembelajaran yang ada, Cuma sebaiknya diadakan pengeras suara/speaker; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya”.
  - (5) Hlm Nrn (Dosen Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin), memberikan tanggapan sebagai berikut: “Cukup memadai media pembelajaran yang ada; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya”.
  - (6) Ahd Dr (Dosen Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin), memberikan tanggapan sebagai berikut: “Media pembelajaran yang ada masih kurang; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya”.
  - (7) Ms Hf (Pejabat Fakultas Syari'ah); Belum memadai media pembelajaran yang ada; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
  - (8) End Prs (Fak. Syariah); menanggapi bahwa Belum memadai media pembelajaran yang ada; Tidak perlu ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; Perempuan harus mampu bersaing, bahkan harus membuktikan lebih baik dari laki-laki, karena perempuan itu terbukti lebih hebat dari laki-laki, dimulai dari bangun tidur sampai tidur kembali, berbagai aktivitas telah dilakukan, jadi bukan meminta perlakuan khusus.

- (9) Hr Syk (dosen fak. Syariah) menanggapi; Sudah memadai media pembelajaran yang ada; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (10) Ltp Sh (dosen fak Syariah) memberikan tanggapan, bahwa belum memadai media pembelajaran yang ada, kalau dipersentasikan baru 15-20% yang ada; Tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; Tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (11) Mh Rt (dosen Fak. Dakwah) memberikan tanggapan, bahwa kurang memadai media pembelajaran yang ada; tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya; sama-sama saja/sebanding antara laki-laki dan perempuan.
- (12) Bn (dosen Fak. Dakwah) memberikan tanggapan, bahwa masih kurang media pembelajaran yang ada; tidak perlu ada perbedaan dalam penyediaannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (13) RYG (Dosen Fak. Dakwah) memberikan tanggapan bahwa media pembelajaran yang ada belum mendekati ideal; tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (14) Bsr (Dosen FAK. Ushuluddin) memberikan tanggapan bahwa kurang memadai media pembelajaran yang ada, karena LCD yang ada masih 1 buah, sehingga banyak kendala dalam menggunakan media tersebut; tidak ada perbedaan dalam penyediaannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.
- (15) St Fh (dosen Fak. Ushuluddin) memberikan tanggapan bahwa masih kurang media pembelajaran yang ada; tidak perlu ada perbedaan dalam penyediaannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.

(16) Mnh (dosen Fak. Ushuluddin) memberikan tanggapan, bahwa media pembelajaran yang ada masih kurang memadai; tidak ada perbedaan dalam penyediannya; tidak ada perbedaan dalam pengarahannya.

Selain mewawancarai dosen, dalam penelitian ini juga menggali data melalui mahasiswa berkaitan dengan akses, pemanfaatan media pembelajaran. Berikut ini akan digambarkan tanggapan dari beberapa mahasiswa.

- a) Sdt Aw (Tarbiyah) memberikan jawaban bahwa, lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih baik dalam media; lebih mengarah ke mahasiswa laki-laki karena perempuan lebih pendiam.
- b) Hl Irm (Tarbiyah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan, dosen perempuan hanya 2 orang bahkan yang perempuan sama sekali tidak menggunakan media hanya duduk saja dalam menjelaskan pelajaran; Sama saja tidak ada perbedaan.
- c) Nr Hj (Tarbiyah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan; sama saja tidak ada perbedaan kendala pemanfaatan media antara dosen laki-laki dengan perempuan; lebih ke perempuan karena mahasiswanya lebih banyak perempuan daripada mahasiswa laki-laki.
- d) Md Nr (Tarbiyah) memberikan tanggapan, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosen laki-laki lebih menguasai media daripada dosen perempuan; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki

lebih bisa menggunakan media tersebut; mengarahkannya kepada mahasiswa sama saja tidak ada perbedaan.

- e) Ml Nm (Tarbiyah) menjawab, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosen laki-laki lebih menguasai dalam penggunaan media; kendala pemanfaatan media sama saja tidak ada perbedaan antara dosen laki-laki dan perempuan; pengarahannya sama saja kepada mahasiswa dan mahasiswi, tidak ada perbedaan.
- f) Md Arn (Tarbiyah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan; kendala terhadap penggunaan media sama saja bagi dosen laki-laki dan perempuan, kemudian pengarahannya sama saja kepada laki-laki dan perempuan juga.
- g) Sh Rs (Syariah) memberikan jawaban, bahwa dosennya sangat jarang dalam menggunakan media, walaupun ada biasanya dosen laki-laki yang menggunakannya; kendala pemanfaatan media sama saja tidak ada perbedaan; sama saja tidak ada perbedaan dalam mengarahkan penggunaan media kepada laki-laki dan perempuan.
- h) Md Rkh (Syariah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosen laki-laki lebih menguasai media daripada dosen perempuan; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih bisa menggunakan media tersebut; pengarahannya tergantung letak LCD/letak media tersebut.
- i) Rht (Syariah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya; sama saja tidak

- ada perbedaan; tidak ada perbedaan kepada mahasiswa atau mahasiswi untuk mengarahkan media pembelajaran.
- j) ST AH (Syariah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya; sama saja tidak ada perbedaan kendala penggunaan media pembelajaran; sama saja tidak ada perbedaan dalam mengarahkan pemanfaatan media apakah kepada laki-laki atau perempuan.
  - k) Jnh (Dakwah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosen laki-laki lebih menguasai media daripada dosen perempuan; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih baik dalam media, sedangkan perempuan kebanyakannya gaptek; tidak ada perbedaan dalam mengarahkan pemanfaatan media kepada mahasiswa atau mahasiswi.
  - l) RBW (Dakwah) memberikan jawaban bahwa, lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih baik dalam media, sedangkan perempuan kebanyakannya pemalu; tidak ada perbedaan/sama saja dosen mengarahkan pemanfaatan media kepada mahasiswa atau mahasiswi.
  - m) RD (Dakwah) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih bisa menggunakan media tersebut; pemanfaatan media sama saja diarahkan kepada mahasiswa dan mahasiswi tidak ada perbedaan.
  - n) ST RS (Ushuluddin) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen perempuan yang menggunakannya daripada dosen laki-laki; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih baik dalam media, sedangkan

- perempuan kebanyakannya gaptek; tidak ada perbedaan dalam mengarahkan pemanfaatan media kepada laki-laki atau perempuan.
- o) MN (Ushuluddin) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya, karena dosennya memang lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan; tidak ada perbedaan/sama saja dalam hal kendala penggunaan media pembelajaran, dan tidak ada perbedaan dalam mengarahkan pemanfaatan media kepada mahasiswa atau mahasiswi.
  - p) AQ (Ushuluddin) memberikan jawaban, bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang menggunakannya; kendalanya lebih ke perempuan, dan laki-laki lebih bisa menggunakan media tersebut; sama saja tidak ada perbedaan dalam hal kendala pemanfaatan penggunaan media, dan tidak ada perbedaan dalam mengarahkan media pembelajaran kepada mahasiswa atau mahasiswi.

## 2) Fasilitas Penunjang

Selain fasilitas pembelajaran utama, dalam penelitian ini digali pula berkaitan dengan fasilitas pendukung, baik pemanfaatannya terkait dengan kepentingan dosen dan terkait dengan mahasiswa. Fasilitas ini seperti tempat sholat, mesjid, tempat wudhu, dan WC. Fasilitas ini baik yang berada di Kantor-kantor, di Mesjid, maupun di sekitar gedung atau di sekitar ruang belajar.

### a) Tempat Sholat

Tempat sholat terutama mesjid, perempuan diberi tempat yang sangat sedikit dari ruangan mesjid terdapat tempat mukena, namun tidak terdapat tempat untuk menukar pakaian. Ruangan ini sepertinya belum memberikan ruangan yang

representative bagi perempuan yang sangat banyak di kampus ini untuk beribadah, di mana sebelum melakukan sholat, maka perempuan terlebih dahulu mempersiapkan diri untuk sholat seperti harus menukar pakaian, yang harus berhati-hati di ruangan yang sempit ini agar tidak kelihatan auratnya. Oleh karena itu, memang nampaknya sedikit dosen perempuan atau pun mahasiswi memilih untuk sholat berjamaah di mesjid ini karena ruangan yang tidak representative. Kebanyakan dosen memilih tempat sendiri sholat di kantor atau di ruangan secara khusus untuk dapat melakukan sholat dengan lebih nyaman dan khusus. Akan tetapi bagi mahasiswi, memang nampak memiliki kendala dalam melakukan sholat dengan leluasa karena mereka tidak memiliki tempat yang lebih khusus.

#### b) Tempat Wudhu

Ada terdapat tempat (wudhu) yang dapat digunakan untuk berwudhu, misalnya di mesjid IAIN sendiri, di Gedung PSB yang baru, atau di Lantai bawah Rektorat, atau sering mahasiswa atau dosen juga menggunakan WC sekaligus untuk tempat berwudhu.

Tempat wudhu di mesjid IAIN sudah representative untuk perempuan, karena tempatnya secara khusus dan tertutup sehingga dapat melindungi aurat perempuan yang kebetulan memiliki keterbatasan dalam pakaian dan aurat (kodrat perempuan). Kemudian tempat wudhu di rektorat di lantai bawah, terdapat tempat wudhu yang representative, disediakan secara khusus dan tertutup untuk perempuan, sehingga tempat ini dapat digunakan oleh perempuan dengan leluasa dan lebih nyaman dan khusus.

