

## Sikap terhadap Kesetaraan Gender pada Pengurus BEM FISIP Universitas Malikussaleh

*Attitudes Toward Gender Equality Among BEM FISIP Board Members at Malikussaleh University.*

Sri Rezeki Rahmatan<sup>1</sup>, Ella Suzanna<sup>2\*</sup>, Zurratul Muna<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh

Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

\*Correspondence author: [ella.suzanna@unimal.ac.id](mailto:ella.suzanna@unimal.ac.id)

**Abstract:** This study aims to determine the attitudes of BEM FISIP board members toward gender equality and the factors influencing these attitudes. The research employs a descriptive qualitative method involving four BEM FISIP board members. The analysis technique used is thematic analysis. Data collection methods include observation and semi-structured interviews. The findings indicate that within the BEM FISIP organization, all members have equal access, participation, control, and benefits in carrying out organizational activities. The study also identifies components that shape attitudes, namely cognitive, affective, and conative components. Additionally, several factors influencing the attitudes of BEM FISIP board members toward gender equality are revealed, including personal experience, the influence of significant others, cultural influences, and mass media.

**Keywords:** Attitudes, Gender Equality, Organization

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan Gender dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang melibatkan empat pengurus BEM FISIP. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik. Pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah, observasi, wawancara semi terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Organisasi BEM FISIP semua anggota sudah mendapatkan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama dalam menjalankan setiap kegiatan dalam organisasinya. Pada Penelitian ini didapatkan juga komponen yang membentuk sikap yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif serta terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi sikap para pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender yaitu faktor pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan dan media massa.

**Kata kunci:** kesetaraan gender, organisasi, sikap

## **Pendahuluan**

Mahasiswa merupakan masa memasuki masa dewasa yang pada umum berada pada rentang usia 18-25 tahun, pada masa tersebut mahasiswa memiliki tanggung jawab terhadap masa perkembangannya, termasuk memiliki tanggung jawab terhadap kehidupannya untuk memasuki masa dewasa (Hulukati & Djibran, 2018). Di kampus terdapat banyak ormawa yang terdiri dari berbagai organisasi legeslatif, esekutif, dan berbagai UKM (unit kegiatan mahasiswa) fakultas maupun universitas dimana pemimpin dari setiap ormawa tersebut didominasi oleh laki-laki (Nurbayan & Irfan, 2018). Biasanya perempuan dalam ormawa berperan sebagai sekretaris ataupun bendahara, dan jarang diberikan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin organisasi atau penguasa (Aini, dkk. 2021). Kesempatan perempuan untuk menduduki posisi-posisi penting dalam politik dan organisasi masih dibatasi oleh budaya dan masyarakat, stigma pada kaum perempuan sering sekali menjadi alasan untuk bersikap tidak adil pada perempuan (Taher & Aida, 2009).

Ormawa di Universitas Malikussaleh (Unimal) sendiri, khususnya Badan Esekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (BEM FISIP) di Unimal, kandidat pemimpin organisasi didominasi oleh laki-laki, baik itu sebagai ketua umum, wakil dan sekretaris dari BEM FISIP adalah laki-laki. Sedangkan untuk

pemimpin dari setiap divisi dalam organisasi BEM FISIP, dari 13 divisi hanya 5 divisi yang diisi oleh perempuan sebagai ketua divisinya. Peran perempuan dalam tampuk kekuasaan sebagai seorang pemimpin terkesan minim. Sikap sendiri adalah salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif (Azwar, 2002). Sikap positif akan terbentuk apabila rangsangan yang datang pada seseorang memberi pengalaman yang menyenangkan. Sebaliknya sikap negatif akan timbul, bila rangsangan yang datang memberi pengalaman yang tidak menyenangkan (Suharyat, 2009).

Sikap mahasiswa terhadap isu-isu kesetaraan dan keadilan gender adalah hasil interaksi dengan semua pengalaman sepanjang hidupnya. Sikap ini terjadi melalui sosialisasi primer dan sosialisasi sekunder, Sosialisasi primer berasal dari orang tua dan keluarga dekat sedangkan sosialisasi gender sekunder biasanya dari kegiatan organisasi/komunitas tertentu, interaksi dengan media, teman dan lain-lain (Maysari, dkk. 2020).

Berdasarkan Penelitian dari Putri dan Fatmariza (2020), dengan judul penelitian "Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang". Tujuan penelitian ini adalah untuk

menganalisis perempuan dan kepemimpinan di organisasi mahasiswa Universitas Negeri Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method model Sequential Ekplanatory Design. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Representasi perempuan dalam kepemimpinan di Organisasi mahasiswa rendah.

Atmajaya (2017) dengan judul penelitian "Perspektif dan Sikap mahasiswa terhadap kesetaraan gender". Tujuan dari penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perspektif dan sikap mahasiswa terhadap kesetaraan gender dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara, studi literatur dan studi dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perspektif mahasiswa terhadap kesetaraan gender masih belum menyeluruh (2) Konstruksi sosial dari budaya masih memiliki pengaruh pada sikap mahasiswa terhadap kesetaraan gender (3) Perubahan pada nilai masyarakat berperspektif gender menyebabkan anomali dalam perspektif masyarakat (4) Masih terdapat diskriminasi dan labeling terhadap seseorang atas perilaku yang dilakukannya atau generalisasi berdasarkan jenis kelamin. Dari Penelitian diatas.

#### Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain studi

Budi dan Warsono (2021), dengan judul penelitian " Konstruksi kesetaraan gender dalam pengurus kohati dan koordinasi himpunan mahasiswa islam jawa timur periode 2018-2020. Tujuan penelitian ini adalah menjabarkan konstruksi kesetaraan gender pengurus KOHATI Badan Koordinasi(Badko) HMI Jatim Periode 2018-2020.Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif denganpendekatan konstruktivisme.Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus KOHATI mengonstruksikan kesetaraan gender adalah hak dan peran yang seimbang antara laki- laki dan perempuan pada ruang publik dan domestik tanpa meninggalkan nilai agama. Penelitian ini mengggunakan teori kontruksi sosial dari Peter L. Berger yangmenjelaskan bahwa konstruksi sosial muncul melalui tiga proses yaitu eksternalisasi, objektivasi, daninternalisasi.

