

**BIAS GENDER DALAM STRUKTUR ORGANISASI KAMMI
(KESATUAN AKSI MAHASISWA MUSLIM INDONESIA)
KOMISARIAT UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Oleh: Fitria Endah Lestari / Nur Hidayah

fitriaendah12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bias gender dalam struktur organisasi KAMMI, mengetahui faktor penyebab bias gender dalam struktur organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; (3) Untuk mengetahui apa saja dampak bias gender dalam organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap para anggotanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Validitas data yaitu triangulasi. Sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif model interaktif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, KAMMI belum menganut prinsip kesetaraan gender dalam kepengurusannya dan yang terjadi sebenarnya adalah bias gender dalam struktur organisasi KAMMI. Perempuan masih seringkali menempati jabatan-jabatan pada sektor domestik dan tidak memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan sebagai ketua. Faktor penyebab bias gender antara lain: a) penafsiran agama, b) konsep pembagian kerja, c) pengaruh budaya Patriarki. Dampak bias gender dalam KAMMI antara lain akses perempuan dalam organisasi menjadi terbatas.

Kata kunci: bias gender, faktor penyebab, dampak.

**GENDER VAGUENESS IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF
KAMMI (KESATUAN AKSI MAHASISWA MUSLIM INDONESIA)
SUNAN KALIJAGA ISLAMIC STATE UNIVERSITY COMMISSARIAT**

By: Fitria Endah Lestari / Nur Hidayah

fitriaendah12@gmail.com

Abstract

This research aims to find out about gender vagueness in the organizational structure of KAMMI, caused factors, and the impact of gender vagueness in the organizational structure of KAMMI to the members. This study used qualitative descriptive research methods. Data collection techniques used in this study were observation, interview, and documentation. While sampling technique were selected using purposive sampling technique. Data validation was triangulation. While data analysis techniques in this study using qualitative data analysis with interactive model. The results of the research showed that in KAMM not embraced gener equality principle in management and that actually happened is gender vagueness in the organizational structure of KAMMI. Female still oftentimes occupy in domestic positions and did not have a chance to occupy as the chief. Caused factors are: a) religion interpretation, b) work distribution concept, c) patriarkhi culture influence. The impact of gender refraction in the organizational structure of KAMMI is female acses within the organization become finite.

Key words: gender vagueness, caused factors, the impact.

PENDAHULUAN

Pembicaraan terhadap wacana gender, feminisme dan kesetaraan laki-laki dan perempuan merupakan bagian dari emansipasi, demokratisasi dan humanisasi kebudayaan. Dari waktu ke waktu, gugatan dan pembongkaran terhadap struktur ketidakadilan, diskriminasi, penindasan dan kekerasan terhadap perempuan nampaknya semakin meluas dan menggugat. Kaum feminis yang percaya bahwa masalah yang terjadi pada kaum perempuan diakibatkan ketidakadilan gender, menuding budaya masyarakat yang *patriarkhis* cenderung menjadikan peran politik perempuan berada pada posisi terpinggirkan dan senantiasa menjadi subordinat bagi peran politik laki-laki (Afwan, 2008: 11).

Subordinasi karena gender terjadi dalam segala bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu. Sistem tradisional mensubordinasikan perempuan secara khusus, membatasi akses dan kontrol perempuan dalam banyak hal. Hal tersebut menjadikan perempuan tidak dapat mengaktualisasikan potensi dan kemampuannya, misalnya tampil menjadi pemimpin. Hal itu mengakibatkan munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak dipentingkan. Seperti halnya dalam budaya patriarkhi, dimana laki-laki diberikan otoritas dan dominasi dalam kehidupan rumah tangga dan bermasyarakat.

Dalam sistem sosial (juga keagamaan), patriarkhi muncul sebagai bentuk kepercayaan atau ideologi bahwa laki-laki lebih tinggi kedudukannya dibandingkan perempuan; bahwa perempuan harus dikuasai bahkan dianggap sebagai harta milik laki-laki (Rachman, 2004: 530). Ketimpangan peran sosial yang berdasarkan gender masih tetap dipertahankan dengan dalih doktrin agama.

Siti Ruhaini Dzuhayatin (2006), menyatakan bahwa pada budaya patriarkhi, agama berfungsi untuk

melegitimasi kenormalan seksualitas dan status laki-laki. Konsekuensinya, seksualitas dan status perempuan tidak akan pernah menempati "kenormalan" laki-laki. Selama budaya patriarkhi tetap dipertahankan, sejauh itu pula pandangan-pandangan mengenai ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam kadar yang berbeda-beda tetap mewarnai kehidupan masyarakat (dikutip dari Abdullah, 2006: 62).

