

STYLISTIKA RELASI GENDER BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA IAIN AMBON

Gender Relationship Style A Student Executive Organization of IAIN Ambon

Oleh: Arman Man Arfa*

*Penulis adalah Dosen pada IAIN Ambon
arman_man_arfa@yahoo.com

Abstract

This research focuses on the pattern of gender relation in Student Executive Organization of IAIN Ambon. The problem addressed by this research was: what is student perception on gender relation and what the pattern of gender relation in Student Executive Organization of IAIN Ambon.

The objective of this research is to find out student perception on gender and gender relation in Student Executive Organization of IAIN Ambon. Research promotes the understanding of students on gender and the role of woman in public domain.

Research is qualitative. Data collected through in depth interview to the member of Student Executive Organization of IAIN Ambon, observing their activity and finding out information in current documents.

Result shows that samples have some general perception about gender relation; for them, gender means biological difference and equal rights, men can do what women do, and women can do what men do. Three patterns of gender relation were found in Student Executive Organization of IAIN Ambon: woman cannot become a leader, man is much appropriate to be a leader and man and woman have the same opportunity to be the leader, particularly for Student Executive Organization of IAIN Ambon.

Key words: *gender relation, leader, student.*

PENDAHULUAN

Isu kesetaraan gender dalam proses pendidikan Islam menjadi bahasan yang sangat penting, sebab isu ketidakadilan gender selalu berpijak pada persoalan hegemoni kekuasaan jenis kelamin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kekuasaan, ataupun lingkungan, tetapi agama pun juga ikut menjustifikasi hal tersebut. Ini karena isu gender lahir dari bias makna yang ditimbulkan oleh perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, bias makna tersebut mempengaruhi relasi sosial antara dua jenis kelamin, melalui proses kultural dan perilaku sosial yang sangat panjang.¹ Perbedaan biologis yang permanen ini melahirkan sebuah konstruksi perbedaan relasi gender yang bersifat hegemonik.

Style Pemahaman gender dan pembangunan di atas menarik untuk dihubungkan dengan proses pendidikan yang berlangsung di IAIN Ambon, sebagai

salah satu lembaga pendidikan institusional dimana semua civitas akademik (laki-laki dan perempuan) mengekspresikan segala potensinya, mengaktualisasikan dan mendefinisikan potensi dirinya. Disisi lain lembaga pendidikan ini juga merupakan institusi dinamis yang menyiapkan, memproduksi dan mengembangkan potensi sumberdaya manusia, melalui proses pendidikan, nilai-nilai diperkenalkan, dan ditransformasikan.

Terkait dengan harapan di atas, maka mahasiswa sebagai *agent of social change* di lingkungan IAIN Ambon diharapkan mampu memahami konsep gender itu sendiri sehingga tidak tercipta ketimpangan relasi antara laki dan perempuan. Namun dinamika aktivitas mahasiswa di kampus ternyata juga mengalami ketidakseimbangan peran antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya partisipasi perempuan dalam kegiatan-kegiatan

¹ Alimul Muniroh, 2009. *Sensivitas Gender Dalam Pendidikan Islam*, (<http://www.google.com>, html, diakses tanggal 13 April 2009).

kampus. Pada Struktur kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebagai organisasi intra kampus misalnya, pada periode lima tahun terakhir, minimnya keterlibatan perempuan pada posisi *decision making*, walaupun ada keterlibatan perempuan posisi yang mereka duduki tidak cukup strategis, masih didasarkan pada logika konvensional yang disemangati asumsi tradisi dan budaya patriarki. Mereka umumnya hanya menduduki jabatan bendahara atau staf pada salah satu bidang atau kementerian.

Berdasarkan data terpilah gender tahun akademik 2007-2008 mahasiswa IAIN Ambon berjumlah 1836 orang, yang terdiri 697 orang laki-laki dan 1139 orang perempuan, berarti 38% laki-laki dan 62% perempuan, Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah perempuan lebih besar dari jumlah laki-laki.² Sedangkan untuk tahun akademik 2008- 2010, jumlah mahasiswa aktif sesuai dengan data jumlah mahasiswa laki-laki sebanyak 1080 orang, sedangkan jumlah mahasiswa perempuan sebanyak 1642 orang, berarti 40% laki-laki dan 60% perempuan, Data tersebut menunjukkan jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak dari jumlah mahasiswa laki-laki.

Adapun jumlah mahasiswa yang duduk pada kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa periode 2007-2008 sebanyak 85 orang, Dari jumlah keanggotaan BEM sebanyak 85 orang dengan rincian 26 orang perempuan dan 59 orang laki-laki. Untuk menempati posisi *top leader* sebanyak 3 orang itupun hanya sebagai Bendahara Umum, Wakil Bendahara I dan Wakil Bendahara II. Pada Bidang-Bidang Mahasiswa perempuan hanya bisa menempati posisi Sekretaris bidang sebanyak 3 orang itupun pada posisi sekretaris bidang Pengembangan Profesi, Sekretaris Bidang Keperempuanan, Sekretaris Bidang Pengembangan Intelektual dari 10 bidang yang ada. Sedangkan untuk Bidang Keperempuanan semua anggotanya masih di dominasi oleh perempuan sendiri.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa ada relasi yang tidak seimbang antar laki-laki dan perempuan pada posisi *decision making* dalam kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa. Kalau kita melihat fungsi dari Badan Eksekutif Mahasiswa sebagai representatif dari seluruh mahasiswa, yang menjadi mitra lembaga dalam mendorong partisipasi mahasiswa dalam kegiatan-kegiatan kampus, maka representatif perempuan menjadi sangat penting untuk mendengar suara-suara perempuan dan dapat

mendorong partisipasi mereka dalam kegiatan-kegiatan kampus.

