

KETIDAKHADIRAN PEMIMPIN PEREMPUAN DI FORUM KOMUNIKASI MAHASISWA BOJONEGORO UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA DALAM PERSEPSI PENGURUS DAN ANGGOTA

Charisa Candra Selvia

(PPkn, FISH, Unesa), charisa.18010@mhs.unesa.ac.id

Oksiana Jatningsih

(PPkn, FISH, Unesa), oksianajatningsih@unesa.ac.id

Abstrak

FKMB Unesa adalah Organisasi Mahasiswa Daerah dari Bojonegoro di Unesa. Sejak terbentuknya, belum ada perempuan yang berada ditampuk kepemimpinan tertinggi dalam struktur organisasi yaitu ketua umum. Rumusan masalah dalam penelitian yaitu: (1) Bagaimana persepsi pengurus dan anggota FKMB Unesa terhadap ketidakhadiran perempuan menjadi pemimpin. (2) Apa faktor penghambat terpilihnya perempuan sebagai pemimpin di FKMB Unesa? Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Feminisme Liberal Rosmarie Putnam Tong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif naratif. Data dari penelitian diperoleh dari hasil wawancara bersama tujuh pengurus dan dua anggota, *Focus Group Discussions (FGD)* bersama 10 pengurus dan dua anggota, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian adalah pengurus dan anggota FKMB Unesa periode 2022/2023. Pada umumnya, informan berpandangan bahwa perempuan tidak cocok menjadi ketua umum di FKMB Unesa karena perempuan emosional, perempuan tidak ditakdirkan menjadi pemimpin, terhambat oleh jarak dan waktu, tidak berwibawa, tidak cocok sebagai *top leader*, dan tidak fleksibel menjadi pemimpin. Sementara perempuan sendiri juga merasa tidak mampu menjalankan peran sebagai pemimpin. Sebagaimana dalam teori Feminisme Liberal, faktor penghambat hadirnya pemimpin perempuan disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Dapat dikemukakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang berbeda, peluang perempuan untuk menjadi pemimpin tidak sebesar peluang laki-laki. Ketidakhadiran perempuan sebagai pemimpin disebabkan oleh kedua faktor penghambat yang saling menguatkan, sehingga perempuan akan semakin jauh dari peluang menjadi pemimpin. Kekuatan perubahan dapat terjadi ketika kedua faktor sama-sama ingin mendobrak, baik laki-laki maupun perempuan bisa saling mendukung untuk menggerus budaya patriarki yang mengakar pada organisasi.

Kata Kunci: Persepsi, Ketidakhadiran Pemimpin Perempuan, Penghambat.

Abstract

FKMB Unesa is a Regional Student Organization from Bojonegoro at Unesa. Since its formation, no woman has been in the highest leadership position in the organizational structure, namely the general chairperson. The formulation of the problems in the research are: (1) How are the perceptions of the management and members of the FKMB Unesa regarding the absence of women as leaders. (2) What are the inhibiting factors for the election of women as leaders in FKMB Unesa? The theory used in this study is Rosmarie Putnam Tong's Theory of Liberal Feminism. This study uses a descriptive qualitative research method. Data from the study were obtained from interviews with seven administrators and two members, *Focus Group Discussions (FGD)* with 10 administrators and two members, observation and documentation. The research informants are the management and members of the Unesa FKMB for the 2022/2023 period. In general, informants were of the view that women were not suitable to be general chairmen at FKMB Unesa because women were emotional, women were not destined to be leaders, were hampered by distance and time, were not authoritative, were not suitable as top leaders, and were not flexible as leaders. Meanwhile, women themselves also feel unable to carry out the role of leader. As in the theory of Liberal Feminism, the inhibiting factors for the presence of female leaders are caused by internal and external factors. It can be argued that men and women have different opportunities, women's opportunities to become leaders are not as big as men's opportunities. The absence of women as leaders is caused by two inhibiting factors that reinforce each other, so that women will be further away from opportunities to become leaders. The power of change can occur when both factors want to break down, both men and women can support each other to erode the patriarchal culture that is rooted in the organization.

Keywords: Perceptions, Absence of Women Leaders, Inhibitors.

PENDAHULUAN

Budaya patriarki menempatkan perempuan sebagai manusia kelas dua yang berada di bawah laki-laki. Perempuan tertindas dalam sistem masyarakat patriarki yang menyebabkan adanya pembagian kerja antara kedua

jenis kelamin. Pekerjaan perempuan dikonstruksikan dengan pekerjaan domestik yang terikat dengan urusan rumah dan keluarga, sedangkan pekerjaan laki-laki terikat dengan pekerjaan dalam urusan publik. Adanya dua jenis kelamin yang berbeda yaitu antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima, bahwa

dalam kehidupan, ada dua jenis kelamin yang berbeda sejak lahir. Namun dalam realitas gender, perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan dikonstruksikan oleh aturan-aturan dan *stereotype* yang melekat pada masyarakat. Laki-laki dengan maskulinitasnya dan perempuan dengan femininnya dibatasi oleh ruang gerak yang diciptakan sendiri oleh masyarakat. Perbedaan ini tercipta karena aturan, norma, dan budaya yang melekat di masyarakat, sehingga menciptakan perbedaan serta pembagian peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan. Konstruksi sosial tersebut menempatkan perempuan pada batasan-batasan yang mengakibatkan perempuan sulit untuk mengaktualisasikan diri khususnya dalam ranah publik.

Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari perspektif budaya yang diciptakan oleh masyarakat itu sendiri yang diperkuat oleh nilai-nilai agama, budaya, sosial yang kemudian disosialisasikan dan diperkuat serta dijadikan budaya oleh suatu masyarakat tertentu. Gender dianggap sebagai tatanan suatu masyarakat yang kemudian disebut dengan norma yang menjadi tolok ukur baik/tidaknya tindakan atau perbuatan suatu individu dalam suatu kelompok masyarakat tersebut (Gusmansyah, 2019:158).

Pengarusutamaan gender dapat diartikan sebagai salah satu cara untuk memperjuangkan kesetaraan gender supaya laki-laki dan perempuan dapat memperoleh hak yang sama dalam berbagai aspek termasuk dalam aspirasi dan kontribusi dalam kebijakan publik untuk menjadi pemimpin. Dengan adanya pengarusutamaan gender yakni supaya dapat memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam semua lini, termasuk kedudukan dan hak yang diperoleh laki-laki maupun perempuan yang disamakan guna mewujudkan suatu kesetaraan di dalamnya (Inpres No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan gender).

Dalam lingkup kampus, banyak organisasi yang dapat diikuti oleh mahasiswa, seperti BEM, HMJ, HMP, DPM, MPM dan juga Organisasi Mahasiswa Daerah (Ormada). Banyak hal menarik yang didapatkan oleh mahasiswa ketika mengikuti organisasi, salah satunya adalah untuk mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan juga menambah relasi. Organisasi Mahasiswa Daerah atau biasa disebut Ormada merupakan wadah berkumpulnya mahasiswa-mahasiswa dari daerah tertentu yang sedang berkuliah di kampus yang sama dalam perantauan. Salah satunya adalah Forum Komunikasi Mahasiswa Bojonegoro Universitas Negeri Surabaya atau biasa disebut FKMB Unesa. FKMB Unesa adalah forum yang mewadahi mahasiswa asal Bojonegoro yang sedang berkuliah di Unesa. Organisasi ini selain berperan sebagai rumah untuk anggotanya yang sedang merantau juga

bergerak di bidang sosial, budaya dan juga politik. Banyak program kerja yang berkaitan langsung dengan masyarakat dan juga pemerintah kabupaten Bojonegoro, antara lain pengabdian masyarakat di tempat dalam kategori 3T di Bojonegoro, kunjungan kepada suku Samin yang ada di Bojonegoro, *Try Out* dan *Talkshow*, diskusi isu-isu terkini, dan masih banyak yang lain.

Organisasi ini menarik untuk diteliti karena merupakan Ormada terbesar di Unesa yang terbukti dengan banyaknya jumlah anggota FKMB Unesa dibandingkan dengan Ormada lain. FKMB Unesa juga merupakan Ormada paling eksis di antara Ormada lain di Bojonegoro. Hal ini karena FKMB Unesa memiliki ciri khas sendiri dibandingkan dengan Ormada lain, seperti program kerja yang berbeda dan unik daripada yang lain. Hal ini dituturkan oleh Bupati Bojonegoro dalam acara Dialog Kepemudaan yang diadakan oleh FKMB Unesa

Sejak awal berdirinya yakni pada tahun 2006, FKMB Unesa belum pernah dipimpin oleh ketua umum perempuan. Dalam perjalanannya, sudah terjadi 16 kali pergantian ketua umum dan dari 16 ketua umum FKMB Unesa tersebut selalu diduduki oleh laki-laki, apabila dilihat dari jumlah pengurus dan anggota, jumlah pengurus dan anggota perempuan selalu lebih banyak daripada pengurus dan anggota laki-laki. Namun perempuan selalu ditempatkan pada posisi yang stigmatis seperti bendahara dan sekretaris. Dalam 16 kali pergantian kepengurusan, hanya tiga kepengurusan terakhir, perempuan dapat mencapai level pencalonan ketua umum dan hanya terpilih sebagai wakil ketua umum.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianto pada tahun 2016 yang berjudul Kesetaraan Gender dalam lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas sebelas Maret Surakarta. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dalam menempati posisi pemimpin dalam organisasi, perempuan masih minim. Hal tersebut dibuktikan dengan kepemimpinan organisasi mahasiswa yang didominasi oleh laki-laki sedangkan perempuan ditempatkan di posisi di bawahnya yakni hanya sebatas sekretaris dan bendahara. Hal ini membuktikan bahwa Ormawa Universitas Sebelas Maret belum menerapkan kesetaraan maupun keadilan gender serta pengarusutamaan gender di lingkungan kampus atau lingkungan akademik. Aktualisasi kesetaraan gender di lingkup mahasiswa masih terbilang rendah. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya perempuan yang menduduki posisi pemimpin atau ketua umum dalam organisasi kampus.

Perlu dipelajari lebih lanjut bagaimana persepsi pengurus dan anggota FKMB Unesa terkait ketidakhadiran perempuan sebagai pemimpin dalam hal ini ketua umum, sehingga kepemimpinan perempuan masih sangat rendah, dan apa yang menjadi faktor

penghambat perempuan menjadi ketua umum di organisasi mahasiswa tersebut. Untuk itu, penelitian ini perlu dilakukan guna mengetahui persepsi pengurus dan anggota FKMB Unesa secara komprehensif mengenai pandangan tidak pernah terpilihnya pemimpin perempuan di FKMB Unesa.

Secara etimologi persepsi berasal dari kata Latin *perceptio*, dari kata *percipere* yang memiliki arti mengambil atau menerima. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses menyampaikan informasi yang relevan dan tertangkap oleh panca indra dari lingkungan kemudian diorganisasikan dalam pikiran. Segala hal yang ditangkap oleh panca indra memengaruhi persepsi, karena persepsi dapat dikatakan sebagai peristiwa pertama dalam serangkaian proses yang mengarah pada transformasi stimulus menjadi tindakan atau sensasi yang bermakna. Persepsi merupakan pengalaman objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Walgito, 2004:51).

