

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan perempuan merupakan salah satu isu yang semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian sosiologi, terutama berkaitan dengan pembahasan mengenai kesetaraan gender, partisipasi sosial, serta pemberdayaan perempuan. Perkembangan masyarakat telah membawa perubahan terhadap pembagian peran antara laki-laki dan perempuan. Jika pada masa lalu perempuan lebih sering dikaitkan dengan tanggung jawab domestik, seperti mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, dan berbagai pekerjaan rumah lainnya, saat ini perempuan telah menunjukkan eksistensinya dalam berbagai bidang kehidupan. Keterlibatan perempuan tidak hanya terlihat dalam sektor pendidikan dan dunia kerja, tetapi juga semakin berkembang pada bidang politik serta organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam ruang publik sekaligus membuktikan bahwa kemampuan memimpin tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kompetensi dan kapasitas yang dimiliki seseorang (Iqbal, dkk., 2023).

Meningkatnya keterlibatan perempuan di berbagai bidang tidak terlepas dari semakin kuatnya perhatian terhadap isu kesetaraan gender yang saat ini menjadi agenda penting di tingkat nasional maupun global. Kesetaraan gender tidak hanya dimaknai sebagai persamaan hak antara perempuan dan laki-laki, tetapi juga mencakup kesempatan yang setara dalam memperoleh akses, berpartisipasi,

mengambil keputusan, serta menduduki posisi-posisi strategis di berbagai sektor kehidupan. Oleh karena itu, keterwakilan perempuan dalam struktur kepemimpinan organisasi menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana prinsip kesetaraan gender telah diterapkan dalam suatu lembaga atau organisasi.

Di Indonesia, jaminan mengenai persamaan hak bagi seluruh warga negara telah diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa adanya pengecualian. Ketentuan tersebut menjadi dasar hukum bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai hak yang setara untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial, politik, maupun organisasi. Dengan demikian, tidak terdapat pembatasan berdasarkan jenis kelamin dalam memperoleh kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin, termasuk di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

Komitmen pemerintah dalam mendorong terwujudnya kesetaraan gender juga diperkuat melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG). Kebijakan tersebut mengarahkan setiap instansi pemerintah agar mengintegrasikan perspektif gender ke dalam setiap proses pembangunan dan penyelenggaraan organisasi. Salah satu tujuan utama dari kebijakan tersebut adalah mengurangi kesenjangan yang masih terjadi antara perempuan dan laki-laki, khususnya dalam memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan maupun menduduki jabatan kepemimpinan. Dengan adanya kebijakan tersebut, kesempatan untuk menjadi pemimpin seharusnya lebih ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, pengalaman,

serta kualitas individu, bukan oleh identitas gender yang dimiliki (Ilolu & Koenti, 2020).

Prinsip tersebut juga relevan diterapkan pada lingkungan perguruan tinggi. Selain berfungsi sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab dalam membentuk karakter, keterampilan, dan kapasitas kepemimpinan mahasiswa. Pengembangan kemampuan tersebut tidak hanya dilakukan melalui proses pembelajaran di dalam kelas yang berorientasi pada peningkatan hard skill, tetapi juga melalui berbagai aktivitas kemahasiswaan yang mampu mengembangkan soft skill. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan menjadi salah satu sarana strategis yang dapat dimanfaatkan mahasiswa untuk memperoleh pengalaman belajar secara langsung di luar kegiatan akademik.

Keberadaan organisasi internal di perguruan tinggi, seperti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), maupun Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS), memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja. Melalui keterlibatan aktif dalam organisasi, mahasiswa dapat melatih kemampuan berkomunikasi, membangun relasi sosial, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan permasalahan, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang tidak selalu diperoleh melalui proses pembelajaran formal di kelas (Hamzah, dkk., 2025). Pengalaman tersebut menjadi bekal penting bagi mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan pada masa yang akan datang.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Ramadhan (2022) menjelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan media pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa mengembangkan potensi diri secara lebih optimal. Organisasi tidak hanya menjadi wadah untuk menghimpun sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama, tetapi juga menjadi tempat mahasiswa belajar mengelola program kerja, mengambil keputusan, menjalankan tanggung jawab, serta membangun kemampuan kepemimpinan melalui berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik. Dengan kata lain, organisasi berfungsi sebagai ruang pembelajaran yang memberikan pengalaman nyata kepada mahasiswa dalam mengembangkan kompetensi personal maupun sosial yang dibutuhkan sebagai calon pemimpin di masa depan.