Ketika ada kegiatan-kegiatan kampus maka Badan Eksekutif Mahasiswa menjadi panitia yang tugasnya mengatur jalan kegiatan tersebut, misalnya Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) untuk mahasiswa baru, PC)RSENI kampus, dan lain-lain. Namun setiap pembentukan panitia, terjadi ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan, karena biasanya perempuan selalu berada pada domestik domain yang mengurus masalah konsumsi dan sebagai bendahara yang mengelola keuangan tetapi tidak mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan.

TINJAUAN PUSTAKA

Studi mengenai Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon merupakan kajian ilmu sosiologi, antropologi dan psikologi. Dalam konteks sosiologi, studi Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon dilakukan sebagai upaya untuk menganalisis penerimaan mahasiswa baru sesuai dengan formasi jurusan calon Mahasiswa IAIN Ambon tertentu, misalnya penerimaan pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan baik Fakultas syariah, Tarbiyah dan Dakwah dan Ushuluddin.

Studi Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon yang akan digarap dalam penelitian ini adalah studi mengenai peran Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon dalam konteks membangun paradigma pluralisme sebagai wujud gong perdamaian di Maluku yang diterapkan di Kampus sebagai usaha Lembaga IAIN Ambon memelihara Perdamaian. Oleh karena itu, penekanan penelitian ini lebih kepada peran Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon dalam membantu percepatan hak-hak perempuan sama dalam memperjuangkan nilai-nilai kedamaian, pemberdayaan dan kesejahteraan mahasiswa secara khusus dan mahasiswa pada umumnya.

Presepsi Gender BEM Mahasiswa IAIN Ambon dapat dilihat dari peran pengangkatan ketua BEM dan organisasi jurusan lainnya berikut:

1. Dominasi Laki-laki sebagai pemimpin BEM lebih dominan
2. Perempuan lebih kecil diberikan peluang dibanding laki-laki dalam organisasi.
3. Keinginan untuk bekerja sama pada prinsipnya sama dengan laki-laki.

² Sumber Data, *Bagian data Administrasi Akademik dan kemahasiswaan IAIN Ambon*, tahun akademik 2009-2010.

4. Dominasi kerja perempuan lebih banyak dibanding laki-laki.

Pada prinsipnya aktifis perempuan pada IAIN Ambon terus membenahi diri dengan mengikuti organisasi ekstra seperti PMII, IIMI, KAHMI, IMM, KNPI baik sebagai ketua komisi maupun duduk sebagai bendahara. Keingin ini terlahir akibat benturan peran yang selama ini didominasi oleh pihak laki-laki.

Teori Persepsi (*Perception*) Brouwer dan Gulo dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pemahaman, yaitu bagaimana seseorang memahami dan mengartikan sesuatu.³ Dari teori tersebut dapat dibidik persepsi BEM IAIN Ambon terhadap pemahamannya tentang gender.

Karakteristik teori ini dalam pemetaan gerakan perempuan memberikan gambaran bahwa gerakan gender masuk dalam kategori gerakan perubahan sosial moderen yang memiliki karakter dan sifat-sifat yang unik. Keunikan tersebut tampak pada dua potensi yang dimiliki yaitu potensi melahirkan dan potensi mencari nafkah. Hal ini tampak dalam realitas sosial sekarang ini perempuan lebih banyak terjaring menjadi tenaga kerja di provinsi Maluku (data Maluku dalam angka tahun 2009). Teori A. Maslow mengatakan dalam mempertahankan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan terletak pada pemenuhan kebutuhan dasar: makan, minum, pakaian, seks, penghargaan, dan apresiasi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Gender dalam Perspektif Mahasiswa Pengurus BEM IAIN Ambon

Salah satu tujuan dalam penelitian ini adalah ingin menjelaskan tentang persepsi mahasiswa dalam perspektif pengurus BEM IAIN Ambon itu bervariasi. Menurut hasil penelitian penulis terhadap beberapa mahasiswa pada pengurus BEM bahwa istilah gender sudah tidak asing lagi di telinga mereka. Dari semua informan yang diwawancara diperoleh pengertian gender adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Istilah gender dikalangan pengurus BEM IAIN Ambon diartikan secara biologis yaitu perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Pernyataan gender sebagai perbedaan jenis kelamin menurut informan yang diwawancarai yaitu kedudukan antara perempuan dan laki-laki yaitu hanya berbeda dalam jenis kelamin yang diciptakan dari tubuh yang satu. Dengan demikian antara laki-laki dan perempuan mempunyai kesamaan dalam segala hal.

Pandangan mahasiswa tersebut disebabkan karena mereka masih memahami pengertian gender sebatas pengertian secara terminologis, dan inilah pemahaman awal dari sebagian besar mahasiswa IAIN Ambon. Pemahaman tersebut jika ditelusuri memiliki makna yang sama dengan pemahaman gender dari aspek kebahasaan. Istilah tersebut jika ditelusuri dalam kamus semakna dengan apa yang kemukakan oleh John Echols dan Hasan Shadly, yang artinya jenis kelamin.⁴ Istilah tersebut juga jika ditelusuri dalam berbagai literatur Islam terkait dengan penggunaan kata *al-dzakar* dan *al-untsa* di sejumlah ayat Alquran (Q.S. 49:13).⁵

Dalam tradisi bahasa Arab kata *al-dzakar* berakar dari kata *dzal-kaf-ra*, yang berarti mengisi, menuangkan, menyebutkan, mengingat; *al-dzakirah* berarti mempelajari, jamak dari kata *al-dzukur* yang bermakna laki-laki atau jantan. Kata *al-dzakar* berkonotasi pada persoalan biologis sebagai lawan kata *al-untsa*, yang dalam istilah Inggris disebut *male* lawan dari *female* yang digunakan pada jenis manusia, binatang dan tumbuhan.

