

ARCHETYPE

Jurnal Ilmiah Psikologi & Terapan

KESETARAAN GENDER
DALAM LINGKUP ORGANISASI PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
TAHUN 2021

*GENDER EQUALITY IN THE SCOPE OF
THE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH SURABAYA ORGANIZATION
IN 2021*

Submit : 19 November 2021 Accepted : 25 November 2021 Published : 31 Desember 2021

Novia Nur Aini¹, Nur Afifah², Dinda Ayu M
novia.907@gmail.com¹, nurafifah0220@gmail.com² ,
meydianadindaayu@gmail.com³
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah,
ABSTRAK

Banyaknya kajian akademis mengenai isu gender menunjukkan bahwa ketidakadilan gender yang terjadi dalam masyarakat masih belum menemui titik final penyelesaiannya. Alih-alih adil secara gender, patriarki justru mengakibatkan ketimpangan relasi gender antara laki laki dan perempuan yang dapat termnifestasi dalam berbagai bentuk pada praktik sosial masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kesetaraan gender di Universitas Muhammadiyah Surabaya di bidang yang lain serta untuk membangun pemikiran dan menerapkan tentang kesetaraan gender. Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang akan digunakan adalah etnografik, yaitu catatan lapangan (*field note*) kemudian akan dilakukan pengkodean, kategorisasi atau klasifikasi kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya akan disusun tema-tema berdasarkan hasil analisis data tersebut. Hasil analissis data dapat diuraikan bahwa masing-masing struktur organisasi yang menduduki jabatan sebagai ketua umum atau pemimpin organisasi adalah seorang laki-laki, sedangkan perempuan rata-rata terletak pada posisi sekretaris dan bendahara umum. Padahal perempuan juga seharusnya mendapatkan hak yang sama dalam menjadi seorang pemimpin organisasi. Hasil wawancara dengan ketua BEM mengatakan bahwa laki-laki lebih potensial dan bertanggung jawab dibandingkan perempuan karena laki-laki lebih memiliki kekuatan dibandingkan perempuan.

Kata kunci: Kesetaraan gender

ABSTRACT

The number of academic studies on gender issues shows that gender inequality that occurs in society has not yet reached the final point of completion. Instead of being gender-equitable, patriarchy actually results in inequality in gender relations between men and women which can be manifested in various forms in the social practice of society. This study aims to describe gender equality at the University of Muhammadiyah Surabaya in other fields as well as to build ideas and apply gender equality at the University of Muhammadiyah. research using qualitative research methods. The data analysis that will be used is ethnographic, that is, from field notes, coding, categorization or classification will then be arranged systematically and then themes will be arranged based on the results of the data analysis. The results of data analysis can be described that each organizational structure that occupies the position of general chairman or organizational leader is a man, while women are on average in the positions of secretary and general treasurer. Whereas women should also have the same rights in becoming an organization leader. The results of the interview with the head of the BEM said that men are more potential and responsible than women because men have more power than women.

Keyword: Gender Equality



1. Pendahuluan

Banyaknya kajian akademis mengenai isu gender ini menunjukkan bahwa ketidakadilan gender yang terjadi dalam masyarakat masih belum menemukan penyelesaiannya. Alih-alih adil secara gender, patriarki justru mengakibatkan ketimpangan relasi gender antara laki-laki dan perempuan yang dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk pada praktik sosial masyarakat.

Oakley (dalam Zubeir, 2012), gender adalah perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Arbahn, dkk (2015), gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari sudut non-biologis. Caplan (dalam Prastiwi & Rahmadanik, 2020), gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan budaya. Febrianto (2016) mengatakan bahwa gender tidak bersifat biologis, melainkan dikonstruksikan secara sosial karena gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi, oleh sebab itu gender dapat berubah.

Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan menunjukkan adanya perbedaan terhadap hak-hak dan kesempatan bagi keduanya (Zubeir, 2012). Salah satu isu yang diperbincangkan adalah isu kesetaraan gender khususnya mengenai masalah ketimpangan antara keadaan dan kedudukan perempuan yang masih memiliki kesempatan terbatas daripada laki-laki. Febrianto (2016) mendefinisikan kesetaraan gender ialah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Menurut Rahminawati (2001), keterbatasan peran gender berasal dari berbagai nilai dan norma masyarakat yang membatasi ruang gerak perempuan dibandingkan laki-laki untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan, seperti ekonomi, sosial-budaya, pendidikan, organisasi dalam kelembagaan, dan sebagainya. Kesetaraan gender berasal dari adanya asumsi dasar bahwa laki-laki dan perempuan berbeda, namun tidak

bisa dibedakan haknya dalam mendapatkan keadilan sosial (Hayati, dkk, 2017).

Di kalangan mahasiswa, kandidat pemimpin organisasi yang terpilih di dominasi oleh laki-laki. Minimnya peran perempuan dalam mengambil suatu kekuasaan tidak diberikan kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin. Fibrianto (2016), dalam suatu organisasi perempuan diidentikkan dengan peran sebagai sekretaris ataupun bendahara, namun jarang diberikan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin organisasi atau penguasa, saat ini posisi sebagai seorang pemimpin bukan hanya diperuntukkan bagi kaum laki-laki, melainkan kaum perempuan juga dapat diberikan kesempatan dalam memimpin suatu organisasi.

Ideologi Bangsa Indonesia yang terkandung dalam nilai-nilai Pancasila pada sila ke-5 yang menyebutkan "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" dari sila ke-5 tersebut sangat jelas bahwa ideologi bangsa ini menyiratkan akan kesetaraan hak bagi seluruh kaum, baik itu perempuan maupun laki-laki (Fibrianto, 2016). Hak dan kewajiban bukan hanya dimiliki oleh satu kalangan tertentu, akan tetapi diperuntukkan pada seluruh

masyarakat (Fibrianto, 2016).

Kementerian Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Republik Indonesia (2012), kesetaraan gender tertulis dalam UU RI No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, bahwa "perempuan, sebagai manusia mempunyai hak yang sama (setara dan adil) dengan laki-laki dalam setiap bidang kehidupan" Aturan mengenai kesetaraan gender tersebut sudah ada, namun peran perempuan untuk menjadi pemimpin masih sangat minim, seharusnya kaum perempuan juga diberikan kesempatan dalam menjadi pemimpin suatu organisasi. Organisasi Kemahasiswaan yang berada di Universitas Muhammadiyah Surabaya meliputi organisasi HIMA, IMM, BEM, dan berbagai UKM yang mayoritas dipimpin oleh laki-laki. Permasalahan yang terjadi dalam suatu kegiatan organisasi yang berkaitan dengan kesetaraan gender yakni adanya ketidakadilan pada perempuan yang tidak diberikan kesempatan sebagai pemimpin organisasi, melainkan hanya sebagai sekretaris, bendahara, bahkan anggota saja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmariza (2020) menunjukkan bahwa penyebab rendahnya

kepemimpinan perempuan di suatu organisasi mahasiswa karena perempuan tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam menjadi pemimpin dan dianggap kurang paham dalam mengambil kebijakan yang mempengaruhi orang banyak. Oleh karena itu, persepsi masyarakat mengenai kedudukan perempuan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki karena perempuan tidak memiliki kekuasaan tinggi sebagai seorang pemimpin sehingga posisi pemimpin mayoritas laki-laki. Padahal, laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan, hak dan kesempatan yang sama dalam memimpin suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik dengan topik penelitian yang berjudul “Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2021”. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi kemahasiswaan dalam memberikan pemahaman pentingnya kesetaraan gender untuk membangun organisasi semakin maju baik dari sudut pandang perempuan maupun laki-laki.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif lebih menekankan makna maupun interpretasi data. Moleong (dalam Arikunto, 2020) mengatakan bahwa sumber data penelitian kualitatif adalah mendeskripsikan kata-kata secara lisan maupun tulisan yang digali informasinya hingga detail agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam suatu dokumen atau benda.

Penelitian dilakukan pada obyek alamiah. Menurut Sugiyono (2020), obyek alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Obyek penelitian ini adalah seluruh ketua organisasi di Universitas Muhammadiyah Surabaya. Beberapa teknik pengumpulan data penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu

pengamatan aktivitas proses atau objek, agar memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya untuk mendapatkan informasi-informasi untuk melanjutkan suatu penelitian. Disini observer mengobservasi beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh beberapa ketua organisasi.