Ketidakhadiran dalam penelitian ini diartikan sebagai tidak pernah terpilihnya perempuan menjadi ketua umum atau pemimpin tertinggi dalam organisasi FKMB Unesa. Dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan pengurus perempuan untuk hadir di tatanan struktur pengurus sebagai ketua umum. Ketidakhadiran pemimpin perempuan di FKMB Unesa tentu terjadi karena beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan penghambat yang berasal dari dalam diri perempuan sendiri, sedangkan faktor eksternal merupakan penghambat yang berasal dari lingkungan dan budaya organisasi.

Teori Feminisme Liberal digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap masalah penelitian yang berkaitan dengan pembebasan perempuan dari peran gender yang menindas, yaitu peran yang digunakan sebagai alasan atau pembenaran tidak memberi hak akses untuk perempuan atau bahkan untuk memberi ruang lebih rendah yang diperuntukkan bagi perempuan saja. Anggapan dasar gerakan feminis adalah tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Kajian feminisme liberal ini memiliki kelebihan, antara lain aspek kajian teoritis ini lebih spesifik dan fokus pada konsep-konsep terkait, sehingga menghasilkan laporan yang detail berdasarkan konsep-konsep tersebut. Konsep pendidikan feminis liberal beranggapan bahwa perempuan berkembang secara optimal sama seperti laki-laki jika perempuan juga mendapat pendidikan yang sama dengan laki-laki (Tong, 2010:21).

Teori Feminisme Liberal dalam penelitian ini menjelaskan bahwa peran perempuan dalam ranah publik dibatasi oleh konstruksi sosial yang melekat dalam organisasi maupun masyarakat. Terdapat akses yang

ditutup untuk perempuan, hal ini terjadi karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yakni berupa hambatan yang berasal dari kultur atau budaya yang melekat dalam organisasi dan masih patriarki yang tidak menempatkan perempuan memiliki ruang yang sama dengan laki-laki. Sementara faktor internal yakni hambatan yang berasal dari dalam diri perempuan sendiri, perempuan dalam organisasi juga merasa bahwa dirinya tidak mampu menjalankan peran sebagai pemimpin, sehingga mengakibatkan rendahnya partisipasi perempuan yang menduduki posisi pemimpin di FKMB Unesa. Dua hal yang saling menghambat ini akan semakin menyebabkan perempuan tidak bisa setara dengan laki-laki dalam menjalankan perannya di ruang publik sebagai pemimpin dalam hal ini ketua umum.

Teori Feminisme Liberal digunakan dalam penelitian ini karena berbeda dengan teori Feminisme yang lain. Seperti Teori Feminisme Radikal, Teori Feminisme Marxis dan Teori Feminisme Sosialis. Teori Feminisme Radikal didasarkan pada tesis bahwa penindasan terhadap perempuan didasarkan pada nilai-nilai inti dan otoritas yang mengatur hubungan antara laki-laki dan perempuan secara umum. Oleh karena itu, perhatian utama Feminisme Radikal adalah kampanye anti kekerasan terhadap perempuan. Sedangkan, teori Feminisme Marxis bertujuan untuk mendeskripsikan landasan material dari penaklukan perempuan dan hubungan antara model produksi dan status perempuan, serta menerapkan teori perempuan dan kelas pada peran keluarga. Teori Feminisme Sosialis menekankan bahwa perempuan tidak bisa bebas karena secara ekonomi bergantung pada laki-laki. Perempuan tunduk pada kekuasaan laki-laki dalam kapitalisme karena ketidakseimbangan kekayaan (Humm, 2007:270).

METODE

Metode yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif naratif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi pengurus dan anggota terhadap ketidakhadiran pemimpin perempuan serta mengungkap faktor penghambat terpilihnya perempuan sebagai pemimpin dalam hal ini ketua umum di FKMB Unesa. Penelitian ini bertempat di Kabupaten Bojonegoro dan Universitas Negeri Surabaya. Hal ini dikarenakan Unesa merupakan lingkungan akademik yang di dalamnya terdapat organisasi yang diteliti yaitu FKMB Unesa. Kemudian dilakukan di Bojonegoro karena pada saat penelitian, organisasi ini aktif melaksanakan program kerja di daerah karena bertepatan dengan liburan semester perkuliahan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, *Focus Group Discussions (FGD)*, observasi dan dokumentasi.

Fokus dalam penelitian ini adalah pandangan pengurus dan anggota FKMB Unesa terhadap ketidakhadiran perempuan sebagai ketua umum serta faktor penghambat terpilihnya perempuan menjadi ketua umum. Dalam pelaksanaannya, untuk memenuhi kebutuhan penelitian, perlu diberikan fokus batasan terkait informan penelitian yakni pengurus dan anggota masa periode kepengurusan 2022/2023. Informan dalam penelitian merupakan pengurus dan anggota FKMB Unesa masa periode kepengurusan 2022/2023. Informan dipilih berdasarkan: (1) Pengurus dan anggota yang aktif dalam organisasi dalam satu tahun periode kepengurusan terakhir. (2) Bersedia menjawab pertanyaan dan persoalan yang diajukan. Informan wawancara terdiri dari tujuh pengurus dan dua anggota. Berikut tabel 1 yang menjelaskan informan wawancara dalam penelitian.

Tabel 1 Informan penelitian wawancara

No.	Jabatan	Nama
1.	Ketua Umum	Nuno Febriansyah
2.	Wakil Ketua Umum	Dhea Amelia Putri
3.	Perempuan yang pernah dicalonkan sebagai calon ketua umum	Puji Setiani
4.	Pengurus yang pernah mencalonkan calon ketua umum perempuan	Muhamad Rifqi Kurniawan
5.	Pengurus departemen yang telah aktif dalam organisasi dalam satu tahun terakhir	Rizqy Showma Sholihul A'la
6.	Pengurus departemen yang telah aktif dalam organisasi dalam satu tahun terakhir	Diaz Eka Julianingtyas
7.	Anggota departemen yang telah aktif dalam organisasi dalam satu tahun terakhir	Virna Hari Nur Azalia
8.	Anggota departemen yang telah aktif dalam organisasi dalam satu tahun terakhir	Dadang Eko Nugroho
9.	Kepala Departemen Pengembangan dan Pengaderan Organisasi	Chamila El Shinta

Sedangkan informan FGD terdiri dari 10 pengurus dan lima anggota yang dijelaskan dalam tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Informan penelitian FGD

No.	Jabatan	Nama
1.	Kepala Departemen DURTK	Diaz Eka Julianingtyas
2.	Kepala Departemen Pendidikan	Annisa Dhea Nur A.
3.	Kepala Departemen DPPO	Chamila El Shinta
4.	Kepala Departemen DHSK	Muhamad Rifqi K.
5.	Kepala Departemen DKRO	Rizqy Showma S.
6.	Wakil Kepala Departemen	Moch. Orindra S.
7.	Wakil Kepala Departemen DPPO	Alya Afirista R.
8.	Wakil Kepala Departemen	Susi Risma Aprilia
9.	Sekretaris Departemen	Sindy Yulianing
10.	Sekretaris Departemen	Anis Fitria
11.	Anggota	Randy Agung A.
12.	Anggota	Vivi Erlina Safitri
13.	Anggota	Rizka Nur Fitriyana
14.	Anggota	Tri Nida Nur Jayanti
15.	Anggota	Tamara Vida C.B.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan penelitian dan juga FGD. Wawancara dilakukan mulai tanggal 10 hingga 16 Desember 2022 di rumah informan dan juga di gedung Tirtawana Dander, Kabupaten Bojonegoro yang bertepatan dengan diadakan acara *Leadership Camp* FKMB Unesa. Wawancara dilakukan dengan sembilan informan yakni dari tujuh pengurus dan dua anggota. FGD dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2022 bertepatan dengan rapat evaluasi *Leadership Camp* di gedung Lemcadika Bojonegoro bersama dengan 15 peserta yang terdiri dari 10 pengurus dan lima anggota. Observasi dan dokumentasi dilaksanakan selama tiga bulan selama penelitian dari pengumpulan data hingga verifikasi data.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Surabaya dan di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini disebabkan karena Unesa merupakan lingkungan akademik yang di dalamnya terdapat organisasi mahasiswa daerah dan informan penelitian yaitu pengurus dan anggota FKMB Unesa yang masih melanjutkan studi di Universitas Negeri Surabaya. Kemudian dilakukan di Bojonegoro karena pada saat penelitian, organisasi ini aktif melaksanakan program kerja di daerah Bojonegoro karena bertepatan dengan liburan semester perkuliahan.

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini diperoleh melalui triangulasi. Triangulasi yaitu langkah dalam pengecekan data hasil penelitian yang berasal dari berbagai sumber dengan cara dan waktu yang berbeda. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan sumber diperoleh dengan cara membandingkan serta mengecek data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal tersebut diperoleh dengan cara yang pertama yakni membandingkan data hasil observasi dengan hasil wawancara. Observasi dilakukan pada saat acara Musyawarah Besar FKMB Unesa yang dalam pelaksanaannya dilakukan pemilihan ketua umum. Data yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan data hasil wawancara. Kemudian yang kedua yaitu membandingkan yang dikatakan di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi. Wawancara yang dilakukan di rumah informan dan di gedung Tirtawana Dander Bojonegoro memengaruhi keluwesan informan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan. Kurang terbukanya informasi yang diberikan karena terdapat banyak orang dan juga tempat yang lumayan ramai dan banyak anggota lain yang berlalu lalang, sehingga menyebabkan informan kurang luwes dalam memberikan jawaban. Selanjutnya yang terakhir adalah triangulasi teknik. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali

data yang diperoleh dari wawancara antara subjek penelitian satu dengan yang lain. Data dapat dikatakan absah apabila terdapat kesesuaian antara informasi yang diberikan oleh informan satu dengan informan yang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Miles dan Huberman, 1992:15). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pengumpulan Data, Pada tahap pengumpulan data, data yang dikumpulkan diperoleh saat pelaksanaan wawancara, FGD, observasi dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati organisasi yang diteliti yaitu FKMB Unesa dan mengikuti beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain Musyawarah Besar, *Leadership Camp*, dan *Briefing Kampus*. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen dan berkas-berkas kepengurusan FKMB Unesa dan juga mengambil gambar dan foto. (2) reduksi data, tahap reduksi meliputi pemilihan, pengklasifikasian, pengorganisasian dan penyaringan data sesuai dengan prioritas penelitian. (3) Penyajian informasi, penyajian bahan penelitian dilakukan dengan data yang dirapikan dengan mengelompokkan data. Hasil reduksi data sebelumnya yang dibagi menjadi tiga bagian disajikan dan dibahas serta dianalisis berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Teori Feminisme Liberal. (4) verifikasi/ menarik kesimpulan, tahap akhir dari analisis data adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi atau memverifikasi ulang data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh melalui proses observasi, wawancara, FGD dan dokumentasi terhadap organisasi yang diteliti yakni FKMB Unesa. Penelitian ini difokuskan mengenai persepsi pengurus dan anggota terhadap ketidakhadiran pemimpin perempuan dalam hal ini ketua umum di FKMB Unesa dan faktor penghambat terpilihnya perempuan menjadi ketua umum di FKMB Unesa. Berdasarkan data dokumentasi yang didapatkan terkait Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) FKMB Unesa Tahun 2022, yang dimaksud FKMB Unesa adalah organisasi mahasiswa daerah dengan beranggotakan mahasiswa Unesa dari Bojonegoro. FKMB Unesa ini berkedudukan di Universitas Negeri Surabaya dan di lingkungan Bojonegoro.¹ FKMB Unesa didirikan di Universitas Negeri Surabaya pada tanggal 14 April 2006 untuk jangka waktu yang tidak terbatas. Sejak didirikannya, belum pernah terpilih ketua umum perempuan, organisasi ini menjadi salah satu organisasi

yang konsisten memiliki ketua umum terpilih laki-laki. Posisi tertinggi yang dicapai oleh perempuan hanya sebatas wakil ketua umum. Hal tersebutpun baru terjadi pada tiga kepengurusan terakhir.

