

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Deskripsi Data

1. Profil Himpunan Mahasiswa Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Himpunan Mahasiswa Mesin (HIMA Mesin) FT UNY adalah organisasi mahasiswa intrakampus yang berfungsi sebagai wadah kreatifitas mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. HIMA Mesin berdiri pada tanggal 14 Oktober 1981, organisasi ini merupakan bagian integral dari organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Negeri Yogyakarta. HIMA Mesin UNY bersifat independen yang berorientasi pada pendidikan, keilmuan, profesionalisme, dan kerakyatan. HIMA Mesin juga menjadi wadah untuk menggali dan mengembangkan potensi Sumber Daya Mahasiswa Mesin, melatih berorganisasi, dan sebagai wadah untuk melatih kecerdasan emosional (Emotional Question) yang semuanya tidak diperoleh di bangku kuliah.

Anggota HIMA Mesin FT UNY adalah semua mahasiswa jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Yogyakarta, sedangkan pengurus HIMA Mesin adalah orang-orang yang aktif menjalankan dan menggerakkan HIMA Mesin agar dapat mencapai tujuannya. Pengurus HIMA Mesin FT UNY periode 2012 didominasi oleh laki-laki, dari 69 pengurusnya hanya ada 8 pengurus perempuan. Hal ini disebabkan

sedikitnya jumlah mahasiswa perempuan di Pendidikan Teknik Mesin, sehingga partisipasi perempuan dalam organisasi juga tidak bisa seimbang dengan partisipasi laki-laki. Seperti pernyataan saudara MA, “partisipasinya banyak laki-laki, karena perempuan jumlahnya sedikit, setiap angkatan hanya ada satu perempuan. Di HIMA Mesin ini perempuannya ada delapan, yang satu cuti, yang dari PPGT ada enam udah jarang datang, karena di asramanya juga banyak kegiatan” (hasil wawancara dengan MA, tanggal 9 November 2012, pukul 17.00).

Jurusan Pendidikan Teknik Mesin UNY dari tahun ke tahun hanya ada satu mahasiswa perempuan di setiap angkatan. Sejak adanya program PPGT-3T, yaitu program Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi dari daerah Terluar, Terdepan, dan Tertinggal yang berasal dari Nangroe Aceh Darusalam (NAD), Papua, dan Nusa Tenggara Timur (NTT) jumlah mahasiswa perempuan di Pendidikan Teknik Mesin sebanyak 9 orang. Enam diantaranya aktif dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin UNY periode 2012, akan tetapi karena banyaknya agenda dari program PPGT-3T yang tidak bisa ditinggalkan oleh mahasiswa dari program tersebut, dapat menghambat aktivitas mereka untuk tetap aktif berpartisipasi di HIMA Mesin. Di samping itu salah satu pengurus perempuan HIMA Mesin sedang mengambil cuti, sehingga hanya ada satu perempuan yang masih aktif di HIMA Mesin.

Seperti halnya organisasi pada umumnya, HIMA Mesin dalam menjalankan aktivitasnya juga memiliki komponen yang bertujuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi kelembagaan, kemasyarakatan, dan fungsi-fungsi lainnya.

a. Tujuan

- 1) Menjalin komunikasi antar mahasiswa Teknik Mesin sehingga terwujud rasa kekeluargaan dan rasa solidaritas
- 2) Membantu meningkatkan peran almamater Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Teknik UNY dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi
- 3) Memelihara kerjasama dengan organisasi sejenis di dalam maupun di luar kampus UNY, pemerintah, organisasi profesi, organisasi keahlian, dan organisasi kemasyarakatan lainnya
- 4) Mendorong dan memfasilitasi para anggotanya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu serta keahliannya agar dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi masyarakat, bangsa, dan negara
- 5) Menjalankan usaha-usaha aktif serta memberikan bantuan yang diperlukan demi pengembangan dan kemajuan organisasi maupun kesejahteraan anggotanya baik material dan spiritual.

b. Kepengurusan

Pengurus HIMA Mesin adalah mahasiswa aktif yang dipilih melalui Pemilihan Umum Mahasiswa Jurusan dan ditetapkan dalam Sidang Umum Mahasiswa Teknik Mesin, serta mampu berkontribusi secara real demi kemajuan HIMA Mesin dan memberikan dampak yang positif kepada fakultas, universitas, dan masyarakat. Pengurus HIMA Mesin terdiri atas ketua, sekretaris, logistik, bendahara, dan ditambah tiga diantaranya departemen Ilmu Pengetahuan dan

Teknologi (IPTEK), departemen Minat dan Bakat (MIKAT), dan departemen Pengembangan Organisasi (PO).

c. Visi dan Misi

HIMA Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta periode tahun 2012 selayaknya organisasi-organisasi lain, tentu memiliki visi dan misi sebagai acuan untuk melaksanakan program kerjanya.

- Visi

“HIMA Mesin berdaya saingan maju mengedepankan solidaritas dengan IMTAQ, IPTEK, dan KEMANDIRIAN”

- Misi

“TO MAKE MECHANICAL ENGINEERING BECOMES EXTRAORDINARY”

- 1) Mengembangkan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterampilan sesuai minat dan bakat
- 2) Memanfaatkan momentum setiap kegiatan, dan menumbuhkembangkan gotong royong
- 3) Mengedepankan rasa solidaritas

2. Deskripsi Informan

a. FI

Ficky (FI) merupakan ketua umum Himpunan Mahasiswa Mesin Periode 2012. FI merupakan mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin angkatan 2010. Tugas yang dimiliki FI sebagai seorang ketua adalah menjadi koordinator, motivator, dan mobilisator pengurus HIMA Mesin. Ketua umum juga memiliki tugas untuk mengawasi jalannya kegiatan pengurus HIMA Mesin.

b. MA

Dalam kepengurusan HIMA Mesin, Maulana (MA) merupakan staf dewan kerja di bagian Departemen Penalaran dan Pengembangan (PP) HIMA Mesin periode 2012. Sebagai staf dewan kerja PP, MA bertugas untuk menjalankan berbagai penelitian, evaluasi, *up grading*, dan pengembangan organisasi HIMA Mesin.

c. HA

Hamid (HA) menjabat sebagai kepala Departemen Penalaran dan Pengembangan di HIMA Mesin FT UNY periode 2012. Sebagai Kadep bagian Departemen PP, HA bertugas sebagai koordinator dan bersama staf dewan kerja Departemen PP melaksanakan penelitian evaluasi, *up grading*, dan pengembangan organisasi.

d. RI

Riza (RI) menduduki posisi sebagai sekretaris HIMA Mesin UNY periode 2012. Sebagai sekretaris RI bertanggung jawab atas administrasi kesekretariatan, seperti mendaftar surat masuk dan keluar,

mengarsipkan data pengurus HIMA Mesin, menyimpan surat masuk sebagai arsip, dan mendampingi ketua dalam urusan kelembagaan.

e. HR

Hari (HR) adalah staf dewan kerja PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) HIMA Mesin FT UNY. Sebagai staf dewan kerja PSDM, HR bertugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin di bidang keorganisasian, serta menjadi media komunikasi mahasiswa yang bersifat keluar dan di dalam keorganisasian, masyarakat, dan industri.

f. IL

Ilyas (IL) adalah staf dewan kerja PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) HIMA Mesin FT UNY. Sama halnya dengan HA, IL memiliki tugas sebagai staf dewan kerja PSDM HIMA Mesin FT UNY agar dapat mencapai tujuannya.

g. DN, IT, dan YS

Dian (DN), Intan (IT), dan Yusni (YS), adalah informan pendukung dalam penelitian ini. DN, IT, dan YS memiliki pengetahuan mengenai gambaran kepengurusan organisasi HIMA Mesin FT UNY. Ketiga informan tersebut sering aktif dalam berbagai kegiatan yang diadakan HIMA Mesin, namun bukan merupakan pengurus HIMA Mesin periode 2012.

B. Pembahasan

1. Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2012

Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY merupakan organisasi yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, di mana ada ketidakseimbangan proporsi antara keduanya. Jumlah perempuan dibanding laki-laki dalam kepengurusannya adalah satu banding sembilan, sehingga perbedaan gender dalam organisasi sangatlah tampak. Jumlah perempuan yang menjadi pengurus hanya 8 orang dari 69 total pengurus HIMA Mesin. Di samping itu, salah satu pengurus perempuan sedang mengambil cuti, dan enam pengurus perempuan dari program PPGT-3T (Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi dari Daerah Terpencil, Terdepan, dan Tertinggal) sudah jarang aktif di HIMA Mesin, karena banyaknya agenda dari program tersebut. Hal ini memaksa partisipasi perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin semakin sedikit. Seperti yang dikatakan informan IL berikut, “partisipasinya lebih banyak laki-laki. Perempuan yang masih aktif menjadi pengurus *cuma* satu, yang satu lagi cuti, lainnya dari program PPGT *udah nggak* pernah ikut kegiatan lagi karena sibuk, selain itu ada peraturan masalah waktu di asrama mahasiswa PPGT, jadi tidak bisa ikut lagi” (hasil wawancara dengan IL , tanggal 22 November 2012, pukul 17.30).