Kata "gender" seringkali dimaknai dengan pengertian 'jenis kelamin', seperti halnya seks. Sebetulnya arti ini kurang tepat, karena dengan demikian gender disamakan pengertiannya dengan seks yang berarti jenis kelamin, sedikit-tidaknyanya ketidakjelasan dari makna tersebut ada penyebabnya. Kalau dilihat di dalam kamus, tidak secara jelas dibedakan pengertian seks dan gender, kata ini termasuk kosakata baru sehingga pengertiannya belum ditemukan dalam

³ M.A.W. Brouwer. 1983. *Psikologis Fenomenologis*. Jakarta: PT. Gramedia. h. 21

⁴ John Echols dan Hasan Shadly. 1983. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. h. 265

⁵ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

kamus besar bahasa Indonesia, meskipun demikian istilah tersebut sudah lazim digunakan.

Dalam menjernihkan perbedaan antara seks dan gender ini, yang menjadi masalah adalah terjadi kerancuan dan pemutarbalikan makna tentang apa yang disebut seks dan gender. Dewasa ini terjadi peneguhan pemahaman yang tidak pada tempatnya dalam masyarakat, dimana apa yang sesungguhnya disebut gender, justru dianggap sebagai kodrat, semakin parah lagi hal ini sering dinamakan sebagai "kodrat wanita". Keadaan seperti inilah yang seharusnya dihapus dengan melakukan pembenaran persepsi.

Men unit Heddy Shri Ahimsa Putra dalam Mufidah Ch, istilah gender dapat dibedakan dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

a) Gender Sebagai Suatu Istilah Asing dengan Makna Tertentu.

Gender berasal dari istilah asing *gender* yang maknanya tidak banyak diketahui orang secara baik, maka sangat wajar jika istilah gender menimbulkan kecurigaan tertentu pada sebagian orang yang pernah mendengar istilah tersebut.⁶ Sering orang berpandangan bahwa perbedaan gender disamakan dengan perbedaan seks sehingga menimbulkan pengertian yang keliru.

b) Gender sebagai Suatu Fenomena Sosial.

Perbedaan seks adalah alami dan kodrati dengan ciri-ciri fisik yang jelas, tidak dapat dipertukarkan. Penghapusan diskriminasi gender tanpa mengindahkan perbedaan seks yang ada sama halnya dengan mengingkari suatu kenyataan yang jelas. Bahkan kehidupan di muka bumi tidak akan dapat bertahan karena tidak ada lagi fungsi reproduksi perempuan, jika ada itu pun melalui rekayasa. Sebagai fenomena sosial, gender bersifat relatif dan kontekstual. Gender yang dikenal orang Bali berbeda dengan yang dikenal di daerah Minang, berbeda pula di masyarakat Maluku atau Jawa. Hal itu diakibatkan konstruksi sosial budaya yang membedakan peran atas dasar jenis kelamin.

c) Gender sebagai Suatu Kesadaran Sosial.

Pemahaman gender dalam wacana akademik perlu diperhatikan pemaknaannya sebagai suatu kesadaran sosial. Perbedaan *sexual* di masyarakat merupakan konstruksi sosial. Dari sini ma-

sarakat mulai menyadari bahwa perbedaan tersebut produk sejarah dan kontak warga masyarakat dengan komunitasnya. Manusia kemudian menyadari bahwa ada banyak hal yang perlu diubah agar hidup ini menjadi lebih baik, harmonis, dan berkeadilan. Mereka sadar akan adanya jenis kelamin tertentu terhadap jenis kelamin lainnya. Di sinilah gender menjadi persoalan budaya.

d) Gender sebagai Suatu Persoalan Sosial Budaya.

Fenomena perbedaan laki-laki dan perempuan sesungguhnya bukan menjadi masalah bagi mayoritas orang. Perbedaan tersebut menjadi bermasalah ketika menghasilkan ketidakadilan, dimana jenis kelamin tertentu memperoleh kedudukan yang lebih unggul dari jenis kelamin lainnya. Untuk menghapus ketidakadilan gender tersebut, tidak akan berarti tanpa membongkar akar permasalahan yang ada, yaitu perbedaan atas dasar seks. Dalam term ini, perjuangan terhadap ketidakadilan gender tidak hanya menyentuh persoalan praktis, tetapi telah memasuki wilayah filosofis dan agama.

e) Gender Sebagai Sebuah Konsep Untuk Analisis.

Dalam ilmu sosial, definisi gender tidak lepas dari asumsi dasar yang ada pada sebuah paradigma, dimana konsep analisis merupakan salah satu komponennya. Asumsi-asumsi dasar itu umumnya, merupakan pandangan-pandangan filosofis dan juga ideologis. Yang menjadi persoalan, definisi mana yang akan digunakan. Misalnya, konsep gender didefinisikan sebagai hasil akibat atau akibat dari perbedaan atas dasar jenis kelamin atau yang lain sesuai dengan paradigma yang digunakan dalam penelitian. Gender sebagai sebuah konsep untuk analisis merupakan gender yang digunakan oleh seorang ilmuwan dalam mempelajari gender sebagai fenomena sosial budaya.

f) Gender Sebagai Sebuah Perspektif Untuk Memandang Suatu Kenyataan.