Meskipun telah banyak kebijakan nasional dan internasional seperti CEDAW (*Convension on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang mendukung peran serta perempuan, kenyataannya budaya patriarki masih kuat mengakar di berbagai konteks sosial, termasuk dalam dunia pendidikan tinggi Setyowati (2021). Dalam hal ini budaya patriarki ini tidak hanya ada di masyarakat umum, tetapi juga ada di institut pendidikan tinggi, termasuk dalam organisasi mahasiswa (Pasaribu & Hidir 2024).

Di lingkungan organisasi mahasiswa, patriarki seringkali hadir dalam bentuk pembagian peran yang bersifat gender, di mana perempuan cenderung didorong untuk mengisi posisi-posisi administratif seperti sekretaris atau bendahara, sementara posisi-posisi strategis seperti ketua atau koordinator lebih banyak dipercaya kepada laki-laki. Rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga

dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat. Salah satu faktor yang masih menjadi penghambat adalah adanya stereotip gender yang menganggap bahwa laki-laki memiliki karakter yang lebih sesuai untuk memimpin dibandingkan perempuan. Pandangan tersebut kemudian diperkuat oleh budaya patriarki yang menempatkan laki-laki pada posisi yang lebih dominan, sedangkan perempuan cenderung diposisikan sebagai pihak yang berada di bawah laki-laki. Kondisi ini menyebabkan kesempatan perempuan untuk memperoleh kepercayaan sebagai pemimpin menjadi lebih terbatas. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Pasaribu dan Hidir (2024) yang menjelaskan bahwa stereotip mengenai kepemimpinan laki-laki serta kuatnya budaya patriarki masih menjadi faktor yang menghambat perempuan dalam memperoleh posisi kepemimpinan.

Di berbagai negara, termasuk Indonesia, upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender terus dilakukan melalui berbagai kebijakan dan regulasi. Meskipun demikian, implementasi dari prinsip kesetaraan tersebut belum sepenuhnya mampu menghilangkan kesenjangan yang terjadi antara perempuan dan laki-laki. Salah satu bentuk kebijakan yang telah diterapkan adalah pemberian ruang yang lebih besar bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia politik melalui aturan mengenai keterwakilan perempuan di dalam partai politik. Kehadiran kebijakan tersebut memang mendorong semakin banyak perempuan untuk terlibat dalam aktivitas politik. Akan tetapi, peningkatan jumlah partisipasi tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan meningkatnya keterwakilan perempuan dalam lembaga-lembaga formal. Bakti (2012) dalam Budiarta (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan perempuan dalam ranah politik formal masih berada di bawah harapan meskipun kebijakan afirmatif telah diberlakukan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hambatan terhadap kepemimpinan perempuan tidak hanya berasal dari aspek regulasi, melainkan juga dipengaruhi oleh budaya yang telah berkembang dalam kehidupan masyarakat. Budaya patriarki yang telah mengakar selama bertahun-tahun membentuk cara pandang bahwa laki-laki lebih layak memegang kekuasaan, mengambil keputusan, dan menduduki jabatan strategis. Sebaliknya, perempuan masih sering dipersepsikan lebih tepat menjalankan peran domestik sehingga peluang mereka untuk memperoleh posisi kepemimpinan menjadi lebih kecil. Akibatnya, kesenjangan gender dalam berbagai bidang, termasuk dalam organisasi dan politik, masih terus dijumpai hingga saat ini.

Situasi serupa juga tercermin di dunia pendidikan tinggi, khususnya dalam organisasi mahasiswa, di mana perempuan seringkali lebih banyak berperan sebagai pelaksana administrasi seperti sekretaris dan bendahara dibandingkan menduduki posisi strategis seperti ketua atau koordinator utama. Berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia telah memberikan jaminan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang setara untuk berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, termasuk dalam memperoleh kesempatan menduduki jabatan kepemimpinan. Namun, kesetaraan yang telah diatur secara normatif tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik. Hingga saat ini, perempuan masih menghadapi berbagai hambatan untuk memperoleh akses yang sama terhadap posisi-posisi strategis. Akibatnya, keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam jabatan kepemimpinan masih tergolong lebih rendah dibandingkan laki-laki (Iftitah, dkk., 2023).