Partisipasi perempuan dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin periode 2012 terhitung masih minim, hal itu dikarenakan banyaknya jumlah laki-laki yang tidak seimbang dengan jumlah perempuan, sehingga memaksa rendahnya jumlah partisipasi perempuan. Seperti yang diungkapkan informan RI berikut, “partisipasi

perempuan cukup sedikit jumlahnya juga sedikit. Laki-laki yang lebih banyak berpartisipasi di organisasi ini” (hasil wawancara dengan RI, tanggal 14 November 2012, pukul 17.20). Meski jumlahnya hanya sedikit, namun keterlibatan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin menunjukkan adanya usaha untuk menyetarakan gender. Aliran Feminisme Radikal menyatakan bahwa usaha memberikan kesetaraan bagi pria dan wanita, dapat dilakukan dengan melibatkan perempuan dalam politik. Keterlibatan perempuan dalam politik memberi kesempatan kepada untuk ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, tidak hanya terbatas pada arena domestik saja di mana perempuan hanya bisa menerima kebijakan yang dibuat oleh laki-laki.

Kesetaraan gender dalam HIMA Mesin juga dapat terlihat dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY. AD/ART dibuat untuk memberi pengarahan, tuntunan, dan peraturan bagi setiap pengurus, tanpa memandang jenis kelaminnya. Ketika AD/ART diberlakukan untuk semuanya, maka tidak akan ada penindasan maupun ketidakadilan kepada salah satu pihak, sebab tidak terdapat peraturan yang mendiskriminasikan kelompok-kelompok tertentu. Setiap pengurus memiliki hak dan kewajiban yang sama dan seimbang, keadilan bagi pengurusnya merupakan jalan mewujudkan sebuah organisasi yang ramah gender.

Meski dalam AD/ART tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan mengenai hak dan kewajibannya sebagai pengurus organisasi, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat ketidakadilan yang merugikan salah

satu pihak. Sistem pembagian tugas masih didasarkan pada jenis kelamin, bukan berdasarkan kemampuan dan pengalamannya. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab, rasionalitas, kestabilan emosi, dan ketegasan diidentikkan dengan pekerjaan laki-laki. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan, kesabaran, keuletan, dan ketelitian selalu diidentikkan dengan pekerjaan perempuan. Seperti yang diungkapkan oleh saudara FI,

“bidang yang diidentikkan dengan jenis kelamin dalam aturan tertulis tidak ada, tetapi secara lisan ada. Seperti perempuan biasanya sebagai sekretaris, bendahara, konsumsi, atau perkap. Kalau sebagai perkap hanya mengerjakan pekerjaan nonfisik saja. Kalau sebagai pemimpin dan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan tanggung jawab besar biasanya ditugaskan kepada laki-laki” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Sesungguhnya pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin tidak dapat diterima secara rasional, sebab baik laki-laki maupun perempuan berpeluang memiliki kemampuan yang sama. Kemampuan seseorang dapat dikatakan baik atau buruk tergantung pada usaha untuk memperbaiki kualitas dan mengembangkan potensi yang dimiliki, bukan berdasarkan jenis kelaminnya. Di HIMA Mesin, pandangan bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki masih menjadi dasar pertimbangan dalam pembagian tugas. Semestinya baik laki-laki maupun perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk menduduki suatu posisi, tergantung pada kemampuan setiap individu tanpa memandang apa jenis kelaminnya.

Dari pemaparan di atas dapat terlihat adanya ketidaksetaraan gender seperti pada aliran feminism marxis, yang berasumsi bahwa

penindasan yang dialami kaum perempuan bersumber dari eksplorasi kelas, di mana pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, perempuan dibebani pekerjaan domestik sedangkan laki-laki menempati posisi-posisi penting. Dalam kepengurusan HIMA Mesin perempuan dibebani tugas domestik, sementara laki-laki dibebani tugas publik.

Pekerjaan yang dibebankan kepada perempuan seperti sebagai sie konsumsi, staf, sekretaris, dan bendahara, dianggap sebagai pekerjaan feminim, dan tidak memiliki pengaruh besar dalam penentuan kebijakan. Lain halnya dengan posisi-posisi penting yang diduduki laki-laki seperti sebagai ketua, wakil ketua, dewan pertimbangan organisasi, dan kepala departemen memiliki peluang besar untuk berpartisipasi menentukan kebijakan-kebijakan di organisasi HIMA Mesin. Bagi kaum feminism marxis, fungsi dan sifat pekerjaan perempuan di bawah kapitalisme adalah peremehan terhadap perempuan.

Selain itu kentalnya budaya patriarkhi juga menghambat aplikasi kesetaraan gender dalam kepengurusan organisasi. Sistem pemilihan dan penentuan seseorang untuk menduduki jabatan dalam kepengurusan HIMA Mesin FT UNY masih mengacu pada budaya masyarakat yang bias gender, di mana laki-laki dipandang lebih pantas menjadi pemimpin dari pada perempuan. Masyarakat patriarkhi menentukan apa yang ideal atau pantas yang diperankan oleh laki-laki dan perempuan. Budaya patriarkhi diyakini oleh masyarakat merupakan suatu kodrat dari Tuhan yang tidak bisa diubah. Seperti pernyataan informan HA, “saya menganggap sudah aturan dari yang di atas (Tuhan), sudah kodratnya laki-laki menjadi

khilafah dan perempuan sebagai pelengkap” (hasil wawancara dengan HA, tanggal 6 November 2012, pukul 17.50). Ideologi gender inilah yang pada akhirnya akan membentuk identitas gender. Identitas gender dapat diartikan sebagai konsep sosial yang membedakan peran laki-laki dan perempuan.

Perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan tidak didasarkan pada kemampuan seseorang, tetapi didasarkan pada kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan. Pembedaan peran antara laki-laki dan perempuan dampaknya akan merugikan perempuan. Perempuan ditempatkan di kelas kedua, sebab perempuan hanya diperbolehkan untuk mengerjakan pekerjaan domestik, dan dianggap melawan kodrat apabila ia berpartisipasi dalam sektor publik. Anggapan seperti ini yang membuat laki-laki memiliki akses dan kesempatan yang lebih besar terhadap kekuasaan dibandingkan perempuan. Dalam kepengurusan HIMA Mesin FT UNY laki-laki selalu ditempatkan pada jabatan-jabatan penting seperti ketua, wakil ketua, dan kepala departemen, sedangkan perempuan selalu diberikan pekerjaan domestik seperti menjadi sekretaris, bendahara, konsumsi, dan staf departemen.

Gerakan feminism liberal menekankan bahwa masyarakat yang menganut sistem patriarkhi masih mencampurkan antara seks dan gender, dan menganggap bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dilekatkan dengan kepribadian feminim yang layak untuk perempuan. Pekerjaan-pekerjaan yang pantas dilakukan perempuan adalah pekerjaan yang tidak perlu

menggunakan tenaga besar dan lebih membutuhkan perasaan. Meski dalam aturan formal tidak mengatur pembagian tugas seksual, namun dalam pelaksanaannya pembagian tugas masih berdasarkan jenis kelamin seseorang, bukan berdasarkan kemampuannya. Adanya pembagian kerja seksual disebabkan stereotipe negatif tentang sifat-sifat yang melekat pada perempuan. Seperti pernyataan informan FI,

“enak ketika dipimpin laki-laki, secara visual saja lebih enak dipandang sebagai pemimpin, karena lebih berwibawa. Kalau dipimpin sama laki-laki lebih enak juga dalam menyampaikan pendapat, kan kalau perempuan banyak menggunakan perasaannya, lebih mudah tersinggung, jadi *nggak* sebebas menyampaikan pendapat ke laki-laki. Tetapi kalau dipimpin perempuan cenderung kurang tegas, dan secara visual memberi persepsi berbeda dengan kepemimpinan laki-laki” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Masih berlakunya budaya patriarkhi dalam kepengurusan organisasi HIMA Mesin, dapat memberi pandangan bahwa sosialisasi mengenai pentingnya kesetaraan gender yang disuarakan oleh gerakan feminis selama ini masih sebatas wacana saja. Beberapa masyarakat belum dapat mengaplikasikan keadilan dan kesetaraan gender dalam kehidupan mereka, sehingga perempuan menjadi tersubordinasi. Subordinasi akibat bias gender dapat terjadi di setiap tempat dan dari waktu ke waktu, apabila pada saat itu dan di tempat tersebut masih menganut budaya patriarkhi.

Perempuan dianggap memiliki kapasitas yang berbeda dengan laki-laki, tidak tegas, tidak berwibawa, dan emosi yang kurang stabil. Berbeda dengan kepemimpinan laki-laki yang diberi stereotipe positif oleh pengurus organisasi, baik pengurus laki-laki maupun perempuan. Laki-laki diidentikkan dengan sifat berwibawa, tegas, disiplin, dan tidak suka

berbasa-basi. Pandangan yang bias gender seperti ini dapat menimbulkan ketidakadilan bagi perempuan. Anggapan bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan untuk memimpin menyebabkan perempuan ditempatkan pada posisi yang kurang penting.