Adapun tempat wudhu di tempat-tempat lainnya, seperti di PSB, ada keran air dan tempat wudhu yang sering digunakan dan dapat digunakan oleh perempuan, namun

demikian tidak representative, karena penempatannya tinggi sehingga untuk mencuci kaki perempuan yang selalu memakai rok yang panjang lebih kesulitan, sedangkan untuk laki-laki, karena mereka memakai celana panjang sehingga tempat wudhu ini tidak member kesulitan. Dengan demikian tempat wudhu yang tinggi seperti ini tidak representative gender. Ke depan perencanaan pembangunan fasilitas atau sarana seperti ini harus diperhatikan.

Tempat-tempat wudhu yang disediakan tidak representative seperti ini, pada akhirnya membuat para dosen perempuan serta mahasiswa lebih memilih WC untuk sekaligus tempat untuk berwudhu. Di antaranya karena menganggap ini darurat, agar mereka dapat tetap menjaga aurat maka lebih memilih WC sebagai tempat wudhu.

#### c) WC

Fasilitas atau sarana yang sangat penting dalam mendukung proses pembelajaran juga adalah WC. Apalagi apabila harus berada di kantor atau di kampus dari pagi pada jam 09.00 sampai dengan jam 16.00. laki-laki dan perempuan sangat memerlukan ketersediaan WC yang banyak. Khususnya berkaitan dengan perempuan, secara kodrati ada perempuan yang sedang menstruasi (haid), ketika dalam kondisi ini maka keperluan perempuan di dalam WC untuk menukar atau mengganti pakaian dan terkait dengan kepentingannya tersebut, lebih besar dari perempuan yang sedang tidak menstruasi apalagi di banding laki-laki. Keperluan perempuan di sisi lain, adalah untuk menutup aurat dan pakaian perempuan, sehingga penyediaan WC dan atribut WC untuk menaruh pakaian, tas dan lain-lain perlu diperhatikan.

Penyediaan WC di mesjid IAIN Antasari untuk perempuan sama sekali tidak layak untuk perempuan, baik

atributnya, kemudian letaknya yang berada di samping jalanan, kemudian bersampingan dengan WC laki-laki, yang agak sulit untuk menggunakannya bagi perempuan, kecuali apabila sedang benar-benar kosong dari para laki-laki yang sedang berkeliling atau berwudhu di sana. Kemudian penyediaan WC-WC di tempat pembelajaran lainnya masih belum representative gender. WC yang sudah layak penyediaannya hanya di ruang rektorat IAIN Antasari lantai I dan Lantai 3, meskipun pada lantai III masih belum begitu diperhatikan, karena WC perempuan kuncinya rusak dan tidak terdapat atribut untuk menaruh tas dan pakaian.

## C. Analisis Penelitian

### 1. Kondisi SDM IAIN Antasari Banjarmasin

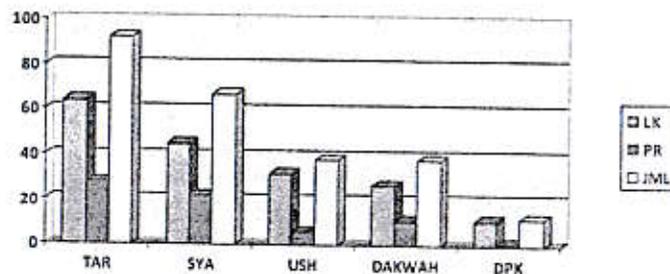
Yang digambarkan terkait dengan SDM IAIN Antasari Banjarmasin adalah dalam penelitian ini adalah kondisi dosen IAIN Antasari, karyawan IAIN, baik secara kuantitas maupun berdasarkan pendidikannya, kemudian jumlah pejabat di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, kondisi Senat IAIN, baik Senat Institut maupun Senat Fakultas, pejabat Pascasarjana IAIN Antasari, pejabat dan karyawan lembaga-lembaga struktural di IAIN Antasari Banjarmasin, serta kondisi mahasiswa IAIN Antasari, peneliti masukan juga sebagai SDM IAIN Antasari Banjarmasin. Kondisi SDM tersebut dianalisis berdasarkan perbandingan antara laki-laki dan perempuan. Kemudian dalam hal ini, digambarkan pula kondisi mahasiswa yang mendapatkan beasiswa, peran mahasiswa dalam keorganisasian kampus, yaitu sebagai pengurus BEM IAIN Antasari. Gambaran data tersebut untuk menganalisis perbandingan kondisi kuantitas sumberdaya, kualitas, serta perannya yang dibandingkan antara laki-laki dan perempuan. Meskipun tujuan penelitian ini untuk menggambarkan profile gender di IAIN Antasari Banjarmasin, namun demikian peneliti akan menghubungkan antar data yang digali dalam penelitian ini, yaitu profile SDM IAIN dengan kebijakan strategic IAIN serta terkait dengan proses pembelajaran dan penyediaan penempatan media belajar dan media pendukung program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin.

### a. Kondisi Dosen IAIN Antasari Banjarmasin

#### 1) Dilihat dari segi kuantitas dosen di IAIN Antasari Banjarmasin

Berdasarkan uraian data yang digambarkan berdasarkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan, maka dapat dijelaskan secara keseluruhan dosen laki-laki di IAIN Antasari Banjarmasin lebih banyak dari dosen perempuan, yaitu 71, 54 % dibanding perempuan sebesar 28, 46% dengan jumlah dosen secara keseluruhan 246%.

Gambaran dosen ini secara rinci dapat diuraikan menurut fakultas, yaitu a) Tarbiyah, 69,70 % laki-laki dan 30,30% perempuan; b) Syariah dengan dosen laki-laki sebesar 67,61 %, dan 32,39 % perempuan; c) Ushuluddin dengan jumlah dosen laki-laki sebesar 69,70%, sedangkan perempuan sebesar 30,30% perempuan; kemudian d) Dakwah dengan jumlah dosen laki-laki sebesar 67,61 laki-laki, sedangkan perempuan sebesar 32,39%, sebagaimana dapat dilihat dalam diagram batang berikut:



Dari gambar tersebut, dapat dilihat gambaran kondisi dosen di IAIN Antasari lebih besar jumlah laki-laki tinimbang perempuan. Jadi profil dosen dalam hal ini belum menunjukkan keseimbangan antara laki-laki dan perempuan.

Mengingat jumlah dosen yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan, maka diperlukan kebijakan yang responsive gender oleh pimpinan IAIN Antasari Banjarmasin, baik oleh rector atau perencanaan IAIN secara keseluruhan, maupun oleh pejabat di masing-masing fakultas, untuk merekrut dosen perempuan agar berimbang dengan laki-laki. Ketersediaan dosen yang berimbang antara laki-laki dan perempuan akan memberikan warna demokrasi yang lebih terbuka dalam berbagai hal, dalam perencanaan, penentuan dan pengambilan keputusan, dalam proses pembelajaran, maupun dalam pencapaian hasil program. Di sisi lain, rekrut dosen perempuan untuk mengimbangi jumlah laki-laki, disebabkan juga oleh banyaknya jumlah mahasiswa perempuan yang berimbang antara laki-laki dan perempuan, bahkan lebih banyak dari laki-laki di fakultas Tarbiyah, sedangkan dari segi dosen di fakultas Tarbiyah ternyata lebih besar jumlah dosen laki-laki.

Untuk melihat adanya kebijakan yang responsive gender, berkaitan dengan data ini masih perlu dilihat perkembangan kondisi dosen pertahun. Hanya saja ada data yang disajikan dalam data base IAIN sendiri tentang hal tersebut, atau masih terbatas. Mengingat keterbatasan gambaran data tentang kondisi dosen di IAIN Antasari Banjarmasin, yang hanya menguraikan data keseluruhan saja, maka masih belum begitu jelas kelihatan berkaitan dengan perkembangan kebijakan pimpinan apakah sudah responsif gender.

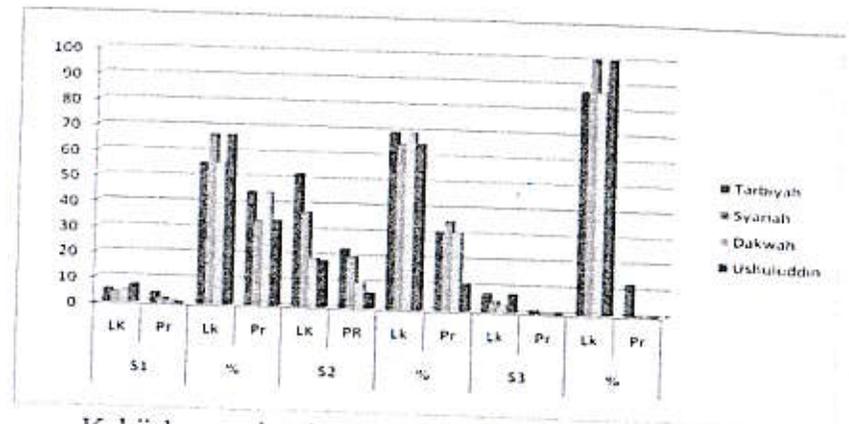
Di sisi lain, kemungkinan yang sangat perlu diketahui dalam kebijakan berkaitan dengan kuantitas dosen sebenarnya terkait dengan kebijakan pimpinan, apakah responsive gender atau tidak. Dalam penelitian ini, masih sangat sulit untuk menganalisa apakah kecenderungan perencanaan dan kebijakan

pimpinan tersebut responsive gender atau tidak. Karena untuk menelusuri data ini penelitian harus dilakukan secara intensif menelusuri seluruh perencanaan yang melalui proses penelaahan kebutuhan terhadap dosen, mulai dari pembahasan pada tingkat fakultas, kemudian pejabat rektoran dan kemudian oleh kebijakan pusat, yang wewenangnya dalam hal ini sangat ditentukan oleh pusat. Meskipun demikian, sesungguhnya pimpinan IAIN seharusnya memperhatikan apa yang seharusnya direncanakan dalam kebijakan penambahan kuantitas dosen, mana yang kurang yang perlu ditambah, dan sudah selayaknya mempertimbangkan dan mempelajari untuk menyusun dan mengambil kebijakan yang responsive.