Kondisi tersebut juga dapat diamati pada lingkungan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi. Kehadiran perempuan dalam struktur organisasi memiliki arti penting karena mampu menghadirkan keberagaman perspektif, menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih inklusif, serta mendorong organisasi agar lebih responsif terhadap kepentingan seluruh anggotanya. Dengan adanya keterwakilan yang seimbang, organisasi tidak hanya memperoleh sudut pandang yang lebih beragam, tetapi juga dapat membangun budaya organisasi yang lebih demokratis dan adil. Meskipun demikian, realitas yang terjadi menunjukkan bahwa representasi perempuan dalam kepengurusan organisasi mahasiswa masih relatif terbatas. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, seperti masih kuatnya stereotip gender, belum meratanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman kepemimpinan, serta minimnya dukungan dari lingkungan sosial terhadap perempuan untuk mengambil peran-peran strategis dalam organisasi (Aziz, dkk., 2024). Faktor-faktor tersebut secara tidak langsung membentuk persepsi bahwa jabatan kepemimpinan lebih layak dipegang oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Dominasi laki-laki dalam kepemimpinan organisasi kemudian berdampak pada terbatasnya ruang bagi perempuan untuk menduduki posisi yang memiliki kewenangan dalam menentukan arah organisasi. Dalam berbagai organisasi kemahasiswaan, perempuan masih lebih sering dipercaya menempati jabatan pendamping, seperti wakil ketua, dibandingkan menjadi ketua organisasi. Fenomena tersebut dapat ditemukan pada organisasi di tingkat program studi, seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), maupun organisasi di tingkat fakultas dan universitas, seperti BEM. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam organisasi mahasiswa masih

tampak pada proses distribusi jabatan kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sehingga representasi perempuan belum sepenuhnya terwujud secara proporsional (Trisnawati, dkk., 2022).

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun secara formal organisasi mahasiswa bersifat terbuka dan demokratis, secara kultural masih terjadi bias gender dalam pembagian peran. Minimnya representasi perempuan dalam posisi strategis di organisasi kampus diakibatkan oleh berbagai faktor, yaitu kurangnya dorongan dari lingkungan, rendahnya kepercayaan diri perempuan akibat stereotip sosial, serta budaya organisasi yang belum memberi ruang aman dan suportif bagi kepemimpinan perempuan. Selain itu, tidak adanya role model perempuan yang memimpin organisasi sebelumnya juga membuat regenerasi kepemimpinan perempuan berjalan lambat.

Konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat masih menempatkan perempuan dan laki-laki pada peran yang berbeda. Perempuan umumnya diasosiasikan dengan tugas-tugas domestik, sedangkan laki-laki lebih sering dipersepsikan sebagai sosok yang memiliki sifat rasional, tegas, kuat, dan layak menduduki posisi kepemimpinan. Pandangan tersebut tidak muncul secara alami, tetapi dibentuk dan terus direproduksi melalui budaya patriarki yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, media massa dan berbagai narasi yang berkembang di ruang publik juga turut memperkuat cara pandang tersebut dengan lebih sering menampilkan laki-laki sebagai figur pemimpin, sementara kontribusi perempuan dalam jabatan-jabatan strategis cenderung kurang mendapatkan perhatian. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Safitri (2024) yang menyatakan bahwa konstruksi sosial masih menempatkan perempuan pada ranah