Dari uraian diatas peneliti juga tertarik untuk meneliti tentang Kesetaraan gender, dengan judul Penelitian (sikap terhadap Kesetaraan gender pada pengurus BEM FISIP). Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap pengurus BEM FISIP terhadap Kesetaraan gender, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sikap pengurus BEM FISIP terhadap Kesetaraan gender.

deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada firasat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara semi terstruktur jenis wawancara ini termasuk dalam kategori in-depth interview, di mana pelaksanaannya

lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2019). Selain itu peneliti melakukan observasi non partisipan. Pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi.

## Hasil

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender. Terdapat tiga komponen penting yang membentuk sikap yaitu komponen kognitif, afektif dan perilaku dan faktor sikap manusia bukan ada dari sejak dirinya dilahirkan didunia, sikap manusia terbentuk karena adanya kehidupan sosial dilingkungan sekitarnya. Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana sikap para subjek terhadap kesetaraan gender berdasarkan dari tiga komponen sikap yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif.

### 1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif merupakan aspek sikap yang berhubungan dengan penilaian individu terhadap objek atau subyek. Informasi yang masuk kedalam otak melalui proses persepsi, analisis, sintesis dan evaluasi.

**(Hak yang sama)** “*Bagi aku kesetaraan gender itu antara laki-laki dan perempuan mempunyai kesetaraan hak yang sama, laki-laki dan perempuan dan dalam organisasi perempuan dan laki-laki mendapatkan hak yang sama baru bisa dikatakan setara begitu kak*”(A, W1, 22)

**(Tidak ada pembatasan dan perbedaan)** “*Kesetaraan gender menurut saya pribadi itu ketika tidak ada pembatasan terhadap suatu kegiatan atau suatu pemberlakuan tanpa memisahkan itu laki-laki atau perempuan*” (G, W1, 20)

**(Menghargai setiap pendapat)** “*Iyaa sudah adil semua dipersilahkan untuk mengeluarkan pendapatnya gaada dibatasin sedikit pun*” (G, W2, 28).

A juga mengatakan hal yang sama, bahwa semua anggota dalam organisasi mempunyai progress yang sama jadi harus saling menghargai dan semua anggota organisasi harus berkontribusi kegiatan yang dilakukan dalam organisasi agar dapat tercapainya kesetaraan gender. Seperti yang dikatakan subjek A dibawah ini:

*“Kalau BEM FISIP menjalankan kesetaraan gender yak arena kita mempunyai laki-laki dan perempuan mempunyai progress yang sama.jadi kita tuh harus saling menghargai semua anggota organisasi tanpa ada yang dibeda bedakan semua harus berkontribusi dalam organisasi” (A, W2, 14).*

**(Departemen khusus untuk laki-laki dan perempuan)** *“Nah kalau bicara kalau bagaimana cara menjalankan kesetaraan gender dalam organisasi itu balik lagi kami dalam BEM FISIP itu ada 2 departemen, departemen pemberdayaan perempuan dan departemen avokasi, nah bisa dikatakan bahwa sanya departemen pemberdayaan perempuan itu memang khususnya isinya perempuan dan avokasi itu wadahnya untuk teman laki-laki dan ini tugasnya saling berkaitan gitu kak pemberdayaan dan perlindungan perempuan itu bekerja kan kalau kita pun bekerja, ranah pekerjaan kita itu katakanlah ada kasus pelecehan seksual dan lain sebagainya kan kami perempuan tidak mungkin perempuan semua itu biasanya melibatkan tim dari advokasi untuk berkerjasama untuk melakukan sosialisasi itu” (G, W1, 30)*

Menurut hasil wawancara dari subjek A, dan G dalam BEM FISIP terdapat departemen khusus untuk anggota organisasi yang perempuan dan laki-laki, seperti departemen advokasi yang beranggotakan semua anggota laki-laki dan departemen perlindungan perempuan yang semua anggotanya diisi oleh anggota yang perempuan. Kedua departemen ini dalam menjalankan tugasnya saling berkerjasama, agar kesetaraan gender dalam organisasi dapat diwujudkan

**(Peran pemimpin Organisasi)** *“Ee mungkin kak menurut saya berepengaruh sih kak, berpengaruhnya itu ee mungkin dalam tindakan mereka untuk berperilaku adil atau netral dalam memberikan perbandingan antara perempuan dan laki-laki gitu kak gaada yang memihak kesalah satunya walaupun ada masalah langsung didelesaikan secara terbuka gitu pokoknya engga memihak kesalah satu gitu missal kayak berpihak ke laki-laki atau perempuan gitu gaada kalau ada yang melakukan salah gitu juga ditegur biar bisa menjadi lebih baik” (L, W2, 32)*

Subjek L mengatakan pemimpin BEM FISIP selalu bersikap netral dan adil untuk semua anggotanya dan selalu menjadi penengah bagi para anggotannya sehingga lebih mudah untuk menjalankan kesetaraan gender dalam Organisasi

## 2. Komponen Afektif

Komponen kognitif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional individu

terhadap objek sikap,

**(Merasa tidak percaya diri)** Seperti A yang merasa tidak percaya diri ketika tidak mendapatkan hak yang sama dalam organisasi seperti ketika salah satu gender dalam organisasi lebih sering dilibatkan dibandingkan dengan gender lainnya, seperti yang dikatakan oleh A dibawah ini:

*“Kalau perasaan aku, kalau bahasa trendnya sih insecure sih karena kita diberikan hak yang sama bukannya diberikan hak kesenjangan oleh sebab itu kesenjangan diorganisasi itu harus dihilangkan itu aja sih biar semua anggota organisasi tetap merasa nyaman ee engga merasa kayak dikucilkan atau ga dihargain gitu kan” (A, W1, 70)*

**(Merasa sedih, kecewa dan keberatan ketika tidak dilibatkan)** L mengatakan, ketika dia tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi, seperti dalam kepanitiaan atau perwakilan BEM FISIP untuk acara diorganisasi lainnya, kecuali memang sudah ada pemberitahuan alasan tidak dilibatkan dan persetujuan dari dirinya terlebih dahulu, seperti penjelasan L dibawah ini:

*“Kalau ga dilibatkan mungkin sedikit kecewa kenapa saya ga dilibatkan gituka pastinya bertanya, kecuali emang ada persetujuan ditanya bersedia atau engga gitu kan, kalau misalnya ee kalau saya memang bilang tidak saya engga kecewa ttapi kalau misalnya saya tidak dilibatkan tanpa dibilang sebenarnya saya bersedia itu pasti kecewa” (L, W1, 84)*

### 3. Komponen Konatif

Komponen konatif merupakan kecenderungan seseorang untuk bereaksi dan bertindak terhadap objek sesuai dengan sikap yang dimiliki seseorang.