Gambaran Umum FKMB Unesa

Organisasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah FKMB Unesa. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada saat Musyawarah Besar FKMB Unesa atau disebut Mubes FKMB Unesa, diperoleh hasil terkait mekanisme pemilihan ketua dan wakil ketua umum FKMB Unesa. Pemilihan ketua dan wakil ketua dilaksanakan dalam acara Mubes FKMB Unesa. Mubes FKMB Unesa merupakan forum musyawarah yang diadakan oleh FKMB Unesa sekurang-kurangnya satu kali dalam satu periode kepengurusan atau satu tahun. Keputusan Musyawarah Besar diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Mubes FKMB Unesa merupakan keputusan tertinggi yang ada di FKMB Unesa. Mubes FKMB Unesa dapat diadakan atas permintaan tertulis dari anggota yang ada minimal 1/3 dari jumlah anggota dan atau atas permintaan pengurus. Pemilihan ketua dan wakil ketua umum yakni dilaksanakan secara langsung dan spontan di dalam rangkaian acara Mubes FKMB Unesa yang dalam periode ini yakni yang ke-16.

Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) FKMB Unesa juga diatur mengenai kriteria dan mekanisme pemilihan ketua dan wakil ketua umum FKMB Unesa, secara umum, untuk dapat mencalonkan/dicalonkan menjadi ketua umum, setiap bakal calon setidaknya harus memenuhi tujuh kriteria. Pertama yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME. Kedua, sehat jasmani dan rohani serta bertanggung jawab. Ketiga, aktif dalam perkuliahan sebagai mahasiswa Unesa (dua angkatan termuda). Keempat, tidak sedang menjabat sebagai Ketua atau Wakil Ketua di Organisasi Kemahasiswaan baik intra maupun ekstra kampus Unesa. Kelima, tidak sedang terlibat dalam kasus hukum yang dapat menghambat kinerja FKMB Unesa. Keenam, ketua umum tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau organisasi yang dilarang oleh pemerintah. Dan yang ketujuh telah mengikuti pembaiatan *Leadership Camp*.

Prosedur Pemilihan Ketua Umum FKMB Unesa dilakukan melalui sepuluh kriteria khusus. Pertama yaitu pemilihan, pemilihan dilakukan melalui empat tahap yaitu tahap bakal calon, pencalonan, kampanye, dan pemilihan yang dilakukan secara berurutan dan tertutup. Pada tahapan pemilihan, setiap peserta memilih satu calon yang

¹ BAB 1 Ketentuan Umum Pasal 1 AD/ART FKMB Unesa. FKMB Unesa adalah organisasi mahasiswa daerah dengan beranggotakan mahasiswa Unesa dari Bojonegoro atau yang pernah bersekolah di

Bojonegoro.

telah disahkan oleh presidium sidang secara tertutup. Tahap yang kedua yaitu setiap peserta berhak mengajukan satu bakal calon, dan dilakukan secara terbuka Kedua yaitu calon ketua umum FKMB Unesa dipilih langsung dalam sidang Mubes FKMB Unesa. Ketiga yaitu setiap calon dianggap sah apabila didukung oleh minimal lima peserta. Keempat yaitu apabila yang dicalonkan adalah presidium sidang dan ternyata sah, maka kedudukan dalam sidang digantikan secara struktural oleh anggota presidium sidang lainnya. Kelima yaitu calon ketua umum FKMB Unesa menyatakan kesediaannya didepan forum Mubes FKMB Unesa calon tunggal sekaligus menjadi ketua umum FKMB Unesa 2022. Ke-enam yaitu calon ketua umum menyampaikan visi-misi tentang FKMB Unesa maksimal lima menit. Ketujuh yaitu calon yang mendapat suara terbanyak langsung ditetapkan sebagai ketua umum FKMB Unesa dan suara terbanyak kedua sebagai wakil ketua. Apabila terdapat perolehan suara yang sama pada jumlah yang terbanyak maka akan dilakukan pemilihan ulang lagi bagi calon pasangan yang mendapat suara terbanyak tersebut, sehingga mendapat selisih suara. Terakhir yaitu ketua umum dan wakil ketua terpilih menyusun pengurus FKMB Unesa bersama tim formatur selambat-lambatnya dua minggu setelah pelaksanaan Mubes FKMB Unesa.

Persepsi Pengurus dan Anggota FKMB Unesa terhadap Ketidakhadiran Pemimpin perempuan di FKMB Unesa

Menilik pada budaya organisasi yang dalam sejarahnya yakni sejak tahun 2006 belum pernah terpilih ketua umum perempuan, FKMB Unesa menjadi salah satu organisasi yang konsisten memiliki ketua umum terpilih laki-laki. Budaya dalam organisasi condong kepada keberpihakan laki-laki untuk menjadi ketua umum. Dari data dokumentasi yang diperoleh dalam penelitian, menunjukkan bahwa yang dimaksud pengurus dalam organisasi ini yakni terdiri dari ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris umum, bendahara umum, kepala departemen, wakil kepala departemen dan sekretaris departemen. Sedangkan, anggota merupakan anggota dari setiap departemen yang ada dalam organisasi yang terdiri dari: Departemen Pendidikan (DEPEND), Departemen Hubungan Sosial dan Kemasyarakatan (DHSK), Departemen Urusan Rumah Tangga dan Kewirausahaan (DURTK), Departemen Kebudayaan, Rekreasi dan Olahraga (DKRO), Departemen Komunikasi Dan Informasi (DEPKOMINFO), dan Departemen Pengembangan dan Pengaderan Organisasi (DPPO). Hal ini tertuang dalam dokumentasi AD/ART FKMB Unesa masa kepengurusan 2022/2023.

Pengurus laki-laki, pengurus perempuan dan anggota laki-laki memiliki anggapan laki-laki lebih cocok menjadi ketua umum. Perempuan dianggap tidak cocok menjadi ketua umum karena perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan menjadi pemimpin sehingga menghambat kelajuan organisasi, perempuan dianggap emosional ketika menjalankan peran kepemimpinan, perempuan dianggap tidak ditakdirkan untuk menjadi pemimpin, perempuan terhambat oleh jarak dan waktu, perempuan tidak berwibawa, perempuan tidak memiliki kemauan menjadi pemimpin, dan perempuan tidak cocok sebagai *top leader*, serta perempuan tidak fleksibel untuk menjadi pemimpin. Sedangkan, anggota perempuan dalam organisasi beranggapan bahwa perempuan layak dan memiliki hak menjadi ketua umum. Karena dalam praktik yang ada, anggota perempuan lebih merasa terayomi dengan ketua umum perempuan, dalam lingkup kecil yakni perempuan yang menempati posisi kepala departemen dirasa berhasil memimpin anggota di bawahnya. Perempuan memiliki peluang lebih kecil daripada laki-laki untuk menjadi pemimpin dalam hal ini ketua umum. Berikut merupakan tabel 3 yang menyatakan persepsi pengurus dan anggota laki-laki maupun perempuan terhadap ketidakhadiran pemimpin perempuan di FKMB Unesa.

Tabel 4.1 Persepsi pengurus dan anggota terhadap ketidakhadiran pemimpin perempuan di FKMB Unesa.

	Pengurus		Anggota	
L	Persepsi	Alasan	Persepsi	Alasan
	Perempuan tidak cocok menjadi ketua umum.	1. Perempuan tidak memiliki kemampuan menjadi pemimpin, sehingga menghambat kelajuan organisasi. 2. Perempuan tidak ditakdirkan menjadi pemimpin. 3. Perempuan tidak fleksibel untuk menjadi pemimpin	Perempuan tidak cocok menjadi ketua umum.	1. Perempuan tidak berwibawa. 2. Perempuan tidak cocok sebagai <i>top leader</i> .
P	Persepsi	Alasan	Persepsi	Alasan
	Perempuan tidak cocok menjadi ketua umum.	1. Perempuan emosional ketika menjalankan peran kepemimpinan 2. Perempuan terhambat oleh jarak	Perempuan berhak dan cocok menjadi ketua umum.	Anggota perempuan FKMB Unesa beranggapan bahwa perempuan mampu menjadi ketua umum. Dalam praktik yang ada,

		dan waktu. 3. Perempuan tidak memiliki kemauan menjadi pemimpin.		anggota perempuan lebih merasa terayomi dengan ketua perempuan. Dalam lingkup kecil yakni perempuan yang menempati posisi kepala departemen dirasa berhasil memimpin anggota di bawahnya. Maka dari itu, anggota perempuan memiliki harapan perempuan bisa menjadi pemimpin dalam hal ini ketua umum.
--	--	--	--	---

Perempuan Emosional ketika Menjalankan Peran Kepemimpinan

Pandangan pengurus perempuan dalam organisasi FKMB Unesa terkait perempuan sebagai pemimpin yakni perempuan sering dianggap terlalu emosional. Perempuan dianggap terlalu emosional dan *moody*. Hal tersebut menjadi salah satu tantangan dan juga hambatan bagi perempuan di FKMB Unesa untuk menjadi pemimpin atau ketua umum. Perempuan dianggap tidak logis saat bertemu dan mengambil keputusan. Selain itu, *stereotype* ini juga menjadi salah satu alasan perempuan menjadi kurang dapat dipercaya. Dalam mengambil setiap keputusan dan kebijakan, perempuan lebih mengandalkan perasaan daripada logika yang menyebabkan kurang adanya ketegasan-ketegasan dalam setiap keputusan yang diambil. Ketua umum perempuan dilabeli dengan *stereotype-stereotype* yang menganggap bahwa perempuan tidak bisa mengendalikan emosi, memimpin, atau mengkoordinir organisasi yang dipimpin. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Sindy Yulianing dalam (FGD) yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya perempuan lebih emosional daripada laki-laki. Itu mengapa banyak yang tidak menyukai kepemimpinan perempuan. Karena apa ya, perempuan lebih sering menggunakan perasaan daripada logika. Makanya untuk mengambil keputusan, kadang menurut saya kurang tepat, kan jatuhnya juga menyusahkan teman-teman dalam organisasi juga."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Virna Hari Nur Azalia dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...kalau menurut saya, perempuan kurang cocok menjadi ketua umum. Karena perempuan lebih emosional dan *moody* an ya. Kalau mengambil

keputusan dan kebijakan, perempuan lebih mengandalkan perasaan daripada logika dan itu menurut saya kebijakan yang diambil sering banget kurang tegas. Dan yang lebih parah lagi itu misalnya pada saat rapat sudah diputuskan A, tapi pada saat hari H pelaksanaan rencana tiba-tiba berubah menjadi B tanpa ada konfirmasi, kan acara jadi berantakan."