domestik, sedangkan laki-laki dipandang lebih pantas untuk memimpin. Sejalan dengan hal tersebut, Pratiwi, Sendratari, dan Wirawan (2021) menjelaskan bahwa stereotip gender masih mempengaruhi pembagian peran laki-laki dan perempuan. Laki-laki dianggap lebih cocok menjadi pemimpin, sedangkan perempuan lebih diarahkan pada peran pendukung dalam pendidikan maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa dalam banyak organisasi kemahasiswaan, keterlibatan perempuan sebenarnya cukup tinggi dalam keanggotaan dan pelaksanaan kegiatan. Namun, ketika berbicara tentang representasi dalam struktur kepemimpinan strategis, perempuan masih terpinggirkan. Mereka lebih sering menduduki jabatan-jabatan administratif seperti sekretaris atau bendahara, sedangkan posisi ketua, koordinator utama, atau juru bicara lebih sering dipegang oleh mahasiswa laki-laki. Sejalan dengan hal tersebut, Sianto, Mudana, dan Sitompul (2024) menjelaskan bahwa dominasi laki-laki terhadap perempuan dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang dalam masyarakat. Perempuan sering mengalami subordinasi, stereotip, dan marginalisasi sehingga lebih banyak ditempatkan pada posisi yang dianggap kurang strategis dibanding laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya patriarki masih mempengaruhi pembagian peran gender dalam berbagai ruang sosial, termasuk organisasi mahasiswa.

Pada kenyataannya Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial di UNDIKSHA juga merupakan salah satu contoh di mana kepemimpinan organisasi mahasiswa, seperti BEM lebih banyak dipegang oleh laki-laki dibanding dengan perempuan. Dalam praktiknya, dinamika kepemimpinan di BEM FHIS masih memperlihatkan

ketimpangan gender, khususnya dalam representasi perempuan di posisi-posisi strategis.

Tabel 1.1
Representasi Perempuan dalam Posisi Strategis Kepengurusan BEM FHIS
Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2023–2025

Representasi Perempuan dalam Posisi Strategis di Organisasi BEM FHIS Undiksha			
Tahun	2023	2024	2025
Ketua	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki
Wakil Ketua	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Sekretaris	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Bendahara	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Jumlah perempuan	28	32	33
Jumlah laki-laki	20	25	28

Sumber: BEM FHIS

Data ini menguatkan bahwa kuantitas perempuan tidak serta berbanding lurus dengan kualitas representasi atau pengaruh dalam proses pengambilan keputusan. Rendahnya keterlibatan perempuan dalam menduduki jabatan strategis di BEM FHIS Undiksha menunjukkan bahwa upaya mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan organisasi kemahasiswaan masih menghadapi berbagai tantangan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa stereotip gender yang melekat dalam masyarakat masih memengaruhi cara pandang terhadap kapasitas perempuan sebagai pemimpin, sehingga peluang perempuan untuk dipilih dan dipercaya menempati posisi kepemimpinan belum sepenuhnya setara dengan laki-laki. Akibatnya, keterwakilan perempuan dalam proses pengambilan keputusan maupun pada jabatan-jabatan strategis masih relatif rendah. Fenomena ini sekaligus menunjukkan bahwa berbagai bentuk ketidakadilan berbasis gender masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian dalam mewujudkan organisasi yang lebih inklusif dan setara (Iftitah, dkk, 2023). Jadi pada kenyataannya keterwakilan perempuan dalam organisasi BEM FHIS Undiksha masih sedikit.

Observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan tertinggi di organisasi BEM FHIS UNDIKSHA seperti posisi ketua cenderung didominasi oleh mahasiswa laki-laki. Perempuan memang terlibat dalam struktur organisasi, namun lebih sering menempati posisi yang bersifat administratif atau pendukung, seperti sekretaris, bendahara, atau divisi humas. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa mahasiswa yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat beberapa pandangan mengenai representasi perempuan dalam organisasi BEM dan apa kendala yang dihadapinya.

Hasil wawancara dengan Kadek Diah Pratiwi (mahasiswa prodi Pendidikan Sosiologi yang menjabat sebagai wakil ketua BEM Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial) menyatakan dalam wawancara yang dilakukan pada 28 Mei 2025 bahwa,

“Perempuan lebih dominan mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan, selain itu juga lebih sensitif terhadap dinamika emosional tim, kalau laki-laki cenderung lebih tegas dan langsung dalam mengambil keputusan, kadang tanpa banyak diskusi, mereka fokusnya pada target akhir ketimbang proses. Serta tantangan yang sering dihadapi saya menjabat itu ketika kadang-kadang orang-orang kira sekretaris kerjanya santai, selalu maunya tu kita responsif, mau apa-apa itu harus cepat padahal kenyataanya mereka yang kadang kurang koordinasi. Jadinya ujung-ujungnya sekretaris yang disalahkan, mungkin dimata mereka jobdesknya tu santai tinggal ketik aja, toh juga formatnya sudah ada tapi kenyataanya lebih dari itu. Serta lebih berani mengambil resiko dan yang membuat perempuan enggan maju ke posisi ketua BEM itu karena kurang percaya diri pada dalam memimpin dan mengambil keputusan”