Agama dilibatkan untuk melestarikan kondisi dimana perempuan menganggap dirinya tidak setara dengan laki-laki. Berkaitan dengan keadilan gender, secara implisit maupun eksplisit, teks al-Qur'an juga banyak memberikan rambu-rambu. Konsep kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam Islam tercermin dalam QS At-Taubah : 71-72, QS al-Baqarah : 187, QS Al-Ahzab : 35, dan QS Al-Mu'minin :40, bahwa kelebihan laki-laki atas perempuan merupakan fitrah dan kodrati.

Dalam al-Qur'an telah dijelaskan tentang adanya persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kemanusiaannya. Sebagai manusia, laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang sama di hadapan Allah, mereka dimuliakan sebagai keturunan Adam, diciptakan untuk menjadi hamba yang harus beribadah kepada-Nya, dan khalifah-Nya yang harus memakmurkan bumi (Purwaningsih, 2009: 68).

Di kalangan ulama sendiri timbul perbedaan pendapat antara memperbolehkan dan tidak memperbolehkan perempuan untuk menjadi pemimpin. Hal ini disebabkan ada beberapa ulama yang menjadikan surat An Nisaa' ayat 34 yang artinya "laki-laki adalah pemimpin bagi kaum perempuan..." sebagai dalil untuk melarang kepemimpinan perempuan.

Pada ajaran agama Islam, perempuan mempunyai hak dan kesempatan untuk berkarir dengan tidak melupakan fungsi dan kedudukannya sebagai perempuan. Islam membebaskan perempuan dari

belenggu kebodohan, ketertinggalan dan perbudakan. Tidak ada perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan, sebab sebagian mereka berasal dari sebagian yang lain, laki-laki dari perempuan dan perempuan dari laki-laki (Fauzi, 2008: 13).

Kenyataannya, masih terdapat perdebatan tentang jabatan-jabatan karir yang digeluti oleh perempuan dalam berbagai bidang, namun seiring dengan perkembangan masyarakat yang memperjuangkan kesetaraan gender, beberapa peran yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan telah dipertukarkan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kaum perempuan yang berani memasuki area maskulinitas dan berani tampil di sektor publik. Tidak jarang pula kaum pria yang ikut mengerjakan tugas perempuan di sektor domestik.

Di dalam organisasi kemahasiswaan, kesetaraan gender sudah menjadi wacana yang tidak asing lagi. Kesetaraan gender menjadi dasar semua aktifitas kegiatan keorganisasian. Pentingnya wacana kesetaraan gender adalah untuk mengingatkan kepada seluruh anggota organisasi yang di dalamnya terdapat kaum perempuan dan laki-laki, agar di dalam semua aktifitas dan peran masing-masing anggota tidak menimbulkan ketidakadilan pada kaum laki-laki dan perempuan.

Sulitnya merubah kultur masyarakat patriarkhi yang bias gender menjadikan perubahan ke masyarakat yang menjunjung tinggi kesetaraan gender adalah suatu perbuatan yang melanggar kultur yang sudah langgeng di masyarakat. Dengan mulai menerapkan nilai-nilai kesetaraan gender dalam organisasi, dapat menjadi pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengerti akan pentingnya prinsip-prinsip kesetaraan gender dibawa dalam segala aktivitas dan kegiatan organisasi.

Seringkali arah kebijakan dan aturan dasar organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai yang menjunjung kesetaraan gender. Kebijakan yang melanggar kultur patriarkhi diantaranya; perempuan selalu

ditempatkan pada sekretaris, seksi konsumsi, dan pengurus dapur, dan sebagainya. Contoh ketidakadilan tersebut merupakan kenyataan yang terjadi dalam organisasi, terutama ketika melaksanakan kegiatan praktis seperti pelantikan anggota baru, dan lain-lain.

Dari informasi awal yang diperoleh, terdapat fenomena yang kurang baik, antara lain setiap kali diadakan pemilihan ketua umum baru, para anggota yang nantinya akan memilih diarahkan untuk memilih salah satu calon ketua yang sebelumnya telah dipilih oleh para pengurus harian, dimana calon ketua yang telah disepakati untuk dipilih ini biasanya adalah laki-laki, meskipun terdapat calon-calon lain yang notebene tidak hanya laki-laki tetapi juga perempuan. Hal ini dikarenakan masih adanya anggapan bahwa perempuan memiliki keterbatasan dalam menjalankan berbagai aktivitas apabila menduduki jabatan sebagai ketua umum dalam organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka bagaimana bias gender dalam organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi menarik diteliti karena para anggota organisasi ini merupakan para mahasiswa aktivis yang notabene berpikiran kritis serta mempunyai pemahaman keagamaan yang kuat terlihat dari proses pembinaan kadernya.