Dalam term ini, gender menjadi sebuah paradigma atau kerangka teori lengkap dengan asumsi dasar, model, dan konsep-konsepnya. Seorang peneliti menggunakan ideologi gender untuk mengungkap kesetaraan peran atas dasar jenis kelamin serta implikasi-implikasi sosial budayanya, termasuk

⁶ Mufidah Ch. 2004. *Paradigma Gender*. Ed. I. Cet. II. Malang: Bayumedia Publishing, h. 4

ketidakadilan yang ditimbulkannya. Penelitian yang dilakukan dengan perspektif gender akan menonjolkan aspek kesetaraan dan kadang-kadang menjadi bias perempuan, karena kenyataan menuntut demikian. Sejak dua dasawarsa terakhir, konsep gender memasuki bahasan dalam seminar-seminar, diskusi-diskusi, maupun tulisan di seputar perubahan sosial.

Sekalipun demikian, kebanyakan orang masih belum memahami gender dengan pemahaman yang benar. Sebab dalam kamus bahasa Indonesia antara gender dengan seks belum mempunyai perbedaan pengertian yang transparan. Memberikan pengertian gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial budaya. Gender dalam arti tersebut mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut nonbiologis. Pengetian jenis kelamin merupakan penafisan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu dengan alat-alat tertentu pula.

2. Persamaan Derajat

Stylistika pemahaman informan pengurus BEM IAIN Ambon yang mengartikan gender sebagai persamaan derajat. Dalam hal ini persamaan derajat antara laki-laki dan perempuan terletak antara saling mengisi antara satu dengan yang lainnya, perbedaan yang terjadi terletak pada faktor situasi dan kondisi. Mereka memahami istilah gender sebagai "persamaan derajat" diketahui melalui kegiatan-kegiatan diskusi dan seminar yang sering dilakukan, maupun lewat buku bacaan.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat seorang tokoh Islam Sayyid Hossein Nasr bahwa, kedudukan laki-laki dan perempuan berbeda dalam bentuk fisiknya, melainkan juga spiritualis. Tuhan menciptakan polaritas laki-laki dan perempuan sebagai esensi kemanusiaan, yang akan membawa pengertian lebih mendalam pada tingkat kesatuan kemanusiaan. Kesederajatan laki-laki dan perempuan ada dalam realisasi kemanusiaan seperti ini. Laki-laki dan perempuan ikut serta dalam proses ini. Mereka diciptakan untuk tujuan keabadian spiritualis. Namun demikian, menurut Hossein Nasr bahwa, di bawah tingkat itu, terdapat perbedaan-perbedaan

diantara keduanya yang realitasnya tidak mungkin diabaikan.⁷

Kehadiran kaum perempuan dan laki-laki merupakan satu pasangan yang saling melengkapi, sesuai dengan asas ketentuan umum dalam penciptaan alam semesta secara keseluruhan. Dengan keberadaan saling yang melengkapi ini, ketika satu unsur tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan benar dan baik, akan mengakibatkan kerusakan atau minimal ketidakberesan pada unsur atau bagian yang lain. Terkait dengan ini, menurut pandangan kosmologi Cina pada mulanya adalah "Tao" atau Tuhan menciptakan kosmos dengan dua kualitas yaitu kualitas feminim (*yin*) dan kualitas maskulin (*yang*). Semua makhluk ciptaan mempunyai kualitas *yin dm yang* ini sekaligus. Begitulah dengan manusia, perempuan atau laki-laki mempunyai sifat *yin* dan *yang*

Dengan demikian maka pandangan yang harmonis sesuai dengan rencana alam yaitu dengan tidak memuliakan salah satu dari kedua insan manusia tetapi mcmuliakan keharmonisan antar keduanya dalam kesederajatan, dan bukan hierarki. Di zaman sekarang ini, cara untuk memasukinya yaitu dengan melibatkan kaum laki-laki dan perempuan secara bersama-sama dan menghargai perubahan yang terjadi di dunia perempuan.

Agar kaum wanita bisa menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan berhasil, kaum pria mempunyai kewajiban lain, yang berurusan membantu wanita dalam melaksanakan tugas dan fitrah tersebut, berupa pemenuhan kebutuhan seperti pemenuhan nafkah pokok sandang, pangan dan sebagainya. Demikian juga pria berkewajiban dan bertugas memberikan perlindungan, yang lagi-lagi bertujuan agar wanita bisa menjalankan tugas dan fitrahnya dengan baik. Dengan kata lain kehadiran perempuan dalam suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan tuntutan perubahan dan dinamika suatu organisasi.

Perubahan adalah tuntutan natural bagi tegak dan kelestarian organisasi atau instansi. Sebagai sistem organisasional yang terbuka terutama semenjak dekade 1990, suatu organisasi berada di lingkungan global yang selalu berubah secara dinamik. Salah satu faktor yang mendorong untuk berubah adalah meningkatnya kuantitas dan kualitas angkatan kerja perempuan dalam setiap organisasi, yang diiringi

⁷ Sachiko Murata. 1992. *The Tao of Islam*, terjemahan Rahmani Astuti, M. S, Nasrullah. Bandung: Mi/an.