Analisis kesenjangan lebih lanjut antara dosen laki-laki dan perempuan di IAIN Antasari Banjarmasin adalah dilihat dari segi pendidikan, jabatan kepangkatan, upaya pengembangan kompetensi dosen-dosen secara adil antara laki-laki dan perempuan, dan lain-lain.

## 2) Dilihat dari Segi Kualifikasi Pendidikan Dosen

Dilihat dari segi kualifikasi pendidikan, maka dapat dijelaskan bahwa kualifikasi pendidikan dosen laki-laki lebih tinggi dari pada kualifikasi pendidikan perempuan. Misalnya ini dapat dilihat dari kualifikasi dosen yang telah meraih gelar guru besar berjumlah 13 orang, jumlah perempuan hanya 1 orang dibanding dengan 12 orang laki-laki, yaitu 7,69 : 92,31; 2) dosen yang telah meraih gelar S3, perempuan 4,55 %:95,45% dari jumlah dosen 21 orang; 3) dosen yang meraih gelar S2 berjumlah, laki-laki 69,33%, sedangkan perempuan 30,61% dari sejumlah 196 orang dosen; c) dosen yang berpendidikan S1, perempuan 24,14% dan laki-laki sebesar 75,86.



Kebijakan pimpinan yang responsive gender akan mempertimbangkan pengembangan kualitas dosen, baik laki-laki maupun perempuan sesuai dengan aspirasinya, atau perimbangan jumlahnya. Kebijakan tersebut sangat diperlukan, karena dapat mempengaruhi pengembangan kualitas dosen secara adil, baik laki-laki maupun perempuan.

Mengingat persoalan peningkatan kualitas perempuan dipengaruhi oleh berbagai factor budaya gender yang melatarbelakangi upaya dosen yang berbeda-beda antara laki-laki dan perempuan, maka perlu upaya kebijakan yang responsif terhadap persoalan-persoalannya dan dalam memberikan solusinya.

Persoalan-persoalan gender yang menghambat pengembangan kualitas perempuan umumnya lebih besar, di antaranya persoalan budaya yang tidak begitu kondusif, kurang mendukung karier perempuan, persoalan keluarga yang menjadi tanggung jawab perempuan di samping bekerja sebagai dosen, persoalan ekonomi, di mana apabila suatu keluarga memiliki persoalan ekonomi, maka perempuanlah yang paling menderita dengan kondisi tersebut, (seperti dapat dilihat dalam landasan

teori penelitian). Oleh karena itu, untuk pengembangan kualitas dosen perempuan, perlu menjadi perhatian pimpinan IAIN.

### 3) Dilihat dari Segi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan.

Dilihat dari jabatan fungsional maupun ruang dan kepangkatan, dapat dijelaskan bahwa jumlah data IAIN Antasari masih belum digambarkan dengan merode data yang terpilah antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, dalam kualifikasi ini tidak dapat dianalisis berdasarkan analisis gender, apakah perempuan dan laki-laki telah berbanding atau mengalami kesenjangan yang sangat berarti dalam kondisi ini.

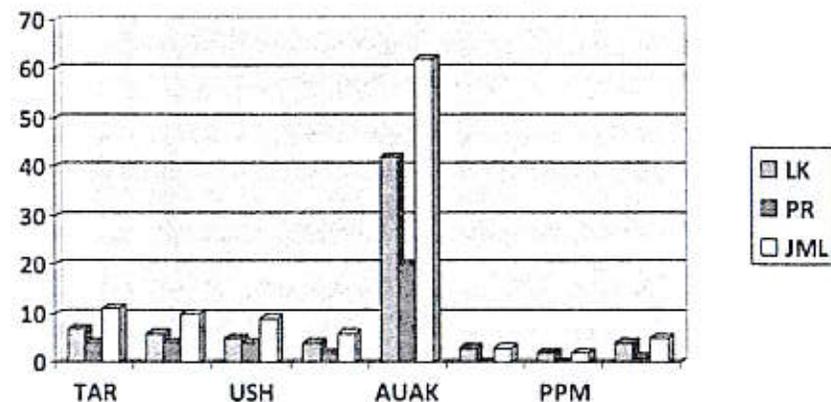
#### b. Karyawan IAIN Antasari Banjarmasin

Karyawan IAIN Antasari memiliki peran dan fungsi baik dalam perencanaan, kebijakan, pelaksanaan dalam program pendidikan IAIN Antasari Banjarmasin. Meskipun tingkat pengaruh fungsi kerja para karyawan sebagai pelaksana dari kebijakan pimpinan IAIN Antasari, namun demikian ketidakseimbangan jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan juga tetap berpengaruh dalam efektifitas kerja. Keseimbangan jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan akan dapat memberikan kesetaraan dan keadilan dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin.

Data terpilah yang menggambarkan kondisi karyawan di IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan, bahwa laki-laki lebih banyak jumlahnya ketimbang jumlah karyawan perempuan. Dalam wawancara kepada salah satu pimpinan IAIN Antasari, dapat disimpulkan bahwa pengangkatan karyawan di IAIN memang belum mendasarkan kepada pertimbangan keadilan gender. Perencanaan penerimaan pegawai atau karyawan di IAIN Antasari hanya

dipertimbangkan kepada fungsi atau peran yang diperlukan, atau dapat dikatakan sangat netral, tidak responsif gender.

Gambaran kondisi karyawan sebagaimana terlihat dalam diagram berikut ini:

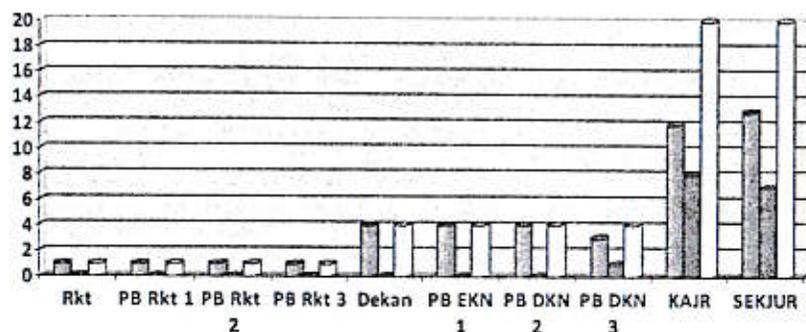


Dari sisi lain, berkaitan dengan kebijakan karyawan ini, yang sangat penting adalah juga dalam upaya kebijakan pimpinan dalam pengembangan kualitas karyawan IAIN Antasari. Untuk melihat upaya pengembangan ini, peneliti mendapat kesulitan data terpilah yang menunjukkan data pendidikan karyawan laki-laki dan perempuan di IAIN Antasari.

#### c. Data Pejabat

Dari data penelitian, dapat dilihat bahwa yang memangku jabatan di IAIN Antasari pada umumnya didominasi oleh laki-laki, baik jabatan akademik maupun non akademik. Dari segi akademik, baik tingkat rektorat maupun di tingkat masing-masing fakultas jabatan pimpinan didominasi oleh laki-laki. Jabatan pimpinan pada tingkat akademik yang diperankan oleh

perempuan hanyalah sebagai Dekan III sebanyak 1 orang, kemudian sebagai ketua jurusan dan sebagai sekretaris jurusan yang paling dominan. Data dapat dilihat sebagai berikut:

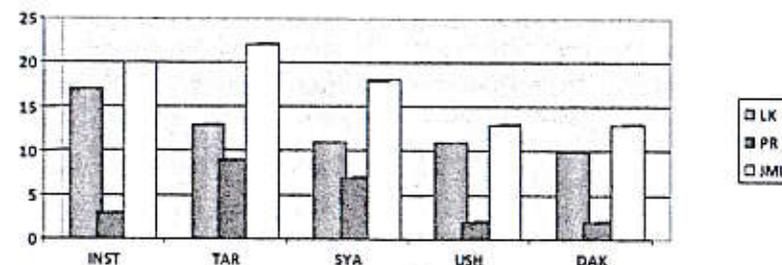


Kemudian pada jabatan non akademik, di antaranya ada 2 orang kabag dari 10 orang kabag laki-laki. kemudian perempuan yang menjabat peran sebagai Kasubag berjumlah 12 orang dari 30 orang Kasubag secara keseluruhan.