Kenyataannya, kaum perempuan dalam organisasi KAMMI komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dirasakan masih sulit untuk dapat menduduki jabatan sebagai ketua umum. Berbeda halnya apabila perempuan menduduki jabatan sebagai ketua bidang, yang dirasakan lebih mudah bagi perempuan untuk menjabat sebagai kepala bidang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana bias gender dalam

struktur organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metodologi kualitatif sebagai produser penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di organisasi KAMMI komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, yaitu terhitung mulai tanggal 28 Februari 2015 - 30 Mei 2015.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti mengamati secara langsung ke tempat penelitian mengenai kegiatan dan agenda yang dilakukan organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penentuan Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik yang akan digunakan dalam pengambilan sampel

adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini informan yang dipilih sebagai obyek penelitian ini adalah pengurus inti dan pengurus harian KAMMI komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta anggota tetap KAMMI komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Validitas Data

Ada empat cara yang dilakukan peneliti dalam validitas ini, yaitu, triangulasi, ketekunan pengamatan, dan diskusi dengan rekan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif model interaktif sebagaimana diajukan oleh Miles dan Huberman (1992). Teknik analisis data model interaktif menurut Miles & Huberman terdiri atas empat tahapan yang harus dilakukan. Tahapan pertama adalah tahap pengumpulan data, tahapan kedua adalah tahap reduksi data, tahapan ketiga adalah tahap display data, tahapan keempat adalah tahap penarikan kesimpulan dan tahap verifikasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Bias Gender Dalam Struktur Organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2014-2015

Bias gender merupakan ketidakjelasan pemahaman masyarakat atau individu mengenai perbendaan antara jenis kelamin (biologis) dengan gender (konstruksi sosial budaya). Masyarakat yang menganggap jenis kelamin dengan gender memiliki pengertian yang sama, akan meyakini bahwa sifat feminim dan maskulin berasal dari sifat dasar biologis yang sudah menjadi bawaan sejak lahir.

Pandangan seperti itu berdampak pada persepsi masyarakat yang menganggap peran, fungsi, dan kedudukan laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang tidak bisa diubah. Padahal pada kenyataannya peran dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan merupakan bentukan sosial dan lingkungan budaya dimana masyarakat tinggal, sehingga tanpa disadari sesungguhnya perbedaan gender tersebut dapat saling dipertukarkan.

Hal-hal yang sudah dilekatkan sebagai sifat, hak, dan kewajiban laki-laki maupun perempuan menjadi pondasi untuk mengatur peranan sosial seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat menentukan apa yang pantas dan yang tabu dilakukan oleh seseorang yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Perbedaan peranan sosial berpotensi melahirkan ketidakadilan gender, ketika perbedaan tersebut telah merugikan salah satu jenis kelamin.

Pernyataan akan kesetaraan gender dalam organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, nyatanya tidak sesuai dengan apa yang terjadi di dalam organisasi. Kesetaraan gender dalam organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta masih dibatasi pada hal-hal tertentu, sehingga kesetaraan gender yang selama ini dipercaya telah diterapkan dalam organisasi, dalam kenyataannya masih jauh dari kesetaraan gender dan masih bias gender dalam pelaksanaannya.

Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan tidak tertulis bahwa perempuan dilarang menduduki jabatan ketua umum. Jabatan sebagai ketua umum masih menjadi jabatan yang mutlak diperuntukkan untuk kaum laki-laki. Hal ini didasarkan pada pemahaman agama yang menyatakan bahwa kaum laki-laki adalah pemimpin bagi kaum perempuan.

Posisi perempuan yang dianggap lebih lemah dibandingkan laki-laki menjadikan kesempatan perempuan dalam mengaktualisasikan diri menjadi ketua umum terhambat. Perempuan dianggap

tidak mempunyai kebebasan dalam bertindak sebagaimana laki-laki. Pandangan dan sikap bias gender ini yang kemudian menghambat kesetaraan gender dalam suatu kelompok. Meskipun dalam AD/ART disebutkan bahwa perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki untuk berkontribusi dalam organisasi, namun dalam kenyataannya, perempuan masih sedikit tersisihkan untuk terpilih menempati jabatan sebagai ketua umum.