**(Menghilangkan kesenjangan)** Menurut subjek A dalam organisasi harus menghilangkan kesenjangan untuk mencapai kesetaraan gender misalnya menerima semua pendapat yang diberikan oleh anggota dan melibatkan anggota organisasi dalam setiap kegiatan, seperti yang dikatakan subjek A dibawah ini:

*“karena kita diberika hak yang sama bukannya diberikan hak kesenjangan oleh sebab itu kesenjangan diorganisasi itu harus dihilangkan itu aja sih biar semua anggota organisasi tetap merasa nyaman ee engga merasa kayak dikucilkan atau ga dihargain gitu kan” (A, W1, 66)*

**(Selalu memberikan yang terbaik)** Subjek A menyebutkan bahwa, mereka selalu melakukan yang terbaik dalam kegiatan dan semua hal yang berhubungan dengan organisasi BEM FISIP untuk dapat menjalankan kesetaraan gender seperti ketika terjadi suatu permasalahan dalam organisasi maka akan mencari keluar yang bisa adil

bagi kedua gender. Seperti yang dikatakan subjek A dibawah ini:

*“kita akan mengupayakan yang terbaik biar masalah dalam organisasi dapat terselesaikan gitu” (A, W1, 64)*

**(Melakukan intropeksi diri )** Dari hasil wawancara yang didapat dari ketiga subjek yaitu A, L dan G untuk menjalankan semua kegiatan organisasi bagi semua anggota organisasi harus melakukan intropeksi diri. Seperti yang dikatan L dibawah ini,dengan musyawarah diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan dan untuk intropeksi,sebagai berikut:

*“Kalau missal udah dilakukan musyawarah gitu kan kedua belah pihak juga bisa saling mengintropeksi gitu dan dimusyawarahkan juga setiap permasalahan permasalahan yang terjadi disitu” (L, W2, 16)*

**(Protes dan Menegur)** akan melakukan protses ketika terjadi suatu hal yang merugikan adalah salah satu agar kesetaraan gender dapat berjalan dalam organisasi. Apabila terjadi ketidakadilan, Sebagai pemimpin organisasi, ketika terjadi ketidaksetaraan dia akan melakukan protes dan melakukan tindakan kepada yang bersangkutan dan membuat sosialisasi. Seperti yang dikatakan oleh subjek B dibawah ini:

*“Waktu itu saya lakukan adalah langsung menyuarakandan protes tentang pelecehan tersebut, membuat warning di FISIP. mengenai pelecehan dan tindakan langsung kepada dosen yang berhubungan dan juga melakukan sosialisasi agar kejadian tersebut tidak terjadi kembali” (B, W2, 28)*

**(Tidak hadir dalam kegiatan)** Subjek A mengatakan bahwa, ketika dalam organisasinya terjadi ketidaksetaraan gender maka dia lebih memilih untuk tidak ikut kegiatan organisasi. Dalam organisasi BEM FISIP ketidaksetraan salah satunya terjadi itu ketika banyak anggota yang minim kontribusi dalam kegiatan organisasi, dan ketika tidak dihargai dalam kegiatan atau semua hal yang berhubungan dalam organisasi dia kan memilih tidak hadir lagi dalam kegiatan organisasi tersebut. Seperti yang disampaikan A dibawah ini:

*“Bagi aku kalau terjadi ketidaksetaraan ketika ada agenda kita minim mau datang karena kita tau ketika kita datang ga dihargai ya sekarang palingan siapa yang menghargai kita siapa yang membutuhkan kita itu yang kita pakai itu” (A, W1, 76)*

*“lebih kepada kayak gitu aja, ngapain ikut kalau ga dihargai” (A, W1, 78)*

**(Menjaga sikap dan emosional)** dalam melaksanakan semua kegiatan dalam organisasi sangat penting yang namanya menjaga sikap dan emosi agar tidak saling bertentangan para anggota organisasi dan selalu melakukan musyawarah untuk mencari jalan keluar sari sebuah permasalahan, karena diorganisasi berhubungan dengan para anggota yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda jadi tetap harus saling menghargai setiap perbedaan. Seperti yang dikatakan A dibawah ini:

*“Iya, menjaga emosional tuh terhadap perempuan dan laki-laki itu ya menjaga walaupun berbeda suku ras dan agama kita tetap menjaga yang sama tanpa membedakan si A dan si B setiap ada permasalahan tetap selesaikan dengan kepala dingin saling musyawarah dan melakukan intropeksi gitu” (A, W2, 39)*

**(Melanggar peraturan)** menurut L, ketika dalam BEM FISIP terdapat peraturan yang merigakan salah satu gender mereka memilih untuk melanggar peraturan yang ada dalam BEM FISIP tersebut, Misalnya tetap kewajiban untuk selalu memakai rok selama berada dilingkungan FISIP, tapi kerap kali para anggota melanggar karena kebutuhan kegiatan. Menurut mereka tidak semua kegiatan bisa menggunakan rok karena menghambat ruang gerak mereka. Seperti yang disampaikan L dibawah ini:

*“Kayak gitu kak tentang pakaain itu tapi mereka tetap aja memakai gitu jadi yaudah aja kayak gitu kak mau gimana lagi juga kan” (L, W2, 22)*

**(Berani menyuarakan pendapat)**, setiap anggota dalam organisasi harus berani untuk menyuarakan pendapatnya agar semua yang ingin disampaikan dapat tersalurkan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Subjek L mengatakan bahwa cara mencegah terjadinya ketidaksetaraan gender adalah dengan cara berani menyuarakan pendapat agar apa yang ingin disampaikan dapat tersalurkan. Seperti yang dikatakan L dibawah ini:

*“Menurut saya lebih bersuara sih, bersuara agar kesetaraan gender itu ada gitu kayak kita tuh harus bersuara, gimana bilang ya, berani mengutarakan pendapat harus ada gitu kesetaraan gender agar orang lain juga tau” (L, W1, 98)*

#### 4. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi adalah apa yang telah dialami individu sehingga terbentuknya sikap. Seperti tidak bisa berkerjasama dalam tim, perempuan lebih tepat waktu, dan ketidaksetaraan gender dimasyarakatkan dan diluar organisasi yang pernah dialami oleh subjek.