Mengingat pada umumnya jabatan pimpinan di IAIN yang berfungsi dalam perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan dan monitoring dalam penyelenggaraan pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin, maka setidaknya dapat diprediksi, bahwa keputusan yang tidak melibatkan suara perempuan dapat menghasilkan kebijakan yang subjektifitas laki-laki, atau tidak berimbang antara laki-laki dan perempuan. Terlebih lagi, apabila para pejabat masih belum memiliki pemahaman dan sensitivitas tentang pembangunan yang responsive gender. Oleh karena itu, sangat diperlukan pertimbangan pejabat antara laki-laki dan perempuan agar dapat menghasilkan kebijakan yang seimbang, demokratis, dan berkeadilan gender.

#### d. Senat IAIN Antasari Banjarmasin

Menurut data perbandingan antara laki-laki dan perempuan sebagai pejabat senat di IAIN Antasari, baik senat Institut, maupun senat di fakultas masih belum berbanding. Pejabat senat laki-laki lebih banyak tinimbang pejabat senat perempuan, terutama pada senat Institut Anggota senat laki-laki mencapai 85%, sedangkan anggota senat perempuan hanya 15 persen. Secara keseluruhan jumlah laki-laki yang menjadi anggota senat adalah 72,94%, sedangkan perempuan berjumlah 27,06%, sebagaimana dapat dilihat dalam diagram berikut:



Dalam pembangunan yang berkeadilan gender, laki-laki dan perempuan mendapatkan hak yang sama dalam akses, partisipasi, control dan dalam mendapatkan manfaat dari pembangunan.

Control merupakan satu unsur yang sangat penting dalam pembangunan. Dalam hal ini, di IAIN Antasari, senat merupakan lembaga control dan wadah pengambilan keputusan. Oleh karena itu, sangat penting dalam level ini mempertimbangkan keseimbangan antara laki-laki dan perempuan agar keputusan dan control yang dilaksanakan oleh senat terhadap kebijakan dan pelaksanaan program IAIN

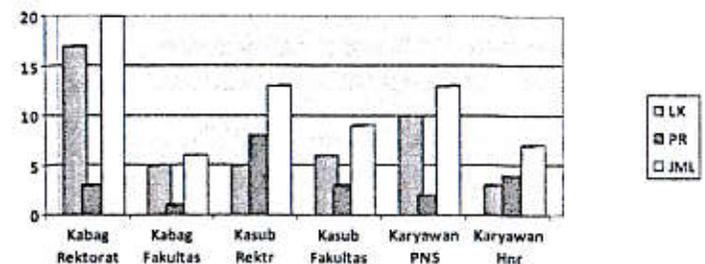
Antasari dapat berimbang, adil untuk kepentingan laki-laki dan perempuan yang berkepentingan terhadap program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin. Keputusan yang penting seperti, dalam perencanaan dan kebijakan dalam program penyediaan sarana dan prasarana misalnya, apabila hanya dilakukan oleh para laki-laki saja, maka mereka tidak akan memahami kepentingan (aspirasi) perempuan, atau akan terjadi sebaliknya. Oleh karena itu, pada akhirnya sarana dan prasarana yang disediakan (ada) di IAIN sangat tidak responsif gender, terutama dalam hal ini tidak mementingkan kebutuhan-kebutuhan perempuan. Ini seperti membangun WC yang tidak ada sekatnya dengan laki-laki, sehingga sulit untuk digunakan oleh perempuan, kemudian membangun tempat wudhu yang tinggi, sehingga sulit digunakan perempuan untuk mencuci kaki, dan lain-lain. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan peran serta perempuan dalam merencanakan pembangunan sarana dan prasarana, baik untuk pembelajaran, maupun untuk kepentingan lainnya.

#### e. Pejabat Non Akademik IAIN Antasari Banjarmasin

Dilihat dari pejabat non akademik pun, maka jumlah laki-laki lebih besar dalam menjabat pimpinan Kabag di IAIN Antasari, baik di tingkat Institut, Rektorat ataupun di tingkat fakultas. Perempuan dalam jabatan ini lebih banyak pada jabatan Kasubag, namun demikian pada jabatan ini pun masih lebih banyak dijabat oleh laki-laki. Ini di sisi lain, dikarenakan jumlah karyawan di IAIN juga lebih banyak laki-laki. Oleh karena itu, dalam setiap jabatan kepemimpinan pun didominasi oleh laki-laki. Salah satu penyebabnya diprediksi, karena dalam penentuan kenaikan jabatan atau pangkat di IAIN sangat netral gender. Ini mengingat bahwa kenaikan jabatan tersebut

ditentukan oleh lamanya bekerja, dan pendidikan si karyawan sendiri.

Data tentang pejabat non akademik dapat dilihat dalam diagram sebagai berikut:



Apabila dihadapkan pada tingkat pendidikan, maka persoalan perempuan dalam memimpin suatu jabatan lagi-lagi dipengaruhi oleh latar belakang yang bervariasi, dan relative lebih terkendala tinimbang laki-laki. Persoalan-persoalan ini seharusnya menjadi pertimbangan pimpinan yang memiliki kebijakan sensitif gender, untuk mengupayakan peningkatan kualitas karyawan perempuan. Ini karena peran serta perempuan dalam pembangunan, terutama pelaksanaan program pendidikan ini sangat penting. Karena perempuan juga memiliki kemampuan, keuletan, ketelitian dan tertib dalam bekerja.

#### f. Pejabat Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin

Salah satu lembaga program pendidikan Tinggi IAIN Antasari Banjarmasin yang paling penting dalam pengembangan keilmuan, Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin juga masih belum mempertimbangkan perimbangan penempatan antara laki-laki dan perempuan. Pimpinan Pasca, baik Direktur maupun Asisten Direktur

dijabat oleh laki-laki, perempuan hanya ketua pada salah satu Prodi dan sekretaris Prodi. Kemudian jumlah karyawan tidak berbanding antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan dalam perencanaan atau penganggaran lebih didominasi aspirasi laki-laki. Ini misalnya pada penempatan media belajar (LCD) yang tidak mempertimbangkan kepada kemanfaatan dosen perempuan, di mana peletakaannya yang tinggi dan sulit untuk langsung diakses oleh dosen perempuan. Tentang sarana dan prasarana, misalnya tidak terdapat wc khusus perempuan, kemudian tidak terdapat tempat wudhu perempuan, padahal mahasiswa Pascasarjana juga terdiri dari banyak perempuan, meskipun tidak berbanding sama dengan laki-laki, namun demikian seharusnya ada perencanaan yang juga responsive gender.

Selain pejabat IAIN, Dosen dan Karyawan, pada jabatan-jabatan lainnya pun di IAIN Antasari masih belum menggambarkan keseimbangan antara laki-laki dan perempuan, misalnya pada jabatan-jabatan lembaga-lembaga structural IAIN Antasari Banjarmasin, kemudian pada lembaga-lembaga non structural IAIN Antasari Banjarmasin. Pada lembaga-lembaga ini kepemimpinan didominasi oleh laki-laki, bahkan penempatan karyawan pun hampir tidak mempertimbangkan adanya karyawan perempuan. Dari sejumlah lembaga non structural yang ada, yaitu 7 lembaga non structural, hanya PSG IAIN Antasari yang diketuai dan lebih banyak anggota Perempuan.

#### g. Pejabat Lembaga-lembaga Struktural di IAIN Antasari Banjarmasin

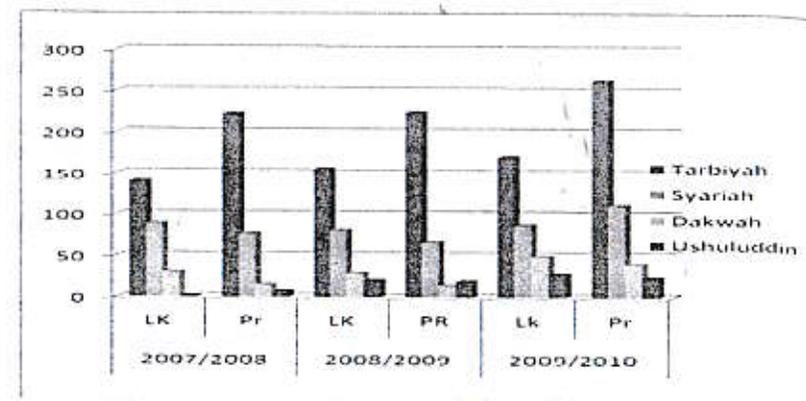
Kebijakan yang perlu ditinjau kembali oleh pimpinan IAIN Antasari Banjarmasin adalah, bahwa di semua lembaga-lembaga structural IAIN Antasari Banjarmasin secara

keseluruhan dijabat oleh laki-laki. Ini seperti Puslit, PPM, PPB, Puskom. Bahkan seluruh karyawannya pun adalah laki-laki. Hanya di Perpustakaan yang terdapat karyawan perempuan. Padahal peran perempuan juga sangat penting di lembaga-lembaga tersebut, mengingat laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dan berkepentingan dengan lembaga-lembaga tersebut. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan keikutsertaan perempuan dalam pengembangan lembaga-lembaga tersebut. Ada kemungkinan peran perempuan dalam pengembangan lembaga-lembaga ini, akan membawa pencapaian kepada hasil yang lebih maksimal.

#### h. Kondisi Mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin

Analisis gender terkait dengan kondisi mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin dilihat dari beberapa kondisi, yaitu 1) Jumlah Kuantitas Mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin, 2) kepengurusan BEM IAIN Antasari Banjarmasin, kemudian 3) penerima beasiswa di IAIN Antasari Banjarmasin.