Walaupun perempuan diikutsertakan menjadi calon dalam pemilihan bakal ketua umum organisasi, hasil akhirnya tetap tidak akan menempatkan perempuan untuk menjadi calon terpilih sebagai ketua umum. Hal ini dikarenakan sebagian besar pemegang hak pilih akan langsung memilih bakal calon laki-laki untuk didaulat sebagai pemimpin organisasi, walaupun bakal calon ketua perempuan yang dicalonkan juga mempunyai kualifikasi yang sama dengan bakal calon yang laki-laki.

Berdasarkan kenyataan tersebut, jelas bahwa dalam menjalankan kegiatan organisasi masih bias gender dan belum mengedepankan kesetaraan gender, dan dilihat dari terbatasnya partisipasi perempuan dalam hal kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu wujud nyata adanya bias gender dalam organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Aliran Feminisme Radikal menganggap bahwa penindasan terhadap perempuan berakar dari sistem budaya patriarki, sebab oleh masyarakat laki-laki dianggap sebagai kategori sosial tinggi, mampu mendominasi kaum perempuan yang dianggap mempunyai kategori sosial lebih rendah, karena itu laki-laki memiliki privilege terhadap kekuasaan dan ekonomi yang lebih besar dibandingkan perempuan. Dalam organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta budaya patriarki memang masih membayangi dalam setiap kegiatan organisasi.

Laki-laki dianggap lebih mumpuni dan dapat bergerak lebih bebas dalam menduduki jabatan sebagai ketua umum dibandingkan dengan perempuan. Walaupun perempuan diberikan akses dan kesempatan sebebas-bebasnya untuk mengeksplor potensi diri dalam organisasi, namun nyatanya hal itu tidak dapat mengubah “adat” yang ada, bahwa pemimpin tertinggi tetaplah dijabat oleh laki-laki.

Jalannya kegiatan dalam organisasi tidak terlepas dari pandangan mengenai kesetaraan gender. Kesetaraan gender merupakan kondisi dimana perempuan dan laki-laki setara dalam hal memperoleh akses, partisipasi, dan kontrol dalam kehidupan sehari-hari. Kesetaraan gender dalam organisasi KAMMI komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat dilihat dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia. AD/ART dibuat untuk memberi pengarah, tuntunan, dan peraturan bagi setiap pengurus, tanpa memandang jenis kelaminnya.

AD/ART bersifat mengikat, sehingga anggota wajib mematuhi dan menjalankannya. Dalam AD/ART tidak terdapat peraturan yang mendiskriminasi kelompok-kelompok tertentu. Semua pengurus mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan AD/ART organisasi.

Pada kenyataannya, masih terdapat bias gender yang mana terdapat hal-hal tertentu dimana perempuan diberikan peraturan dalam pelaksanaannya. *Syuro'* atau rapat antara laki-laki dan perempuan tidak boleh dilakukan secara berdua. Rapat berdua antara laki-laki dan perempuan, boleh dilakukan apabila didampingi oleh mahram salah satunya.

Hal ini dianggap sebagai bentuk peraturan dan penghormatan terhadap perempuan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti timbulnya fitnah dan lain-lain. Selain itu, contoh lain peraturan yang diberikan

kepada anggota perempuan yaitu dengan tidak melakukan kegiatan sampai larut malam seperti rapat sampai malam.

Hal ini didasarkan pada kecemasan akan perempuan apabila kaum perempuan berada di luar rumah sampai malam hari. Perempuan yang kodratnya sebagai makhluk yang menarik perhatian laki-laki, maka perempuan dianggap mempunyai *mudarat* apabila berada di luar rumah pada malam hari.

Terdapatnya bias gender dan ketidaksetaraan gender dalam organisasi, dimana kesempatan perempuan untuk menduduki jabatan tertentu hanya sampai pada ketua bidang, yang masih dinaungi oleh ketua umum. Hal ini berlaku mutlak, artinya tidak dapat diganggu gugat. Menjalankan tugas-tugas sebagai ketua terutama tugas-tugas yang berhubungan dengan tugas fisik. Hal ini bukan hanya karena dukungan budaya yang selama ini dijalankan dalam organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tetapi juga karena lelaki dipandang lebih leluasa.

Meski dalam AD/ART tidak menyebutkan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan mengenai hak dan kewajibannya sebagai pengurus organisasi, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan dalam bidang-bidang tertentu

Bidang-bidang pekerjaan yang diidentikkan dengan jenis kelamin memang tidak disebutkan dalam aturan secara tertulis, namun pengidentikkan tersebut muncul secara lisan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab, rasionalitas, dan ketegasan diidentikkan dengan pekerjaan laki-laki. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan, kesabaran, keuletan, dan ketelitian selalu diidentikkan dengan pekerjaan perempuan.

Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin tidak dapat diterima secara rasional, sebab laki-laki maupun perempuan berpeluang memiliki kemampuan yang sama. Kemampuan seseorang dapat dikatakan baik atau buruk

tergantung pada usaha untuk memperbaiki kualitas diri dan mengembangkan potensi yang dimiliki, bukan berdasarkan jenis kelaminnya.

Penanaman dan pendiktean mengenai pembagian tugas antara laki-laki dan perempuan oleh norma sosial dalam lingkungan keluarga maupun masyarakat, menjadikan setiap tindakan yang diambil dalam rangka perkembangan organisasi, secara tidak sadar masih membedakan antara peran laki-laki dan peran perempuan. Perbedaan peran atau tugas antara laki-laki dan perempuan mungkin tidak akan terlihat dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Namun perbedaan peran ini akan terlihat secara kasat mata pada saat dilaksanakannya kegiatan seperti Daurah Marhalah. Perempuan akan secara otomatis ditunjuk dan ditempatkan pada bidang-bidang domestik, sementara laki-laki juga secara otomatis akan ditunjuk dan ditempatkan pada bidang-bidang yang berhubungan dengan fisik.

Aliran feminisme marxis memfokuskan diri pada hal-hal yang menyangkut pekerjaan perempuan. Aliran ini berasumsi bahwa penindasan yang dialami oleh perempuan bersumber dari eksploitasi kelas dalam tataran sistem produksi, dimana pembagian tugas berdasarkan jenis kelamin.

Dalam kepengurusan organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terdapat kebijakan kebijakan tidak tertulis yang mengatur mengenai pembagian pekerjaan yang masih melihat jenis kelamin. Perempuan diberikan pekerjaan yang nonproduktif seperti sekretaris dan bendahara. Laki-laki diberi pekerjaan yang produktif seperti menjadi ketua dan menjabat hal-hal yang berkaitan dengan fisik secara langsung.

Pekerjaan yang nonproduktif adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak menghasilkan suatu kebijakan atau keputusan yang berguna bagi keberlangsungan KAMMI Komisariat UIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sedangkan pekerjaan yang produktif adalah pekerjaan yang mempunyai peluang untuk membuat program kerja, keputusan, dan kebijakan yang memberi kontribusi terpeliharanya KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan adanya pandangan mengenai kesetaraan gender, maka seharusnya perempuan mempunyai wewenang yang sama dengan laki-laki untuk membantu memberikan keputusan kepada ketua umum terkait dengan arah gerakan organisasi. Pandangan mengenai kesetaraan gender ini sangat berperan penting agar nantinya tidak akan terjadi lagi bias gender dalam organisasi.

2. Partisipasi Perempuan dalam Organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2014-2015

Partisipasi menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti peran serta dalam suatu kegiatan. Partisipasi sendiri dapat dipahami sebagai tindakan individu untuk turut serta dalam suatu kegiatan bersama. Partisipasi selalu dikaitkan dengan hak dan kewajiban sebagai individu, dimana setiap individu mempunyai hak dan kewajiban untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan bersama. Partisipasi menjadi tolok ukur apakah seorang individu itu bersikap aktif atau pasif dalam kegiatan organisasi.

Partisipasi perempuan dalam kepengurusan organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhitung sudah cukup baik, dibuktikan dengan banyaknya anggota perempuan yang turut aktif dalam setiap agenda atau kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Disamping itu, jumlah antara anggota perempuan dan laki-laki bisa dikatakan sebagian besar adalah perempuan seharusnya memberikan kesempatan lebih besar kepada perempuan untuk dapat berpartisipasi secara maksimal dalam setiap agenda kegiatan yang ada.

Masalah klasik yang selalu dihadapi oleh organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah sedikitnya kader laki-laki, sehingga menyebabkan yang tampak dari luar adalah organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ini adalah organisasi yang berisikan perempuan.

Jumlah antara anggota perempuan dan laki-laki bisa dikatakan sebagian besar adalah perempuan seharusnya memberikan kesempatan lebih besar kepada perempuan untuk dapat berpartisipasi secara maksimal dalam setiap agenda kegiatan yang ada. Hal ini menjadikan kader perempuan mau tidak mau menjadi terlihat lebih aktif dibandingkan dengan kader laki-laki. Namun dengan keaktifan perempuan dalam kegiatan organisasi tidak menjadikan perempuan mempunyai kesempatan sebebaskan laki-laki. Tetap masih ada beberapa hal yang membuat perempuan terganjal untuk bereksplorasi sebagaimana laki-laki.