⁸ Robins, et al. 1998. *Organisational Bihaviour*. Sydney: Frenstice Hall. h. 345.

adanya tuntutan perubahan perspektif dalam memandang pekerja perempuan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Keutuhan dan keserasian suatu organisasi akan berjalan lancar manakala masing-masing pria dan wanita menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Perubahan organisasi tidak terjadi dengan sendirinya. Tuntutan kesetaraan gender merupakan salah satu dari banyak tuntutan perubahan secara global.⁹

3. Kesetaraan Peran

Istilah gender dimaknai sebagai kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan memiliki potensi yang lebih dari laki-laki, pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki juga dapat dilakukan oleh perempuan, sebaliknya pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan belum tentu dapat dilakukan oleh laki-laki.

Menyadari pentingnya kesetaraan peran dalam upaya meningkatkan keadilan gender maka fokus penanganannya tidak hanya melibatkan perempuan, tetapi lebih ditujukan kepada keduanya yang kemudian dikenal dengan relasi. Dalam relasi yang berkeadilan gender maka muncul peran-peran yang komunitas antara keduanya yang dapat dilakukan sepanjang tidak melampaui kodrat keduanya, baik peran domestik maupun peran publik.

Dengan demikian terkait dengan istilah gender tersebut, dari hasil penelitian diketahui bahwa sekitar 95% mahasiswa pengurus BEM IAIN Ambon pernah mendengar istilah gender, akan tetapi mereka masih memahaminya sebatas jenis kelamin dan persamaan derajat, selebihnya memahami gender sebagai kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan. Pengurus BEM yang berpandangan demikian berarti mereka sudah dapat menempatkan pengertian gender secara proporsional, berbeda dari yang lainnya yang masih memahami gender sebagai perbedaan jenis kelamin.

Semua mahasiswa dan mahasiswi mengakui masih terjadi bias gender. Dalam kegiatan kemahasiswaan. Hal ini dapat dilihat dari struktur kepanitiaan pada kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) IAIN Ambon tahun akademik 2010/2010, yang dilakukan pada awal kegiatan penerimaan mahasiswa baru, dimana dalam kepanitiaan masih didominasi oleh laki-laki. Namun diakui juga dalam

kegiatan OPAK tersebut semua mahasiswa turut terlibat dalam kegiatan tetapi lewat jalur organisasi UKM yang ada di IAIN Ambon.

Kalau diperhatikan dengan seksama, bias gender di kalangan mahasiswa dimulai dari dalam kelas, mulai dari pengurus tingkat. Ada stereotype dan pandangan bahwa perempuan merupakan makhluk yang lemah dan kurang mampu, baik di kelas maupun di dalam kegiatan kepanitiaan atau organisasi. Karena itu mulai dari ketua kelas, ketua panitia maupun pimpinan organisasi dipimpin oleh laki-laki sedangkan perempuan hanya menempati posisi bendahara sebagai tempat menyimpan uang atau posisi konsumsi yang menandakan posisi pelayan dan selalu siap melayani kebutuhan konsumsi laki-laki. Begitu juga dalam pergaulan atau aktivitas di dalam kelas atau organisasi kemahasiswaan, perempuan dianggap harus selalu mengalah dan pendiam, apabila aktif dan agresif maka dikatakan sebagai perempuan *tomboy*, atau perempuan agresif (pencitraan negatif).

Pola Relasi Gender dalam Kepengurusan di BEM IAIN Ambon

Untuk mewujudkan pola relasi gender yang berkeadilan sedapat mungkin menghilangkan kesenjangan hubungan dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan dengan selalu memperhatikan kodrat, harkat, dan martabatnya. Selain itu berusaha mengetahui latar belakang kondisi dan masalah yang menjadi penyebab isu diskriminasi tentang gender.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada relasi antara mahasiswa laki-laki dan perempuan terutama dalam kepengurusan di BEM IAIN Ambon. Persyaratan menjadi pengurus BEM menurut sebagian informan tidak ada perbedaan gender, karena yang dituntut adalah loyalitas dan persyaratan lain yang sesuai dengan Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga Republik Mahasiswa IAIN Ambon periode 2010-2010 BAB V Pasal 30 tentang Kepengurusan antara lain berbunyi:

1. Kepengurusan BEM terdiri dari
 - a. Presiden dan Wakil Presiden
 - b. Batas dari Departemen-Departemen yang dibentuk oleh Presiden Mahasiswa IAIN Ambon.

⁹ Robins, et al.1998. *Organisational Behaviour*. Sydney: Frenthice Hall. h. 345.

2. Syarat-syarat Pengurus BEM yaitu:

- a. Memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap almamater;
- b. Tidak merangkap jabatan di pengurus inti organisasi intar lainnya;
- c. Pernah menjabat di pengurus organisasi intra;
- d. Memiliki integritas moral yang tinggi dan fisioner;
- e. Mahasiswa IAIN Ambon.

Sistem rekrutmen dan pemilihan pengurus BEM sebagaimana terdapat dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga BEM tersebut sangat perspektif dan netral gender karena tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut merupakan suatu langkah maju bagi upaya menempatkan perempuan sejajar dengan laki-laki dalam kepengurusan BEM IAIN Ambon.