Hasil wawancara dengan Cesia Kanada Br Ginting (mahasiswa Program Studi Pendidikan Kimia yang pernah bergabung dalam organisasi BEM FMIPA UNDIKSHA sebagai Periode 2025/2026 sebagai dewan penasehat bidang 2) yang menyatakan dalam wawancaranya pada Rabu, 28 Mei 2025 bahwa,

“Kalau saya lihat di FMIPA, meskipun perempuan cukup aktif dalam kegiatan BEM, namun memang yang jadi ketua atau wakil seringkali laki-laki. Perempuan sering merasa ‘takut salah’ atau merasa harus ‘lebih sempurna’ kalau mau jadi pemimpin. Dari pengalaman saya ikut BEM selama tiga periode, saya rasa peluang untuk laki-laki dan perempuan itu sama, baik dalam mendaftar maupun dalam menjalankan tugas. Tapi tantangannya biasanya muncul saat PEMIRA. Saya lihat laki-laki cenderung lebih gampang dapat suara karena pergaulan mereka lebih luas, gampang berbaur dengan banyak orang. Sementara perempuan kadang hanya mengandalkan dukungan dari orang-orang terdekat saja dan cenderung nggak aktif mencari suara ke sana ke mari”

Hasil wawancara dengan Ahmad Firdaus Rofiul Muiz (mahasiswa Prodi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, yang merupakan mahasiswa yang tidak bergabung ke dalam organisasi BEM FHIS, yang menyatakan dalam wawancaranya pada Kamis 12 Juni 2025 menyatakan bahwa:

“Menurut saya mengapa keterwakilan perempuan dalam posisi strategis di organisasi BEM adalah karena masih ada pandangan bahwa posisi pimpinan lebih cocok dipegang oleh laki-laki. Ketika perempuan menunjukkan sikap tegas, kadang dianggap terlalu keras atau kurang sesuai dengan peran perempuan. Hal ini bisa mempengaruhi minat perempuan untuk mengambil posisi pimpinan dan masih ada pandangan bahwa perempuan itu sendiri merasa tidak yakin dan kurang percaya diri, sehingga tidak mencalonkan diri sebagai ketua”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diperoleh temuan bahwa keberadaan perempuan dalam organisasi belum sepenuhnya diikuti oleh keterlibatan yang optimal dalam menentukan arah organisasi. Meskipun secara jumlah perempuan telah menjadi bagian dari kepengurusan, partisipasi tersebut belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap proses pengambilan keputusan maupun perumusan kebijakan organisasi. Dari pandangan yang sudah dikemukakan oleh informan yang dipilih maka fenomena ini menarik untuk dikaji menurut penulis karena membuka ruang untuk melihat lebih dalam bagaimana budaya organisasi, persepsi sosial, dan struktur kekuasaan bekerja dalam memproduksi ketimpangan gender di ranah pendidikan tinggi. Dengan menelusuri

pengalam dan persepsi para anggota organisasi, khususnya perempuan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai tantangan dan potensi kepemimpinan perempuan di lingkungan kampus.

Berbagai hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa keterwakilan perempuan dalam organisasi kemahasiswaan masih menjadi persoalan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Salah satu penelitian yang membahas fenomena tersebut dilakukan oleh Aziz dkk. (2024) melalui penelitian berjudul "Keterwakilan Perempuan dalam Struktur Keorganisasian Mahasiswa". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam organisasi mahasiswa sebenarnya cukup terlihat dari sisi jumlah keanggotaan. Namun, kondisi tersebut belum diikuti dengan kesempatan yang setara untuk menduduki jabatan-jabatan strategis dalam struktur kepengurusan. Dengan kata lain, kehadiran perempuan dalam organisasi belum sepenuhnya tercermin dalam distribusi posisi kepemimpinan. Hambatan tersebut tidak hanya berasal dari minimnya peluang struktural, tetapi juga dari bias budaya yang melekat dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa dominasi laki-laki dalam organisasi mahasiswa bukan semata-mata persoalan jumlah, tetapi berkaitan erat dengan konstruksi sosial dan budaya patriarki yang membatasi partisipasi substantif perempuan dalam kepemimpinan.