Berdasarkan pemaparan jawaban dari wawancara yang dilakukan, dapat diketahui bahwa perempuan dianggap memiliki emosional yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki. Tanpa kehadiran perempuan sebagai pemimpin dianggap sebagai suatu hal yang biasa karena organisasi ini sudah terbiasa dipimpin oleh laki-laki.

Perempuan tidak Ditakdirkan untuk menjadi Pemimpin

Perempuan dalam organisasi FKMB Unesa dilabeli tidak cocok dan tidak ditakdirkan sebagai pemimpin karena dianggap bahwa untuk menjadi pemimpin bukan kodrat perempuan. Kodrat laki-laki adalah memimpin dan kodrat perempuan adalah dipimpin. Tidak hanya itu, kodrat dipimpin yang hanya diperuntukkan bagi perempuan menjadi batasan ruang gerak yang sulit ditembus oleh perempuan. Hal yang selaras diungkapkan oleh Nuno Febriansyah selaku Ketua Umum FKMB Unesa yang menyatakan hal sebagai berikut.

"...karena saya merasa lebih baik perempuan menempati posisi yang melengkapi pemimpin. Kan kodratnya pemimpin itu laki-laki bukan perempuan. Jadi memang laki-laki dilahirkan sebagai pemimpin di dunia ini. Biasanya perempuan itu kan detail dan teliti, tapi untuk jadi ketua umum saya rasa lebih baik tidak, karena saya paham betul FKMB itu organisasinya terlalu besar untuk dipimpin perempuan. Banyak tempat-tempat lain yang masih bisa ditempati perempuan. Pemimpin itu kan gak harus ketua umum ya. Dari yang terkecil dulu juga bisa. Misalnya kepala departemen, nah disitu kan juga punya peran penting untuk mengkoordinir anggota-anggota departemennya."

Hal yang sama juga diungkapkan pada saat proses wawancara yang dilakukan bersama Muhammad Rifqi Kurniawan yang menyatakan sebagai berikut.

"...menurut saya perempuan tidak cocok jadi pemimpin, karena memang sudah takdirnya perempuan dipimpin. Kalau perempuan jadi pemimpin takutnya nanti perempuan-perempuan punya pemikiran sendiri dimana pemikirannya itu malah menindas laki-laki karena sudah merasa setara maka nanti juga merasa lebih baik daripada laki-laki."

Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa pengurus laki-laki dalam organisasi FKMB Unesa menyudutkan perempuan supaya tidak menjadi pemimpin

dengan dalih kodrat perempuan bukan untuk menjadi pemimpin. Karena menurut pandangan yang dipaparkan berdasarkan hasil wawancara bahwa laki-laki lebih memiliki kelebihan untuk menjadi pemimpin dan ketua umum daripada perempuan, seperti dalam hal mengkoordinir organisasi yang besar dan bisa lebih kuat secara fisik untuk mengorganisir anggota dalam menjalankan program kerja yang ada di FKMB Unesa yang *notabe* nya memiliki banyak program kerja yang besar dan membutuhkan tenaga dan pikiran yang lebih kuat, baik kuat secara fisik maupun secara mental. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa perempuan dalam organisasi dianggap sebagai manusia kelas dua di bawah laki-laki. Perempuan dianggap tidak ditakdirkan sebagai pemimpin karena kodratnya perempuan adalah untuk dipimpin.

Perempuan Terhambat oleh Jarak dan Waktu

FKMB Unesa merupakan organisasi yang besar, maka dari itu dalam pembagian wilayahnya terbagi menjadi tiga bagian, yaitu wilayah timur, barat dan tengah. Untuk menjadi ketua umum, perlu kekuatan mental dan juga fisik untuk mengkoordinir pengurus dan anggota dari ketiga wilayah tersebut yang *notabe* nya memiliki jarak yang jauh yakni antara ujung hingga ujung Bojonegoro. Dalam hal ini, perempuan dianggap kurang bisa memobilisasi ketiga wilayah tersebut jika dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini diungkapkan oleh Anis Fitria dalam FGD yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya karena jaraknya yang jauh itu jadi perempuan gak bisa maksimal buat koordinir organisasi. Kalau jauh butuh *effort* yang luar biasa sekali. Saya saja yang anggota kadang ngerasa capek banget, karena rumah saya kan jauh dari kota. Saya Ngraho kalau ke kota itu sekitar satu jam 30 menit. Sedangkan acara FKMB sering diadakan di kota. Kadang juga gak ikut karena udah capek dan jauh."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Alya Afrista menyambung pernyataan Anis Fitria dalam FGD yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...saya juga gitu, jauh juga sama tapi saya dari ujung timur selatan, dari Kedungadem. Jarak ke kota satu jam. Bahkan kemarin sempat sakit karena kecapean. Itu kan juga jadi salah satu pertimbangan kita ya. Waduh kalau jadi ketua umum harus siap *riwa-riwi* ke kota. Kalau saya pribadi nggak sanggup hehe."

Kemudian perempuan dalam organisasi yang masih berstatus mahasiswa, masih terikat dengan peraturan orang tua, acara dan program kerja FKMB Unesa sering dilaksakan hingga larut malam, maka dari itu, perempuan terhambat untuk bisa menjadi ketua umum karena ada batasan jam malam oleh orang tua, sehingga dalam mengkoordinir organisasi kurang maksimal. Seperti yang

diungkapkan oleh Tri Nida Nur Jayanti dalam FGD yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menambahkan, selain itu menurut saya terlalu berat juga ya perempuan untuk jadi ketua umum, khususnya kalau punya kasus seperti saya yang *strict parent* bakal susah banget izin sama orang tua buat rapat dan ikut acara kalau acaranya diadakan hingga larut malam."

Perempuan dalam organisasi ini dianggap tidak mampu menjadi pemimpin karena keterbatasan yang tidak memungkinkan dirinya untuk menjadi pemimpin, sehingga perempuan dianggap tidak mampu membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi yang maju. Perempuan dalam organisasi masih terikat dengan peraturan orang tua atau norma yang berlaku di masyarakat masing-masing yang identik dengan adanya batasan atau jam malam bagi perempuan untuk beraktivitas. Jika perempuan tidak taat dengan peraturan tersebut, maka perempuan dilabeli sebagai perempuan tidak baik.

Perempuan tidak Berwibawa

FKMB Unesa bukan merupakan organisasi mahasiswa daerah satu-satunya yang berdiri di daerah Kabupaten Bojonegoro, terdapat organisasi mahasiswa daerah dari kampus lain yang juga berkembang di Kabupaten Bojonegoro. Dalam hal ini, tidak menutup kemungkinan FKMB Unesa juga melakukan interaksi dengan organisasi mahasiswa daerah lain. Selain itu juga dalam beberapa *event* atau program kerja FKMB Unesa juga bekerja sama dan saling bersaing dengan organisasi mahasiswa daerah Bojonegoro dari kampus yang lain. Dalam hal ini, perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan tersebut. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Muhammad Rifqy Kurniawan dalam FGD yakni sebagai berikut.

"...Pemimpin pada umumnya kan laki-laki. Untuk koordinir anggotanya kan butuh sosok laki-laki, yang tegas, yang mengayomi, yang berwibawa. Kalau perempuan menurut saya bisa jadi pengurus dan anggota yang lain, sebenarnya baik perempuan maupun laki-laki sama aja sih, bukan tergantung jenis kelaminnya tapi lebih ke pribadi orangnya aja dalam memimpin. Tapi kalau menurutku perempuan kurang cocok itu karena kita generasi *covid*, jadi agak manja-manja kali ya."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Moch. Orindra Setiyawan dalam wawancara yang telah dilakukan yakni sebagai berikut.

"...dalam rekam jejak kepengurusan, belum pernah terpilih ketua umum perempuan karena perempuan dianggap kurang berwibawa dan terlalu berat bebannya jika menjadi ketua umum. Karena kan FKMB juga punya *image* yang baik di masyarakat dan pemerintah Bojonegoro, juga di ormada-

ormada lain. Dan bagaimana organisasi itu yang pertama dilihat pasti ketua umumnya seperti apa. Kalau kurang punya wibawa kan ya akan dipandang sebelah mata."

Berdasarkan dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pengurus dan anggota organisasi FKMB Unesa mengutamakan kewibawaan menjadi syarat untuk menjadi ketua umum, karena wajah organisasi yang baik dapat dilihat dari berwibawanya ketua umum organisasi tersebut. Selain itu juga untuk mempertahankan *image* yang baik di masyarakat dan pemerintah Bojonegoro, juga di ormada-ormada lain yang sudah terbangun sejak lama.

Perempuan tidak Cocok sebagai Top Leader

Anggota laki-laki dalam organisasi FKMB Unesa belum menerima sepenuhnya perempuan menjadi pemimpin. Tidak hadirnya pemimpin perempuan dalam organisasi FKMB Unesa tidak terlepas dari peran seluruh pengurus dan anggota dalam proses pencalonan dan pemilihan dengan berdasarkan asas demokrasi. Secara hierarki, anggota FKMB Unesa berada di bawah pimpinan kepala departemen masing-masing. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa persepsi anggota laki-laki FKMB Unesa terhadap ketidakhadiran pemimpin perempuan di FKMB Unesa menganggap bahwa perempuan tidak cocok menjadi pemimpin utama atau ketua umum dalam organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh anggota FKMB Unesa, Dadang Eko Nugroho yakni sebagai berikut.

"...menurut saya apa tadi ketidakhadiran pemimpin perempuan ya karena bebannya terlalu berat buat perempuan. Jadi *prefer* ke laki-laki aja yang jadi ketua umum. Apalagi ketua umum itu kan ujung tombak utama, otaknya organisai. Sebagai orang nomor satu di organisasi menurut saya lebih baik laki-laki saja yang tahan banting."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Randy Agung dalam FGD yang dilakukan, yakni sebagai berikut.