- b. Wawancara atau interview adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual atau audio visual. Wawancara dalam penelitian ini digunakan ketika peneliti mewawancarai subyek terkait kesetaraan gender.
- c. Pola analisis data yang akan digunakan adalah etnografik, yaitu dari catatan lapangan (*field note*) kemudian akan

dilakukan pengkodean, kategorisasi atau klasifikasi kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya akan disusun tema-tema berdasarkan hasil analisis data tersebut. Sebagai bahan pijakan sekaligus pisau analisis bila perlu digunakan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung.

Analisis data yang akan digunakan adalah etnografik, yaitu dari catatan lapangan (*field note*) kemudian akan dilakukan pengkodean, kategorisasi atau klasifikasi kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya akan disusun tema-tema berdasarkan hasil analisis data tersebut. Etnografi digunakan untuk memahami budaya atau aspek kebudayaan dalam kehidupan masyarakat (Nugrahani, 2014). Kebudayaan organisasi mahasiswa dalam pemilihan pemimpin atau ketua, mayoritas yang terpilih dari kaum laki-laki bukan kaum perempuan. Oleh karena itu, seharusnya perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin dalam suatu

organisasi bukan hanya sebagai anggota.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat bermacam-macam gaya kepemimpinan pada setiap ketua organisasi di Universitas Muhammadiyah Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya atau disebut UM Surabaya merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di bawah naungan amal usaha Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil informasi mengenai gaya kepemimpinan dalam setiap gender ketua organisasi, hubungan antara ketua dan anggota, gender yang lebih berpengaruh besar dalam setiap organisasi mereka. Data yang peneliti dapatkan bahwa sebagian besar gender perempuan yang lebih mendominasi dan berperan aktif dalam berjalannya setiap keberlangsungan kegiatan. Anggota organisasi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya, mayoritas perempuan daripada laki-laki. Setiap organisasi menekankan bahwa anggota laki-laki juga harus berperan dan terlibat dalam kegiatan organisasi. Dalam sebuah organisasi peran dapat diartikan sebagai

komponen dari suatu sistem sosial dalam organisasi tersebut (Naharin, 2017). Maka dari itu, pentingnya laki-laki dan perempuan mahasiswa organisasi dapat mencapai tujuan organisasi dengan bekerjasama, saling menghargai serta tidak ada yang membedakan gender karena keduanya memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diuraikan bahwa masing-masing struktur organisasi yang menduduki jabatan sebagai ketua umum atau pemimpin organisasi adalah seorang laki-laki, sedangkan perempuan rata-rata terletak pada posisi sekretaris dan bendahara umum. Padahal perempuan juga seharusnya mendapatkan hak yang sama dalam menjadi seorang pemimpin organisasi. Hasil wawancara dengan ketua BEM mengatakan bahwa laki-laki lebih potensial dan bertanggung jawab dibandingkan perempuan karena laki-laki lebih memiliki kekuatan dibandingkan perempuan.

Dilihat dari kaca mata gender, hal ini masih terbelang belum memenuhi syarat adil gender. Masyarakat beranggapan bahwa seorang pemimpin itu lebih diutamakan laki-

laki dibandingkan perempuan karena laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan. Padahal konsep kesetaraan gender bukan dilihat dari segi fisik, melainkan sisi kompetensi dari masing-masing individu. Febrianto (2016), konsep keadilan dan kesetaraan gender (KKG) memiliki kaitan dengan keadilan gender yang merupakan suatu proses perlakuan adil terhadap laki-laki dan perempuan, terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan adanya kesempatan berpartisipasi, berkontribusi, memiliki peluang atau kesempatan yang sama, memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil. Konsep Pengurustamaan gender (PUG) adalah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, permasalahan perempuan, laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi (Febrianto, 2016).