“perbedaan dipimpin laki-laki dan perempuan itu kalau perempuan lebih *bawel* (banyak bicara), sehingga kalau mau mempertahankan pendapat jadi sungkan. Perempuan juga lebih banyak menggunakan perasaannya, jadi lebih hati-hati kalau mau bicara. Saya kurang setuju jika perempuan menjadi pemimpin, lebih baik menjadi pengarah saja” (hasil wawancara dengan HA, tanggal 6 November 2012, pukul 17.50).

Pemaparan saudara HA di atas dapat memberi gambaran bahwa masih ada stereotipe-stereotipe tertentu yang dilekatkan pada kaum laki-laki dan perempuan. Adanya stereotipe negatif terhadap perempuan, membuat perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk mengemban suatu tugas. Hal ini merupakan salah satu bentuk manifestasi ketidaksetaraan gender dalam pandangan kaum feminism liberal. Feminisme liberal beranggapan bahwa ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh perbedaan rasionalitas mereka. Kemampuan rasionalitas perempuan dipandang lebih rendah dari pada laki-laki, sehingga perempuan tersubordinasi dan tertindas di berbagai aspek kehidupan. Salah satunya di kehidupan politik lingkup kecil seperti organisasi kemahasiswaan HIMA Mesin FT UNY.

Sejak awal berdirinya HIMA Mesin hingga periode 2012 tidak pernah dipimpin perempuan. Kepemimpinan laki-laki yang dianggap lebih tegas, lebih bijaksana, dan lebih disiplin dari pada perempuan melatarbelakangi terpilihnya laki-laki untuk memimpin HIMA mesin.

Tidak hanya itu, mereka juga menilai dipimpin laki-laki lebih membuat mereka merasa nyaman, sebab sesama laki-laki lebih mudah untuk menyampaikan pendapatnya. Apabila dipimpin perempuan mereka harus lebih menjaga pembicaraan, agar tidak tersinggung. Pandangan mengenai perbedaan kemampuan fisik dan cara berpikir antara laki-laki dan perempuan yang seperti ini, telah memperkecil kesempatan perempuan untuk dapat menduduki jabatan penting dalam organisasi.

Langgengnya hegemoni patriarkhi dalam kepengurusan HIMA Mesin bukan hanya karena stereotipe atau pandangan tentang kepemimpinan laki-laki dan perempuan, tetapi juga dipengaruhi oleh lebih banyaknya jumlah laki-laki dalam kepengurusan HIMA Mesin yang membuat mereka memprioritaskan laki-laki untuk memimpin organisasinya. Seperti yang diungkapkan oleh saudara IL, “karena di sini banyak laki-lakinya, dan laki-laki dianggap lebih mampu memimpin, maka dipilihnya laki-laki untuk memimpin Hima” (hasil wawancara dengan IL, tanggal 22 November 2012, pukul 17.30). Proporsi kaum perempuan yang tidak seimbang dengan kaum laki-laki membuat posisi kaum perempuan menjadi termarginalkan. Marginalisasi merupakan proses pemiskinan perempuan, di mana perempuan tidak memiliki akses dan kesempatan untuk dapat mengembangkan kualitas dirinya sendiri.

Keberadaan perempuan tidak diuntungkan karena sudut pandang dan perlakuan yang tidak adil. Hanya karena perempuan merupakan anggota minoritas, maka perempuan tidak diberi kesempatan menjadi pemimpin HIMA Mesin, merupakan sebuah kesalahan pandangan yang

merugikan kaum perempuan. Perempuan tidak dapat menunjukkan kualitas dirinya di depan publik dan perempuan terkekang dalam aktivitas domestik, sehingga peran dan keberadaan perempuan tidak memberi pengaruh besar. Hal demikian membuat keberadaan perempuan dalam organisasi dapat dikatakan hanya sebagai pelengkap saja, sedangkan laki-laki sebagai kaum mayoritas selalu diberi amanah memimpin arah berjalannya HIMA Mesin. Hal ini membuat laki-laki lebih berpengaruh dan berperan dalam menjalankan organisasi tersebut.

Ketidaksetaraan gender dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin, juga dikarenakan pengurus HIMA tidak banyak yang memiliki pengetahuan mengenai konsep gender. Mereka masih menyetujui adanya budaya patriarkhi, mereka menganggap bahwa laki-laki lebih pantas untuk memimpin dari pada perempuan, bahkan anggota perempuan juga berpendapat demikian. Dengan pandangan yang seperti ini, tentu dapat melahirkan marginalisasi terhadap perempuan, dan dapat semakin melanggengkan ketidaksetaraan gender dalam kepengurusan organisasi kemahasiswaan HIMA Mesin. Salah satu penyebab marginalisasi terhadap perempuan dikarenakan konstruksi budaya yang mengatur peranan sosial anggotanya.

Setiap pengurus HIMA Mesin memiliki kewajiban untuk melaksanakan program kerjanya, tanpa memandang apakah dia perempuan atau laki-laki. Dalam pelaksanaan kegiatan HIMA Mesin perempuan jarang dilibatkan, sebab adanya ketakutan pekerjaan tidak akan terselesaikan. Ketakutan tersebut membuat perempuan tidak mendapatkan

kesempatan untuk berperan penting dalam menjalankan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh informan RI berikut, “pekerjaan sering dikerjakan laki-laki dari pada perempuan, perempuan memang jarang diberi tugas” (hasil wawancara dengan RI, tanggal 14 November 2012, pukul 17.20). Rendahnya keterlibatan dan peran perempuan mempersempit ruang gerak perempuan di organisasi. Akibat kebijakan yang bias gender tersebut membuat perempuan termarginalkan. Perempuan tidak memiliki akses dan kesempatan untuk dapat mengembangkan kualitas dirinya sendiri.

Marginalisasi kaum perempuan juga dipengaruhi oleh budaya patriarkhi. Kaum feminism sosialis berasumsi bahwa penindasan perempuan terjadi karena adanya sistem patriarkhi. Pandangan masyarakat yang masih menganut budaya patriarkhi dapat merugikan kaum perempuan, meskipun kaum perempuan sendiri menyadari hal itu, tetapi mereka tetap menerima begitu saja tanpa ada usaha perlawanan. Demikian juga yang ada pada kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY. Ketidakadilan gender dalam organisasi HIMA Mesin menyangkut pembagian pekerjaan yang berpatokan pada jenis kelamin bukan pada kemampuan yang dimiliki seseorang, stereotipe mengenai kepemimpinan laki-laki dan perempuan, dan kebijakan yang tidak ramah gender, merupakan sebuah kemunduran. Tujuan dari wacana kesetaraan gender yang selama ini banyak diperbincangkan untuk memberi pedoman kepada masyarakat, untuk mewujudkan prinsip kesetaraan gender dalam aplikasi kehidupan sehari-hari, ternyata belum dapat direalisasikan secara menyeluruh.

Organisasi HIMA Mesin sebagai wadah menampung seluruh aspirasi mahasiswa demi kepentingan bersama, dan bertujuan meningkatkan solidaritas antar-anggota kelompoknya, seharusnya dapat menjunjung kesetaraan dan keadilan gender. Pada aplikasinya justru bertolak belakang dengan apa yang seharusnya. Organisasi HIMA Mesin dalam kepengurusannya belum mampu mengaplikasikan keadilan dan kesetaraan gender. Kebijakan-kebijakan dalam organisasi HIMA Mesin FT UNY periode 2012 mencerminkan adanya ketidakadilan gender.

Ketidakadilan gender dapat tercermin dari pembagian tugas, peraturan batas waktu, dan dominasi peran. Dalam AD/ART tidak ada peraturan yang mengkhususkan bagi laki-laki dan perempuan, AD/ART berlaku untuk semua pengurus dan anggota HIMA Mesin tanpa memandang jenis kelamin. Dalam pelaksanaannya terlihat ada perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan. Seperti yang diungkapkan oleh FI, “secara tertulis sudah, tetapi secara lisan belum, dan telah direncanakan akan membuat peraturan tertulis yang mengatur khusus perempuan, yaitu terkait jam maksimal mereka beraktifitas dalam organisasi ini” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Dalam kepengurusan organisasi HIMA Mesin, ketimpangan gender dapat tercermin dari cara penentuan jabatan yang tidak ramah gender. Penentuan jabatan sebagai ketua HIMA Mesin dilakukan melalui pemilihan umum, yang dipilih oleh seluruh mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Yogyakarta, sedangkan untuk jabatan lain ditentukan oleh ketua. Ketua HIMA Mesin memiliki hak untuk

menentukan siapa yang dianggap layak menduduki suatu posisi. Penentuan posisi dengan cara memberi hak pada posisi puncak untuk menunjuk yang dirasa layak menduduki posisi lainnya, memicu timbulnya ketidaksetaraan gender apabila yang menduduki posisi puncak masih menganut budaya patriarkhi.

Organisasi kemahasiswaan merupakan lembaga politik lingkup kecil yang menaungi kegiatan, aspirasi, dan kepentingan mahasiswa. Banyak keputusan-keputusan yang menyangkut ke mana arah dan tujuan organisasi tersebut dibuat. Tidak terkecuali mengenai peranan dan kedudukan perempuan dalam organisasi juga ditentukan oleh organisasi kemahasiswaan, oleh sebab itu tugas, kewajiban, dan tanggung jawab perempuan dalam berorganisasi tidak terlepas dari peraturan institusi politik lingkup kecil seperti HIMA Mesin.