Data kondisi mahasiswa pada tiga tahun terakhir dapat dilihat dala tabel berikut:



Dari data yang dipaparkan dalam diagram tersebut, dapat dilihat bahwa gambaran kondisi mahasiswa secara keseluruhan berimbang, antara laki-laki dan perempuan. Apabila ditelusuri berdasarkan fakultas, maka mahasiswa pada fakultas Tarbiyah lebih didominasi oleh perempuan, mahasiswa pada fakultas Syariah lebih didominasi oleh laki-laki, kemudian mahasiswa pada fakultas Ushuluddin lebih didominasi oleh laki-laki dan mahasiswa pada fakultas Dakwah berbanding antara laki-laki dan perempuan dalam jumlah keseluruhan fakultas. Dari gambaran ini, dapat diuraikan bahwa mahasiswi lebih banyak berorientasi kepada tujuan untuk menjadi guru, ini dikarenakan guru merupakan pekerjaan yang dianggap netral dan memberikan harapan yang lebih jelas kepada perempuan. Lain halnya dengan hukum, atau kesyariahan, maka kebanyakan mahasiswa menganggap bahwa hakim dan sejenis pekerjaan yang mengarah kepada pengadilan Agama atau KUA, maka lebih diminati oleh laki-laki (Wawancara kepada beberapa mahasiswa IAIN, fakultas Tarbiyah dan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin).

Jadi tampaknya perbandingan jumlah kuantitas mahasiswa dan mahasiswi dalam kecenderungan menentukan di mana berkuliah, adalah lebih diarahkan oleh orientasi kepada tujuan pekerjaan atau masa depan yang lebih praktis bagi mereka kebutuhan laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih praktis untuk menjadi guru, sementara tidak praktis untuk menjadi hakim dan sejenisnya yang ditawarkan oleh fakultas Syariah.

Begitu juga pada fakultas Ushuluddin, dibandingkan dengan fakultas Dakwah, maka mahasiswi (perempuan) lebih banyak berada pada fakultas Dakwah ketimbang fakultas Ushuluddin. Ini dimungkinkan mengingat fakultas Dakwah lebih praktis tinimbang pada fakultas Ushuluddin. Jadi tampaknya perempuan (mahasiswa lebih cenderung

mengambil fakultas yang lebih mengarahkan tujuan yang lebih praktis dalam pekerjaan. Di sisi lain, dilihat dari tujuan fakultas Ushuluddin yang mengarah kepada pencetakan ulama, maka yang cenderung menjadi ulama pada khususnya (diketahui secara umum) di Banjarmasin adalah laki-laki, dan jarang sekali ulama perempuan. Oleh karena itu, kepraktisan tujuan pendidikan ini tampaknya mempengaruhi mahasiswa dan mahasiswa mengambil tempat belajar dan sekaligus untuk memberikan keberhasilan di masa depannya kelak.

Analisa gender lain yang dapat ditarik dari jumlah kuantitas mahasiswa yang sudah lebih banyak perempuan, mengharuskan pimpinan IAIN untuk melahirkan kebijakan yang responsif, dalam penyediaan prasarana atau sarana misalnya. Sarana belajar yang responsif perempuan, misalnya penempatan LCD yang dapat diakses perempuan. Kemudian dalam penyediaan sarana dan prasarana lainnya yang menunjang aktivitas mahasiswa di kampus seperti tempat sholat, tempat wudhu, WC dan lain-lain. Ini perlu diperhatikan, jika lebih banyak perempuan, maka wc untuk perempuan harus tersedia lebih banyak dari pada laki-laki. Kemudian tempat wudhu untuk perempuan harus representative, dan seterusnya, mengingat keterbatasan perempuan dari laki-laki harus juga diakomodasi oleh lembaga pendidikan yang responsif gender.

Meskipun secara keseluruhan perimbangan jumlah kuantitas antara laki-laki dan perempuan sudah lebih banyak perempuan, namun demikian tidak menjadikan perbandingan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan BEM IAIN Antasari Banjarmasin. Sebagaimana tercatat pada Nopember 2010, bahwa kepemimpinan BEM IAIN Antasari Banjarmasin didominasi oleh laki-laki, apalagi dalam struktur kepemimpinan intinya. Kondisi ini akan tetap tidak memberikan perencanaan atau keputusan yang berimbang terhadap hal-hal

yang berkaitan dengan akses, partisipasi, control dan manfaat yang diperoleh dari input dan output BEM tersebut.

Di sisi lain, jumlah kuantitas mahasiswa dapat dibandingkan, mana yang paling dominan dalam mendapatkan beasiswa, apakah berbanding antara mahasiswa dan mahasiswa, yang secara kuantitas jumlahnya sudah berbanding. Ini juga akan memberikan hasil analisis terhadap kebijakan pimpinan apakah netral gender, bias gender, atau responsive gender.

Meskipun demikian, dibanding laki-laki, maka di kampus yang sudah berbanding jumlah laki-laki dan perempuan ini, mereka memiliki kekhususan sendiri berdasarkan kecenderungan dan aspirasi perempuan untuk melaksanakan lembaga kajian perempuan, yaitu Lembaga Pengkajian dan Pengajian (LPP) An-Nisa. Meskipun lembaga ini bias kepada perempuan, karena dikhususkan kepada pengkajian dan pengajian perempuan dan tentang perempuan. Namun demikian, lembaga ini sesungguhnya bukan diarahkan untuk mencapai suatu perbandingan antara laki-laki dan perempuan, baik secara kuantitas maupun secara kuantitas. Output dari lembaga ini sangat penting untuk penyadaran kepada kajian keagamaan dan keperempuanan. Selain itu, yang perlu diharapkan apakah lembaga ini dapat mengakomodasi ketertinggalan kualitas perempuan untuk dapat ikut serta secara maksimal dalam pembangunan.

## 2. Kebijakan Strategik IAIN Dilihat dari Perspektif Gender

Kebijakan strategis merupakan hal yang sangat penting untuk melihat keberhasilan IAIN Antasari dalam pelaksanaan dan pengembangan program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin. Rumusan kebijakan IAIN Antasari Banjarmasin, mulai dari Visi, misi, sasaran, tujuan dan pengembangan IAIN Antasari dapat dinyatakan sangat netral gender. Meskipun

sesungguhnya pembangunan yang responsif gender (PUG) sudah mulai ditekankan kepada seluruh lembaga Negara, dan bahkan dalam bidang pendidikan, namun tampaknya ini masih belum mempengaruhi kebijakan yang dilakukan di IAIN Antasari Banjarmasin.

Mengingat data-data yang menunjukkan ketertinggalan perempuan di berbagai hal, dalam penyelenggaraan pendidikan di IAIN, maka dalam penentuan kebijakan di IAIN sudah perlu meninjau persoalan-persoalan tersebut untuk melahirkan kebijakan-kebijakan yang responsif gender.

Kebijakan yang responsif gender merupakan strategi dalam pencapaian keadilan dalam seluruh aspek pembangunan, terlebih-lebih dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, upaya pengarusutamaan gender (PUG) mendapatkan momentumnya sekarang, berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No 06 tahun 2010, bahwa setiap lembaga public (pemerintah) perlu merencanakan Anggaran yang Responsif Gender untuk mencapai keadilan gender dalam setiap bidang pembangunan.

IAIN Antasari sebagai lembaga pendidikan, maka sudah saatnya menyusun perencanaan dan membuat kebijakan yang mempertimbangkan aspirasi laki-laki dan perempuan dalam setiap programnya, untuk mencapai hasil program pendidikan yang adil.

## 3. Kondisi Akademik di IAIN Antasari Dilihat dari Perspektif Gender

Berdasarkan data yang digali mengenai kondisi akademik di IAIN Antasari Banjarmasin adalah berkaitan dengan proses pembelajaran, terutama terkait dengan kurikulum, pelaksanaan proses pembelajaran seperti menentukan tujuan, materi, melaksanakan pembelajaran dengan strategi pembelajaran yang responsive gender, kemudian dalam pelaksanaan evaluasi dalam

belajar, dan penyediaan dan penempatan sarana (fasilitas) atau prasarana pembelajaran, baik fasilitas yang secara langsung berkaitan dengan pembelajaran (fasilitas utama) maupun fasilitas penunjang di IAIN antasari secara keseluruhan seperti tempat sholat, tempat wudhu, serta WC.

#### a. Kurikulum IAIN Antasari Banjarmasin

Terkait dengan kurikulum IAIN Antasari Banjarmasin di antaranya ada yang secara tersendiri telah melaksanakan pembelajaran gender dalam satu mata kuliah, seperti jurusan PGMI dan program Kualifikasi di fakultas Tarbiyah IAIN Antasari, selebihnya tidak ada yang melakukan pembelajaran gender secara khusus.