Temuan yang diangkat oleh Destianti dan Afrizal (2022) serupa yang berjudul "*Eksistensi Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Kampus*" menyoroti bahwa perempuan tetap menghadapi hambatan berupa stereotip gender. Pemimpin organisasi sering dikonstruksikan sebagai figur maskulin, sehingga perempuan yang tampil sebagai pemimpin harus berjuang lebih keras untuk

membuktikan kapasitasnya, meskipun telah memiliki akses masuk yang sama. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perempuan dalam organisasi mahasiswa mengembangkan strategi tertentu seperti gaya kepemimpinan persuasif dan fleksibel sebagai bentuk perlawanan terhadap nilai-nilai maskulin.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian sebelumnya telah mengungkapkan persoalan representasi dan kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa yang pada umumnya masih dibayangi oleh stereotip gender dan dominasi nilai-nilai patriarki. Tetapi kajian yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini difokuskan pada mengapa representasi perempuan dalam struktur Organisasi BEM FHIS Undiksha masih rendah, serta apa saja faktor yang mempengaruhi representasi perempuan di organisasi tersebut. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana perempuan hadir dan terlibat dalam struktur organisasi, tetapi juga untuk menggali tantangan dan peluang yang mereka hadapi dalam proses kepemimpinan serta pengambilan keputusan.

Dengan demikian kajian mengenai representasi perempuan dalam organisasi BEM FHIS UNDIKSHA dianggap penting untuk dikaji lebih lanjut, tidak hanya sebagai upaya untuk mengungkap bentuk-bentuk ketimpangan gender dalam organisasi mahasiswa, tetapi juga sebagai kontribusi terhadap pengembangan bahan ajar Sosiologi yang relevan dengan kehidupan sosial peserta didik. Penting bagi siswa untuk memahami bagaimana nilai-nilai patriarki masih bekerja dalam ruang organisasi dan bagaimana perempuan berjuang untuk memperoleh ruang partisipasi yang setara.

Selaras dengan urgensi penelitian yang telah disampaikan, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Putu Rian Sutiarsana, yang merupakan

seorang guru pengampu mata pelajaran Sosiologi di SMA LAB Undiksha, pada tanggal 2 Maret 2025. Dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan:

“Untuk materi yang berkaitan dengan judulnya tersebut ada, yaitu Bab 1 materi kelompok Sosial di kelas XI. Namun secara khusus, topik tentang representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa belum pernah saya angkat sebagai sumber belajar di Sosiologi hanya belum sempat saya gunakan sebagai sumber belajar di materi Kelompok Sosial, hanya di kelas XII saja sempat bahas di Perubahan Sosial. Tapi memang lebih relevan ke Kelompok Sosial, karena judulnya berkaitan dengan gender sekaligus kelompok sosial karena ada perempuan dan organisasi”

Merujuk pada hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Putu Rian Sutiarsana, guru mata pelajaran Sosiologi di SMA LAB Undiksha, ditemukan bahwa fenomena representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa belum pernah dijadikan sumber belajar dalam pembelajaran Sosiologi. Padahal, fenomena ini sangat relevan untuk dijadikan contoh konkret dalam BAB 1 mengenai “Kelompok Sosial” dalam buku ajar karya kun Maryati, dkk (2021) dengan judul Ilmu Pengetahuan Sosial: Sosiologi untuk SMA/MA Kelas XI yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dalam buku tersebut, konsep kelompok sosial telah dijelaskan secara cukup sistematis, mulai dari pengertian, syarat terbentuknya kelompok sosial, klasifikasi kelompok sosial, hingga bentuk-bentuk hubungan antarkelompok. Namun demikian, berdasarkan telaah terhadap isi buku pegangan tersebut, belum ditemukan adanya keterkaitan langsung antara konsep kelompok sosial dengan fenomena sosial aktual yang terjadi di lingkungan peserta didik, seperti minimnya representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan organisasi mahasiswa di perguruan tinggi.