"...menurut saya tidak ada masalah ya kalau perempuan gak jadi pemimpin. Sebagai laki-laki dan secara pribadi, karena menurut saya dari dulu ketua umum juga laki-laki. Dan tidak ada masalah yang signifikan yang muncul gitu ya. Justru saya lebih setuju kalau perempuan jadi pengurus yang lain saja, karena untuk memberikan apa ya istilahnya arahan atau perintah dalam memimpin bawahannya gitu ranahnya lebih tepat ditempati sama yang laki-laki. Pengatur utama dalam organisasi itu cocoknya laki-laki saja. Nah untuk yang perempuan mungkin bisa membantu-membantu saja."

Perempuan tidak Fleksibel untuk menjadi Pemimpin

Berdasarkan hasil wawancara dan FGD, menyatakan bahwa perempuan kurang fleksibel dan cenderung kaku apabila menjadi pemimpin. Dalam hal ini, susah untuk

bekerja sama dengan pemimpin perempuan. Hal tersebut disampaikan oleh Moch. Orindra Setiyawan selaku Wakil Kepala Departemen Pendidikan dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...gak papa sih kalau aku ya, justru lebih baik kalau perempuan gak jadi ketua umum, karena biasanya buat jadi pemimpin itu cowok lebih fleksibel dan bisa diajak kerja sama gitu dari pada perempuan. Contohnya kalau mau koordinasi mendadak terkait proker yang mau kita adakan kan lebih fleksibel enak ngobrolnya bisa kapan aja dan pandangan dan pengetahuannya lebih luas lah daripada cewek. Lebih fleksibel dalam hal diajak bandingan daripada sama cewek."

Hal selaras juga disampaikan oleh Tamara Vida C.B dalam FGD yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya ketua umum itu lebih tepat diduduki sama laki-laki karena laki-laki lebih luwes dan fleksibel, kalau bekerja juga maksimal, gak kebanyakan ngomong, langsung sat set gitu."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Muhammad Rifqy Kurniawan dalam pernyataan tambahan yang diberikan yakni sebagai berikut.

"...karena laki-laki bisa lebih diajak *nyambut gawe* daripada perempuan, lebih bisa diteuk lah istilahnya daripada perempuan. Ya, lebih fleksibel. Karena FKMB itu banyak prokernya apalagi prokernya besar-besar. Pasti butuh pemimpin laki-laki yang bisa koordinir anggota dengan baik."

Berdasarkan pemaparan jawaban dari wawancara dan FGD yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sejak berdirinya organisasi sudah terbiasa dengan ketua umum laki-laki dan memiliki anggapan bahwa ketua umum laki-laki lebih fleksibel dan lebih mudah diajak kerja sama daripada ketua umum perempuan. Maka dari itu, tanpa kehadiran perempuan sebagai pemimpin dianggap sebagai suatu hal yang lumrah.

Pemimpin Perempuan lebih Mengayomi

Sebagian kecil anggota perempuan dalam FKMB Unesa beranggapan bahwa perempuan mampu dan berhak untuk menjadi ketua umum. Berdasarkan hasil wawancara dan FGD yang telah dilakukan, anggota perempuan mengharapkan adanya perempuan untuk menjadi pemimpin atau ketua umum. Namun, peluang dan dorongan ini hanya datang dari sebagian kecil anggota perempuan. anggota perempuan memiliki persepsi yang berbanding terbalik dengan apa yang telah disampaikan oleh anggota laki-laki. Seperti yang dikemukakan oleh Vivi Erlina Safitri dalam FGD yang telah dilakukan yakni sebagai berikut.

"...mungkin suatu saat nanti harus terpilih ketua umum perempuan. Karena menurut saya perempuan itu sudah mampu menjadi ketua umum. Makanya pas mubes kemarin jujur alasan saya mengajukan Mbak Dhea karena Mbak Dhea itu

mengayomi sekali orangnya, pemikir bisa, turun ke lapangan juga bisa. Anaknya aktif banget. Karena saya yakin perempuan itu bisa."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa Vivi Erlina Safitri merupakan salah satu anggota yang mencalonkan calon ketua umum perempuan dalam acara Mubes FKMB Unesa. Dalam hal ini, Dhea Amalia Putri selaku calon ketua umum tidak terpilih sebagai ketua umum. Hal tersebut dikarenakan bahwa keinginan untuk menjadi ketua umum tidak berasal dari dalam diri perempuan sendiri, melainkan merupakan keinginan atau kemauan dari orang lain melalui proses penunjukan dan pencalonan oleh orang lain atau anggota forum, sehingga kesiapan dalam diri perempuan yang dicalonkan dirasa kurang. Hal yang sama ditambahkan oleh Rizka Nur Fitriyana dalam FGD yakni sebagai berikut.

"...saya mendukung pengurus sesama perempuan untuk menjadi ketua umum, karena perempuan-perempuan juga berhak untuk menjadi pemimpin, sudah saatnya emansipasi wanita tapi sejauhnyanya saya pribadi gak memperlakukan ketua umum harus laki-laki apa perempuan ya. Menurut saya sama aja laki-laki atau perempuan tergantung pada orangnya saja."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa anggota perempuan memberikan *support* yang positif kepada pengurus perempuan untuk menjadi ketua umum. Hal ini membuktikan bahwa anggota perempuan tetap memberikan dukungan terhadap pengurus perempuan untuk menjadi ketua umum. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rahma Desyanticha dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya ya, saya lebih nyaman kalau ada dibawah pimpinan kadep saya, mbak Diaz. Mbak Diaz kalau memberikan arahan itu bener-bener membimbing, bukan sekedar memerintah saja. Beda kalau sama pemimpin yang laki-laki. Lebih sering memerintah daripada aktif mendampingi. Karena ya mungkin banyak juga anggota dan proker yang dibawah, jadi fokusnya terpecah-pecah ya. Jadi menurut saya, perempuan berhak menjadi pemimpin juga, kalau tidak sekarang, suatu saat nanti FKMB harus merasakan dipimpin oleh perempuan sebagai wujud emansipasi wanita."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian kecil anggota perempuan memiliki harapan perempuan bisa menjadi ketua umum. Anggota perempuan merasa terayomi dengan ketua umum perempuan. Dalam lingkup kecil yakni perempuan yang menempati posisi kepala departemen dirasa berhasil memimpin anggota di bawahnya. Lebih lanjut, anggota perempuan dalam organisasi FKMB Unesa memberikan dukungan kepada pengurus perempuan dan meyakini bahwa pengurus perempuan mampu untuk menjadi ketua umum.

Perempuan dianggap tidak memiliki Kemampuan menjadi Pemimpin, sehingga dapat Menghambat Kelajuan Organisasi

Pengurus dan anggota laki-laki dalam organisasi FKMB Unesa belum menerima sepenuhnya perempuan menjadi pemimpin. Pengurus dan anggota laki-laki beranggapan bahwa perempuan tidak cukup memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin. Kemudian lebih lanjut terkait pernyataan perempuan tidak mampu menjadi pemimpin selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Muhammad Rifqy Kurniawan selaku Kepala Departemen Hubungan Sosial dan Kemasyarakatan FKMB Unesa yang menyatakan sebagai berikut.

"...saya rasa karena perempuan di FKMB ini kurang mampu lah. maksudnya itu kemampuannya belum cukup *mumpuni* untuk menjadi pemimpin. Untuk jadi ketua umum kan harus gesit dan sigap dalam berbagai hal. Kalau perempuan menurut saya itu terlalu lemah lembut untuk organisasi yang besar ini."

Hal selaras juga disampaikan oleh Moch Orindra Setiawan selaku wakil kepala Departemen Pendidikan dalam wawancara yang telah dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya FKMB selama ini baik-baik saja walaupun gak dipimpin sama perempuan, justru tiga kepengurusan terakhir ini baru ada wakil ketua umum perempuan. Dan itu berpengaruh sekali pada kinerja pengurus, jadi kurang maksimal dibandingkan dengan angkatan-angkatan yang sudah sepuh. Jadi kan berpengaruh juga buat organisasi *stuck* dan tidak maju. Menurut saya dalam banyak hal ini laki-laki lebih mampu *handle* daripada perempuan."

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pengurus dan anggota laki-laki dalam organisasi FKMB Unesa tidak mengambil masalah terkait tidak hadirnya perempuan sebagai pemimpin di FKMB Unesa. Berdasarkan pengalaman, bahwa organisasi bisa berjalan dengan baik tanpa adanya pemimpin perempuan. Sedangkan, dari rekam jejak yang ada, wakil ketua umum perempuan justru dinilai menghambat kelajuan organisasi karena ruang gerak yang sempit. Hal ini juga memberikan dampak yang besar terhadap kemungkinan perempuan menjadi ketua umum. Munculnya pandangan terkait kesetaraan antara laki-laki dan perempuan merupakan dasar terhadap dukungan untuk perempuan. Namun berbeda halnya jika anggapan yang ada dan berkembang dalam organisasi hanya melihat pada kelemahan yang dimiliki oleh perempuan tanpa melihat potensinya, sedangkan dalam melihat laki-laki adalah dari sudut pandang terbalik yakni lebih dilihat pada potensi dari pada kelemahan yang dimiliki. Pernyataan tersebut menampilkan fakta bahwa posisi perempuan tidak cukup kuat untuk menjadi ketua umum di FKMB Unesa.

Perempuan tidak memiliki Kemauan menjadi Pemimpin

Pengurus perempuan dalam organisasi FKMB Unesa beranggapan bahwa dirinya tidak layak untuk menjadi pemimpin. Persepsi pengurus perempuan FKMB Unesa terkait ketidakhadiran pemimpin perempuan di FKMB Unesa juga memberikan dampak yang besar terhadap kemungkinan perempuan menjadi ketua umum. Dalam hal ini ketidakhadiran perempuan sebagai pemimpin juga memerlukan dorongan dari diri perempuan sendiri untuk mau maju dan bersaing menjadi ketua umum. Munculnya kesadaran dan kemauan perempuan merupakan dasar dukungan perempuan terhadap diri sendiri untuk mau andil dan maju menjadi ketua umum. Namun berbeda halnya jika anggapan yang ada dan berkembang dalam organisasi hanya melihat pada kelemahan yang dimiliki oleh perempuan dan tidak percaya diri melihat potensi yang dimiliki. Pengurus perempuan pesimis untuk menjadi ketua umum. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Annisa Dhea Nur A. dalam FGD sebagai berikut.

"...menurutku gak papa juga kalau perempuan tidak jadi pemimpin, karena kan FKMB itu prokernya banyak, dan kebanyakan dilaksanakan pas waktu libur semester. jadi runtut biasanya satu bulan bisa sampai empat proker besar. Dan itu kan wah butuh tenaga yang ekstra. Jadi butuh ketua yang punya tenaga *full power* buat koordinir anggotanya."

Hal yang sama juga ditambahkan oleh Chamila El Shinta dalam FGD yang telah dilakukan yakni sebagai berikut.

"...kalau menurut saya karena sudah terbiasa kepengurusan yang dulu ketumnya juga laki-laki. jadi kalau sekarang dipimpin laki-laki ya udah terbiasa aja. Jadi kalau perempuan tidak jadi ketua umum juga bukan masalah menurut saya. Dari bicaranya dan cara memimpinya yang tegas dan laki-laki cenderung orang lapangan ya. Jadi lebih enak daripada perempuan kalau jadi ketua umum, istilahnya lebih mengerti situasi dan kondisi. Jadi ya gakpapa kalau perempuan gak jadi pemimpin. Kan masih ada laki-laki yang lebih *strong*."