Apakah pemahaman tentang gender atau kesadaran yang sensitif gender sudah dilakukan oleh fakultas atau pun dilaksanakan oleh masing-masing dosen di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, akan digali dalam penelitian ini dalam beberapa poin, antara lain dengan melihat pada: 1) materi beberapa mata kuliah yang dianggap seharusnya menggali dan menerapkan kurikulum atau materi yang responsif gender seperti Tafsir, Hadits, Ushul Fiqh/Fiq, SKI, dan Psikologi, baik Psikologi pendidikan, Psikologi Hukum, Psikologi Islam, maupun Psikologi Dakwah. Penggalan data dalam kaitannya dengan kurikulum ini, selain dengan teknik pengamatan langsung terhadap dosen yang mengajar mata kuliah-mata kuliah tersebut, juga dikroscek dengan wawancara kepada dosen, dan mahasiswa serta menggunakan dokumentasi, seperti materi kurikulum yang digunakan. Ada beberapa kesimpulan dari tanggapan hasil wawancara yang digambarkan sebagai berikut:

- 1) Ada pandangan yang menganggap bahwa tidak ada perbedaan secara khusus untuk materi perkuliahan, baik

Tafsir, Hadits, Akhlak dan Tasawuf, Fiqih/Masailul Fiqhiyah, Psikologi Pendidikan, maupun Psikologi Hukum, apakah untuk perempuan atau untuk laki-laki, materi pada umumnya diajarkan kepada laki-laki dan perempuan dan harus diketahui oleh laki-laki dan perempuan.

- 2) Ada pandangan bahwa materi perkuliahan yang ada lebih dominan kegunaannya untuk laki-laki tapi tetap diajarkan juga untuk perempuan, pembelajaran khususnya biasanya diajarkan di LKK.
- 3) Ada pandangan bahwa ada materi tertentu dalam mata kuliah Tafsir tentang gender, bahkan dalam Al-Qur'an an-Nisa (perempuan) lebih banyak disebut Ar-Rijal (laki-laki), begitu juga pada materi mata Kuliah Hadits, sehingga perlu ada penafsiran hadits yang responsive gender. Apabila dulu tidak begitu memahami tentang keadilan gender, maka sekarang perkembangan penafsiran atau interpretasi disesuaikan dengan metodologinya. Oleh karena itu, dosen perlu memahami keilmuan tentang gender, dan memahami metode penafsiran baru yang responsif gender, agar tidak bias dalam melaksanakan pembelajaran terhadap terutama materi-materi yang berkaitan dengan persoalan tersebut.
- 4) Ada pandangan bahwa tidak perlu membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam kurikulum Hukum, karena semuanya sama saja dalam hal mendapatkan hukum. Kebanyakan dosen tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh materi pelajaran, dan dalam materi pelajaran pun tidak dikhususkan kepada laki-laki saja atau perempuan saja, jadi bisa diikuti oleh siapa saja, tanpa pengecualian.

- 5) Ada pemahaman bahwa dalam bahasan tertentu maka diajarkan kepada yang khusus tersebut, misalnya bahasan tentang perempuan maka diajarkan kepada perempuan begitu juga sebaliknya, sedangkan yang agak sulit lebih diajarkan kepada laki-laki.

Dari beberapa pandangan tersebut, ada dosen tertentu yang memiliki pemahaman dan kesadaran tentang konsep gender, sehingga perlu menerapkannya dalam pembelajaran (kurikulum), namun demikian ada juga yang tidak menganggap perlu konsep gender dalam pembelajaran.

Selain ada jurusan tertentu yang mengajarkan mata kuliah tentang gender, maka dari pengamatan yang peneliti dalam kaitannya dengan kurikulum, memang secara khusus tidak ada materi yang memberikan tema atau poin secara khusus dalam kurikulum yang berkaitan dengan isu gender, misalnya khusus berkaitan dengan laki-laki atau perempuan, atau pemanfaatan metode keilmuan yang responsive gender. Namun demikian apabila diamati secara mendalam, sesungguhnya banyak mata kuliah yang perlu memberikan bahasan atau yang dapat dimuati dengan materi gender, tujuan ataupun metode keilmuan yang sensitif gender. Ini dapat dilakukan secara insert, atau sekaligus dapat diselipkan dalam materi, tujuan, atau metode pembelajaran yang digunakan oleh dosen untuk mencapai pemahaman dan kesadaran akan keadilan gender.

Materi-materi pelajaran tersebut adalah: *Pertama* pada materi Sejarah Peradaban Islam yang membahas tentang sejarah perkembangan Islam, keimuan dan umat Islam dari Zaman Klasik, Pertengahan dan Modern. Di sini sering dosen tidak memperhitungkan materi tentang ulama perempuan, peran serta perempuan dalam perkembangan sejarah, dalam peran keimuan, dalam peran kepemimpinannya atau perannya dalam perkembangan Islam dan umat Islam. Dengan demikian,

pada akhirnya seolah-olah perempuan tidak pernah terlibat dalam perkembangan sejarah umat Islam. Dosen secara materi maupun metodologi keilmuan dan pembelajaran SPI sering tidak sensitif gender, meskipun yang mengajarnya adalah perempuan sendiri.

*Kedua* pada mata kuliah Tafsir; ada materi-materi tafsir yang menunjukkan kekhususan untuk laki-laki dan perempuan, maka perlu disajikan secara representatif, misalnya tentang peran ibu dalam pengasuhan anak (pendidikan) kemudian peran Bapak dalam pengasuhan anak (pendidikan) seperti ayat-ayat tentang Luqman. Kemudian di sisi lain, dosen perlu memiliki kompetensi metode tafsir yang modern sekarang misalnya pemahaman tentang kesetaraan dan keadilan gender, yang tidak lagi menerjemahkan atau menafsirkan ayat secara harfiah, akan tetapi menerjemahkan dengan pendekatan secara komprehensif melingkupi kemampuan berbagai aspek keilmuan.

*Ketiga* pada mata kuliah Ilmu/Hadits; Hadits menjadi dasar yang kedua menentukan hukum dan penjelasan tentang Islam. Sering penafsiran hadits dilakukan secara harfiah, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyudutkan atau mendiskriminasi terhadap perempuan, padahal dalam Alquran sendiri Allah tidak membedakan seluruh ummatnya kecuali dalam ketaqwaan. Oleh karena itu, perlu pemahaman metodologi komprehensif dalam Ilmu/Hadits sehingga memberikan pengajaran yang benar terhadap mata kuliah ini.

*Keempat* pada mata Kuliah Ushul/Fiqh; mata kuliah ini sangat penting memberikan pembelajaran terkait dengan ketentuan beribadah umat Islam. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan materi yang berbanding untuk laki-laki dan untuk perempuan, misalnya terkait dengan imam, bagaimana apabila imam laki-laki, kemudian bagaimana caranya

imam perempuan dan lain sebagainya. Kemudian pertimbangan-pertimbangan metodologi yang tepat dalam menjelaskan ketentuan-ketentuan ibadah yang melihat kepentingan baik laki-laki maupun perempuan.

*Kelima* pada mata kuliah psikologi, baik pendidikan, dakwah, Ushuluddin, maupun Syariah, masing-masing terdapat kekhasan tersendiri. Mata kuliah ini akan memberikan warna tersendiri, karena psikologi adalah ilmu perilaku atau aktivitas yang mendasari antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini dosen perlu memiliki wawasan yang luas terkait dengan gender, Ham, dan lain-lain, sehingga memberikan dasar yang komprehensif dan tetap serta sensitif gender. Memberikan pemahaman psikologis yang tidak lagi tradisional, tetapi berdasarkan metodologi keilmuan yang sensitif gender.

Selain mata kuliah-mata kuliah tersebut, masing-masing dosen perlu mengkaji kembali kelayakan isi kurikulum berdasarkan kepentingan dan perkembangan keilmuan serta sensitif gender, baik secara materi, tujuan, maupun dengan dasar metodologi keilmuan yang dijadikan dasar pembelajaran oleh masing-masing dosen.

Lebih lanjut penting sekali pertimbangan laki-laki dan perempuan dalam pertimbangan kurikulum, materi apa yang neral, yang lebih diarahkan untuk laki-laki atau diarahkan untuk perempuan. Perimbangan komponen materi tersebut sangat penting peimbangannya, sehingga dapat mengakomodasi kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam materi pelajaran (kurikulum).

#### **b. Proses Pembelajaran di IAIN Antasari Banjarmasin**

Proses pembelajaran atau pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dalam program pendidikan di IAIN Antasari Banjarmasin. Oleh karena itu, kegiatan ini merupakan

kegiatan yang sangat penting dalam program pendidikan di IAIN Antasari dalam pelaksanaan program pendidikan untuk melahirkan output yang sensitif gender.

Terkait dengan penggalan data pada kegiatan proses pembelajaran adalah terkait dengan cara dosen atau strategi atau metode dosen dalam mengajar, kemudian pelaksanaan evaluasi dalam pembelajaran itu sendiri. Apakah pelaksanaan proses pembelajaran ini sudah sensitif gender atau belum penulis gali dengan cara pengamatan langsung, dan dikroscek melalui wawancara kepada beberapa dosen di IAIN Antasari pada 4 fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuluddin, dan Fakultas Dakwah.

Data untuk menggali informasi ini digali melalui beberapa hal, yaitu: 1) terkait dengan kegiatan diskusi, penempatan duduk mahasiswa, pemberian tugas, memberikan motivasi, menggunakan metode belajar, apakah mengarah kepada laki-laki atau perempuan. Atau apakah proses pembelajaran yang dilaksanakan sudah mengakomodasi aspirasi laki-laki dan perempuan.