**(Tidak bisa berkerjasama dalam tim)** pengalaman pribadi yang pernah mereka alami



sangat berpengaruh dalam cara mereka menghadapi kesetaraan gender dalam organisasi. kemudian subjek A, mengatakan dibawah ini:

*“Pernah, pernah dipimpin oleh orang perempuan juga, disitulah malah kebalikkannya yang saya alami ketika itu malah perempuan merasa lebih hebat jadi apapun yang kita lakukan ada aja salahnya atau ga sesuai yang dia mau jadinya susah kerjasamanya” (A, W3, 34)*

**(Perempuan lebih tepat waktu)** anggota perempuan lebih disiplin dan totalitas dalam mengikuti kegiatan organisasi, sehingga subjek B mengatakan tidak ada alasan untuk tidak melibatkan perempuan dalam setiap kegiatan. Seperti yang dijelaskan B dibawah ini:

*“Kan ketika kita melihat ini bukan kita menyepelekan sosok laki yaa, ketika memberikan tanggung jawab kepada perempuan yang pertama itu pasti disiplinnya dapat, ketika ada rapat jam 9 maka dia jam 9 kurang 15 paling terlambat udah ada dilokasi rapat, jadi yang sebenarnya yang kita perlukan dalam kinerja organisasi itu bertanggung jawab, displit soal komando saya rasa jika ada ketua BEMnya sendiri bisa langsung turun tangan ketua BEMnya gitu” (B, W1, 50)*

**(Ketidaksetaraan gender dimasyarakat dan diluar Organisasi)** Yang sering subjek B lihat dalam kehidupan bermasyarakat, kesetaraan gender masih sangatt minim, karna sering kali menganggap laki-laki lebih tinggi kodratnya masyarakat perempuan. Lalu subjek B menambahkan bahwa kodrat laki-laki masih dianggap lebih tinggi masyarakat perempuan sehingga kerap kali lebih diutamakan dibandingkan dengan perempuan, seperti yang dikatakan B dibawah ini:

*“Ya palingan ya dimasyarakat yang sering kita jumpai masyarakat masih mengimani kodrat laki-laki itu lebih tinggi gitu ya” (B, W2, 52)*

##### 5. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

**(Anggota organisasi tidak aktif)** banyak anggota dalam organisasi di BEM FISIP yang tidak aktif sehingga menghambat untuk terjadinya ketidaksetaraan gender. Menurut penjelasan dari A, bahwa banyak teman-teman yang bergabung dalam BEM FISIP seperti hanya ingin namanya terdaftar dalam SK saja, sedangkan dalam kegiatan tidak aktif, dan menurutnya seharusnya ketika sudah tergabung dalam organisasi semua anggota harus sadar posisi dan bisa membagi waktu dengan kegiatan kuliah lainnya.

*“Sebenarnya kinerja organisasi pengurus BEM FISIP mempunyai 128 orang pengurus dan yang masih setia yang bisa kita bilang hanya 50% 60an orang itu yang masih aktif sampai dengan habis masa jabatan” (B, W1, 72).*

**(Pemimpin dapat berbaur dengan anggota)** mengatakan pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh untuk terjadinya kesetaraan gender, dan pemimpin BEM FISIP sendiri sudah menjalankan peran yang baik dengan berbaur dengan semua anggota dalam organisasinya dan selalu menerapkan kesetaraan gender dalam organisasinya sehingga para anggotanya pun melakukan yang sama.

*“Iya benar kak karena kita anggota ini kan ngikuti gimana arahan dari pemimpinnya kak kalau dia benar pasti anggota juga benar” (G, W2, 30).*

**(Teman sebagai inspirasi)** Subjek B dan G mengatakan bahwa, beberapa kali teman yang tergabung dalam organisasi baik BEM FISIP maupun organisasi diluar BEM FISIP sangat memengaruhi tentang bagaimana mereka memandang kesetaraan gender.

*“Jadi saya sudah mengalami kejadian tersebut waktu dihimpunan ada disitu kawan saya sendiri dari angkatan 2018 juga menyuarakan hal tersebut kenapa tidak perempuan, kan perempuan juga bisa dari situ pikiran saya terbuka dan kedepannya saya lebih mementingkan skill, tanggung jawab dan disiplin” (B, W1, 50).*

## 6. Pengaruh kebudayaan

**(Jam malam bagi perempuan)** Selama mereka kuliah diunimal dan tinggal di daerah aceh mereka mulai mempunyai batas jam malam yang menurut mereka juga menghalangi untuk menjalankan kesetaraan gender.

*“Kalau perempuan itu banyak hambtannya gitu missal kayak jam nya mereka kalau malam itu agak terbatas dibanding laki-laki jadi kadang kalau missal diadakan musyawarah dijam sembilan keatas itu pasti sudah banyak yang engga datang gitu dengan alasan jamnya terbatas tapi dengan hal-hal kayak gitu juga kan buat mereka ga bisa berkontribusi penuh dalam kegiatan organisasi gitu. Kan biasa aja ada informasi penting yang bakal ketinggalan sama mereka kak walaupun bisa dikasi tahu melalui chat atau dari teman yang lain tapi kan tetap beda gitu. Tapi yang mau gimana gabisa kita salahin juga jam malamnya kan” (A, W1, 34).*

**(Peraturan mengenai pakaian)** terdapat peraturan tentang pakaian yang menghambat aktivitas mereka dan menurut mereka itu kurang adil Subjek G menjelaskan bahwa, kebijakan tentang berpakaian, Dimana perempuan diwajibkan menggunakan rok dan tidak boleh menggunakan celana selama berekgiatan dilingkungan fisip.

*“Kalok untuk kebijakan kami di BE FISIP itu ada aturan bahwa sanya tidak boleh menggunakan celana kalok ke lingkungan kampus sebenarnya itu bukan peraturan yang dibawa oleh BEM FISIP sendiri bukan yang dicetuskan oleh BEM FISIP tapi itu teguran yang kami dapatkan dari pihak bekatat pada kami, jadi kami sebagai badan esekutif itu memberikan contoh kak, jadi kami tidak*

*diperbolehkan menggunakan celana untuk kegiatan yang ada dikampus gitu, nah itu kan kalau kita bicara tentang kesetaraan gender itu membatasi hak kita, palingan kalau untuk kebijakan itu aja sih kak, ga boleh pakek celana itu pun terkadang ada juga yang tetap pakek celana ada yang mengikuti kebijakan itu juga gitu” (G, W1, 42 )*

**(Syariat islam)** Para subjek mengatakan dalam menjalankan kesetaraan gender dalam organisasi BEM FISIP harus juga disesuaikan dengan peraturan syariat islam yang diterapkan diaceh.

