



Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa: Studi pada BEM FHIS Undiksha

Novinta Eva Diona Br Tarigan*, Lola Utama Sitompul, Fitri Noviani

Universitas Pendidikan Ganesha

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v6i2.4078>

*Correspondence: Novinta Eva Diona Br Tarigan

Email: novidioana@gmail.com

Received: 28-03-2026

Accepted: 07-04-2026

Published: 12-05-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Tujuan Penelitian ini untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi terhadap pengurus serta anggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mencakup empat bentuk, yaitu: representasi deskriptif, formalistik, substantif, dan simbolik. (1) representasi deskriptif terlihat dari keterlibatan perempuan yang cukup tinggi dalam struktur organisasi, namun belum merata pada posisi kepemimpinan tertinggi; (2) Representasi formalistik menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang yang sama secara struktural, tetapi belum dimanfaatkan secara optimal; (3) Representasi substantif masih terbatas karena perempuan belum memiliki pengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan strategis; dan (4) Representasi simbolik tampak dari kehadiran perempuan yang cenderung bersifat simbolis.

Kata kunci: Representasi perempuan, Kepemimpinan, Organisasi mahasiswa,

Gender, BEM.

Abstract: The purpose of this research is to describe the forms of women's representation in student organizational leadership in the Student Executive Board (BEM) of the Faculty of Social Sciences, Gaesha University of Education. This research uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection was carried out through observation techniques, in-depth interviews, and documentation studies of the administrators and members of the organization. The results of the research indicate that women's representation in organizational leadership includes four forms, namely: descriptive, formalistic, substantive, and symbolic representation. (1) Descriptive representation is seen from the high level of women's involvement in the organizational structure, but is not evenly distributed in the highest leadership positions; (2) Formalistic representation shows that women have equal opportunities structurally, but have not been utilized optimally; (3) Substantive representation is still limited because women do not have significant influence in strategic decision-making; and (4) Symbolic representation is seen from the presence of women who tend to be symbolic.

Keywords: Women's representation, Leadership, Student organization, Gender, Student Executive Board

Pendahuluan

Organisasi merupakan tempat dari sekelompok orang yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Basri & Dwiningrum, 2020). Dalam perguruan tinggi, kemampuan baik dalam ranah soft skill maupun hard skill merupakan sebuah prioritas di luar pembelajaran di kelas, maka organisasi internal, seperti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS), berperan penting sebagai tempat pengembangan soft skill. Melalui keterlibatan aktif dalam organisasi, mahasiswa dapat mengasah kemampuan interpersonal, kepemimpinan, serta kerja tim (Hamzah et al., 2025).

Dalam konteks kepemimpinan perempuan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari struktur sosial dalam masyarakat ([Susilo, 2023](#)). Seiring berkembangnya zaman, perempuan tidak hanya menjalankan peran domestik, tetapi juga mulai berkiprah dalam berbagai ranah publik, termasuk dalam bidang politik, pendidikan, dan organisasi. Fenomena ini menjadi bagian dari transformasi peran sosial perempuan yang telah menjadi perhatian, dalam kajian sosiologi, terutama dalam membahas isu-isu kesetaraan gender, partisipasi sosial, dan pemberdayaan perempuan ([Reza et al., 2024](#)). Sejalan dengan hal tersebut juga kepemimpinan perempuan telah menjadi bukti bahwa kedudukan dan peran seseorang perempuan bukan hanya ranah domestik, seperti mencuci, memasak, menyapu, dan lain sebagainya ([Iqbal & Harianto, 2022](#)). Dewasa ini isu kesetaraan gender merupakan topik global yang terus diperjuangkan di berbagai lini kehidupan, termasuk dalam bidang politik, ekonomi, pendidikan dan organisasi sosial ([Pratama & Hanum, 2024](#)).