Organisasi Kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Surabaya masih terkesan belum menerapkan konsep KKG ataupun PUG yang memberikan kesempatan yang sama dalam turut andil dalam

kegiatan organisasi, hal inilah yang menjadi konsep adil gender. Maka dari itu, perlu adanya sebuah pemahaman terkait konsep adil gender di kalangan mahasiswa pada umumnya, dan keanggotaan mahasiswa di dalam berorganisasi pada khususnya. Saling menjalin kerjasama demi terciptanya sebuah integrasi di bidang organisasi, bukan hanya sebagai sebuah gerakan semata namun juga sebuah gebrakan untuk saling menghargai dengan tidak membeda-bedakan individu yang hanya dilihat dari segi fisiknya saja, akan tetapi lebih kepada kemampuan dan kompetensi dengan berbasis adil gender.

Mahasiswa merupakan generasi penerus bangsa yang dipercayai sebagai “*agent of change*”. Hal itu dikarenakan pola pikir kritis mahasiswa terhadap konsep kesetaraan gender harus diimplimentasikan pada peraturan kesetaraan gender yang menerapkan bahwa semua memiliki peran dan memiliki kesempatan yang sama dalam hal memilih ataupun melakukan segala sesuatu termasuk dalam berorganisasi (Febrianto, 2016). Oleh karena itu, sebagai mahasiswa organisasi dapat memberikan kesempatan yang sama

dalam mengambil keputusan, turut andil memberikan pendapat untuk mengembangkan organisasi serta dapat menjalin hubungan baik antar individu yang terlibat tanpa memandang perbedaan gender, melainkan menerapkan konsep kesetaraan gender pada organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender pada ketua organisasi kemahasiswaan di Universitas Muhammadiyah Surabaya, memiliki asumsi bahwa laki-laki lebih kuat dalam memimpin dibandingkan perempuan karena perempuan tidak diberikan hak dan kesempatan yang sama dalam berpendapat, bekerjasama, serta dalam mengambil keputusan.

Maka dari itu, perlu adanya sebuah pemahaman mengenai konsep kesetaraan gender di kalangan mahasiswa dalam berorganisasi. Kesetaraan gender sudah seharusnya diimplementasikan pada kehidupan berorganisasi untuk mendapatkan berbagai macam informasi dari sudut pandang masing-masing gender. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman, informasi mengenai pentingnya kesetaraan gender dalam suatu organisasi mulai

dari kegiatan diskusi, membuat peraturan serta dapat menjalin kerjasama untuk memajukan organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing gender.

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik kesetaraan gender pada mahasiswa organisasi diharapkan dapat memberikan gambaran sekaligus menggali informasi lebih detail dan spesifik sehingga tidak sebatas pada asumsi dan persepsi masyarakat umum mengenai pentingnya kesetaraan gender dalam menjalani kehidupan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta : Jakarta.
- Fatmariza, N.P. (2020). Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Civic Education*, Vol. 3 (3).
- Fibrianto, A.S. (2016). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5 (1), p. 10-27. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/227585-kesetaraan-gender-dalam-lingkup-organisasi-d53c2121.pdf>
- Hayati, W., Andini, Y., & Rahimah, S. (2017). Sensitivitas Gender dalam Organisasi Kemahasiswaan di IAIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol 4 (2), p. 101-

112.

- Kementrian Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2012). Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Diakses dari <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/c3196-parameter-kesetaraan-gender-dalam-pembentukan-peraturan-perundang-undangan.pdf>
- Naharin, N. (2017). Subordinasi Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa IAIN Tulungagung Tahun 2015. *Martabat : Jurnal Perempuan dan Anak*, Vol. 1 (1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/276691-subordinasi-perempuan-dalam-organisasi-0cf232a4.pdf>
- Nugrahani, F. (2014). Metode Penelitian Kualitatif : dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. *Ed. 1*. Diakses dari <https://www.coursehero.com/file/45976614/Bukupdf/>.
- Prastiwi, I.L.R., & Rahmadanik, D. (2020). Polemik Dalam Karir Perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4 (1), p. 1-11.
- Rahmawati, N. (2001). Isu Kesetaraan Laki-Laki Dan Perempuan (Bias Gender). *Mimbar*, 3. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/154027-ID-isu-kesetaraan-laki-laki-dan-perempuan-b.pdf>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D (Cetakan Ke-2). Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Wilson, H.T. (1989). *Sex and Gender, Making Culture Sense of Civilization, Brill, Vol. 24*.
- Zubeir, R. (2012). Gender dalam Perspektif Islam. *An Nisa'*, Vol. 7 (2).