Kaum perempuan sering dirugikan karena perlakuan yang tidak adil dari peraturan institusi politik. Peraturan institusi politik dibuat oleh elit politik yang memandang kaum perempuan sebaiknya diletakkan pada pekerjaan domestik, karena hal itu sesuai dengan kodratnya. Perempuan dikatakan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan sebagai pemimpin, sehingga perempuan dibatasi ruang geraknya. Perempuan dianggap hanya pantas mengerjakan hal-hal yang lekat dengan ketelatenan, kesabaran, dan pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga dan tanggung jawab besar. Stereotipe negatif mengenai ciri khas perempuan dianggap sebagai kodrat yang harus diterima.

Kepengurusan HIMA Mesin FT UNY periode 2012 masih didominasi oleh laki-laki, terutama pada tataran jabatan penting dalam organisasi. Sesungguhnya peluang antara laki-laki dan perempuan untuk menduduki jabatan tertentu seimbang. Baik perempuan maupun laki-laki tidak dibatasi untuk mencalonkan diri menduduki setiap posisi di HIMA Mesin, baik sebagai staf departemen hingga sebagai ketua. Pada kenyataannya perempuan tidak pernah menduduki posisi penting dalam HIMA. Perempuan selalu ditempatkan sebagai sekretaris, bendahara, dan staf departemen, sedang untuk posisi penting dari tahun ke tahun diduduki oleh laki-laki. Seperti yang diungkapkan informan RI berikut, “Kalau sebagai ketua laki-laki dan perempuan peluang untuk mencalonkannya sama, tapi terpilihnya pasti laki-laki terus” (hasil wawancara dengan RI, tanggal 14 November 2012, pukul 17.20).

Lebih besarnya peluang laki-laki untuk terpilih menjadi ketua karena pandangan yang bias gender. Perempuan tidak diberi kepercayaan menduduki posisi puncak sebab adanya stigma bahwa perempuan lamban dalam bekerja, tidak tegas, wibawa kurang, dan kemampuan memimpin yang berbeda dengan laki-laki. Bahkan pengurus perempuan juga lebih setuju apabila posisi puncak diemban laki-laki dari pada perempuan. Stereotipe ini tentu dapat merugikan kaum perempuan tanpa ada yang menyadarinya. Apabila posisi-posisi penting diduduki oleh laki-laki, maka akan timbul kemungkinan terciptanya kebijakan-kebijakan yang mengarah pada bias gender.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam aplikasi kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY periode 2012 belum mampu mengaplikasikan prinsip kesetaraan gender, dikarenakan masih kentalnya budaya patriarkhi, sebab perempuan masih dianggap lebih lemah dari pada laki-laki.

2. Partisipasi dan Peran Perempuan dalam Himpunan Mahasiswa Mesin Periode 2012

Pada dasarnya perbedaan gender tidak akan menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan gender, tetapi yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan. Ketidakadilan gender tersebut disebabkan oleh adanya sikap bias gender yang didasarkan pengetahuan-pengetahuan yang memiliki kecenderungan bersifat tidak adil gender. Pengetahuan yang bias gender dapat tercermin dari budaya patriarkhi, di mana kultur sosial yang ada menempatkan perempuan pada kelas kedua, sehingga perempuan lebih banyak didominasi oleh kaum laki-laki. Budaya yang mendiskriminasikan perempuan, menjadikan perempuan terlihat sebagai kaum yang lemah.

Ketidakadilan gender yang terjadi dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin berakar dari kesalahan sistem pembagian kerja yang tidak berdasarkan kemampuan dan kemauan, tetapi lebih didasari oleh jenis kelamin. Kebijakan mengenai pembagian tugas dan jabatan dalam HIMA Mesin menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dan penanggung jawab, sedangkan perempuan hanya menduduki posisi-posisi yang kurang

penting dalam pembuatan kebijakan. Kedudukan perempuan hanya sebagai pelengkap dalam kepengurusan organisasi, sehingga kaum perempuan tidak bisa mengimbangi peran laki-laki. Hal itu dikarenakan perempuan tidak memiliki akses yang seimbang dengan laki-laki untuk membuat kebijakan. Dominasi laki-laki terhadap peran dalam pembuatan kebijakan, menciptakan kebijakan tidak tertulis yang tidak ramah gender, yang kemudian memaksa kaum perempuan tidak berkesempatan untuk berpartisipasi secara intensif dalam kegiatan HIMA.

Dalam kepengurusan dan pelaksanaan kegiatan di HIMA Mesin perempuan jarang dilibatkan. Kebijakan untuk tidak banyak melibatkan perempuan hanya karena ketakutan yang muncul mengenai kecekatan pekerjaan perempuan. Kebanyakan pengurus laki-laki lebih memilih menunjuk sesama laki-laki untuk berperan aktif, dari pada menunjuk perempuan. Kalaupun perempuan dilibatkan dalam kepengurusan, perempuan hanya ditempatkan di jabatan-jabatan yang tidak banyak memiliki peran dalam penentuan kebijakan. Tanpa disadari perempuan tidak memiliki akses dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berperan penting dalam organisasi. Seperti pernyataan dari salah satu informan MA, “secara teknis lebih banyak laki-laki, perempuan memang jarang diajak, takutnya tidak selesai-selesai” (hasil wawancara dengan MA, tanggal 9 November 2012, pukul 17.00).

Pernyataan di atas dapat memberi gambaran tentang salah satu bentuk ketidakadilan gender menurut kaum Feminisme Radikal. Penindasan terhadap perempuan berakar dari sistem budaya patriarkhi,

sebab oleh masyarakat laki-laki yang dianggap sebagai kategori sosial tinggi, mampu mendominasi kaum perempuan sebagai kategori sosial yang dianggap lebih rendah, karena itu laki-laki memiliki *privilege* terhadap kekuasaan dan ekonomi yang lebih besar dibanding perempuan. *Privilege* yang dimiliki laki-laki dianggap sebagai hal yang bersifat alamiah, instinktif, dan kodrati. Hal-hal yang menyangkut kekuasaan dan dominasi laki-laki dianggap sebagai sesuatu yang wajar terjadi di masyarakat, tak terkecuali di HIMA Mesin FT UNY. Pemanfaatan *privilege* yang dilakukan laki-laki menyebabkan kaum perempuan tersubordinasi dari kegiatan di HIMA Mesin. Subordinasi ini merupakan bentuk bias gender yang dikarenakan kekuasaan kaum laki-laki, yang membuat kaum perempuan dirugikan oleh kebijakan yang ada.

Rendahnya peran perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin tidak hanya dilatarbelakangi oleh kebijakan yang mem marginalkan perempuan semata, akan tetapi juga disebabkan oleh partisipasi perempuan dalam HIMA Mesin yang masih terhitung minim. Jumlah mahasiswa perempuan yang tidak sama dengan jumlah laki-laki, memaksa partisipasi perempuan juga tidak bisa seimbang dengan laki-laki. Di samping itu, ketertarikan perempuan untuk berorganisasi tidak sebesar antusias laki-laki. Perempuan ikut aktif dalam organisasi karena ajakan orang lain, bukan karena kemauannya sendiri. Seperti yang dinyatakan oleh saudari RI, “awal ikut organisasi karena disuruh mas Ivan, lama-lama merasa senang juga” (hasil wawancara dengan RI, tanggal 14 November 2012, pukul 17.20). Dari pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa akar

hegemoni patriarkhi masih diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat, tidak hanya berasal dari kebijakan politik dan kultur sosial yang bias gender saja, melainkan juga berasal dari rendahnya minat kaum perempuan terhadap politik.

Apabila kaum perempuan tidak berusaha menyeimbangkan proporsi partisipasi politiknya dengan laki-laki, hal ini tentu dapat mendorong tetap berlakunya budaya patriarkhi yang tanpa disadari telah merugikan perempuan itu sendiri. Ternyata upaya feminism radikal untuk membongkar sistem patriarkhi dengan cara melibatkan perempuan dalam politik, belum mampu mencakup seluruh lapisan masyarakat. Bahkan apabila upaya ini telah memasuki suatu lembaga politik tertentu, himbauan untuk mengikutsertakan perempuan dalam kehidupan politik tidak dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Meski perempuan telah terlibat dalam politik, namun peran dan partisipasinya tidak seimbang dengan laki-laki.

Keberadaan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin bukan karena keinginan pribadi, menyebabkan perempuan juga tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan saat diadakan rapat. Padahal, kebijakan dalam pembagian tugas dan jabatan telah memmarginalkan perempuan, perempuan selalu di tempatkan pada posisi-posisi yang tidak terlalu berpengaruh dalam pembuatan kebijakan. Seperti sebagai sekretaris, bendahara, staf, dan sie konsumsi. Dengan rendahnya minat perempuan untuk menyalurkan aspirasinya saat pembuatan kebijakan, semakin membuat kaum perempuan tersubordinasi. Kehadiran perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin hanya sebatas mengisi

posisi-posisi yang dirasa cocok diemban oleh kaum perempuan yaitu sebatas pekerjaan domestik, dan tidak sampai pada tataran penting dalam organisasi. Baik kebijakan di HIMA Mesin maupun kaum perempuan itu sendiri sama-sama mendorong rendahnya peran dan partisipasi perempuan.