Pada dasarnya perbedaan gender tidak akan menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan gender. Tetapi yang menjadi masalah adalah bahwa ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan. Ketidakadilan gender biasanya disebabkan oleh adanya sikap bias gender yang didasarkan pada ketidaktahuan dan pengetahuan yang mengandung tidak adil gender. Pengetahuan yang bias gender dapat tercermin dari budaya patriarkhi, dimana kultur sosial yang ada menempatkan perempuan pada kelas kedua, sehingga perempuan lebih banyak di dominasi oleh laki-laki.

Partisipasi, akses dan kesempatan perempuan untuk menyampaikan pendapat serta menduduki jabatan tertentu dalam organisasi memang bisa dikatakan sudah cukup bagus dan memiliki kesempatan yang sama besar dengan laki-laki. Namun perempuan hampir bisa dikatakan tidak memiliki kesempatan sama sekali untuk menduduki jabatan sebagai ketua umum.

Hal ini memberi gambaran tentang salah satu bentuk ketiadaadilan gender menurut kaum Feminisme Radikal. Penindasan terhadap perempuan berakar dari sistem budaya patriarki, sebab oleh masyarakat laki-laki dianggap sebagai kategori sosial tinggi, mampu mendominasi kaum perempuan yang dianggap mempunyai kategori sosial lebih rendah, karena itu laki-laki memiliki privilege terhadap kekuasaan dan ekonomi yang lebih besar dibandingkan perempuan. Privilege yang dimiliki laki-laki dianggap sebagai hal yang bersifat alamiah, dan kodrati. Hal-hal yang menyangkut kekuasaan dan dominasi laki-laki dianggap sebagai sesuatu yang wajar terjadi di masyarakat.

Walaupun perempuan masih diperbolehkan untuk menduduki jabatan-jabatan dibawah ketua umum, seperti sekretaris, bendahara, dan kepala-kepala departemen, namun kesempatan perempuan untuk menduduki jabatan sebagai ketua umum dalam organisasi maupun sebagai ketua suatu kegiatan sudah tertutup. Apabila perempuan tidak berusaha menyeimbangkan proporsi politiknya dengan laki-laki, hal ini tentu dapat mendorong tetap berlakunya budaya patriarkhi yang tanpa disadari telah merugikan kaum perempuan itu sendiri.

Upaya Feminisme Radikal untuk membongkar sistem patriarkhi dengan cara melibatkan perempuan dalam politik, belum mampu mencakup seluruh lapisan masyarakat, bahkan apabila upaya tersebut telah memasuki suatu lembaga tertentu, himbuan untuk mengikutsertakan perempuan dalam kehidupan politik tidak dapat berjalan sepenuhnya sesuai yang diharapkan.

Peran laki-laki sebagai pemimpin memberi kontribusi banyak dalam menentukan arah dan tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan perannya sebagai pelaksana memberi kontribusi dalam mencapai arah dan tujuan yang telah diterapkan. Peran perempuan yang sebatas sebagai pengarah tentu tidak terlalu

memberi pengaruh untuk menentukan berhasil atau tidaknya kebijakan dalam organisasi, sebab sebagai pengarah tidak memiliki kesempatan yang seimbang untuk ikut dalam menentukan kebijakan dan tujuan organisasi.

Kaum Feminis Liberal berasumsi bahwa akar dari ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan, dikarenakan perbedaan akses antara laki-laki dan perempuan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Akses yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi maupun peran untuk menggerakkan organisasi, telah menimbulkan ketidakadilan gender. Keberadaan perempuan dalam organisasi ternyata tidak sepenuhnya mampu melunturkan budaya hegemoni patriarki yang telah ada.

3. Faktor Penyebab Bias Gender Dalam Struktur Organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2014-2015

Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya gender dalam organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

a. Penafsiran Agama

Agama sebenarnya bukanlah menjadi salah satu penghambat partisipasi perempuan dalam organisasi, karena dalam agama tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan kecuali iman dan takwanya, namun yang menjadi penghambatnya adalah penafsiran agama yang cenderung membatasi peran perempuan dalam politik karena dianggap sudah terwakili oleh laki-laki.

Pandangan yang didasari oleh keyakinan agama ini menyebabkan keterlibatan perempuan dalam aktivitas politik bukan lagi didasari

keinginan untuk melakukan perubahan terhadap sosial, namun lebih pada ibadah dan pengabdian, sehingga jarang sekali muncul tindakan yang bermakna untuk memperbaiki posisi perempuan dalam organisasi-organisasi tersebut.