*“Ee mungkin sama sih kak jawabannya kayak kemarin gitu juga ee pertama dengan berpakaian dimana kan diaceh itu lebih ke menjaga syariat islamnya gitu dengan berpakaian, memakai rok gitu sedangkan ee tidak boleh memakai celana karena celana itu lebih terbandang sebagai pakaian cowok gitu kan, tapi satu sisi juga perempuan juga membutuhkan memakai celana gitu kan kak apalagi kalau kegiatan yang emang banyak geraknya gitu kayaknya memakai celana bakal lebih gampang gitu ,mungkin pertama itu kak. Kedua itu ee kedua missal kayak jam malamnya mungkin dengan kembali lagi syariat diaceh itukan kental banget dengan syariat islamnya gitu untuk perempuan tidak dibolehkan, kurang dibolehkan untuk keluar malam tapikan kembali lagi kak ee dimana kita ini kan membutuhkan juga misalnya kayak kerja kelompok rapat -rapat dijam malam tapi satu sisi juga ee itu tidak diboehkan atau ada batas jam gitu kan ,mungkin itu aja sih kak” (L, W2, 38).*

## 7. Media Massa

Media massa mempunyai peranan yang besar dalam pembentukan dan perubahan sikap pada individu, hal yang bisa didapat dari media massa seperti mengetahui perbedaan kontribusi perempuan, bisa mengedukasi tentang kesetaraan gender dan mendapat banyak informasi dari media massa.

**(Perbedaan kontribusi perempuan)** Dari sepemahaman B dan A dari yang dilihat dari media massa, kontribusi perempuan diaceh dan diluar aceh sangat berbeda. Seperti yang dikatakan oleh A kalau diluar aceh kebanyakan perempuannya

*“kepada kaum laki-laki, kalau kita dijawab perempuan udah berebut ingin menjadi ketua, nahitulah mungkin secara kesenjangan aja dimana mereka lebih segan ketika perempuan jadi ketua, sehingga banyak memberikan kepada orang laki-laki aja kayak gitu akhirnya dianggap juga menjadi suatu hal yang lumrah ketika lakilaki yang memimpin sebuah organisasi dan dianggap bukan suatu permasalahan gitunya kak” (A, W1, 30).*

**(Mengudakasi tentang kesetaraan gender)** Media massa dpat digunakan sebagai alat untuk melakukan edukasi seperti yang disampaikan oleh keempat subjek.

*“Untuk sekaramg ini mungkinkan apalagi kita itu masanya generasi Z ya kak, ee itu generasinya itu mereka lebih kebermedia teknologi jadi untuk mengsosialisasikan kesetaraan gender melalui sosial media itu sangat penting kak” (L, W2, 26)*

**(Mendapat banyak informasi)** Para subjek setuju bahwa mereka mendapatkan banyak informasi dari media massa salah satunya tentang kesetaraan gender

*“Bagi aku cukup berpengaruh kayak kita tahu gitolah missal kayak banyak efek buruk juga kalau missal kesetaraan gender itu ga terjadi gitu banyak merugikan banyaj pihak bisa itu pihak laki-laki atau pihak perempuan pasti akan dirugikan juga kan kalau missal ada ketidaksetaraan gender gitu kan kalau gitu ga fair kan gitu hidup harus saling menghargai dan saling menolong dan membutuhkan dan kalau missal ketidaksetaraan gender itu terjadi pasti akan perbedaan yang membuat kehidupan dalam bermasyarakat ga tentram gitu jadi panting banget sih apalagi masih banyak juga masyarajatjan yang menganut patriaki gitu jadi*

**(Pemimpin dapat berbaur dengan anggota)** mengatakan pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh untuk terjadinya kesetaraan gender, dan pemimpin BEM FISIP sendiri sudah menjalankan peran yang baik dengan berbaur dengan semua anggota dalam organisasinya dan selalu menerapkan kesetaraan gender dalam organisasinya sehingga para anggotanya pun melakukan yang sama.

*“Iya benar kak karena kita anggota ini kan ngikuti gimana arahan dari pemimpinnya kak kalau dia benar pasti anggota juga benar” (G, W2, 30)*

**(Teman sebagai inspirasi)** Subjek B dan G mengatakan bahwa, beberapa kali teman yang tergabung dalam organisasi baik BEM FISIP maupun organisasi diluar BEM FISIP sangat memperngaruhi tentang bagaimana mereka memandang kesetaraan gender.

*“Jadi saya sudah mengalami kejadian tersebut waktu dihimpunan ada disitu kawan saya sendiri dari angkatan 2018 juga menyuarakan hal tersebut kenapa tidak perempuan, kan perempuan juga bisa dari situ pikiran saya terbuka dan kedepannya saya lebih mementingkan skill, tanggung jawab dan disiplin” (B, W1, 50).*

#### 8. Pengaruh kebudayaan

**(Jam malam bagi perempuan)** Selama mereka kuliah diunimal dan tiggal didaerah aceh mereka mulai mempunyai batas jam malam yang menurut mereka juga menghalangi untuk menjalankan kesetaraan gender.

*“Kalau perempuan itu banyak hambtannya gitu missal kayak jam nya mereka kalau malam itu agak terbatas dibanding laki-laki jadi kadang kalau missal diadakan musyawarah dijam sembilan keatas itu pasti sudah banyak yang engga datang gitu dengan alasan jamnya terbatas tapi dengan hal-hal kayak gitu juga*

kan buat mereka ga bisa berkontribusi penuh dalam kegiatan organisasi gitu. Kan biasa aja ada informasi penting yang bakal ketinggalan sama mereka kak walaupun bisa dikasi tahu melalui chat atau dari teman yang lain tapi kan tetap beda gitu. Tapi yang mau gimana gabisa kita salahin juga jam malamnya kan” (A, W1, 34)

**(Peraturan mengenai pakaian** terdapat peraturan tentang pakain yang menghambat aktivitas mereka dan menurut mereka itu kurang adil Subjek G menjelaskan bahwa, kebijakan tentang berpakaian, Dimana perempuan diwajibkan menggunakan rok dan tidak boleh menggunakan celana selama beregiatan dilingkungan fisip.