Indikasi rendahnya minat perempuan dapat dilihat dari ketidaktertarikannya untuk menyampaikan pendapat di dalam forum. Rendahnya minat perempuan untuk ikut serta memberikan aspirasi dikarenakan perempuan masih belum terbiasa berpendapat di depan banyak orang, perempuan lebih memilih mendiskusikan sesuatu secara pribadi. Seperti yang diungkapkan oleh saudara MA, “Perempuan jarang berpendapat, lebih suka bicara secara individual dari pada bicara di forum” (hasil wawancara dengan MA, tanggal 9 November 2012, pukul 17.00). Minimnya tingkat partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan, tentu memengaruhi peran perempuan dalam menjalankan organisasi. Perempuan hanya pasif, dan cenderung menerima apa pun kebijakan yang dibuat laki-laki.

Sikap perempuan yang memilih pasif di dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY periode 2012, melahirkan kebijakan yang bias gender seperti adanya pembakuan peran dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan. Dalam menjalankan kegiatan di HIMA Mesin laki-laki berperan sebagai pemimpin dan pelaksana, sedangkan perempuan sebatas sebagai pengarah saja. Seperti yang diungkapkan oleh informan HA, “peran laki-laki sebagai pemimpin dan pelaksana, perempuan lebih sebagai pengarah saja” (hasil wawancara

dengan HA, tanggal 6 November 2012, pukul 17.50). Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki lebih mendominasi dalam organisasi.

Peran laki-laki sebagai pemimpin memberi kontribusi banyak dalam menentukan arah dan tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan perannya sebagai pelaksana memberi kontribusi dalam mencapai arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Peran perempuan yang sebatas sebagai pengarah tentu tidak terlalu memberi pengaruh untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sebab sebagai pengarah tidak memiliki kesempatan yang seimbang untuk ikut dalam menentukan kebijakan dan tujuan HIMA Mesin. Seorang pengarah memiliki tugas untuk memberi pengarahan saja, akan tetapi pengambilan keputusan tetap ditentukan oleh pemimpin.

Kaum feminism liberal berasumsi bahwa akar dari ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan, dikarenakan perbedaan akses antara laki-laki dan perempuan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Akses yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi maupun peran untuk menggerakkan organisasi, telah menimbulkan ketidakadilan gender. Keberadaan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin ternyata tidak bisa melunturkan budaya hegemoni patriarki yang telah ada. Perempuan disubordinasikan, sehingga tidak memiliki kemampuan untuk menyetarakan diri dengan laki-laki. Selain itu minat perempuan untuk berpartisipasi dalam menjalankan organisasi dan menentukan kebijakan, membuat kaum perempuan terus terbelenggu

dalam lingkaran patriarkhi yang telah merugikan mereka tanpa usaha memperjuangkan hak-haknya sendiri.

3. Faktor Pendorong dan Penghambat Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2012

a. Faktor Pendorong Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

Organisasi kemahasiswaan HIMA Mesin merupakan lembaga yang menjadi wadah untuk menaungi kegiatan, aspirasi, dan kepentingan mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin FT UNY, serta bertujuan untuk meningkatkan solidaritas antaranggota kelompoknya. HIMA Mesin dibentuk secara formal dan dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam berorganisasi akan ada usaha-usaha untuk menciptakan suasana yang harmonis.

Agar dapat membangun organisasi yang harmonis diperlukan adanya organisasi yang setara gender, di mana tidak ada yang merasa didiskriminasikan oleh kebijakan atau peraturan dalam kepengurusan organisasi. Begitu juga dalam HIMA Mesin, terdapat usaha-usaha untuk memberi peluang yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam menjalankan dan mencapai tujuan HIMA Mesin. Kebijakan-kebijakan yang ramah gender dimaksudkan agar tidak ada yang merasa

didiskriminasikan oleh HIMA Mesin, baik laki-laki maupun perempuan.

1) Faktor Internal Pendorong Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

a) Perlindungan Akses dan Kesempatan Kepada Laki-Laki dan Perempuan untuk Dipilih dan Memilih

Faktor pendorong terciptanya kesetaraan gender dalam HIMA Mesin adalah adanya perlindungan terhadap pemberian akses dan kesempatan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan untuk dipilih dan memilih. Hak yang diberikan kepada setiap anggota, baik laki-laki maupun perempuan untuk memilih dan dipilih dilindungi dalam Anggaran Rumah Tangga Himpunan Mahasiswa Mesin bab III, pasal 6, ayat 1, yang menyebutkan bahwa setiap anggota dan pengurus HIMA Mesin FT UNY memiliki hak untuk memilih dan dipilih. Kesamaan hak bagi setiap anggota dan pengurus tanpa memandang gendernya tentu memberi kontribusi untuk menciptakan kesetaraan gender.

Cara pemilihan ketua HIMA Mesin menunjukkan bahwa ada usaha-usaha untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Dalam penentuan jabatan sebagai ketua HIMA Mesin tidak terdapat aturan atau persyaratan mengenai jenis kelamin seseorang, sehingga tetap memberi kesempatan perempuan maupun laki-laki mengajukan diri sebagai calon

ketua. Ketika kesetaraan gender tercipta dalam menjalankan sebuah organisasi, maka setiap anggota baik laki-laki dan perempuan mendapatkan hak dan kewajiban yang seimbang, sehingga tidak ada yang merasa dirugikan atau didiskriminasikan.

Penentuan jabatan sebagai ketua HIMA Mesin adalah melalui pemilihan umum, di mana setiap anggota maupun pengurus memiliki hak untuk memilih siapa yang dirasa mampu mengemban tugas tersebut. Penentuan jabatan selain ketua merupakan wewenang ketua untuk menunjuk seseorang yang dirasa memiliki kapabilitas mengemban tugas tersebut.

Ketua Umum HIMA Mesin periode 2012 mengatakan bahwa,

“jabatan ketua dipilih oleh mahasiswa teknik mesin, sedangkan untuk jabatan-jabatan lain ditentukan oleh ketua. Saya sebagai ketua menentukan posisi jabatan bukan berdasarkan jenis kelaminnya, tetapi lebih pada kemauan, kapasitas, dan pengalaman mereka. Walau perempuan tapi kalau memenuhi syarat kenapa tidak” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Ketua memberikan tugas dan menentukan posisi jabatan seseorang tanpa melihat jenis kelaminnya, tetapi lebih pada kemauan, kemampuan, dan pengalaman mereka. Dalam mengisi jabatan-jabatan di struktur organisasi HIMA Mesin ketua umum berusaha melibatkan perempuan, apabila ia memenuhi ketentuan yang dijadikan patokan apakah orang tersebut layak atau tidak menduduki suatu posisi. Hal ini senada dengan agenda yang dilakukan oleh kaum feminise

radikal untuk mewujudkan kesetaraan gender. Kaum feminism radikal berusaha membongkar struktur sistem budaya patriarkhi dengan cara melibatkan langsung peran perempuan dalam kehidupan politik. Tujuan dari program ini agar perempuan ikut berpartisipasi dalam menentukan kebijakan, sehingga mencegah adanya kebijakan yang tidak ramah gender.

b) Perlindungan Hak Kepada Laki-Laki dan Perempuan dalam Menyampaikan Pendapat

Untuk menciptakan organisasi yang setara gender tidak cukup hanya dengan memberikan akses yang seimbang kepada laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi semata. Dibutuhkan juga peran dari setiap anggotanya agar mampu memberi sumbangannya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kebijakan dan peraturan yang dibuat untuk memberi arahan dan tuntunan kepada anggotanya agar berjalan sesuai yang diharapkan. Peran seseorang dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, dapat disalurkan dengan cara menyampaikan pendapatnya pada saat pembuatan kebijakan dan peraturan HIMA Mesin.

Dalam Anggaran Rumah Tangga Himpunan Mahasiswa Mesin bab III, pasal 6, ayat 2 disebutkan bahwa

setiap anggota dan pengurus HIMA Mesin FT UNY memiliki hak untuk memberikan pendapat. Hak tersebut dilindungi dalam Anggaran Rumah Tangga dengan tujuan agar tidak ada yang merasa didiskriminasikan, juga untuk menciptakan kerjasama yang baik antar-anggotanya demi tercapainya cita-cita dan tujuan bersama. Seperti pernyataan saudara IL berikut ini, “sama saja, laki-laki atau perempuan tidak masalah, yang penting pendapatnya diterima atau tidak. selama pendapatnya masuk akal atau sesuai akan tetap diterima” (hasil wawancara dengan IL, tanggal 22 November 2012, pukul 17.30).

Pemberian kesempatan yang seimbang dalam menyampaikan pendapat antara laki-laki dan perempuan menjadi pendorong kesetaraan gender dalam HIMA Mesin. Seperti agenda yang dilakukan oleh kaum feminism sosial, yang berupaya menyetarakan peran laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sosial. Upaya penyetaraan gender dijalankan dengan membantu kesadaran kelas, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas keterlibatan perempuan dalam pembuatan keputusan. Dalam pembuatan keputusan dan kebijakan di HIMA Mesin, perempuan tidak hanya diberi kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menyampaikan pendapatnya, tetapi pendapat perempuan juga diterima selama pendapat tersebut berdampak positif bagi organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa baik perempuan maupun laki-laki

memiliki kedudukan yang sama untuk berkontribusi membangun organisasi di HIMA Mesin.