Berdasarkan pemaparan jawaban dari wawancara dan FGD tersebut, dapat diketahui bahwa pengurus perempuan merasa pesimis dan kurang percaya diri untuk menjadi ketua umum. Banyak kelemahan yang juga dirasakan dan disadari oleh perempuan sendiri, sehingga menjadi belenggu tersendiri dalam diri perempuan untuk bisa terdorong menjadi ketua umum. Pengurus perempuan juga beranggapan bahwa ada atau tidaknya pemimpin perempuan di FKMB Unesa tidak dianggap sebagai suatu hal yang penting, karena perempuan ditempatkan di zona nyaman yakni posisi-posisi yang dirasa hanya cocok untuk perempuan yang beban kerja

dalam program kerja yang dilaksanakan oleh FKMB Unesa dirasa tidak terlalu berat.

Faktor Penghambat Terpilihnya Perempuan sebagai Ketua Umum di FKMB Unesa

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat dua faktor penghambat terpilihnya perempuan menjadi ketua umum di FKMB Unesa yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor penghambat terpilihnya perempuan di FKMB Unesa sebagai ketua umum yang berasal dari dalam diri perempuan sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor penghambat terpilihnya perempuan sebagai ketua umum di FKMB Unesa yang berasal dari lingkungan atau organisasi. Faktor internal meliputi dua hal, yang pertama yaitu perempuan tidak mau menjadi pemimpin dan yang kedua yaitu perempuan tidak memiliki kemampuan menjadi pemimpin. Perempuan tidak mau, perempuan tidak memiliki kemauan untuk menjadi pemimpin walaupun sudah diberikan hak dan akses yang sama. Dalam organisasi FKMB Unesa, pada saat pemilihan ketua umum, bakal calon ketua umum bebas mencalonkan diri dan dicalonkan baik laki-laki maupun perempuan, sehingga perempuan menciptakan batasan-batasan dalam diri sendiri yang mengakibatkan tidak adanya ruang gerak bagi perempuan sendiri dalam organisasi. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Dhea Amelia Putri dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya lebih ketidakmauan, menurut saya perempuan itu mampu, tapi kembali lagi mereka mau atau tidak gitu lo, kebanyakan tak lihat dari terutama wakil perempuan yang sekarang itu bukan dari kemauannya sendiri tapi dari kemauan teman-teman yang mencalonkan. Jadi menurut saya, perempuan banyak atau bahkan rata-rata semua lah tidak mau untuk menjadi pemimpin."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Chamila El Shinta dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...menurut saya tidak menutup kemungkinan ketua umum di FKMB ini perempuan, tapi kalau untuk diri saya sendiri saya merasa kurang mampu karena saya tidak bisa *full* mengikuti kegiatan dan proker FKMB secara penuh dan ikut andil semuanya. Kadang saya mengikuti proker yang diadakan DURT dan teman-teman yang lain juga memaklumi karena rumah saya kedungadem, jauh dari tempat acara yang biasanya diadakan di Bojonegoro kota. Kalau nanti ketua nya kayak saya yang gak bisa selalu hadir setiap ada proker kan juga malah menyusahkan teman-teman yang lain."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa perempuan dalam organisasi FKMB Unesa merasa tidak mau dan tidak mampu. Bahkan lebih dari itu ketidakmauan tersebut merupakan salah satu hal utama yang menjadi

faktor penghambat hadirnya perempuan sebagai ketua umum. Terpilihnya wakil ketua umum perempuan dalam organisasi FKMB Unesa selama tiga periode terakhir juga bukan merupakan kemauan dari perempuan sendiri, melainkan kemauan dari anggota dan pengurus lain yang mencalonkan. Hal ini diungkapkan oleh Diaz Eka yakni sebagai berikut.

"...menurut cerita dari mas-mas dan mbak-mbak pas ngopi, wakil pertama perempuan itu baru ada tiga periode sekarang ini, dan dirasa kerjanya kurang maksimal jika dibandingkan dengan periode mas-mas dan mbak-mbak yang sebelumnya. Ini mungkin karena terpilihnya bukan atas kemauan sendiri tapi ditunjuk sama teman-teman yang lain, artinya dalah kemauan dari teman-teman suara terbanyak pada saat pemilihan ketua umum. Oke lah dalam segi kayak support gitu oke, bisa lah untuk backing. Tapi disisi lain dalam kewibawaan terus dalam mengkoordinasi teman-teman FKMB dari tiga periode ini kurang, berbeda dengan cowok kalau dilihat dari segi wibawanya atau antusiasnya. Oke lah, dalam segi ini cewek itu pemikir. Tapi dalam segi lapangan beda cerita. Makanya kalau menurutku, pas pemilihan, ada calon cewek dan cowok, maka kemungkinan besar cowok yang terpilih. Soalnya selama ini dari cerita mas-mas dan mbak-mbak di perkopian rekam jejak FKMB seperti itu."

Kedua yaitu perempuan tidak mampu, perempuan menganggap dirinya tidak mampu menjadi pemimpin karena keterbatasan yang tidak memungkinkan dirinya untuk menjadi pemimpin, sehingga perempuan merasa tidak mampu membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi yang sehat dan maju. Seperti halnya keterbatasan dalam hal waktu. Perempuan dalam organisasi masih terikat dengan peraturan orang tua masing-masing yang identik dengan adanya batasan atau jam malam bagi perempuan untuk beraktivitas. Jika perempuan tidak taat dengan peraturan tersebut, maka perempuan dilabeli sebagai perempuan tidak baik. Dalam hal ini, dalam memaknai ketidakmampuan perempuan dalam menjadi pemimpin, dari pendapat yang dikemukakan laki-laki dan perempuan berbeda. Perempuan menganggap dirinya tidak mampu, seperti yang dikemukakan Puji Setiani dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"... jujur saja saya merasa kurang cocok menjadi ketua umum karena banyak kekurangan yang saya miliki, saya takut gak bisa *public speaking* yang bagus, dan takut gak bisa menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi."

Hal ini juga selaras dengan yang disampaikan oleh wawancara yang dilakukan dengan Puji Setiani, selaku mantan calon ketua umum yang menyatakan ketidaksanggupannya menjadi ketua umum yakni merasa

bahwa dirinya tidak mampu dan terbatas oleh kemampuan yang dimiliki, yakni sebagai berikut.

"...iya saya menyatakan tidak sanggup untuk menjadi ketua umum karena banyak alasan, yang pertama karena saya merasa tidak mampu secara mental untuk bisa menjadi ketua umum yang bijaksana. Saya mengakui saya kurang berani dan kurang percaya diri untuk menjadi pemimpin. Jiwa *leadership* saya juga tidak bagus, saya juga kurang bisa *public speaking*. Nanti takutnya malah memerosotkan *image* organisasi yang sudah bagus diantara organisasi mahasiswa daerah lainnya".

Berdasarkan hal tersebut, ketidakmampuan perempuan juga diciptakan oleh perempuan sendiri yang membelenggu perempuan untuk tidak bisa berkembang. Lebih lanjut yakni ketidakmampuan yang disadari oleh perempuan dan disertai dengan rasa pesimis dan tidak percaya diri. Sedangkan faktor eksternal meliputi dua hal, yaitu budaya organisasi dan tidak adanya dukungan dari lingkungan organisasi. Budaya dalam organisasi yang diskriminatif menyebabkan keterhambatan perempuan untuk menjadi pemimpin.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sweeney dan McFarlin (2002:334) mengemukakan bahwa idealnya suatu budaya menyampaikan pesan yang jelas terkait cara melakukan sesuatu atau bertindak atau berperilaku dalam suatu kelompok. Dari pemikiran tersebut dapat dipahami bahwa budaya memberikan arah terkait sikap, tingkah laku, dan cara bertindak yang harus dilakukan oleh seseorang dalam komunitas atau organisasi. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya merupakan cara hidup dalam berorganisasi yang meliputi cara berpikir, bertindak, dan lain-lain dalam organisasi atau komunitas tertentu, sehingga hal tersebut menjadi ciri khas yang memberikan karakteristik tersendiri antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Moch. Orindra Setiawan selaku mantan calon ketua umum pada pemilihan masa periode 2022/2023, yang menyatakan bahwa,

"...sepengetahuan saya sejak bergabung di organisasi ini, saya melihat tugas ketua umum itu tidak selesai pada saat masa menjabatnya selesai, tapi continues. Maksudnya yaitu setelah masa jabatannya selesai ada forum sendiri bagi para alumni dan DPK, nah di acara-acara FKMB pada masa jabatan selanjutnya, para alumni ini diminta kedatangannya khususnya ketuanya, kalo nggak menyempatkan pasti ada rasa sungkan tersendiri apalagi sama ketuasebelum-sebelumnya. Makanya kalo cewek kan kasihan, jadi lebih baik ditanggung jawab sama yang cowok-cowok aja."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang ada yakni *continuitas* atau keberlanjutan, tugas ketua umum setelah menjabat juga memengaruhi persepsi pengurus maupun anggota dalam menentukan pilihan yang cocok untuk menentukan kandidat yang akan dipilih untuk menduduki posisi ketua umum. Hal tersebut selaras dengan yang dipaparkan oleh Nuno Febriansyah selaku ketua umum FKMB Unesa yang menyatakan hal sebagai berikut.

"...di organisasi FKMB itu kan terbagi menjadi tiga wilayah, wilayah timur, wilayah tengah dan wilayah barat. Pembagian tiga wilayah ini sudah ada sejak awal berdirinya FKMB untuk mempermudah melaksanakan program kerja. Namun ketua umum juga harus bisa menjangkau ketiga wilayah ini walaupun tempatnya sangat jauh. Antara ujung dengan ujung Bojonegoro. Berangkat dari hal itu, ketua umum harus mampu memobilisasi seluruh pengurus dan anggota dari ketiga wilayah, nah itu kalau perempuan kasihan juga. Maka dari itu berdasarkan sejarahnya, kemungkinan laki-laki terpilih menjadi ketua umum lebih besar dari pada perempuan."

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi terpilihnya ketua umum, baik karena mengikuti periode-periode sebelumnya yakni secara periodik ketua umum diduduki oleh laki-laki, Dan juga pembatasan yang diciptakan oleh perempuan sendiri dalam organisasi, walaupun perempuan tidak sadar terkait hal tersebut. Demikian juga dengan hasil *Forum Grup Discussion* yang dilakukan dengan pengurus dan anggota FKMB Unesa. Perempuan dalam organisasi FKMB Unesa kurang memiliki keberanian yang menyebabkan terciptanya batasan-batasan pada diri sendiri yang juga dibuat sendiri. Perempuan takut tidak bisa menjalankan kewajiban sebagai pemimpin karena bayang-bayang pemimpin terdahulu yang merupakan laki-laki. Selain itu perempuan juga merasa banyak memiliki kelemahan jika dibandingkan dengan laki-laki seperti ketegasan, kewibawaan, dan juga merasa tidak lebih kuat fisik maupun mental daripada laki-laki untuk menjadi pemimpin.