Penentuan jabatan sebagai ketua umum KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah melalui pemilihan umum yang diadakan bertepatan dengan Musyawarah Komisariat yang diadakan setiap akhir masa kepengurusan, dimana setiap anggota maupun pengurus memiliki hak untuk memilih siapa saja yang dirasa mampu mengemban tugas tersebut. Dalam jabatan sebagai ketua umum organisasi, terdapat peraturan tidak tertulis bahwa untuk menjadi ketua umum haruslah seorang laki-laki.

Walaupun dalam setiap pemilihan ketua umum terdapat beberapa calon yang diajukan atau mengajukan diri, namun pada kenyataannya ada satu calon unggulan dimana para anggota dan pengurus diarahkan untuk memilih calon tersebut. Calon unggulan biasanya sudah di amati selama kegiatan berorganisasi, dimana calon tersebut dilihat kontribusi serta keaktifannya dalam setiap kegiatan atau agenda yang diadakan oleh organisasi.

b. Konsep Pembagian Kerja

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya gender adalah adanya kesalahan dalam konsep pembagian kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan tanggung jawab besar dikategorikan sebagai pekerjaan laki-laki, sementara pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan dan

kesabaran diidentikkan dengan pekerjaan perempuan.

Asumsi dasar dari Teori Struktural Fungsional menurut Talcott Parson adalah bahwa masyarakat terintegrasi atas dasar kesepakatan dari para anggotanya akan nilai-nilai kemasyarakatan tertentu yang mempunyai kemampuan mengatasi perbedaan-perbedaan sehingga masyarakat tersebut dipandang sebagai suatu sistem yang secara fungsional terintegrasi dalam suatu keseimbangan. Dengan demikian masyarakat adalah merupakan kumpulan sistem-sistem sosial yang satu sama lain berhubungan dan saling ketergantungan.

Walaupun secara tersurat disebutkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, namun secara tersirat masih terdapat praktik-praktik yang menempatkan perempuan pada posisi subordinasi. Pembagian tugas berdasarkan pada jenis kelamin masih kerap kali dilakukan. Misalnya perempuan menempati jabatan sebagai sekretaris, bendahara, maupun seksi konsumsi sementara laki-laki ditempatkan sebagai ketua umum. Cara pembagian tugas yang dilakukan dengan cara penunjukkan dirasa memberi fungsi positif, sebab laki-laki dan perempuan dibebankan pekerjaan berdasarkan kemampuannya masing-masing.

c. Pengaruh Budaya Patriarkhi

Meski ketua KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa penentuan jabatan struktural berdasarkan kemampuan individu, pada kenyataannya dalam penempatan beberapa jabatan, laki-laki masih mendapatkan prioritas

utama untuk menduduki jabatan tersebut.

Jabatan sebagai ketua organisasi atau ketua kegiatan selalu diberikan kepada laki-laki. Selain itu, tugas-tugas yang berat serta membutuhkan tanggung jawab dan kemampuan fisik yang besar diberikan kepada laki-laki.

Jabatan-jabatan penting seperti ketua acara diberikan kepada laki-laki, selain karena perempuan memang tidak diperbolehkan untuk menjabat sebagai ketua umum maupun acara selama masih ada laki-laki dalam organisasi.

Tugas-tugas maupun jabatan yang lebih membutuhkan keuletan, ketelatenan, dan kesabaran, diberikan kepada perempuan. Perempuan lebih banyak menjabat sebagai sekretaris, bendahara, danus (dana dan usaha), staf, serta seksi konsumsi.

4. Dampak Bias Gender Dalam Struktur Organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2014-2015

Kesetaraan gender yang digadag-gadag sudah diterapkan dalam organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta nyatanya masih belum diterapkan dalam kehidupan organisasi, dimana yang terjadi di dalam organisasi sebenarnya adalah bias gender. Hal ini tentu memberikan dampak nyata bagi para anggotanya, terutama bagi anggota perempuan.

Perempuan memang diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berkembang dan mengemban jabatan sesuai dengan kemampuannya, namun kesempatan tersebut terbatas pada

jabatan-jabatan dibawah jabatan ketua umum. Hal ini membuktikan bahwa akses dan kesempatan yang dimiliki perempuan untuk dapat berkembang di dalam organisasi menjadi terbatas.

Bagaimanapun berkembangnya perempuan dalam organisasi, perempuan masih harus tunduk dalam kepemimpinan laki-laki secara umum. Hal ini bukan hanya sekedar tradisi apabila ketua umum KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta selalu dijabat oleh laki-laki. Namun hal ini seakan menjadi hal wajib yang di sematkan bahwa ketua umum haruslah laki-laki.