Fenomena representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa memiliki relevansi yang kuat dengan submateri bentuk dan jenis kelompok sosial, serta relasi

sosial dalam struktur organisasi formal, yang menjadi bagian dari pembahasan dalam buku ajar tersebut. Minimnya keterwakilan perempuan dalam posisi strategis seperti ketua BEM merupakan contoh nyata dari ketimpangan peran dalam kelompok formal, yang mencerminkan adanya pengaruh stereotip gender, budaya patriarki, dan dinamika kekuasaan dalam kelompok sosial. sejalan dengan hal tersebut, Juliana, Sendratari, dan Maryati (2019) menyatakan bahwa fenomena bias gender dalam kehidupan sosial memiliki potensi untuk dijadikan sumber belajar Sosiologi karena mampu membantu peserta didik memahami realitas ketimpangan gender yang terjadi di lingkungan masyarakat.

Melihat realitas tersebut, penelitian ini memandang penting untuk mengangkat fenomena representasi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya di BEM FHIS Undiksha, sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA. Dengan menggunakan contoh konkret ini, peserta didik dapat memahami bagaimana konsep-konsep seperti struktur kelompok, peran sosial, stratifikasi, serta dinamika kekuasaan dalam kelompok formal berlaku dalam kehidupan nyata.

Dengan demikian, penelitian yang berjudul “Representasi Perempuan dalam Organisasi BEM FHIS UNDIKSHA dan Implikasinya sebagai Sumber Belajar Sosiologi di SMA” ini menjadi penting untuk dilakukan. Selain untuk mendeskripsikan bentuk representasi perempuan dalam organisasi, penelitian ini juga bertujuan untuk menunjukkan potensi integrasi fenomena sosial kampus ke dalam pembelajaran Sosiologi di SMA, sehingga siswa dapat memahami materi kelompok sosial secara lebih kontekstual, kritis, dan relevan dengan dinamika sosial yang berkembang di lingkungan sekitar mereka.

Pemilihan BEM FHIS Undiksha sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan akademis bahwa BEM merupakan organisasi kemahasiswaan tertinggi ditingkat fakultas yang memiliki cakupan representasi mahasiswa yang lebih luas dari berbagai program studi, sehingga dinamika kepemimpinan yang terjadi di dalamnya mencerminkan representasi gender pada skala yang lebih besar dan kompleks dibandingkan dengan HMJ yang berfokus pada lingkup jurusan, dan juga BEM FHIS memiliki struktur kepemimpinan yang lebih kompleks dan beragam posisi strategis, sehingga memungkinkan peneliti untuk menganalisis representasi perempuan tidak hanya pada posisi ketua atau wakil, tetapi juga pada posisi-posisi kunci lainnya yang membentuk kebijakan dan program fakultas. Data awal juga menunjukkan adanya kecenderungan dominasi laki-laki dalam posisi strategis di BEM FHIS, menjadikannya kasus yang relevan untuk dikaji guna memahami akar permasalahan ketimpangan representasi perempuan di organisasi mahasiswa.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah di jelaskan di atas, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1. Masih rendahnya representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan organisasi kemahasiswaan, khususnya di BEM FHIS Undiksha, meskipun secara jumlah perempuan mendominasi keanggotaan organisasi.
- 1.2.2. Perempuan dalam organisasi mahasiswa lebih sering menempati posisi administratif, seperti sekretaris dan bendahara, dibandingkan dengan posisi strategis seperti ketua atau koordinasi utama.

- 1.2.3. Faktor budaya patriarki dan stereotip gender yang melekat di lingkungan organisasi menjadi penghambat partisipasi perempuan dalam organisasi kepemimpinan
- 1.2.4. Kurangnya dukungan lingkungan dan kedekatan (role model) kepemimpinan perempuan dalam organisasi menyebabkan regenerasi kepemimpinan perempuan berjalan lambat
- 1.2.5. Minimnya pemanfaatan representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA, padahal topik ini relevan dengan materi kelompok sosial dan kesetaraan gender.