Dalam struktur organisasi mahasiswa keterwakilan perempuan memiliki peran penting dalam menciptakan dinamika yang lebih baik, beragam, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh anggotanya ([Aziz et al., 2024](#)). Namun, dalam kenyataannya representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa masih terbatas, terutama pada posisi kepemimpinan strategis ([Nurussyhadah et al., 2025](#)). Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori representasi dan teori gender yang menyatakan bahwa stereotip serta konstruksi sosial masih memengaruhi kesempatan perempuan dalam memperoleh peran kepemimpinan ([Safitri](#)). Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti, stereotip gender, keterbatasan akses dalam peluang kepemimpinan, dan kurangnya dorongan dari lingkungan sosial bagi perempuan terlibat dalam peran-peran strategis ([Aziz, et al., 2024](#)). Hingga kini, perempuan masih kerap dianggap berada di bawah dominasi laki-laki atau menempati posisi kedua. Ketimpangan dalam ranah publik umumnya terlihat dalam kepemimpinan dan proses pengambilan keputusan. Misalnya, dalam organisasi kampus perempuan sering kali hanya menempati posisi sebagai wakil ketua, baik dalam organisasi tingkat jurusan seperti HMJ, maupun di tingkat fakultas dan universitas seperti BEM ([Trisnawati & Widiansyah, 2022](#)).

Kondisi tersebut juga terjadi pada organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha. Data menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2023–2025, posisi ketua organisasi selalu dipegang oleh laki-laki, sementara perempuan lebih banyak mendominasi posisi wakil ketua, sekretaris, dan bendahara. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antara jumlah perempuan dalam organisasi dengan posisi strategis yang mereka tempati dalam struktur kepemimpinan.

Tabel 1.1 Representasi Perempuan dalam Posisi Strategis Kepengurusan BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2023–2025

Representasi Perempuan dalam Posisi Strategis di Organisasi BEM FHIS Undiksha			
Tahun	2023	2024	2025
Ketua	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki
Wakil Ketua	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Sekretaris	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Bendahara	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Jumlah perempuan	28	32	33

Jumlah laki-laki	20	25	28
------------------	----	----	----

Sumber: Badan Eksekutif Mahasiswa FHIS

Lebih lanjut, meskipun perempuan hadir secara numerik dalam organisasi, keberadaannya belum sepenuhnya menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Maretha et al., 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa tidak hanya terbatas pada aspek kuantitas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana perempuan diposisikan dan berperan dalam struktur kekuasaan organisasi (Kharima et al., 2026). Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Aziz, dkk. (2024) menemukan bahwa perempuan cenderung jarang menduduki posisi strategis meskipun jumlahnya cukup signifikan. Sementara itu, Destianti dan Afrizal (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi masih dikonstruksikan sebagai karakter maskulin, sehingga perempuan harus berupaya lebih keras untuk memperoleh pengakuan dalam posisi kepemimpinan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: (1) Mengapa representasi perempuan, khususnya dalam posisi kepemimpinan, masih minim dalam organisasi BEM FHIS Undiksha; dan (2) Bagaimana bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha. Kajian mengenai representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa menjadi penting untuk dilakukan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada faktor penyebab, penelitian ini berfokus pada bagaimana bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa yang meliputi representasi deskriptif, formalistik, substantif, dan simbolik, khususnya pada BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha.

Methodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena dilaksanakan pada kondisi alamiah dan menekankan pemaknaan terhadap fenomena sosial, dengan teknik triangulasi dan analisis induktif yang menekankan pada pemaknaan (Sugiyono dalam Safarudin et al., 2023). Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung di lingkungan organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial (FHIS) Universitas Pendidikan Ganesha, serta wawancara dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu mahasiswa yang terlibat dalam struktur organisasi, baik pada posisi strategis maupun administratif, serta guru Sosiologi. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen berupa struktur organisasi, program kerja, serta literatur yang relevan (Putri et al., 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen (Jailani). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024).

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi metode ([Susanto & Jailani, 2023](#)).

Hasil dan Pembahasan

Hasil temuan berdasarkan pada wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa secara formal perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mencalonkan diri sebagai Ketua BEM FHIS. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan sosial, kultural, dan psikologis yang mempengaruhi peluang perempuan dalam proses pencalonan dan pemilihan kepemimpinan organisasi. Diah (20 tahun) selaku Wakil Ketua BEM FHIS periode 2025/2026 menyatakan bahwa,

“Beberapa hal yang menghambat antara lain kurang percaya diri, anggapan tentang peran gender, dan kebiasaan bahwa ketua BEM di Undiksha kebanyakan laki-laki. Ketika perempuan menjadi ketua BEM, ia perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dominan laki-laki.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat aturan yang membatasi perempuan, budaya organisasi masih dipengaruhi oleh konstruksi gender yang menempatkan laki-laki sebagai figur kepemimpinan utama. Temuan serupa juga disampaikan oleh Kadek Angga Pradnyana Adi Wiguna (20 tahun) selaku Ketua BEM FHIS periode 2025/2026 yang menyatakan bahwa,

“Beberapa faktor yang menghambat antara lain rasa kurang percaya diri, minimnya role model perempuan sebagai ketua BEM, tekanan sosial, serta stereotip bahwa posisi ketua lebih cocok dipegang oleh laki-laki.”