Dalam pembuatan keputusan maupun kebijakan di HIMA Mesin, partisipasi perempuan untuk menyalurkan pendapatnya tidak sebesar laki-laki. Perempuan jarang menyampaikan pendapatnya di depan forum, seperti pernyataan HA, “partisipasinya *nggak* sebesar laki-laki, perempuan jarang menyampaikan pendapatnya” (hasil wawancara dengan HA, tanggal 6 November 2012, pukul 17.50). Meski perempuan jarang memberikan pendapatnya, HIMA Mesin berusaha tetap melibatkan perempuan dalam pembuatan keputusan, dengan cara menanyakan persetujuan perempuan terhadap keputusan tersebut. Seperti yang dinyatakan oleh informan RI, “perempuan biasanya juga dimintai pendapat, ditanya setuju atau tidak sama keputusan itu” (hasil wawancara dengan RI, tanggal 14 November 2012, pukul 17.20). Kebijakan ini merupakan upaya untuk meningkatkan kuantitas keterlibatan perempuan dalam pembuatan keputusan, agar tercipta kesetaraan dan keadilan gender dalam kepengurusan HIMA Mesin FT UNY.

2) Faktor Eksternal Pendorong Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

a) Pengaruh Wacana Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan HIMA Mesin

Wacana kesetaraan gender yang disebarluaskan oleh kaum feminism radikal untuk melibatkan kaum perempuan dalam politik memberi pengaruh dalam kepengurusan HIMA Mesin. Ketua umum HIMA Mesin melibatkan perempuan dalam politik di HIMA MESIN agar tercapai kesetaraan dan keadilan bagi laki-laki maupun perempuan. Seperti yang dinyatakan saudara FI selaku ketua umum HIMA MESIN periode 2012, “Walau perempuan tapi kalau memenuhi syarat kenapa tidak. Saya melibatkan perempuan sebagai pengurus di HIMA Mesin agar perempuan maupun laki-laki bisa berperan di sini, biar seimbang, *nggak* hanya laki-laki saja yang aktif” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Keterlibatan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin memberi gambaran bahwa adanya usaha untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan gender. Meski mahasiswa perempuan merupakan kelompok minoritas di jurusan Pendidikan Teknik Mesin dan Program Diploma Teknik Mesin, namun keberadaan perempuan tetap dihargai dan disetarakan dengan laki-laki. Kebijakan Ketua Umum

untuk melibatkan perempuan di kepengurusan HIMA Mesin telah memberi akses dan kesempatan kepada perempuan dalam pembuatan kebijakan. Perempuan tidak sekedar pasif menerima kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh politik, tetapi perempuan juga dapat ikut serta dalam pembuatan kebijakan.

b. Faktor Penghambat Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

Masih adanya pandangan dan sikap yang mengarah pada bias gender, menjadi faktor penghambat aplikasi kesetaraan gender dalam kepengurusan HIMA Mesin. Bias gender merupakan ketidakjelasan pemahaman masyarakat atau individu mengenai perbedaan antara jenis kelamin (biologis) dengan gender (konstruksi sosial budaya). Masyarakat yang menganggap jenis kelamin dengan gender memiliki pengertian yang sama, akan meyakini bahwa sifat feminim dan maskulin berasal dari sifat dasar biologis, yang sudah menjadi bawaaan seseorang sejak lahir. Pandangan yang seperti itu berdampak pada persepsi masyarakat yang menganggap peran, fungsi, dan kedudukan laki-laki dan perempuan merupakan sebuah kodrat Tuhan yang tidak bisa diubah. Padahal pada kenyataannya peran dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan merupakan bentukan sosial dan budaya lingkungan di mana masyarakat tinggal, sehingga tanpa

disadari sesungguhnya perbedaan gender tersebut dapat saling dipertukarkan.

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

1) Faktor Internal Penghambat Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

a) Sistem Pembagian Kerja dalam HIMA Mesin

Salah satu faktor penghambat kesetaraan gender di dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin dikarenakan adanya kesalahan terhadap konsep pembagian kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan tanggung jawab besar dikategorikan sebagai pekerjaan laki-laki, sementara pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan dan kesabaran diidentikkan dengan pekerjaan perempuan. Adanya pembagian tugas berdasarkan jenis kelamin merupakan hasil sosialisasi dari masyarakat yang bias gender, di mana masyarakat tersebut memandang peran, kewajiban, hak, dan

kedudukan seseorang berdasarkan jenis kelamin tanpa berpegang pada prinsip kesetaraan gender.

Penentuan jabatan sebagai ketua di HIMA Mesin dilakukan melalui pemilihan umum, sedangkan jabatan lain ditentukan oleh ketua HIMA. Ketua menentukan siapa yang pantas diberi amanah menduduki suatu posisi dalam HIMA Mesin berdasarkan kemauan, kapasitas, dan pengalaman yang dimiliki seseorang, akan tetapi apabila ketua dihadapkan pada pilihan antara laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan setara untuk menduduki jabatan tertentu, maka ketua akan lebih memilih laki-laki. Lebih dipilihnya laki-laki untuk menduduki suatu posisi dikarenakan adanya pandangan bahwa laki-laki lebih mampu menempati posisi tersebut, sebab laki-laki lebih cekatan dari pada perempuan. Seperti pernyataan ketua HIMA Mesin di bawah ini,

“Sama, tidak ada perbedaan. Tetapi kalau dihadapkan pilihan ketika laki-laki dan perempuan yang memiliki kapasitas dan pengalaman yang sama, maka akan dipilih laki-laki, karena kalau perempuan takutnya pekerjaan lama selesainya, kalau laki-laki *kan* lebih cepat mengerjakan tugas” (hasil wawancara dengan FI, tanggal 6 November 2012, pukul 17.15).

Meski ketua HIMA Mesin menyatakan bahwa penentuan jabatan berdasarkan kemampuan seseorang, namun pada kenyataannya penempatan posisi-posisi dalam struktur kepengurusan di HIMA Mesin masih mempertimbangkan jenis kelaminnya. Hal ini tentu dapat menjadi faktor timbulnya

ketidaksetaraan gender dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY periode 2012. Ketua HIMA Mesin sering menunjuk perempuan sebagai pelaksana dan penanggung jawab pada posisi sebagai sekretaris, staf dewan kerja, dan bendahara. Ketua HIMA Mesin akan memberi kepercayaan lebih kepada laki-laki untuk mengemban tugas yang lebih berat dan lebih membutuhkan tanggung jawab besar. Jabatan-jabatan penting seperti dewan pertimbangan organisasi, wakil ketua, kepala departemen, dan dewan pertimbangan departemen selalu dipercayakan kepada laki-laki. Seperti pernyataan informan MA,

“Perempuan sering jadi sekretaris dan bendahara karena tidak membutuhkan tenaga banyak, butuh ketelatenan juga. Kalau laki-laki jadi ketua, perkap, dan lainnya karena tugas itu membutuhkan tenaga yang lebih banyak, dan tanggung jawabnya sebagai ketua itu besar, lebih cocok kalau diberikan ke laki-laki” (hasil wawancara dengan MA, tanggal 9 November 2012, pukul 17.00).

Sesungguhnya kebijakan ketua HIMA Mesin menentukan posisi seseorang dalam organisasi berdasarkan kemampuan dan tidak melihat jenis kelamin, menunjukkan adanya usaha untuk menciptakan organisasi yang ramah gender. Di sisi lain, keputusan ketua lebih memilih laki-laki untuk menduduki suatu posisi, menunjukkan bahwa masih terdapat pandangan yang bias gender di dalam usaha menciptakan keadilan gender. Agar tercipta organisasi yang memberi keadilan bagi setiap anggotanya, tidak semestinya

pertimbangan lebih memilih laki-laki dari pada perempuan hanya dikarenakan stereotipe semata. Agar tercipta kesetaraan gender, semestinya penentuan posisi seseorang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang menyangkut potensi dan kecapakan seseorang, tanpa dipengaruhi jenis kelaminnya.

b) Penciptaan Stereotipe terhadap Perempuan

Aliran feminismne liberal berasumsi bahwa akar dari ketidaksetaraan gender antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh perbedaan rasionalitas mereka. Kemampuan rasionalitas perempuan dipandang lebih lemah dari pada laki-laki. Dalam kepengurusan organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin, perempuan sering distereotipkan sebagai makhluk yang lebih lemah dari pada laki-laki. Seperti yang dinyatakan oleh saudara HA, “setuju, karena ada beberapa hal yang tidak bisa dilakukan perempuan untuk bisa memimpin, seperti ketegasan dan kewibawaan” (hasil wawancara dengan HA, tanggal 6 November 2012, pukul 17.50).