Walaupun selama ini tidak memunculkan permasalahan mengenai laki-laki sebagai ketua umum, namun di sisi lain, masih terbersit perasaan dalam diri anggota perempuan, bahwa perempuan pun bisa menunjukkan kemampuan untuk menjadi pemimpin tertinggi dalam KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Bias Gender dalam Struktur Organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender yang selama ini dipercaya telah diterapkan dalam organisasi, dalam kenyataannya masih jauh dari kesetaraan gender dan masih bias gender dalam pelaksanaannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan tidak tertulis bahwa perempuan dilarang menduduki jabatan ketua umum, dimana perempuan tidak diberikan kesempatan yang benar-benar sama dengan laki-laki di dalam organisasi.

Perempuan masih seringkali menempati jabatan-jabatan pada sektor domestik. Perempuan dipandang kurang mampu mengembang jabatan yang berat

semisal jabatan sebagai ketua umum dan ketua acara. Namun untuk jabatan dibawah ketua umum, perempuan diberikan kebebasan untuk berkembang dengan masih dibawah kontrol ketua umum yang berjenis kelamin laki-laki.

Faktor penyebab bias gender dalam struktur organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain kesalahan konsep pembagian kerja, pengaruh budaya patriarkhi dalam kepengurusan, serta penafsiran agama. Pengaruh budaya patriarkhi merupakan salah satu faktor penghambat yang susah untuk dihilangkan dalam implementasi kesetaraan gender di organisasi KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tradisi turun menurun dimana jabatan ketua umum selalu dipegang oleh laki-laki adalah salah satu contoh masih adanya budaya patriarkhi dalam organisasi. Hal ini juga didukung dengan penafsiran agama dimana laki-laki merupakan calon terbaik dalam hal kepemimpinan dibandingkan dengan perempuan.

Dampak bias gender dalam organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah akses dan kesempatan yang dimiliki perempuan untuk dapat berkembang di dalam organisasi menjadi terbatas. Hal ini dibuktikan dengan perempuan masih harus tunduk dalam kepemimpinan laki-laki secara umum.

Saran

Paparan fakta dalam penelitian ini, dapat menghantarkan pemahaman kita mengenai implementasi kesetaraan gender dalam struktur organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan paparan-paparan fakta tersebut, maka dapat dirumuskan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya bias gender dihilangkan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari.

2. organisasi secara keseluruhan, karena yang terjadi sebenarnya dalam organisasi adalah bias gender dan bukan kesetaraan gender.
3. Pemahaman mengenai kesetaraan gender sebaiknya lebih dipahami dan di terapkan dalam kehidupan organisasi, karena dari hasil penelitian, kesetaraan yang disebutkan dalam organisasi lebih mengarah kepada bias gender dan terkesan bahwa organisasi KAMMI hanya mengikuti organisasi lain yang juga menyatakan telah menerapkan kesetaraan gender namun dalam kenyataannya belum menerapkan kesetaraan gender dalam kehidupan organisasi.
4. Dalam AD/ART KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak terdapat aturan yang membatasi peran dan partisipasi kaum perempuan. Maka sebaiknya dalam pelaksanaan keseharian juga diberlakukan hal yang sama. Sebaiknya dalam hal pembagian tugas dan beban kerja tidak mempertimbangkan jenis kelamin, karena masih terdapat beberapa pembagian tugas yang mendasarkan pada jenis kelamin.
5. Sebaiknya perempuan juga diberikan kesempatan untuk menjabat sebagai pemimpin, sehingga perempuan juga dapat membuktikan dan menunjukkan kemampuannya untuk mengemban tugas yang lebih besar, tidak hanya berhenti pada jabatan ketua bidang.
6. KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang merupakan organisasi ekstra kampus yang semestinya tidak mempermasalahkan gender. Penafsiran agama dan persepsi bahwa laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin tertinggi dan subordinasi terhadap perempuan sebaiknya dihilangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2006). *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Afwan, & Ridho, S. (2008). *Menembus Batas Politik Perempuan Indonesia*. Yogyakarta: lembaga Studi Islam dan Politik (LSIP).
- Fauzi, I. (2008). *Perempuan dan Kekuasaan; Menelusuri Hak Politik dan Persoalan Gender dalam Islam*. Jakarta: AMZAH.
- Purwaningsih, S. (2009). *Kiai dan Keadilan Gender*. Semarang: Walisongo Press.
- Rachman, B.M. (2004). *Islam Pluralis; Wacana Kesetaraan Kaum Beriman*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.