Kedua yaitu tidak adanya dukungan dari lingkungan organisasi. Tidak adanya dukungan dari lingkungan organisasi seperti pada saat pemilihan ketua umum, suara yang diberikan kepada calon perempuan selalu lebih sedikit daripada suara yang didapatkan oleh calon laki-laki. Walaupun menggunakan asas demokrasi dalam pemilihan, namun pada saat pemilihan ketua umum dipengaruhi kelompok-kelompok tertentu yang beranggapan bahwa apabila laki-laki yang harus menjadi pemimpin. Seperti yang diungkapkan oleh Mohammad Rifqy Kurniawan dalam wawancara yang dilakukan, yakni sebagai berikut.

"...menurutku kemungkinan besar perempuan tidak terpilih, jadi kalau dibuat perkiraan mungkin perkiraan peluang lebih besar terpilih adalah laki-laki. Kenapa, pertama FKMB itu lingkungannya luas, satu kabupaten nah di situ banyak proker atau program kerja yang targetnya atau sasarannya itu di Kabupaten Bojonegoro sendiri, nah perlu diingat di program kerja FKMB itu dibagi menjadi tiga wilayah, ada wilayah barat, timur, tengah. Nah terus habis itu tentunya perlu mobilitas dari seorang pemimpin. Oke dalam artian dari segi fisik, dari segi fisik bisa dilihat dengan jelas mobilitasnya lebih besar dari cowok ketimbang perempuan atau cewek. Kedua, tentunya dari banyak proker yang di daerah ke daerah kan tentunya dalam satu periode itu ada yang proker di tengah, terus ada yang di timur, ada yang di ujung barat, nah tentunya kan butuh fisik stamina yang mumpuni gitu lo. Dan tentunya ya *effort* atau usaha, usaha lebihlah. Dalam artian kalau cewek kan cenderung kalau di rumah masih dalam awasan orang tua jadi nggak leluasa juga untuk bisa ikut terus tiap ada proker, berbeda dengan cowok."

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan organisasi sangat memengaruhi terpilihnya seorang pemimpin. Apabila lingkungan organisasi pro terhadap kesetaraan gender dan mendukung perempuan untuk berkesempatan menjadi pemimpin, maka hal tersebut akan membawa dampak yang besar terkait hadirnya perempuan sebagai pemimpin atau ketua umum di FKMB Unesa. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan organisasi kontra terhadap hadirnya perempuan sebagai pemimpin, maka akan sulit bagi perempuan menembus hambatan-hambatan yang ada di dalam organisasi. Perlu kesinambungan dan keterkaitan antara perempuan dan lingkungan organisasi untuk menumbuhkan kesetaraan gender dan sadar akan potensi yang dimiliki oleh perempuan. Hal yang serupa juga dipaparkan oleh Annisa Dhea Nur Alfaturrohmi selaku kepala departemen pendidikan dalam wawancara yang dilakukan yakni sebagai berikut.

"...perempuan kan identik dengan jam malam, apalagi yang *strict parents* seperti saya, dan di FKMB tuh sering rapat sering mengadakan program kerja sampai larut malam. Kayak FFC, yaa acara futsal anak SMA se kabupaten Bojonegoro. Acaranya kan di adakan di kota, sedangkan rumah saya Ngasem. Jarak ke kota itu satu setengah jam dan jalannya hutan-hutan jadi kadang gak berani ambil resiko untuk pulang malam."

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat terpilihnya perempuan sebagai ketua umum di FKMB Unesa yakni disebabkan karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri perempuan sendiri, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan dan budaya organisasi. Penghambat

kehadiran perempuan sebagai pemimpin yakni karena perempuan tidak memiliki kemauan, terpilihnya Dhea Amelia Putri sebagai wakil ketua umum yakni karena kemauan dari teman-teman pengurus dan anggota organisasi yang mencalonkannya. Kemudian juga karena perempuan tidak mampu, hal ini dibuktikan dengan Puji Setiani yang menyatakan ketidakmampuan dan ketidakmampuannya untuk menjadi calon ketua umum dan alasan tersebut bisa diterima oleh forum. Kemudian penghambat hadirnya pemimpin perempuan yakni karena budaya organisasi yang lebih mempercayakan posisi ketua umum ditempati oleh laki-laki. Karena berbagai alasan yakni laki-laki lebih kuat secara mental dan fisik, sehingga bisa melakukan mobilitas secara maksimal terhadap anggotanya. Kemudian juga bebasnya laki-laki dalam organisasi terkait jam malam yang diberlakukan kepada perempuan di organisasi. Jarak tempuh rumah yang jauh juga menjadi salah satu faktor perempuan tidak terdorong untuk menjadi ketua umum. Kemudian karena rekam jejak organisasi yang sudah melakukan kaderisasi terhadap calon ketua umum laki-laki yang juga berhubungan dengan terpilihnya laki-laki dalam setiap periode kepengurusan.

Berdasarkan teori Feminisme Liberal, penghambat perempuan dalam menduduki posisi pemimpin dalam hal ini ketua umum yakni karena faktor budaya yang hidup dan melekat dalam organisasi. Hal tersebut menjadi faktor utama kemudian didukung oleh faktor lainnya yakni para perempuan dalam organisasi yang merasa tidak mampu menjadi pemimpin. Berdasarkan rekam jejak budaya organisasi yang ada, laki-laki memiliki peluang lebih besar dibandingkan dengan perempuan untuk menjadi pemimpin. Hal pertama yang menjadi penyebab yakni karena tugas yang diemban terlalu berat untuk dilakukan oleh perempuan.

FKMB Unesa yang lingkup jangkauannya luas yakni dalam satu Kabupaten Bojonegoro mengadakan acara atau program kerja merata di seluruh daerah Bojonegoro yang terbagi menjadi tiga wilayah, yaitu wilayah barat, timur dan tengah. Dalam hal ini, untuk menjadi ketua umum atau pemimpin harus dapat memobilisasi seluruh anggota untuk menjalankan program kerja supaya dapat terlaksana secara maksimal. Bagi perempuan, hal ini sulit dilakukan, mengingat perempuan dalam organisasi ini berstatus mahasiswa dan masih dalam tanggung jawab orang tua, maka dalam kegiatan yang dilakukan juga harus melalui persetujuan orang tua, dalam hal ini banyak perempuan yang terbatas mengenai jarak tempuh antara rumah dengan lokasi acara yang jauh dan juga terikat batasan waktu berkegiatan di luar rumah atau dalam organisasi yang diberikan oleh orang tua. Namun, perlu diingat bahwa setiap manusia memiliki kapasitas untuk berpikir dan

bertindak secara rasional, begitu pula pada perempuan.

Dalam lingkungan yang masih kental dengan nilai-nilai patriarki, perempuan menghadapi banyak hambatan. Hambatan yang dialami perempuan datang dari berbagai arah baik yang nampak maupun tak nampak (*glass ceiling effect*) yang menjadi penghalang perempuan menempati posisi yang lebih tinggi. Feminisme Liberal memberikan perhatian terhadap ketimpangan gender dalam kehidupan sosial. Feminisme Liberal bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak perempuan supaya terbebas dari peran gender yang mengkotak-kotakkan perempuan dan memberi tekanan serta batasan terhadap perempuan, hal tersebut dijadikan alasan untuk menempatkan perempuan sebagai manusia kelas dua di bawah laki-laki atau bahkan membuatnya tidak memiliki tempat. Feminisme liberal membebaskan perempuan dari seksisme yang merupakan faktor penyebab diskriminasi terhadap perempuan.

Faktor penyebab yang melatarbelakangi adanya teori feminisme liberal yakni selaras dengan hasil penelitian di lapangan yang telah dilakukan. Feminisme liberal berkeinginan untuk membebaskan perempuan dari peran gender yang opresif. Peran ini merujuk pada peran-peran yang melekat pada perempuan yang dijadikan pembenaran untuk menempatkan perempuan lebih rendah daripada laki-laki di semua bidang. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian, perempuan dalam organisasi dianggap lebih cocok ditempatkan pada peran-peran yang kurang strategis seperti hanya sebatas wakil ketua umum, sekretaris, bendahara berperan di departemen. Hak tersebutlah berdasarkan persepsi pengurus maupun anggota yang beranggapan bahwa perempuan tidak lebih kuat secara fisik maupun mental dalam organisasi untuk dapat mengkoordinir organisasi. Lebih lanjut perempuan dianggap kurang bisa memobilisasi organisasi dalam jangkauan yang luas dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan dianggap cocok menempati peran-peran di bawah ketua umum karena sifat yang dianggap melekat pada perempuan, seperti ketelitian dan kelembutan.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni Feminisme Liberal yang bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak kaum perempuan sebagai kelas sosial. Ketimpangan antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi terjadi karena konstruksi sosial bukan karena sifat dasar bawaan perempuan. Dalam pengertian yang lebih luas, perempuan menolak segala sesuatu yang dimarginalisasikan, disubordinasikan, dan direndahkan oleh kebudayaan dominan, baik dalam bidang politik dan ekonomi, pendidikan, maupun kehidupan sosial pada umumnya. Tidak hadirnya perempuan sebagai ketua umum disebabkan karena budaya patriarki yang berlaku di organisasi dan juga terjadi karena konstruksi sosial

yang melabeli perempuan tidak bisa setara dengan laki-laki untuk menjadi pemimpin.

Teori Feminisme Liberal berpandangan bahwa ada hak yang sama antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan dapat dicapai ketika laki-laki dan perempuan sama-sama memberikan ruang kepada perempuan untuk bisa berpartisipasi menjadi ketua umum sebagaimana halnya laki-laki. Sedangkan dalam penelitian ini terungkap bahwa laki-laki maupun perempuan dalam FKMB Unesa tidak memberikan ruang yang sama bagi perempuan untuk bisa berpartisipasi menjadi ketua umum seperti halnya laki-laki. Perempuan dianggap tidak mampu, dianggap tidak cocok menjadi ketua umum sehingga sulit bagi perempuan menjadi ketua umum. Hal ini dibuktikan dengan pemaparan yang didapatkan dari hasil penelitian yakni perempuan merasa pesimis dan merasa tidak mampu ketika diamanahkan menjadi calon ketua umum. Perempuan menilai bahwa dalam diri perempuan sendiri tidak sanggup mengemban amanah tersebut. Begitupun hal utama yang menjadi penyebab yaitu karena budaya organisasi dan faktor pendukung lainnya yakni tidak adanya dukungan dari lingkungan organisasi.

