

B A B V**KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Sistem promosi jabatan di institusi Kanwil Depagsu sampai sekarang masih di pengaruhi oleh budaya patriarki, orientasi nilai agama, dan faktor politik
2. Budaya patriarki kelihatannya masih mempengaruhi pola kerja Kanwil Depagsu sehingga konsep kesetaraan gender dalam arti yang sesungguhnya masih sulit untuk dilaksanakan, karena dipengaruhi juga oleh pemahaman ajaran agama yang tidak secara tegas mendudukan peran laki-laki dan perempuan;
3. Kanwil Depagsu tidak bisa menarik garis lurus antara konsep kesetaraan gender dengan interpretasi peraturan agama apalagi adanya konsideran yang terdapat dalam fatwa MUI masih belum menjelaskan dalam memberi definisi gender sesuai dengan maknanya;
4. Sistem kesetaraan gender yang berlaku di lingkungan Kanwil Depagsu belum optimal dapat dilaksanakan;
5. Pegawai di Kanwil Depagsu khususnya perempuan masih bersikap pasrah dan menerima apa yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Alasannya sifat perempuan diidentikkan dengan sifat sabar dan kurang berambisi untuk

bersaing dengan laki-laki seperti dalam sistem promosi jabatan. Karena Departemen Agama dalam membuat kebijakan selalu merujuk kepada pemahaman ajaran agama. Sementara perempuan dalam pemahaman ajaran agama terdapat perbedaan kedudukannya dengan laki-laki dalam masyarakat.

Dari kesimpulan faktual di atas dapat diambil kesimpulan konseptual yaitu konsep kesetaraan gender tidak dapat dilaksanakan secara utuh karena kesalahan interpretasi terhadap orientasi agama sehingga menciptakan ketidak setaraan gender. Diskriminasi budaya menyebabkan diskriminasi status yang menjadikan kesalahan interpretasi terhadap agama dan juga sosio kultural yang berlaku pada masyarakat saat ini, sehingga Kanwil Depagsu belum menemukan konsep kesetaraan gender dalam arti yang sesungguhnya sesuai dengan apa yang diharapkan, khususnya yang berkaitan dengan promosi jabatan. Juga

B. Implikasi

Meski pelaksanaan kesetaraan gender di institusi Kanwil Depagsu tidak maksimal bukan berarti Kanwil Depagsu tidak menjalankan instruksi pemerintah dalam pengarusutamaan gender di segala bidang. Namun Departemen Agama yang berbasis keagamaan dalam tugasnya sangat sulit mendudukan masalah kesetaraan gender sesuai dengan yang diharapkan yaitu kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam promosi jabatan.

Mungkin bidang yang tidak bersentuhan dengan masalah agama yang prinsipil seperti menjadi imam dalam Shalat, kahdi nikah atau sebagai pembimbing ibadah haji,

tidak menjadi masalah. Namun kenyataannya kesetaraan gender dalam memberi kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menerima haknya sebagai pengambil keputusan belum dapat diwujudkan.

C. Saran

Beberapa saran dikemukakan di bawah ini agar kesetaraan gender dapat dircalisasikan secara optimal khususnya pada Kanwil Depagsu:

1. Kanwil Depagsu agar lebih membuka diri untuk menambah wawasan tentang kesetaraan gender;
2. Fatwa MUI dan para ulama yang dianggap sebagai panutan umat Islam senantiasa terus menggali lagi potensi pengetahuan agama yang berkaitan dengan masalah kesetaraan gender.