Isu gender di BEM IAIN Ambon merupakan isu kontemporer yang sangat diperlukan untuk dijadikan sebagai salah satu alternatif perspektif untuk digulirkan kepada mahasiswa, agar dapat membantu dalam membentuk persepsi kesetaraan gender bagi mahasiswa IAIN Ambon. Berdasarkan hasil wawancara, kedudukan wanita memiliki hak yang sama seperti laki-laki dalam hal memimpin organisasi. Hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi memiliki kedudukan yang sama, tergantung pada kecakapan, berjiwa besar dan tegar, rasional dalam menangani masalah serta memiliki kemampuan memimpin, mengorganisasi dan memenuhi syarat untuk menjadi pemimpin. Begitu juga di BEM IAIN Ambon, pimpinan tidak hanya terbatas pada laki-laki tetapi juga memberikan kesempatan kepada perempuan.

Kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan, kenyataan menunjukkan bahwa masih terjadi bias gender di BEM IAIN Ambon. Kepemimpinan selama ini diperuntukan kepada laki-laki dan perempuan sering dikebiri hak-haknya. Kenyataan ini seperti yang berkembang dikalangan mahasiswa yang terpilih masuk dalam keanggotaan BEM IAIN Ambon seperti pada pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Perempuan belum pantas memimpin karena BEM IAIN Ambon, yang pantas memimpin adalah

seorang laki-laki, karena kampus ini nuansanya Islam, sedangkan perempuan ditempatkan hanya sebagai wakil presidennya.

2. Perempuan ditempatkan biasanya pada seksi-seksi tertentu yaitu konsumsi, bendahara dan kewanitaan.
3. Perempuan belum bisa menjadi pemimpin di BEM, karena mereka lebih dominan menggunakan perasaan daripada rasionya, selain itu perempuan kurang tegas dalam hal-hal organisasi
4. Perempuan itu tidak rasional karena berpikir dengan perasaan dalam mengambil keputusan.
5. Perempuan terlalu menggunakan perasaannya dalam memimpin dengan kata lain 40% logika dan 60 % perasaan.
6. Perempuan itu lemah, kurang akal, dan tidak agresif terhadap organisasi.
7. Perempuan kurang bersemangat dan pro aktif dalam berorganisasi serta kurang berpengalaman dalam memimpin.
8. Perempuan biasanya sangat cengeng dalam menghadapi masalah.
9. Perempuan biasanya agak takut dan kurang percaya diri dalam berorganisasi.

Pandapat tersebut di atas sangat bias gender dan menganggap perempuan sebagai makhluk yang lemah. Pandangan yang mengandung bias gender juga pernah dilontarkan oleh St. Thomas dalam Simon.¹⁰ yang menyatakan bahwa perempuan adalah sosok makhluk yang bersifat kebetulan. Pandangan tersebut dibentuk dari sudut pandang laki-laki untuk menyatakan bahwa kebetulan atau ketidakpastian penciptaan perempuan semata-mata ditinjau dari segi seksualitasnya. Pemikiran itu berlangsung lama dan masih diyakini oleh masyarakat patriarkal, bahwa seorang ayah tidak mempunyai peran dalam proses pembuahan. Hal itu untuk menjamin peran ibu dalam proses pembiakan, sekalipun dalam perkembangan selanjutnya, ayah juga memegang peran yang sama bahkan dipandang lebih dominan. Perempuan hanya menyediakan hal yang pasif, sementara laki-laki memberikan kontribusi kekuatan, aktivitas, irama dan kehidupan. Demikian juga penciptaan terdiri atas dua jenis, yakni si lemah atau perempuan dan si kuat atau laki-laki.¹¹ Pandangan tersebut diperkuat oleh Edwar Thordike

¹⁰ Ratna Megawangi. 1999. *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. h. 95

¹¹ *Ibid.*, h. 10

dalam Megawangi, yang percaya akan kemampuan alamiah laki-laki lebih unggul daripada perempuan, sekalipun diberi lingkungan yang sama. Perbedaan kedua jenis kelamin itu diyakini dapat menghasilkan perbedaan kemampuan mental dan aktivitas laki-laki dan perempuan.¹²

Kondisi seperti ini kemudian mengambil bentuk dalam masyarakat dan diatur dalam sistem sosial yang berlangsung secara turun temurun dalam beberapa generasi. Pandangan stereotipe kepada kaum tertentu ini kemudian terbawa sampai saat ini dan masuk kedalam kurikulum pendidikan, birokrasi-birokrasi pemerintahan. Pandangan stereotipe ini pun dapat ditemukan pada lembaga kemahasiswaan seperti BEM ini. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pandangan mahasiswa tentang peran-peran gender ini dimulai sejak awal, dan terstruktur. Ketika masuk di perguruan tinggi terkait dengan hal tersebut, dalam realitasnya selama ini yang menjadi pemimpin di BEM IAIN Ambon masih didominasi oleh kaum laki-laki. Diduga terjadi suatu doktrin dalam diri kaum laki-laki bahwa mereka yang lebih pantas memimpin dari pada perempuan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Laki-laki lebih tegas dan agresif dalam mengendalikan roda organisasi dan mengambil keputusan.
2. Terkait dengan kepemimpinan, maka perempuan juga bisa, tapi yang pantas dan cocok adalah laki-laki karena mereka lebih rasio yang dikontrol oleh perasaannya.
3. Laki-laki lebih mengedepankan rasio dan akal kritis dari perasaannya,
4. Laki-laki lebih rasional, untuk jabatan ketua atau presiden BEM, perempuan tunggu dulu.
5. Kelebihan laki-laki mereka lebih tegas dan agresif dalam menghadapi masalah organisasi.