Pengurus perempuan, pengurus laki-laki dan anggota laki-laki memiliki anggapan bahwa laki-laki lebih cocok menjadi ketua umum. Perempuan dianggap tidak cocok menjadi ketua umum karena perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan menjadi pemimpin, sehingga menghambat kelajuan organisasi, perempuan dianggap emosional ketika menjalankan peran kepemimpinan, perempuan tidak ditakdirkan untuk menjadi pemimpin, perempuan terhambat oleh jarak dan waktu, perempuan tidak berwibawa, perempuan tidak memiliki kemauan menjadi pemimpin, dan perempuan tidak cocok sebagai *top leader*, serta perempuan tidak fleksibel untuk menjadi pemimpin. Sedangkan anggota perempuan dalam organisasi beranggapan bahwa perempuan layak dan memiliki hak menjadi ketua umum. Karena dalam praktik yang ada, anggota perempuan lebih merasa terayomi dengan ketua umum perempuan, dalam lingkup kecil yakni perempuan yang menempati posisi kepala departemen dirasa berhasil memimpin anggota di bawahnya. Perempuan berpeluang menjadi ketua umum namun peluangnya sangat kecil karena banyak hambatan dan tidak adanya dukungan yang diberikan kepada perempuan. Peluang perempuan untuk menjadi pemimpin berasal dari dukungan dan harapan anggota perempuan yang pro terhadap pemimpin perempuan. Hal ini kecil kemungkinan terwujud karena jumlah tidak semua anggota perempuan mendukung perempuan menjadi pemimpin.

PENUTUP

Simpulan

Terdapat dua faktor yang menyebabkan perempuan terhambat dan tidak hadir menjadi pemimpin dalam hal ini ketua umum di FKMB Unesa yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni perempuan tidak mau dan merasa tidak mampu menjalankan peran sebagai pemimpin. Sedangkan faktor eksternal yakni karena kultur dan budaya patriarki yang melekat dalam organisasi. Kedua hal itu saling menguatkan, sehingga secara teoritis menjadi hambatan perempuan untuk dapat menjadi ketua umum. Peluang perempuan menjadi pemimpin sangat kecil karena organisasi yang patriarki dan sebagian besar pengurus maupun anggota memiliki pandangan bahwa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin. Hanya sedikit dukungan yang diberikan kepada perempuan yang berasal dari sebagian kecil anggota organisasi perempuan. Untuk kepengurusan yang akan datang, perempuan berpeluang menjadi ketua umum apabila pengurus dan anggota organisasi sadar akan kesetaraan gender dan budaya organisasi yang melekat dapat diubah seiring dengan perkembangan zaman, mengingat bahwa pengurus dan anggota organisasi merupakan mahasiswa yang merupakan kaum terpelajar dan juga *agent of change* yang menjadi sebagai pelopor untuk menegakkan terwujudnya kesetaraan gender di lingkup kampus yang dimulai dari lingkup terkecil yakni organisasi mahasiswa.

Saran

Bagi organisasi FKMB Unesa, hendaknya dalam organisasi yang besar dan berada dalam lingkungan akademik turut menjadi penegak kesetaraan hak-hak antara laki-laki dan perempuan. pemimpin tidak hanya diperuntukkan bagi kaum laki-laki saja tetapi juga berhak didapatkan oleh kaum perempuan. Semua pihak hendaknya memulai membuka pandangan tentang kehidupan perempuan dan memberikan kesempatan yang lebih bagi perempuan untuk mengaplikasikan kegiatan dalam ranah publik. Diskriminasi jenis kelamin dalam hal apapun, khususnya dalam hal stigma pemimpin harus laki-laki harus dihapuskan demi menjalankan sistem demokrasi yang lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Pada penulisan artikel ilmiah dengan judul “Ketidakhadiran Pemimpin Perempuan di Forum Komunikasi Mahasiswa Bojonegoro Universitas Negeri Surabaya dalam Persepsi Pengurus dan Anggota” peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT, kedua orang tua, bapak/ibu dosen dan semua pihak yang berkenan terlibat juga memberikan kontribusi, terlebih kepada para informan penelitian yakni pengurus dan

anggota FKMB Unesa yang telah bersedia memberi informasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga memberikan kemudahan serta kelancaran peneliti untuk proses pengambilan data dan penyusunan penelitian artikel ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasaki, Adi. 2011. Persepsi Santri Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Sektor Publik (Studi di Pondok Pesantren Dorrotu Aswaja Sekaran, Gunungpati, Semarang. *Skripsi*: Tidak diterbitkan.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FKMB Unesa.
- Artisa, Rike Anggun. 2014. Perempuan dalam Birokrasi, Hambatan Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol 5(1): Hal. 5-18.
- Budiman, Arief. 1985. *Pembagian Kerja secara Seksual*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Chusniyah, Siti dan Alimi, Moh Yasir. 2015. Nyai Dadah: *The Elasticity of Gender and History of Pesantren Woman Leader*. *Jurnal Komunitas*. Vol 7(1): Hal 54-65.
- Djafri, Novianty. 2014. Efektivitas Perempuan dalam Karir. *Journal For Gender Studies*. Vol 6(1): Hal. 70-82.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Febrianto, Alan sigit. 2016. Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret. *Jurnal Analisa Sosiologi*. Vol 10(2): Hal. 27-41.
- Gelgel, Ni Made Ras Amanda & Kadek Dwita Apriani. 2019. Rendahnya Keterpilihan Perempuan pada Pemilu 2019 di Bali. *Jurnal Kajian Bali*. Vol 9(2): Hal. 263-288.
- Giddens, Anthony. 2010. *Teori Strkturasi: Dasar-dasar Pembentukan Struktur Sosial Masyarakat*, terjemahan Maufur & Daryanto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanani, Silfia. 2017. Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan Publik: Studi Kepemimpinan Ketua RT Perempuan di Desa Dendun Kepulauan Riau. *Kafa'ah Journal*. Vol 7(1): Hal. 79-92.
- Handayani, T. 2005. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasyim, Nur. 2017. Kajian Maskulinitas dan Masa Depan Kajian Gender dan Pembangunan di Indonesia, *JSW: Jurnal Sosiologi Walisongo*. Vol 1(1): Hal. 65-78.
- Imamah, Fardan Mahmudatul & Amalia Rizky Firlana. 2019. Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Muslimat dan Aisyiah di Kabupaten Tulungagung Perspektif Living Quran. *Jurnal SMArT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi*. Vol 5(2): Hal 24-32.
- Jatiningsih, Oksiana. 2016. *Glass Ceiling* dalam Karier Kepemimpinan Perempuan di Sekolah. hal. *Seminar Nasional Gender & Budaya Madura III Madura: Perempuan, Budaya & Perubahan*. Vol 2(1): Hal 235-239.
- Kautsar, Achmad dan Ali Imron. 2019. Politik dan Perempuan (Studi tentang Partisipasi Politik Mahasiswa dalam Organisasi Intra Kampus di Universitas Negeri Surabaya) . *Jurnal Paradigma*. Vol 2(2): Hal.85-98.
- Lestari, Yuni. 2008. *Pesepsi dan Partisipasi Anggota DPRD Provinsi DIT terhadap Kesetaraan Gender*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: MAP-UNDIP.
- Luhulima, Achie Sudiarti. 2014. *Cedaw: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Megawangi, Ratna. 1999. *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan.
- Meirison. 2019. Sejarah Kepemimpinan Wanita di Timur Tengah Dalam Tinjauan Hukum Islam (Analisa terhadap Syajar al Durr). *Kafa'ah Journal*. Vol 9(1): Hal 50-62.
- Nasaruddin, Umar. 2001. *Argumentasi Kesetaraan Gender*. Jakarta: Paramadina.
- Novita, Irma dkk. 2019. Eksistensi Komisioner Perempuan dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender. *Jurnal Sosial, Politik dan Humaniora*. Vol 7(1): Hal 105-129.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Administrasi Publik: Studi Kasus tentang Kualitas Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik Pasca Reformasi 1998-2002*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Osawa, Kimiko. 2015. *Traditional Gender Norms and Woman's Political Participation: How Conservative Women Engage in Political Activism in Japan*. *Social Science Japan Journal*. Vol 18(1): Hal 45-61.
- Partini. 2013. *Glass Ceiling dan Guilty Feeling* sebagai Penghambat Karir Perempuan di Birokrasi. *Jurnal Komunitas*. Vol.5 (2): Hal 218-228.
- Prasetyawan, Ahmad Yusuf & Lis Safitri. 2019. Kepemimpinan Perempuan dalam Pesantren. *YINYANG: Jurnal Studi Islam, Gender dan Anak*. Vol 14(1): Hal. 20-35.
- Putri, Nurhayati & Fatmarizza. 2020. Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Paden. *Journal of Civic Education*. Vol 3(3): hal. 267-276.

- R., Nurul. 2018. Analisa Kritis Teori Feminisme Liberal dalam Konstruksi Pendidikan Islam Prespektif Kesetaraan Gender. *AT-Tahdzib: Jurnal Studi Islam Dan Muamalah*: Vol 6(1): Hal 127-155.
- Reed, Evelyn. 2020. *Apakah Takdir Perempuan sebagai Manusia Kelas Dua?*. Yogyakarta: CV Penerbit Independen.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Prentice- Hall International, Inc., San Diego.
- Rohmatullah, Yuminah. 2017. Kepemimpinan Perempuan dalam Islam: Melacak Sejarah Feminisme melalui Pendekatan Hadits dan Hubungannya dengan Hukum Tata Negara. *Jurnal Syariah: Jurnal Ilmu Hukum dan Pemikiran*. Vol 17(1): Hal. 86-113.
- Saputra, Andru Zulya. 2019. Dukungan Laki-Laki terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas. *Jurnal Sosiologi Andalas*. Vol 5(1): Hal. 160-172.
- Sweeney, Paul D. & Dean B. McFarlin. 2002. *Organizational Behavior: Solutions for Management*. McGraw-Hill, International Edition.
- Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 12/UN38/HK/KM/2020 tentang Pengangkatan Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Surabaya Tahun 2020.
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suciptaningsih, Oktaviani Adhi. 2010. Partisipasi Perempuan dalam Lembaga Legislatif di Kabupaten Kendal. *Jurnal Komunitas*, Vol. 2 (2): Hal 66-73.
- Tong, Rosemarie Putnam. 2010. *Feminist Thought*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Troena, dkk. 2011. Motivasi Wanita menjadi Memimpin: Studi di Wilayah Gerbang Kertosusilo Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 9(2): Hal 590-600.
- Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al- Qur'an*, Jakarta: Paramadina.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 tahun 1984.
- Wibowo, Ananda Rezky. 2017. *Perempuan dan Kepemimpinan Politik: (Studi terhadap Terpilihnya Indah Putri Indriani sebagai Bupati di Kabupaten Luwu Utara)*. Skripsi Tidak diterbitkan. Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan Politik: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Yuliani, Sri. 2004. Pengembangan Karier Perempuan di Birokrasi Publik: Tinjauan dari Perspektif Gender. *Jurnal Pusat Studi Pengembangan Gender UNS Wanodya No.16 Tahun XIV*. Vol 9(2): Hal. 128-139.
- Yulianti, Reny dkk. 2018. Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan sebagai Pemimpin. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*. Vol 10(2): Hal. 85-102.