Stereotipe bahwa perempuan lebih lemah dari pada laki-laki, telah membatasi ruang gerak perempuan. Seorang perempuan dianggap tabu apabila mengerjakan apa yang bukan menjadi kewajibannya, begitu juga sebaliknya, laki-laki dianggap menyimpang ketika ia tidak melakukan apa yang menjadi kewajibannya sebagai seseorang yang bersifat

maskulin. Pandangan yang bias gender ini yang kemudian mengotak-kotakkan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian hak dan kewajiban perempuan dan laki-laki menciptakan ketidakadilan gender dan juga penindasan terhadap jenis kelamin tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keuletan, ketelatenan, dan ketekunan selalu diidentikkan dengan pekerjaan perempuan. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab besar dan tenaga yang besar pula selalu diidentikkan dengan pekerjaan laki-laki.

Komposisi kelompok yang tidak seimbang juga dapat mendukung penciptaan stereotipe tentang perilaku dan sifat dari kaum minoritas, dan dapat memicu subordinasi dan marginalisasi terhadap kaum tersebut. Munculnya stereotipe terhadap kaum minoritas disebabkan kaum mayoritas merasa memiliki superioritas lebih tinggi, sehingga kaum mayoritas berusaha mendominasi kaum minoritas dengan melekatkan stereotipe-stereotipe negatif sebagai sifat kaum minoritas. Seperti yang diungkapkan oleh saudara HR berikut ini, "di sini banyak laki-lakinya, karena sesama laki-laki merasa lebih enak, jadi akan lebih dipilih laki-laki dari pada perempuan untuk menjadi ketua atau kepala departemen" (hasil wawancara dengan HR, tanggal 9 November 2012, pukul 17.45).

Pandangan akan superioritas laki-laki sebagai kaum mayoritas di HIMA Mesin dapat menjadi salah satu faktor terjadinya penindasan terhadap perempuan. Baik anggota maupun pengurus HIMA Mesin lebih memilih laki-laki dari pada perempuan untuk memimpin dan menduduki jabatan penting dalam struktur organisasi. Prioritas laki-laki untuk menempati posisi puncak hanya karena laki-laki dirasa lebih mampu mengemban tugas berat dari pada perempuan, bukan karena pengalaman, kemampuan, dan kepantasan menjadi seorang pemimpin telah melahirkan kebijakan yang tidak setara gender.

Pandangan dan kebijakan yang tidak ramah gender ini tentu dapat menyudutkan peran perempuan dalam organisasi. Peran perempuan tidak begitu menonjol karena memang akses mereka agar dapat menduduki tataran penting dalam struktur organisasi telah dibatasi, sehingga peran laki-laki lebih tampak saat menjalankan HIMA Mesin agar dapat mencapai visi dan misinya. Seperti pernyataan HR berikut ini, “peran laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Laki-laki yang lebih menggerakkan berjalannya organisasi ini” (hasil wawancara dengan HR, tanggal 9 November 2012, pukul 17.45).

Dominasi laki-laki pada jabatan penting berpeluang melahirkan ketidakadilan pada salah satu jenis kelamin. Tidak semestinya pandangan tentang konsep identitas gender

memengaruhi sistem pembagian tugas, karena dalam pelaksanaan kegiatan HIMA Mesin setiap pengurus memiliki beban dan tanggung jawab yang sama agar mampu mencapai tujuan bersama tanpa harus melihat apa jenis kelaminnya.

2) Faktor Eksternal Penghambat Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Mesin

a) Pengaruh Budaya Patriarkhi dalam Kepengurusan HIMA Mesin

Salah satu penghambat kesetaraan gender dalam kepengurusan HIMA Mesin adalah adanya pengaruh budaya patriarkhi. Budaya patriarkhi tercermin dari dominasi laki-laki dalam struktur organisasi HIMA Mesin, di mana posisi-posisi puncak diemban kaum laki-laki, sedangkan perempuan menempati posisi yang kurang strategis dalam organisasi. Pembuatan keputusan dan kebijakan sering kali dilakukan oleh posisi puncak, sehingga memungkinkan adanya kebijakan yang mengarah pada ketidaksetaraan gender. Munculnya ketidaksetaraan gender bukan hanya karena laki-laki yang menduduki posisi puncak, tetapi juga karena ketiadaan pengetahuan mengenai kesetaraan gender. Minimnya pengetahuan tentang konsep gender membuat anggota organisasi juga tidak mengetahui betapa pentingnya kesetaraan gender.

Pada masyarakat yang masih menganggap bahwa gender dan seks memiliki pengertian yang sama, maka pengetahuan mengenai peran, kedudukan, hak, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan juga diyakini merupakan suatu kodrat atau hukum alam. Pembakuan peran antara laki-laki dan perempuan dianggap sebuah kewajaran yang biasa ditemui dalam kehidupan masyarakat yang menganut budaya patriarkhi, tanpa mempertimbangkan kerugian yang dialami salah satu jenis kelamin.

Masyarakat patriarkhi menganggap pertukaran peran, kedudukan, hak, dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan merupakan sebuah penyimpangan. Padahal pemberian label apakah itu pekerjaan laki-laki atau perempuan adalah konstruksi sosial budaya, maka sebenarnya peran dan kedudukan laki-laki dan perempuan dapat saling dipertukarkan. Tidak adanya pengetahuan bahwa pembakuan peran dan fungsi pada jenis kelamin tertentu merupakan bangunan budaya masyarakat, membuat masyarakat masih meyakini dan mengaplikasikan budaya patriarkhi sehari-hari. Prinsip keadilan dan kesetaraan gender akan sangat susah diterapkan pada masyarakat tersebut. Begitu juga pada Himpunan Mahasiswa Mesin FT UNY, yang masih menganggap laki-laki dan perempuan tidak bisa disetarakan

karena mereka memiliki fungsinya masing-masing yang sudah merupakan kodratnya. Seperti pernyataan HR berikut ini,

“setuju, karena kodrat laki-laki adalah sebagai pemimpin. Kalau tidak ada laki-laki, perempuan baru bisa menjadi pemimpin. Antara laki-laki dan perempuan memiliki keahlian yang berbeda. Selain itu kemampuan fisik maupun berpikir antara laki-laki dan perempuan juga berbeda, tidak bisa disamakan” (hasil wawancara dengan HR, tanggal 9 November 2012, pukul 17.45).

Jabatan-jabatan penting seperti ketua organisasi maupun kepala departemen selalu diberikan kepada kaum laki-laki, sedangkan pekerjaan yang menyangkut dapur dan sektor domestik lainnya, seperti konsumsi, sekretaris, dan bendahara selalu diberikan kepada perempuan. Apabila perempuan tidak mendapat akses yang seimbang dengan laki-laki untuk menduduki jabatan penting, maka perempuan tidak dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Meski sesungguhnya ia mampu menjalankan tugas menjadi pemimpin, ia tetap tidak bisa memimpin karena budaya patriarkhi yang masih dijadikan pedoman menjalankan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh saudara MA,

“laki-laki lebih pantas memimpin, lebih punya kewibawaan, juga sudah merupakan kodrat dari dulu. Nggak bisa disetarakan, ada perbedaan kemampuan, perempuan lebih unggul dalam konsep, sedangkan laki-laki unggul dalam fisik” (hasil wawancara dengan MA, tanggal 9 November 2012, pukul 17.00).

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa perbedaan sifat laki-laki dan perempuan dijadikan alasan

pembenaran dalam memberikan kriteria penentuan jabatan. Perbedaan kemampuan laki-laki dan perempuan dianggap tidak dapat diubah, sehingga perempuan tidak bisa disetarakan dengan laki-laki. Pengurus organisasi HIMA Mesin baik laki-laki maupun perempuan belum setuju dengan wacana kesetaraan gender. Hal itu dikarenakan mereka masih percaya bahwa peran gender merupakan kodrat atau hukum alam, laki-laki memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin dan perempuan menjadi yang dipimpin. Ideologi yang tidak ramah gender tersebut memengaruhi keputusan mereka ketika diadakan voting pemilihan ketua, mereka akan lebih memilih laki-laki dari pada perempuan untuk menjadi pemimpin organisasi.

C. Analisis Pembahasan

1. Teori Fungsional dan Disfungsional

Robert Merton berpendapat bahwa struktur dan bentuk dari sosial kultural tidak hanya memiliki fungsi positif (fungsional), tetapi juga memiliki fungsi negatif (disfungsional). Keadaan ini terjadi ketika struktur dapat memberikan kontribusi pada terpeliharanya bagian lain sistem sosial, tetapi di sisi lain juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi bagian-bagian lainnya.

Teori fungsional dan disfungsional ini dapat digunakan untuk menganalisis sistem pembagian tugas di HIMA Mesin. Pembagian tugas

masih didasarkan pada jenis kelamin, laki-laki yang dilekatkan dengan sifat tegas, kuat, dan bertanggung jawab diberikan pekerjaan-pekerjaan yang memberi sumbangsih besar dalam menentukan keberhasilan organisasi. Laki-laki diposisikan sebagai pemimpin dan penanggung jawab HIMA Mesin, sedangkan perempuan dibebani pekerjaan yang membutuhkan keuletan dan kesabaran, seperti menjadi sekretaris dan bendahara. Cara pembagian tugas yang dilakukan dengan cara penunjukkan dirasa memberikan fungsi positif, sebab laki-laki dan perempuan dibebankan pekerjaan berdasarkan kemampuannya masing-masing.