Kenyataan tersebut, menurut Faqih bahwa dalam kehidupan publik, kondisi perempuan tidak jauh berbeda. Setiap keputusan penting meski perempuan terlibat di dalamnya akan senantiasa menjadi hak laki-laki, sampai karier perempuan pun tergantung pada

laki-laki.¹³ Dengan demikian ketidakadilan gender adalah sikap, perilaku, atau kebijakan yang diskriminatif sehingga menghalangi akses dan kesempatan untuk memiliki sifat, peran, dan posisi tertentu yang umumnya terjadi pada perempuan.

Sesungguhnya perbedaan gender dengan pemilahan sifat, peran, dan posisi sebagaimana yang diuraikan di atas tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan. Namun pada kenyataannya perbedaan gender ini telah melahirkan berbagai ketidakadilan, bukan saja bagi kaum perempuan tetapi juga kaum laki-laki. Ketidakadilan gender adalah suatu sistem dan struktur yang menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasi dalam berbagai bentuk ketidakadilan, terutama pada perempuan, yaitu *stereotipe*, *subordinasi*, *marginalisasi*, dan *diskriminatif* terhadap perempuan.¹⁴

Masalah kedudukan sebagai pemimpin di BEM IAIN Ambon, tidak hanya dimonopoli oleh kaum laki-laki tetapi perempuan juga mempunyai kesempatan yang sama untuk itu. Hal ini terungkap pada pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam kepemimpinan, laki-laki dan perempuan harus bermusyawarah dan duduk bersama untuk menentukan siapa yang terbaik dari mereka. Jika diberikan tanggung jawab maka perempuan juga mampu memimpin seperti halnya laki-laki.
2. Perempuan dan laki-laki punya potensi yang sama dalam hal kepemimpinan.
3. Laki-laki dan perempuan punya hak yang sama dalam menempati bidang-bidang tertentu seperti dalam menempati posisi ketua Badan Eksekutif Mahasiswa.
4. Posisi pemimpin di BEM IAIN Ambon, tergantung situasi, siapa saja boleh yang penting dia mampu.

Masalah kesetaraan gender menyangkut perannya, menimbulkan adanya studi tentang gender yang bertujuan untuk mengurangi dan menghilangkan ketidakadilan gender tersebut. Dengan kata lain studi

¹² Simone De Beauvoir. 2003. *The Second Sex Boox One Fact and Myths*. diterjemahkan oleh Toni Febrianto dengan Judul *Second Sex, Fakta dan Mitos*. Surabaya: Pustaka Prometheus. h. 7

¹³ Manshour Faqih. 1999. *Gender Mainstreaming, Strategi Mutakhir Gerakan Perempuan, dalam Gender dan Perubahan Organisasi Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktis*. Yogyakarta: INSIST, h. 73

¹⁴ Julia Cleves Mosse. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 23

gender hendak mewujudkan keadilan sosial, dan keadilan sosial tidak dapat diwujudkan tanpa adanya keadilan gender dalam masyarakat. Keadilan gender biasanya merujuk pada aplikasi keadilan sosial dalam hal pemberian kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan.¹⁵

Keadilan disini tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama dalam segala hal, namun yang dimaksud adalah bahwa pemberian suatu kesempatan atau akses tidak tergantung pada perbedaan jenis kelamin. Dengan demikian keadilan gender dapat diartikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki dan menikmati status yang sama, laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kesempatan untuk merealisasikan hak-hak dan potensinya untuk memberikan kontribusi pada perkembangan politik, ekonomi, sosial, dan budaya serta sama-sama dapat menikmati hasil dari perkembangan itu.

Lebih lanjut, Mcdonald dalam Susila Ningsih menjelaskan bahwa dalam struktur organisasional perempuan dan laki-laki diposisikan secara setara, budaya organisasional beroperasi secara setara untuk laki-laki dan perempuan, hasil kerja laki-laki dan perempuan merefleksikan nilai-nilai penghormatan dan penghargaan secara setara pula.¹⁶ Sehingga laki-laki dan perempuan mampu bekerja secara bersama dan setara dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat aspek kunci dalam pengelolaan organisasi menuju kepekaan dan kesetaraan gender yaitu:

1. Rupa organisasi; dalam arti pembagian kekuasaan untuk mengambil keputusan.
2. Keseimbangan antar staf perempuan dengan staf laki-laki, khususnya dalam posisi pimpinan dan peran-peran penentu kebijakan lainnya.
3. Budaya dan gaya organisasional;
4. kinerja sehari-hari; apakah ramah terhadap perempuan atau bahkan ramah kepada semua orang.¹⁷