“Kalok untuk kebijakan kami di BE FISIP itu ada aturan bahwa sanya tidak boleh menggunakan celana kalok ke lingkungan kampus sebenarnya itu bukan peraturan yang dibawa oleh BEM FISIP sendiri bukan yang dicetuskan oleh BEM FISIP tapi itu teguran yang kami dapatkan dari pihak bekatan pada kami, jadi kami sebagai badan esekutif itu memberikan contoh kak, jadi kami tidak diperbolehkan menggunakan celana untuk kegiatan yang ada dikampus gitu, nah itu kan kalau kita bicara tentang kesetaraan gender itu membatasi hak kita, palingan kalau untuk kebijakan itu aja sih kak, ga boleh pakek celana itu pun terkadang ada juga yang tetap pakek celana ada yang mengikuti kebijakan itu juga gitu” (G, W1, 42 )

**(Syariat islam)** Para subjek mengatakan dalam menjalankan kesetaraan gender dalam organisasi BEM FISIP harus juga disesuaikan dengan peraturan syariat islam yang diterapkan diaceh.

“Ee mungkin sama sih kak jawabannya kayak kemarin gitu juga ee pertama dengan berpakaian dimana kan diaceh itu lebih ke menjaga syariat islamnya gitu dengan berpakaian, memakai rok gitu sedangkan ee tidak boleh memakai celana karena celana itu lebih terbandang sebagai pakaian cowok gitu kan, tapi satu sisi juga perempuan juga membutuhkan memakai celana gitu kan kak apalagi kalau kegiatan yang emang banyak geraknya gitu kayaknya memakai celana bakal lebih gampang gitu ,mungkin pertama itu kak. Kedua itu ee kedua missal kayak jam malamnya mungkin dengan kembali lagi.

syariat diaceh itukan kental banget dengan syariat islamnya gitu untuk perempuan tidak dibolehkan, kurang dibolehkan untuk keluar malam tapikan kembali lagi kak ee dimana kita ini kan membutuhkan juga misalnya kayak kerja kelompok rapat-rapat dijam malam tapi satu sisi juga ee itu tidak dibolehkan atau ada batas jam gitu kan ,mungkin itu aja sih kak” (L, W2, 38)

sendiri bukan yang dicetuskan oleh BEM FISIP tapi itu teguran yang kami dapatkan dari pihak bekatan pada kami, jadi kami sebagai badan esekutif itu memberikan contoh kak, jadi kami tidak diperbolehkan menggunakan celana untuk kegiatan yang ada dikampus gitu, nah itu kan kalau kita bicara tentang kesetaraan gender itu membatasi hak kita, palingan kalau untuk kebijakan itu aja

*sih kak, ga boleh pakek celana itu pun terkadang ada juga yang tetap pakek celana ada yang mengikuti kebijakan itu juga gitu" (G, W1, 42 )*

**(Syariat islam)** Para subjek mengatakan dalam menjalankan kesetaraan gender dalam organisasi BEM FISIP harus juga disesuaikan dengan peraturan syariat islam yang diterapkan diaceh.

*"Ee mungkin sama sih kak jawabannya kayak kemarin gitu juga ee pertama dengan berpakaian dimana kan diaceh itu lebih ke menjaga syariat islamnya gitu dengan berpakaian, memakai rok gitu sedangkan ee tidak boleh memakai celana karena celana itu lebih terbandang sebagai pakaian cowok gitu kan, tapi satu sisi juga perempuan juga membutuhkan memakai celana gitu kan kak apalagi kalau kegiatan yang emang banyak geraknya gitu kayaknya memakai celana bakal lebih gampang gitu ,mungkin pertama itu kak. Kedua itu ee kedua missal kayak jam malamnya mungkin dengan kembali lagi.*

### **Diskusi**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana sikap pengurus BEM FISIP terhadap Kesetaraan Gender dan faktor-faktor yang membentuk sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender. Berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga komponen yang mempengaruhi sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif, serta ada empat faktor yang membentuk sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan dan media massa. Terdapat temuan lain selama penelitian tentang ketidaksetaraan gender di BEM FISIP yaitu, laki-laki lebih egois, tidak percaya dengan kemampuan perempuan, perbedaan pendapat dan kapasitas dan juga pelecehan

seksual.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa secara keseluruhan ketiga komponen mempengaruhi terbentuknya sikap para subjek terhadap kesetaraan gender. Busyaeri & mumuh (2016) mengatakan, sikap merupakan sesuatu yang dipelajari dan sikap menentukan bagaimana individu bereaksi terhadap situasi serta menentukan apa yang dicari individu dalam kehidupannya. Sikap mengandung tiga komponen, yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan tingkah laku. Sikap selalu berkenaan dengan suatu objek dan Selanjutnya pengaruh komponen kognitif, Carrie & Oda (2021) mengemukakan bahwa, Komponen kognitif merupakan sebuah komponen yang diisikan oleh apa yang diyakini dan berisikan apa yang dipikirkan mengenai objek sikap tertentu. Komponen kognitif terdiri dari keyakinan dan pengetahuan tentang suatu tujuan, terutama

berfokus pada atribut fisik yang nyata. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa para pengurus BEM FISIP meyakini kesetaraan gender dalam BEM FISIP itu dapat terjadi ketika, semua anggota mendapatkan hak yang sama, tidak ada pembatasan dan perbedaan dalam organisasi, menghargai pendapat, membuat departemen khusus untuk anggota perempuan dan anggota laki-laki, peran dari seorang pemimpin dan melibatkan perempuan dalam segala kegiatan organisasi.

Selanjutnya komponen afektif, Christian,dkk (2019) mengatakan bahwa Komponen afektif merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin akan mengubah sikap seseorang. Pada penelitian ini diketahui bahwa para pengurus BEM FISIP kerap kali merasakan tidak percaya diri saat terjadi ketidakadilan dalam organisasi, serta merasakan perasaan sedih, kecewa dan keberatan ketika tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Christian, dkk (2019) menjelaskan bahwa komponen konatif yaitu berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau untuk bereaksi terhadap

sesuatu dengan cara-cara tertentu. Dalam penelitian ini didapatkan beberapa perilaku yang diperlihatkan para pengurus BEM FISIP dalam menjalankan kesetaraan gender, yaitu menghilangkan kesenjangan, melakukan yang terbaik selama berkegiatan dalam organisasi, melakukan introspeksi diri, melakukan protes, tidak hadir lagi dalam kegiatan organisasi ketika mengalami ketidaksetaraan gender, melakukan protes dan menegur ketika terjadi ketidaksetaraan gender dalam organisasi, senantiasa menjaga sikap dan emosi, melanggar peraturan yang dirasa tidak adil bagi salah satu gender, dan harus berani menyuarakan pendapat agar kesetaraan gender dapat terjadi dalam organisasi. Para pengurus adalah seorang pemimpin dalam organisasi Dimana dia mempunyai tanggung jawab terhadap anggota dalam organisasi jadi perilaku-perilaku yang ditampilkan oleh para pengurus akan menjadi contoh bagi para anggotanya,