Terdapat beberapa pandangan dalam penerapan pembelajaran yang responsif gender yang disimpulkan dari beberapa dosen yang menjadi informan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Ada pandangan bahwa tidak harus ada perbedaan dalam pemberian tugas, pengaturan tempat duduk mahasiswa, diskusi serta dalam memberikan motivasi kepada mahasiswa.
- b) Ada pandangan bahwa mungkin permasalahan yang ada kurangnya kemampuan perempuan dibanding laki-laki, dalam merespon pelajaran maka lebih aktif laki-laki, namun demikian terkadang dalam bobot (kualitas) lebih bagus perempuan

- c) Ada pandangan bahwa pengaturan tempat duduk mahasiswa terserah mereka memilih/menentukan sendiri, jadi tidak ada unsure yang bias.
- d) Dalam pelaksanaan pembelajaran seperti Tafsir, Al-Qur'an maka terdapat kendala pada perempuan, karena perempuan mengalami haid (berhalangan), sehingga sulit dalam proses pembelajaran.
- e) Ada anggapan bahwa laki-laki lebih bagus dalam merespon/menanggapi dalam proses pembelajaran.
- f) Tidak perlu perbedaan antara laki-laki dan perempuan, karena mereka diberikan kesempatan yang sama.
- g) Ada pandangan yang harus mengatur tempat duduk laki-laki sejajar dan dalam pemberian tugas perempuan sekelompok dengan perempuan dan laki-laki sekelompok dengan laki-laki agar terhindar dari fitnah;
- h) Ada pandangan yang menganggap sebaliknya, bahwa kebanyakan perempuan yang lebih merespon/menanggapi.
- i) Ada pemahman, bahwa meskipun ada materi yang khusus (berbeda antara laki-laki dan perempuan), akan tetapi dalam pembelajaran tetap sama diajarkan kepada laki-laki dan perempuan.
- j) Ada pemahaman, bahwa membedakan laki-laki dan perempuan dalam proses pembelajaran, materi pelajaran, atau tempat duduk, atau dalam pemberian tugas menunjukkan ketidakadilan, karena konsepnya sama saja(keadilan); sama-sama saja/sebanding antara lak-laki dan perempuan.
- k) Ada pandangan bahwa dalam memberikan contoh misalnya yang berkaitan dengan perempuan maka contohnya perempuan begitu juga sebaliknya yang

berkaitan dengan laki-laki maka contohnya laki-laki; ini tidak ada perbedaan/sama saja.

Perbedaan-perbedaan tersebut bervariasi sesuai dengan pemahaman mereka terhadap pembelajaran yang responsif gender. Di antara dosen, ada yang menganggap harus netral dalam melaksanakan pembelajaran, dan mahasiswa serta mahasiswi harus dianggap tidak berbeda. Ada pula yang membedakan, bahwa laki-laki lebih aktif sedangkan perempuan kurang aktif, namun demikian masih belum mengakomodasi mereka dengan pembelajaran yang responsif gender. Di samping itu, bahkan ada yang sangat bias, menganggap keragaman laki-laki dan perempuan dapat menimbulkan fitnah. Ini tentu saja dilatarbelakangi oleh pemahaman yang berpendapat tersebut terhadap konsep gender dan pembelajaran yang responsif gender.

Selain dikroscek kepada beberapa dosen, terkait dengan proses pembelajaran ini, dilakukan juga kroscek kepada beberapa mahasiswa. Hal ini, agar data yang diperoleh dapat disajikan dengan lebih komprehensif. Hasil dari tanggapan mereka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Ada kesadaran bahwa ada penerapan pembelajaran yang tidak responsif (tidak adil), di mana dalam pelaksanaan diskusi lebih mengarah ke mahasiswa laki-laki karena perempuan lebih pendiam;
- b) Sebaliknya ada yang berpandangan bahwa pengelolaan kelas dan diskusi lebih diarahkan kepada perempuan, karena mahasiswanya lebih banyak perempuan daripada mahasiswa laki-laki;
- c) Yang lebih menonjol dalam kelas adalah yang lebih berperan dalam diskusi dan yang lebih dominan itu adalah laki-laki;

- d) Pada umumnya berpandangan bahwa tidak perlu ada perbedaan guru dalam pengelolaan kelas, pemberian tugas, dalam mengarahkan diskusi, atau dalam memberikan motivasi kepada laki-laki dan perempuan.

Pandangan tersebut dapat diklasifikasikan, bahwa pelaksanaan pembelajaran tidak adil; ada yang menganggap lebih berpihak kepada laki-laki saja, karena perempuan kurang memberikan respon; ada yang menganggap lebih berpihak kepada perempuan karena perempuan lebih besar jumlahnya; kemudian ada yang menganggap lebih berpihak kepada yang dominan dalam diskusi saja. Selebihnya menganggap bahwa pembelajaran dilaksanakan secara netral, tidak membedakan laki-laki dan perempuan.

Dosen yang responsif gender akan menerapkan pembelajaran dengan melihat pada persoalan mana yang lebih memerlukan, misalnya diberikan motivasi lebih besar, mana yang memerlukan pembinaan lebih intensif, atau hal-hal yang spesifik untuk mengembangkan kesamaan dan persamaan, agar tidak terjadi kesenjangan yang jauh antara mahasiswa dan mahasiswi.

Mahasiswi meskipun lebih banyak secara kuantitas, namun dalam proses pembelajaran seperti dalam diskusi dan lain-lain, ternyata kurang aktif tinimbang laki-laki. Seorang dosen harus memahami kondisi tersebut, apakah hal tersebut disebabkan oleh persoalan budaya, misalnya bahwa perempuan pemalu atau hal-hal yang melatarbelakanginya, maka dosen harus peka terhadap persoalan ini, sehingga dapat melaksanakan pembelajaran dengan bijak, atau kebijakan yang responsif gender.

Dalam penelitian ini, meskipun ada beberapa dosen yang memahami dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran responsif gender, namun pada umumnya masih banyak yang

masih belum memahami pembelajaran yang responsif gender, atau pada umumnya netral gender, dan bahkan menganggap tidak perlu proses pembelajaran yang responsif gender.

Perimbangan dosen antara laki-laki dan perempuan sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran, dalam memberikan pandangan atau masukan terhadap kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, dan lain-lain. Ini mengingat bahwa yang mengerti dengan persoalan laki-laki adalah laki-laki juga, sedangkan yang mengerti persoalan perempuan adalah perempuan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal, perlu mempertimbangkan keseimbangan antara laki-laki dan perempuan.

### c. Fasilitas Belajar di IAIN Antasari

#### 1) Fasilitas Utama

Untuk melihat berbagai penyediaan dan pemanfaatan media sebagai fasilitas utama dalam proses pembelajaran, maka dalam penelitian ini diarahkan dengan wawancara kepada beberapa dosen dan mahasiswa memberikan, selain pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.

Ada dua anggapan terkait dengan sarana dan prasarana belajar yang sensitif gender, oleh dosen dan mahasiswa IAIN Antasari, yaitu a) bahwa tidak perlu mempertimbangkan kepentingan atau keterbatasan laki-laki dan perempuan. Perempuan harus dapat bersaing dengan laki-laki, karena masalahnya ada pada perempuan sendiri yang kurang mampu tinimbang laki-laki. Oleh karena itu perlu upaya pengembangan kualitas perempuan sendiri dan kesadaran perempuan dalam kompetensi ini; dan b) umumnya tanggapan menyatakan bahwa penyediaan dan penempatan sarana dan prasarana pembelajaran sudah adil.

Tanggapan tersebut masih belum memperhatikan penempatan media belajar secara maksimal, misalnya dalam penempatan LCD di atas (tempat yang tinggi), lebih membatasi keterbatasan perempuan dalam mengaksesnya. Di sisi lain, penempatan kantor, penyediaan meja dosen, juga sama sekali tidak didasari oleh aspirasi kebutuhan perempuan terhadap tempat lebih layak dan representative lebih diperlukan. Ini misalnya dikarenakan perempuan mengalami proses kodrati yang mengharuskannya memiliki atribut yang lebih banyak, misalnya kepentingannya ketika dosen perempuan mengalami haid (menstruasi), kemudian ada dosen perempuan yang hamil, atau baru melahirkan. Kondisi-kondisi tersebut tidak dapat disamakan dengan kondisi-kondisi orang yang normal, sehingga memerlukan pemenuhan media yang maksimal terhadap kebutuhan mereka.

Ketika persoalan tersebut dikroscek dengan beberapa mahasiswa, maka ditanggapi dengan beberapa tanggapan, bahwa persoalan pemanfaatan perempuan terhadap sarana dan prasarana belajar utama khususnya sangat kurang dibanding laki-laki. Pada umumnya disebutkan persoalannya bukan karena keterbatasan dalam mengakses, karena penyediaan dan penempatannya yang belum maksimal, namun juga lebih dikarenakan kepada persoalan perempuan yang tertinggal ketimbang laki-laki.

Ini menjadi rekomendasi yang sangat penting bagi pimpinan IAIN untuk memberikan solusi terkait dengan pengembangan kualitas dosen perempuan dalam menggunakan media pembelajaran dengan lebih baik.

## 2) Fasilitas Penunjang

Selain fasilitas pembelajaran utama, dalam penelitian ini digali pula berkaitan dengan fasilitas pendukung, baik

pemanfaatannya terkait dengan kepentingan dosen dan terkait dengan mahasiswa. Fasilitas ini seperti tempat sholat, mesjid, tempat wudhu, dan WC. Fasilitas ini baik yang berada di Kantor-kantor, di Mesjid, maupun di sekitar gedung atau di sekitar ruang belajar.