Pada dasarnya sesuatu yang dianggap memberi fungsi positif (fungsional) bagi kelompoknya, juga dapat memberi fungsi negatif (disfungsional) bagi pihak lain. Seperti sistem pembagian tugas di HIMA Mesin yang dianggap fungsional, sesungguhnya disfungsional bagi salah satu pihak, yaitu perempuan. Perempuan yang dilekatkan pada sifat feminim diberikan pekerjaan domestik, pekerjaan di sektor domestik membatasi akses perempuan untuk dapat memengaruhi pembuatan keputusan atau kebijakan. Meski disfungsional bagi perempuan, sistem pembagian tugas dengan menunjuk seseorang berdasarkan jenis kelamin masih berlaku di HIMA Mesin. Tetap berlakunya sistem tersebut dikarenakan pola pembagian kerja yang mempertimbangkan jenis kelamin fungsional bagi kaum laki-laki, sehingga laki-laki yang mendominasi organisasi HIMA Mesin ingin mempertahankan posisi mereka dengan tidak merubah cara pembagian kerja yang diberlakukan.

2. Teori Interseksionalitas

Teori interseksionalitas menyatakan bahwa terdapat hubungan fundamental antara ideologi dengan kekuasaan. Di mana pihak yang mendominasi berusaha mengendalikan pihak yang didominasi, dengan menggunakan perbedaan sebagai alasan pemberian penindasan, sehingga kelompok dominan dapat menguasai sektor-sektor penting dalam kelompoknya.

Di HIMA Mesin, laki-laki merupakan pihak yang mendominasi dalam kepengurusannya. Dominasi laki-laki terlihat dari posisi-posisi strategis yang diduduki oleh kaum laki-laki. Laki-laki dapat menempati jabatan penting karena ideologi patriarkhi yang dijadikan salah satu acuan dalam menjalankan organisasinya. Masyarakat patriarkhi menilai maskulinitas yang dimiliki laki-laki identik dengan ketegasan, kekuatan, dan tanggung jawab, sedangkan femininitas yang dimiliki perempuan identik dengan lemah lembut, manja, dan lamban dalam bekerja. Perbedaan antara maskulin dengan feminim ini digunakan sebagai kriteria pembagian tugas, sehingga melahirkan penindasan terhadap perempuan.

Bentuk penindasan perempuan di HIMA Mesin adalah terkekangnya posisi perempuan di sektor domestik. Perempuan yang dianggap lebih lemah dari pada laki-laki, kurang dipercaya untuk menduduki posisi strategis, sehingga perempuan tersubordinasikan dan tertindas. Hal ini dikarenakan perbedaan kesempatan antara laki-laki dan

perempuan dalam menduduki jabatan penting. Adanya perbedaan kesempatan ini dipicu oleh peran gender yang opresif, di mana peran-peran yang diberikan kepada perempuan dan laki-laki dianggap sebagai kodrat, dan digunakan sebagai alasan pemberian untuk memberikan tempat yang lebih rendah bagi perempuan. Selain itu, perempuan juga jarang dilibatkan dalam kegiatan organisasi, karena perempuan dianggap kurang cekatan dalam bekerja

3. Teori Feminisme

Teori feminism mengemukakan bahwa ketidakadilan gender bersumber dari praktik diskriminasi gender. Terdapat empat akar pemikiran feminism, yaitu perbedaan gender, ketimpangan gender, penindasan gender, dan penindasan struktural. Keempat aspek pemikiran feminism akan diperjelas melalui beragam aliran teori feminism.

a. Feminisme Sosialis

Aliran feminism sosialis mengemukakan bahwa bentuk penindasan dan ketimpangan gender dipengaruhi oleh kedudukan perempuan dalam masyarakat. Di HIMA Mesin, kedudukan perempuan hanya sebagai pelengkap dalam kepengurusan organisasi. Perempuan jarang dilibatkan dalam kegiatan HIMA Mesin, hal ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di organisasi tidak memiliki peran penting. Kebanyakan kegiatan dan pembuatan keputusan dikerjakan oleh laki-laki, sehingga perempuan menjadi termarjinalkan. Perempuan tidak memiliki akses yang seimbang

dengan laki-laki untuk berkontribusi dalam melaksanakan program-program HIMA Mesin.

b. Feminisme Marxis

Aliran feminism marxis memfokuskan diri pada hal-hal yang menyangkut pekerjaan perempuan. Aliran ini berasumsi bahwa penindasan yang dialami perempuan bersumber dari eksplorasi kelas dalam tataran sistem produksi, di mana pembagian tugas berdasarkan jenis kelamin. Dalam kepengurusan HIMA Mesin, terdapat kebijakan tidak tertulis yang mengatur mengenai pembagian pekerjaan yang masih melihat jenis kelamin. Perempuan diberikan pekerjaan yang nonproduktif seperti sekretaris dan bendahara. Laki-laki diberi pekerjaan yang produktif seperti menjadi ketua dan kepala departemen.

Pekerjaan yang nonproduktif adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak menghasilkan suatu kebijakan atau keputusan yang berguna bagi keberlangsungan HIMA Mesin, sedangkan pekerjaan yang produktif adalah pekerjaan yang mempunyai peluang untuk membuat program kerja, keputusan dan kebijakan yang memberi kontribusi terpeliharanya HIMA Mesin.

D. Pokok-Pokok Temuan

Kesetaraan Gender di HIMA Mesin	Ketidaksetaraan Gender di HIMA Mesin
1. Kesetaraan gender di HIMA Mesin dapat dilihat dari	1. Ketidaksetaraan gender di HIMA Mesin dapat terlihat dari

<p>pemberian akses yang seimbang antara laki-laki dan perempuan. Baik laki-laki maupun perempuan diberi hak sama untuk mencalonkan diri menjadi ketua umum HIMA Mesin. Tidak ada pembatasan atau syarat-syarat yang dikhususkan kepada laki-laki dan perempuan, sehingga setiap mahasiswa Teknik Mesin memiliki peluang terpilih menempati jabatan puncak di organisasi Himpunan Mahasiswa Mesin tanpa memandang jenis kelaminnya.</p>	<p>pembagian tugas yang bias gender. Pembagian tugas di HIMA Mesin FT UNY Periode 2012 masih mempertimbangkan pada jenis kelamin seseorang. Perbedaan jenis kelamin digunakan sebagai salah satu acuan dalam pembagian tugas. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh adanya sifat maskulinitas dan femininitas yang dilekatkan pada masing-masing jenis kelamin. Laki-laki yang dilekatkan pada sifat maskulin, dianggap lebih kuat, bertanggung jawab, dan lebih cekatan dalam mengerjakan suatu tugas. Lain halnya dengan perempuan yang dilekatkan dengan sifat feminim, di mana perempuan dianggap lebih lemah, manja, lamban dalam bekerja, dan tidak mampu mengembangkan tanggung jawab besar.</p>
<p>2. Kesetaraan gender juga dapat terlihat dari kesempatan yang diberikan oleh ketua umum kepada setiap anggota HIMA Mesin untuk menduduki jabatan-jabatan lain di HIMA Mesin. Ketua umum memiliki hak untuk memilih dan melantik pengurus HIMA Mesin. Dalam memilih</p>	<p>Perbedaan-perbedaan sifat antara</p>

<p>pengurus HIMA Mesin, ketua umum tidak berpatokan pada jenis kelamin, tetapi lebih pada kemampuan, pengalaman, dan kapabilitas yang dimiliki seseorang. Kebijakan ketua HIMA Mesin ini menunjukkan bahwa adanya keadilan dan kesamaan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin.</p>	<p>laki-laki dan perempuan dijadikan patokan dalam pembagian tugasnya. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dipercayakan kepada laki-laki, sedangkan perempuan diberi kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga besar, keuletan, ketelitian, dan kesabaran.</p>
<p>3. Melibatkan perempuan dalam kepengurusan HIMA Mesin juga menunjukkan bahwa ada usaha untuk menciptakan kesetaraan gender. Keterlibatan perempuan dalam politik merupakan salah satu bentuk keadilan gender, sebab perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, tidak sekedar bersikap pasif menerima kebijakan-kebijakan yang dibuat</p>	<p>2. Ketidaksetaraan gender dapat dilihat dari pembatasan peran perempuan di HIMA Mesin. Perempuan yang dianggap tidak mampu mengerjakan sesuatu dengan cepat dibatasi perannya di HIMA Mesin. Perempuan jarang dilibatkan dalam berbagai kegiatan di HIMA Mesin hanya karena adanya ketakutan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada perempuan akan lama terselesaikan.</p>

laki-laki.	<p>3. Hegemoni patriarkhi di HIMA Mesin mencerminkan bahwa terdapat ketidaksetaraan gender di HIMA Mesin. Posisi-posisi puncak seperti ketua umum, wakil ketua, dan kepala departemen selalu diberikan kepada laki-laki, sementara perempuan diberikan posisi-posisi yang kurang strategis dalam pembuatan kebijakan seperti sebagai sekretaris dan bendahara.</p>
------------	--