Selain itu, ia juga menambahkan bahwa belum terdapat sistem kaderisasi yang secara khusus mendorong perempuan untuk mengambil posisi strategis dalam organisasi. Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa hambatan perempuan tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dari sistem organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kesetaraan representasi kepemimpinan. Selanjutnya, Kadek Purnamiasih (20 tahun) selaku Sekretaris BEM FHIS menyatakan bahwa,

“Faktor yang menghambat perempuan maju sebagai ketua cukup kompleks, mulai dari kurangnya rasa percaya diri, minimnya dukungan lingkungan, hingga stereotip bahwa perempuan kurang cocok menjadi pemimpin.”

Hal ini menunjukkan bahwa hambatan terhadap representasi perempuan juga dipengaruhi oleh persepsi sosial yang masih melekat dalam lingkungan organisasi mahasiswa. Senada dengan itu, Ni Luh Cindy Rosawandani (21 tahun) selaku Bendahara BEM FHIS periode 2025/2026 menyampaikan bahwa,

“Walaupun secara terbuka banyak yang mengatakan kepemimpinan tidak tergantung pada gender, dalam situasi tertentu masih ada keraguan ketika perempuan ingin maju sebagai pemimpin utama.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa legitimasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi belum sepenuhnya diterima secara sosial dan simbolik. Berdasarkan temuan wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan, baik secara struktural maupun kultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa representasi

perempuan dalam kepemimpinan organisasi mencakup empat bentuk, yaitu representasi deskriptif, formalistik, substantif, dan simbolik. Representasi deskriptif terlihat dari keterlibatan perempuan yang cukup tinggi dalam struktur organisasi, namun belum merata pada posisi kepemimpinan tertinggi. Representasi formalistik menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang yang sama secara struktural, tetapi belum dimanfaatkan secara optimal akibat adanya hambatan sosial dan budaya organisasi. Representasi substantif masih terbatas karena perempuan belum memiliki pengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan strategis. Sementara itu, representasi simbolik tampak dari kehadiran perempuan dalam organisasi yang cenderung bersifat simbolis dan belum sepenuhnya mencerminkan kesetaraan kepemimpinan secara nyata.

Bentuk representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha tidak hanya dilihat dari kehadiran dalam struktur organisasi, tetapi juga keterlibatan, pengaruh, dan makna keberadaannya dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan teori representasi Hanna Pitkin (1967) yang membagi representasi menjadi empat bentuk, yaitu Formalistik, deskriptif, substantive, dan simbolik.

Representasi Deskriptif

Menurut Pitkin (1967), representasi deskriptif merujuk pada kehadiran individu dalam struktur yang memiliki kesamaan karakteristik dengan kelompok yang diwakili. [Niron dan Seda \(2021\)](#) menambahkan bahwa representasi perempuan tidak hanya dilihat dari jumlah, tetapi juga dari posisi strategis yang ditempati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan sudah cukup banyak terlibat dalam struktur BEM FHIS, bahkan menempati posisi penting seperti wakil ketua, sekretaris, dan bendahara. Temuan ini juga diperkuat oleh data struktur kepengurusan BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha tahun 2025/2026 yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Daftar Pengurus BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2025/2026

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Kadek Angga Pradnyana Adi Wiguna	Ketua BEM	L
2	Komang Gde Satria Wibawa	Koor LKTI	L
3	Ida Bagus Semara Adnyana Putra	Koor Debat	L
4	I Gede Eka Putra	Koor Sie Minat & Bakat	L
5	Nengah Adi Gde Nugroho Pasku	Koor Sie UKM Sport	L
6	Ngurah Ketut Supta Diana	Koor UKM Seni	L
7	Dewa Ketut Satria Anggita	Koor Sie kesejahteraan Mahasiswa	L
8	Gde Krisna Putra Tanaya	UKM P2M	L
9	Antra Brema Sembiring Depari	Anggota	L
10	Putu Suria Dewi	Anggota	L
11	Made Adi Permana Dwipayadnya	Anggota	L
12	I Ketut Yoga Ariana	Anggota	L
13	Alif Fandra Riad Dewambillah	Anggota	L
14	I Komang Sumika Adinata	Anggota	L
15	Putu Arley Oka Permana	Anggota	L
16	Kadek Budi Arta	Anggota	L
17	Ketut Arda Sadewa	Anggota	L