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender, yang pertama adalah faktor pengalaman pribadi, Pengalaman pribadi yang pribadi yang pernah dialami oleh pengurus BEM FISIP adalah tidak bisa berkerjasama dalam tim, perempuan lebih tempat waktu dibandingkan dengan anggota yang laki- laki,

dan. Ketidaksetaraan gender dimasyarakat dan diluar organisasi, hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Sulistyowati (2020) mengatakan bahwa Salah satu alasan yang mendasari ketidaksetaraan gender ialah masih dielu-elukannya paham patriarki yang memandang laki-laki sebagai pihak dominan dan mengesampingkan peranan perempuan tatanan sosial. Berangkat dari persepsi yang menganggap bahwa perempuan hanya disiapkan untuk menjadi seorang kepala dapur dalam keluarga menempatkan perempuan sebagai kaum yang termarginalisasi dan tersubordir.

Faktor yang kedua dalam terbentuk sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender adalah faktor pengaruh orang lain yang dianggap penting. Rijal & bachtiar (2015) mengatakan orang lain disekitar kita merupakan salah satu diantara komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap. Seseorang yang dianggap penting, seseorang yang diharapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkah dan pendapat seseorang akan lebih banyak mempengaruhi pembentukan sikap seseorang terhadap sesuatu. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender adalah faktor pengaruh kebudayaan, menurut Rijal & bachtiar (2015) mengatakan bahwa kebudayaan dimana kita hidup dan didasarkan mempunyai pengaruh yang besar

terhadap sikap. Dalam penelitian ini didapatkan, selama para subjek tinggal diaceh mereka harus mengikuti peraturan yang diterapkan diaceh seperti, jam malam bagi perempuan, peraturan mengenai pakaian, patriaki, dan syariat islam.

Selanjutnya pakaian yang harus digunakan selama para subjek tinggal diaceh harus sesuai dengan ajara agama, seperti yang dikatakan dalam penelitian Alfatih, dkk (2023) mengatakan bahwa menggunakan pakaian yang tidak menutupi aurat sangat tidak di perbolehkan oleh agama islam hal ini bertujuan untuk menjaga kehormatan perempuan dan juga untuk melindungi dirinya sendiri dari kejahatan orang lain. Ditambahkan lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Fuqoha (2018), yang mengatakan bahwa di antara nilai-nilai kearifan lokal dalam muatan peraturan daerah adalah syariat Islam. Tujuan dibentuknya peraturan daerah di antaranya adalah untuk memelihara ketertiban hukum (*rechtsorde*) sesuai dengan cita atau kekhasan masyarakat daerah.

Faktor terkahir yang mempengaruhi terbentuknya sikap pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender adalah faktor media massa dimana banyak hal yang dapat ditemukan dan dibagikan melalui media massa. Menurut Rijal & bachtiar (2015) Media massa, sebagai sarana komunikasi,



berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Seperti dalam penelitian ini pengaruh dari media massa para subjek jadi mengetahui bagaimana perbedaan kontribusi perempuan di Aceh dan diluar Aceh, tentang edukasi kesetaraan gender dan bisa mendapat banyak informasi dari media massa.

Selanjutnya dalam penelitian ini beberapa ketidaksetaraan gender dalam organisasi BEM FISIP seperti anggota laki-laki seringkali bersikap egois, tidak percaya dengan kemampuan perempuan, perbedaan pendapat dan kapasitas dan pelecehan seksual. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Leovani, dkk (2023) yang mengatakan bahwa mengkaji secara lebih luas tentang sejauh mana ketidaksetaraan gender dalam proses dan praktek yang mencakup berbagai area dimulai dari evaluasi kinerja, kompensasi, kesempatan dalam kepemimpinan, hingga pelecehan seksual dalam organisasi. Kajian literatur ini memungkinkan untuk meninjau faktor yang memfasilitasi dan menghambat kesetaraan gender di tempat kerja. pekerja wanita

seringkali mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi ditempat kerja, menciptakan lingkungan yang tidak aman dan merugikan bagi perkembangan karir perempuan dan menunjukkan bahwa salah satu bentuk diskriminasi gender yang pertama yang diterima perempuan pekerja adalah pelecehan seksual secara verbal seperti perkataan kasar yang diberikan oleh laki-laki karena tidak ingin diatur oleh perempuan dan biasanya kekerasan seksual terjadi dengan berbagai cara dimulai dari rayuan gombal, sentuhan fisik hingga ajakan berhubungan intim dilakukan oleh oknum atasan untuk melancarkan niat jahatnya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga komponen dalam terbentuknya sikap pengurus BEM FISIP terhadap Kesetaraan gender yaitu komponen kognitif berupa mendapat hak yang sama dalam setiap kegiatan, dalam semua kegiatan yang ada dalam Organisasi. Komponen kedua yang mempengaruhi adalah komponen konatif yang itu merasa tidak percaya diri ketika mengalami perbedaan dalam Organisasi, juga merasa sedih dan kecewa ketika tidak ikut sertakan dalam kegiatan Organisasi. Komponen terakhir yang mempengaruhi sikap para

pengurus BEM FISIP terhadap Kesetaraan gender yaitu dengan cara menghilangkan kesenjangan kesenjangan yang bisa terjadi dalam Organisasi, senantiasa melakukan yang terbaik untuk organisasinya, ketika terjadi permasalahan dalam Organisasi setiap anggota harus melakukan introspeksi diri, para anggota juga harus melakukan protes ketika ada ketidaksetaraan gender dalam organisasinya, pengurus juga tidak akan hadir ketika mengalami ketidaksetaraan gender dalam organisasinya, para anggota juga diharapkan senantiasa bisa menjaga sikap dan emosionalnya selama berkegiatan dalam Organisasi BEM FISIP, para anggota yang perempuan akan melanggar peraturan yang menurut mereka tidak adil dan semua anggota Organisasi harus berani menyuarakan pendapat untuk menghindari terjadinya ketidaksetaraan gender.

Terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi sikap para pengurus BEM FISIP terhadap kesetaraan gender yaitu faktor pengalaman pribadi seperti tidak bisa berkerrjasama dengan pemimpin perempuan, merasa perempuan lebih tepat waktu, dan ketidaksetaraan gender dimasyarakat, pengaruh kedua yang mempengaruhi sikap terhadap Kesetaraan gender yaitu pengaruh orang lain yang dianggap penting yaitu anggota Organisasi yang tidak aktif, pemimpin dapat berbaur, teman sebagai inspirasi, selanjutnya

pengaruh kebudayaan Dimana ada beberapa hal yang ditemukan peneliti dilapangan yaitu batas jam malam bagi perempuan, peraturan tentang bagaimana cara berpakaian selama diaceh, patriaki, dan syariat islam, dan pengaruh terakhir dalam Penelitian ini adalah media massa yang meliputi perbedaan kontribusi perempuan diaceh dan diluar aceh, mengedukasi tentang Kesetaraan gender dengan menggunakan media massa dan para pengurus juga mendapat banyak informasi dari media massa.

Temuan lain yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu ketidaksetaraan gender dalam BEM FISIP Dimana kerap kali anggota yang laki-laki bersikap egois, tidak percaya dengan kemampuan anggota organisasi yang perempuan, perbedaan kapasitas dan tanggung jawab sehingga susah untuk menjadi setara dalam menjalankan tugas dan ditemukannya indikasi pelecehan seksual karena kerap kali menganggap gender perempuan lemah.

Dalam Penelitian ini diketahui juga bahwa para pengurus BEM FISIP sudah berupaya dan kesempatan kepada semua anggota agar dapat memperoleh, akses, kesempatan, serta manfaat yang sama dalam menjalankan segala kegiatan dalam Organisasi.

*Saran*

Diharapkan para pengurus senantiasa bisa bekerjasama dalam semua kegiatan Organisasi dengan kedua gender tanpa ada perasaan merasa tersaingi. Kesetaraan gender dapat diwujudkan apabila dalam Organisasi semua anggota sudah mendapatkan akses, kesempatan serta manfaat yang sama. Dan juga sudah sepatutnya untuk menerapkan perilaku yang mencerminkan gender dalam khususnya diorganisasi.

Kepada jajaran birokrasi pemangku kebijakan Universitas Malikusaleh, dapat melakukan edukasi tentang Kesetaraan gender pada seluruh bidang yang ada diunimal. Pemahaman ini dapat secara terus menerus dibawa dan dilembagakan dalam civitas akademika melalui peran seluruh civitas, termasuk peran Perguruan Tinggi dalam mengedukasi pentingnya kesetaraan dan keadilan gender.

Diharapkan untuk memperluas objek penelitian dari penelitian ini, tidak hanya sebatas di satu organisasi saja. Memperdalam pembahasan dari konsep dan teori yang lebih beragam. Selanjutnya yaitu memperluas cakupan informan tidak hanya sebatas pada pengurus saja tetapi bisa melihat sudut pandang dari tingkatan birokrasi di perguruan tinggi.

## Referensi

- Aini, N. N., Nur, A., & Dinda, A.M. (2021). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Psikologi dan Terapan*.4(2). 41-50. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Archetype/article/view/11708>
- Atmajaya, S. (2017). Perspektif dan Sikap Mahasiswa Terhadap Kesetaraan Gender. <http://repository.upi.edu/29408/>
- Azwar S. (2002). *Sikap Manusia Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Budi, U, S., & Warsono. (2021). Konstruksi kesetaraan gender dalam pengurus kohati badan koordinasi himpunan mahasiswa islam jawa timur periode 2018-2020. *Konstruksi Kesetaraan Gender*.9(2). 453 – 467. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-kewarganegaraa/article/view/40720>
- Busyaeri, A., & Mumuh, M. (2016). Pengaruh sikap guru terhadap perkembangan karakter (peduli sosial) siswa di MI Madinatunnajah kota Cirebon. *Jurnal Pendidikan guru MI*. <https://www.syekh Nurjati.ac.id/jurnal/index.php/ibtida/article/view/177>
- Carrie, K., & Oda, I, B, H. (2021). Analisis Pengaruh Komponen Kognitif, Konatif, dan Afektif Terhadap Niat Berkunjung Kembali pada Restoran Cepat Saji di Kota Batam. *Journal of Business Management Education*. 6(3). <https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/view/40869>
- Christian, H., dkk (2019). Sikap Suami di Surabaya pada Pesan Iklan Televisi Kecap ABC versi “Suami Sejati Mau Masak”. *Jurnal E-komunikasi*. 7(2). <https://perpus.petra.ac.id/catalog/digital/detail?id=44988>
- Hulukati, W., & Moh, R. J. (2018). Analisa Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universtitas Gorontalo. *Jurnal Bikotetik*. 2(1). 73 – 114. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jbk/article/view/1787>
- Mayasari, R., Mohammad, O., & Asni. (2020). Tarik-menarik faktor sosial psikologis dalam terbentuknya sikap mahasiswa terhadap isu kesetaraan dan keadilan gender. *Palastren*. 13(2). 281-302. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Palastren/article/view/6538>
- Nurbayan, St., & Irfan (2018). Gender dan Kemahasiswaan (Studi pada Keterlibatan Perempuan dalam Organisasi Kemahasiswaan di STKIP Bima). *Jurnal Pendidikan sosiologi*. 1(2). <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/view/65>
- Purti, N., & Fatmariza.(2020). Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Civic Education*.3(3). 267-276. <http://jce.pjj.unp.ac.id/index.php/jce/article/view/378>
- Rijal, S., & suhaedir, B. (2015). Hubungan antara Sikap, Kemandirian Belajar, dan Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Kognitif Siswa. *Jurnal BIOEDUKATIKA*. 3(2).

<https://journal.uad.ac.id/index.php/BIOEDUKATIKA/article/view/4149>

Suharyat, Yayat. (2009). Hubungan Antara Sikap, Minat dan Perilaku. *Jurnal Region*. Vol.I No.20.

<http://portalgaruda.fti.unissula.ac.id/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=19357>

Sulistyowati, Y. (2020). Kesetaraan gender dalam lingkup Pendidikan dan tata sosial. *Journal of Gender Studies*. 1(2).  
<https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/ijougs/article/view/2317>

Taher, A., & Aida, V. S. H. (2009). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kesadaran Gender. *Jurnal Penyuluhan*. 5(2). <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/11415>