1.3 Pembatas Masalah

Agar penelitian memiliki arah yang jelas dan pembahasannya tidak meluas ke luar tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan adanya pembatasan masalah. Penetapan batasan tersebut bertujuan untuk memusatkan perhatian peneliti pada aspek-aspek yang menjadi fokus kajian sehingga proses penelitian dapat dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Dalam penelitian ini, ruang lingkup kajian dibatasi pada: (1) mendeskripsikan bentuk representasi perempuan dalam struktur organisasi BEM FHIS Undiksha. Penelitian ini difokuskan pada organisasi yang sedang berjalan pada priode 2025, di mana fokus ini di pilih agar mempermudah mendapatkan data primer yaitu melalui observasi dan wawancara langsung, 2) mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya keterlibatan perempuan dalam posisi strategis di BEM FHIS, baik yang bersifat struktural, kultural, maupun individual, 3) menggambarkan tantangan dan hambatan yang dihadapi perempuan dalam menjalankan peran dan fungsi kepemimpinan di dalam organisasi mahasiswa,

serta persepsi dari anggota terhadap keberadaan kepemimpinan perempuan, 4) menggali potensi representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa sebagai sumber belajar dalam mata pelajaran Sosiologi di SMA, khususnya pada materi kelompok sosial dan kesetaraan gender.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1.4.1. Mengapa representasi perempuan, khususnya dalam posisi kepemimpinan, masih minim dalam organisasi BEM FHIS Undiksha?
- 1.4.2. Bagaimana bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha?
- 1.4.3. Apa potensi representasi perempuan dalam organisasi BEM FHIS Undiksha sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat pada penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1.5.1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan masih minimnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan di organisasi BEM FHIS Undiksha.
- 1.5.2. Untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi BEM FHIS Undiksha.

- 1.5.3. Menjelaskan potensi representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa sebagai sumber belajar Sosiologi di tingkat SMA.

1.6 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik dari sisi pengembangan ilmu pengetahuan maupun penerapannya dalam praktik. Manfaat yang dihasilkan disusun berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dijelaskan sebagai berikut.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam ilmu Sosiologi, khususnya yang berkaitan dengan isu-isu kesetaraan gender, representasi sosial, dan kepemimpinan dalam organisasi. Di samping memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai representasi perempuan, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai salah satu rujukan ilmiah bagi peneliti berikutnya yang mengkaji topik serupa. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memperkaya referensi mengenai representasi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian yang mengaitkannya dengan bidang pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian. Adapun pihak-pihak yang dimaksud dijelaskan sebagai berikut.

a) Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan sumber informasi untuk meningkatkan kesadaran mahasiswa, baik laki-laki maupun perempuan, mengenai pentingnya partisipasi setara dalam organisasi serta perlunya menghapus stereotipe gender dalam pembagian peran dan kepemimpinan

b) Pengurus Organisasi Mahasiswa (BEM)

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemahaman mengenai topik yang dikaji untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif, mendukung perempuan dalam mengambil peran strategis, serta menumbuhkan iklim organisasi yang lebih adil dan terbuka.

c) Guru Sosiologi di SMA

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber belajar kontekstual dalam mengajarkan materi kelompok sosial dan kesetaraan gender. Contoh konkret dari kehidupan mahasiswa di organisasi kampus akan memperkuat pemahaman siswa terhadap realitas sosial.

d) Siswa

Dengan mengangkat contoh nyata dari dunia kampus, penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan sikap kritis dan kepedulian terhadap isu-isu ketimpangan gender, serta menjadi motivasi bagi siswa untuk menghargai peran perempuan dan membangun lingkungan sosial yang setara.

e) Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang dinamika gender dalam organisasi kemahasiswaan serta meningkatkan analisis sosial yang kritis dan aplikatif terhadap isu-isu kontemporer.

f) Program Studi Pendidikan Sosiologi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pendukung dalam pengembangan materi pembelajaran yang mengangkat fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Temuan penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya proses pembelajaran melalui penyajian isu-isu yang kontekstual, khususnya mengenai kesetaraan gender dan dinamika peran sosial. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung terbentuknya lulusan yang memiliki kepekaan sosial, berpikir kritis terhadap berbagai persoalan masyarakat, serta responsif dalam menyikapi isu-isu yang berkembang.