Dengan demikian, ketiadaan kesadaran tentang perlunya kesadaran gender dalam suatu organisasi juga dapat menjadi penyebab timbulnya kesenjangan gender. Walaupun misalnya ada pimpinan perempuan pada

suatu organisasi tetapi kesadaran akan kesetaraan gender tidak ada padanya maka kebijakan-kebijakan yang bias gender masih akan tetap lestari pada organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu bentuk organisasi yang peka gender, di samping diperlukan adanya pembagian kekuasaan yang setara dan proporsional antara laki-laki dan perempuan pada tingkat kepemimpinan, juga diperlukan adanya kesadaran gender pada pribadi-pribadi pimpinan serta semua unsur sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Dengan demikian diharapkan kebijakan dan peraturan yang terumuskan mampu mengabsorbsi kebutuhan gender dari seluruh stafnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Persepsi mahasiswa tentang gender dan pola relasi gender di lingkungan pengurus BEM IABM Ambon, pada akhirnya dapat memberikan pemahaman kepada pengurus BEM IAIN Ambon sehingga dapat memperkenalkan isu gender dalam setiap agenda pertemuan rutin mereka yang bertujuan untuk mendorong partisipasi Mahasiswa perempuan di publik domain. Penelitian ini secara akademis diharapkan memberikan sumbangan pikiran bagi semua pihak terutama dalam hubungannya dengan pola relasi gender dan dalam pengkajian disiplin tentang gender. Hasil kajian ini juga diharapkan pula menjadi penelitian awal di BEM IAIN Ambon yang memberi kemungkinan untuk ditindaklanjuti dengan kajian-kajian lain yang lebih mendalam.

1. Persepsi mahasiswa pengurus BEM IAIN Ambon tentang gender bervariasi yaitu kedudukan antara perempuan dan laki-laki hanya berbeda dalam jenis kelamin yang diciptakan dari tubuh yang satu yang mempunyai kesamaan dalam segala hal, selain itu gender diartikan sebagai persamaan derajat dimana perempuan dan laki-laki merupakan satu pasangan yang saling melengkapi, yang membedakannya pada faktor situasi dan kondisi, dan gender sebagai kesetaraan peran dimana antara laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama, pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki juga dapat dilakukan oleh perempuan dan sebaliknya pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dapat dilakukan oleh laki-laki.

¹⁵ Susila Ningsih. *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi, Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga*. Cet. I. Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga-McGill. h. 23.

¹⁶ *Ibid.* h. 40

¹⁷ *Ibid.* h. 41

2. Pola relasi gender pada pengurus BEM IAIN Ambon menunjukkan terdapat tiga pola yaitu: a. Masih terjadi bias gender di BEM IAIN Ambon dimana Kepemimpinan selama ini diperuntukan kepada laki-laki dan perempuan sering dikebiri hak-haknya, b. Terjadi suatu dalam diri kaum laki-laki bahwa mereka yang lebih pantas memimpin dari pada perempuan.
3. Kaum laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan dan kemampuan yang sama untuk menduduki jabatan di BEM IAIN Ambon.

Rekomendasi

Dari hasil penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan untuk membentuk kepekaan dan kesetaraan gender pada pengurus BEM IAIN Ambon yaitu:

1. Memberikan kesempatan kepada perempuan untuk menempati jabatan-jabatan yang strategis termasuk pimpinan di BEM IAIN Ambon
2. Memberikan pelatihan, workshop, seminar, dan penguatan kepada perempuan untuk dapat berpartisipasi dan memahami cara berorganisasi dengan baik.
3. Menumbuhkan rasa percaya diri pada jiwa mahasiswa perempuan untuk dapat mensejajarkan hak dan kewajibannya dengan mahasiswa laki-laki.
4. Meluruskan pemikiran laki-laki terhadap perempuan tentang kelebihan dan kekurangan.
5. Menghilangkan pola pikir mahasiswa tentang laki-laki yang seharusnya memimpin di IAIN Ambon dan perasaan rendah diri mahasiswa perempuan.
6. perlu dilakukan diskusi yang dilaksanakan secara rutin tentang gender bukan hanya kepada pengurus BEM tetapi semua mahasiswa IAIN Ambon.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada pengelola Jurnal Al Qalam, Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar atas dimuatnya tulisan ini untuk dipublikasikan. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada semua informan dalam penelitian yang terkait dengan kajian gender pada BEM IAIN Ambon ini, karenatnapa informasi dari mereka tulisan ini tidak akan terealisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim
- De Beauvoir, Simone. 2003. *The Second Sex, Boox One, Fact and Myts*. diterjemahkan oleh Toni Febrianto dengan Judul *Second Sex, Fakta dan Mitos*. Surabaya: Pustaka Promrthea.
- Departemen Agama RI, *al-Qur 'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Alquran.
- I'aqih, Manshour. 1999. *GenderMainstreaming, StrategiMutakhir Gerakan Perempuan, dalam Gender dan Perubahan Organisasi Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktis*. Yogyakarta: INSIST.
- Megawangi, Ratna. 1999. *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan.
- Mosse, Julia Cleves. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mufidah Ch. 2004. *Paradigma Gender*, Cet. II; Malang: Bayumedia Publishing.
- Muniroh, Alimul. *Sensivitas Gender Dalam Pendidikan Islam*, (<http://www//google>, html, diakses tanggal 13 Pebruari 2010
- Murata, Sachiko. 1992. *The Tao of Islam*, terjemahan Rahmani Astuti, M. S, Nasrullah. Bandung: Mizan
- Nasr, Sayed Hossein. 1987. *The Male and The Female in Islamic Perspective*, dalam *Traditional Islam in the Modern World*.
- Ningsih, Susila dkk. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam, Baseline and Institusional Analysis for Gender Mainstreaming in IAINSunan Kalijaga*, Cet. I; Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga-McGill
- Robins, et al1998. *OrganisationalBihaviour*. Sydney: Frendtice Hall
- Sumber Data: *Bagian data Admininstrasi Akademik dan kemahasiswaan IAIN Ambon*, tahun kademik 2007-2008
- TAP MPM No. 001/TAP-MPM/RM-IArN/VI/2010, *Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga RM IAIN Ambon 2010-2010*. Ambon 20 Mei 2010