### a) Tempat Sholat

Tempat sholat terutama mesjid, perempuan diberi tempat yang sangat sedikit dari ruangan mesjid terdapat tempat mukena, namun tidak terdapat tempat untuk menukar pakaian. Ruangan ini sepertinya belum memberikan ruangan yang representative bagi perempuan yang sangat banyak di kampus ini untuk beribadah, di mana sebelum melakukan sholat, maka perempuan terlebih dahulu mempersiapkan diri untuk sholat seperti harus menukar pakaian, yang harus berhati-hati di ruangan yang sempit ini agar tidak kelihatan auratnya. Oleh karena itu, memang nampaknya sedikit dosen perempuan atau pun mahasiswi memilih untuk sholat berjamaah di mesjid ini karena ruangan yang tidak representative. Kebanyakan dosen memilih tempat sendiri sholat di kantor atau di ruangan secara khusus untuk dapat melakukan sholat dengan lebih nyaman dan khusus. Akan tetapi bagi mahasiswi, memang nampak memiliki kendala dalam melakukan sholat dengan leluasa karena mereka tidak memiliki tempat yang lebih khusus.

### b) Tempat Wudhu

Ada terdapat tempat (wudhu) yang dapat digunakan untuk berwudhu, misalnya di mesjid IAIN sendiri, di Gedung PSB yang baru, atau di Lantai bawah Rektorat, atau sering mahasiswa atau dosen juga menggunakan WC sekaligus untuk tempat berwudhu.

Tempat wudhu di mesjid IAIN sudah representative untuk perempuan, karena tempatnya secara khusus dan tertutup sehingga dapat melindungi aurat perempuan yang kebetulan memiliki keterbatasan dalam pakaian dan aurat (kodrat perempuan). Kemudian tempat wudhu di rektorat di lantai bawah, terdapat tempat wudhu yang representative, disediakan secara khusus dan tertutup untuk perempuan, sehingga tempat ini dapat digunakan oleh perempuan dengan leluasa dan lebih nyaman dan khusus.

Adapun tempat wudhu di tempat-tempat lainnya, seperti di PSB, ada keran air dan tempat wudhu yang sering digunakan dan dapat digunakan oleh perempuan, namun demikian tidak representative, karena penempatannya tinggi sehingga untuk mencuci kaki perempuan yang selalu memakai rok yang panjang lebih kesulitan, sedangkan untuk laki-laki, karena mereka memakai celana panjang sehingga tempat wudhu ini tidak member kesulitan. Dengan demikian tempat wudhu yang tinggi seperti ini tidak representative gender. Ke depan perencanaan pembangunan fasilitas atau sarana seperti ini harus diperhatikan.

Tempat-tempat wudhu yang disediakan tidak representative seperti ini, pada akhirnya membuat para dosen perempuan serta mahasiswa lebih memilih WC untuk sekaligus tempat untuk berwudhu. Di antaranya karena menganggap ini darurat, agar mereka dapat tetap menjaga aurat maka lebih memilih WC sebagai tempat wudhu.

### c) WC

Fasilitas atau sarana yang sangat penting dalam mendukung proses pembelajaran juga adalah WC. Apalagi apabila harus berada di kantor atau di kampus dari pagi pada jam 09.00 sampai dengan jam 16.00. laki-laki dan perempuan

sangat memerlukan ketersediaan WC yang banyak. Khususnya berkaitan dengan perempuan, secara kodrati ada perempuan yang sedang menstruasi (haid), ketika dalam kondisi ini maka keperluan perempuan di dalam WC untuk menukar atau mengganti pakaian dan terkait dengan kepentingannya tersebut, lebih besar dari perempuan yang sedang tidak menstruasi apalagi di banding laki-laki. Keperluan perempuan di sisi lain, adalah untuk menutup aurat dan pakaian perempuan, sehingga penyediaan WC dan atribut WC untuk menaruh pakaian, tas dan lain-lain.

Penyediaan WC di mesjid IAIN Antasari untuk perempuan sama sekali tidak layak untuk perempuan, baik atributnya, kemudian letaknya yang berada di samping jalanan, kemudian bersampingan dengan WC laki-laki, yang agak sulit untuk menggunakannya bagi perempuan, kecuali apabila sedang benar-benar kosong dari para laki-laki yang sedang berkeliling atau berwudhu di sana. Kemudian penyediaan wc di tempat pembelajaran lainnya masih belum representative gender. WC yang sudah layak penyediaannya hanya di ruang rektorat IAIN Antasari lantai I dan Lantai 3, meskipun masih belum benar-benar representatif, karena WC perempuan kuncinya rusak dan tidak terdapat atribut untuk menaruh tas dan pakaian.

Terkait dengan kepetingan terhadap sarana-prasarana baik yang langsung berkaitan dengan belajar, maupun sarana yang mendukung proses pembelajaran di IAIN Antasari Banjarmasin, maka pimpinan yang bijaksana harus memiliki pertimbangan yang strategis untuk memberikan pemenuhan terhadap hak-hak penggunaanya dengan maksimal. Kebijakan tersebut adalah berdasarkan pada kebijakan yang responsif gender.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan penyajian dan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi sumber daya manusia dosen, pejabat, Senat, dan karyawan di IAIN Antasari menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih besar dari pada perempuan, baik secara kuantitas, maupun dilihat dari kualitas pendidikan. Kemudian jumlah kuantitas mahasiswa secara keseluruhan, lebih besar jumlah mahasiswi (PR) tinimbang mahasiswa (LK). Terkait dengan data ini, dapat dilihat berdasarkan data terpilah antara laki-laki dan perempuan.
2. Kebijakan strategic IAIN Antasari belum memanfaatkan data terpilah untuk menyusun kebijakan yang responsif gender, termasuk dalam pola rekrutmen dosen, karyawan, dan mahasiswa. Kebijakan yang berjalan tergolong dalam katagori netral gender. Dalam hal ini laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan akses, manfaat, kontrol dan partisipasi dari kebijakan yang ada.
3. Kondisi akademik belum mengintegrasikan pengarusutamaan gender dalam kurikulum, proses pembelajaran, dan penyediaan dan penempatan fasilitas yang tersedia.

4. Belum ada strategi yang jelas dalam mendukung pengarusutamaan gender di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

#### A. Rekomendasi

Beberapa hal yang menjadi rekomendasi terkait dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Perlu terus dikembangkan pemilahan data antara laki-laki dan perempuan, tidak hanya berdasarkan hasil seleksi masuk dan mahasiswa yang terdaftar saja, tetapi meliputi pula hasil evaluasi akhir pembelajaran.
2. Data terpilah yang tersedia menjadi dasar untuk membuat perencanaan kebijakan yang responsif gender.
3. Perlu disusun strategi yang lebih jelas dalam pengarusutamaan gender di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, untuk selanjutnya dapat menyusun anggaran pendidikan yang responsif gender.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis & Metodologis ke Arab Penguasaan Model Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Crosby, F. J., *Relative Deprivation and Working Women*, New York: Oxford University Press, 1991.
- Engineer, Asghar Ali, *Hak-Hak Perempuan Dalam Islam*, Cet II, Yogyakarta: LSPPA., 2000.
- Fakih, Mansour, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Fisher, A. H., *Gender and Emotion: Social Psychology Perspectives*, United Kingdom: Cambridge University Press. 2000
- Handayani, Trisakti & Sugiarti, *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Malang: UMM Press, 2002.
- Huberman, A. Michael & Matthew B. Miles, *Analisis Data Kualitatif*, Penj. Rohendi Rosidi, Jakarta: UI., 1992.
- Mary Crowford & Rhoda Unger, *Woman and Gender: A Feminist Psychology*, United States of Amerika: The McGraw Hill Companies, Inc. 2000.
- Masu'di, Masdar F., "Potensi Perubahan Relasi Gender di Lingkungan Umat Islam: Sebuah Pengalaman", dalam Syafiq Hasyim (ed), *Menakar Harga Perempuan*, Bandung: Mizan, 1999.
- Matsumoto, David, *Culture and Psychology: Culture Around the World*, San Francisco, Wadsworth, a division of Thomson Learning, Inc. 2000.
- Megawangi, Ratna, *Membicarakan Berbeda*, Bandung: Mizan, 1999.

- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995
- Mosse, J.C., *Gender dan Pembangunan. (Half the Worlf, Half A Chance An Introduction to Gender and Development)*, Diterjemahkan oleh Hartian Silawati, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Shihab, Quraish, "Konsep Wanita Menurut Quran, Hadis, dan Sumber-Sumber Ajaran Islam" dalam Lies M. Marcoes-Natsir dan Johan H. Meuleman (Red), *Wanita Islam Indonesia dalam Kajian Tekstual dan Konstektual*, Jakarta: INIS, 1993.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D. O., *Social Psychology*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc. 2000.
- Umar, N., *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta Paramadina, 1999
- Vitayala, A.S., 1995. *Posisi dan peran Wanita dalam Era Globalisasi*, dalam E. L. Hastuti, *Pemberdayaan Petani dan Kelembagaan Lokal dalam Perspektif Gender*. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi pertanian Bogor, 2004.