18	I Gusti Putu Juliana Permana Putra	Anggota	L
19	I Putu Pradnyana Wibawa	Anggota	L
20	Antonius Nelson Tonda Sawu	Anggota	L
21	Made Krisnanda Rajendra	Anggota	L
22	I Made Dwi Semara Guna	Anggota	L
23	I Dewa Agung Ayu Sita Diah Mahaswari	Anggota	L
24	I Nyoman Wigana	Anggota	L
25	Kadek Andre Anugrah Wijaya	Anggota	L
26	I Gede Angga Saputra	Anggota	L
27	Komang Widiasta	Anggota	L
28	I Ketut Bayu Ananta Krisna	Anggota	L
29	Kadek Diah Pratiwi	Wakil Ketua BEM	P
30	Kadek Purnamiasih	Sekretaris 1	P
31	Ni Kadek Sulitri	Sekretaris 2	P
32	Ni Luh Cindy Rosawandani	Bendahara 1	P
33	Ni Putu Putri Yastini	Bendahara 2	P
34	Ni Ketut Jelita Widia Ariani	Koor (Bidang Pendidikan & Penalaran	P
35	Ni Kadek Trisnawati	Sekretaris (Bidang Pendidikan & Penalaran	P
36	Putu Linda Ardianti	Koor Esai	P
37	Ketut Siti Amerta Sari	Koor PKM	P
38	Ni Kadek Ayu Anggarani	Sekretaris Sie Minat & Bakat	P
39	Ni Nyoman Sri Ayu	Sekretaris Sie Kesejahteraan Mahasiswa	P
40	Kadek Sane Utami	Koor Sie Pengabdian Masyarakat	P
41	Racel Lolo Josephine Bintang	Sekretaris Sie Pengabdian Masyarakat	P
42	Mesycha Adel Mangesa Patoding	UKM P2MW	P
43	Ni Putu Advaita Trisna Narendra	Anggota	P
44	Luh Dita Apriladiwangi Pramesti	Anggota	P
45	Ni Komang Yasoda Syosti Sara	Anggota	P
46	Ni Nengah Arsidi Devi Anggandini	Anggota	P
47	Putu Listya Kyla Candra Dewi	Anggota	P
48	Ni Made Mahsya Pradnyantari	Anggota	P
49	Ni Ketut Putri Adelia Dewantari	Anggota	P
50	Luh Wayan Asti Kemala Sari	Anggota	P
51	Made Dhira Sedayatana	Anggota	P
52	Komang Ayu Dina Sari	Anggota	P
53	Putu Dina Serlyta	Anggota	P
54	Kadek Asty Prema Devy	Anggota	P
55	Kunti Afrida Maharani	Anggota	P
56	Komang Sri Samaptayani	Anggota	P
57	Niranjana	Anggota	P
58	Ni Kadek Nia Muliasih	Anggota	P
59	Vanya Natalia Putri	Anggota	P
60	Ni Putu Eka Sri Widiani	Anggota	P
61	Kadek Aprilia Rahayu Adinda Putri	Anggota	P

(Sumber: Surat Keputusan Penetapan Pengurus BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2025/2026)

Berdasarkan tabel kepengurusan, dari total 61 pengurus, terdapat 28 perempuan dan 33 laki-laki. Secara kuantitatif, jumlah ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan sudah cukup signifikan dan hampir seimbang dengan laki-laki dalam struktur organisasi. Namun, jika dianalisis lebih lanjut berdasarkan distribusi jabatan, terlihat adanya ketimpangan pada posisi strategis. Jabatan Ketua BEM sebagai posisi tertinggi masih dipegang oleh laki-laki. Sementara itu, perempuan lebih banyak menempati posisi seperti wakil ketua, sekretaris, bendahara, serta beberapa koordinator bidang. Selain itu, pada level anggota, jumlah perempuan juga cukup dominan, tetapi tidak seluruhnya berada pada posisi dengan kewenangan pengambilan keputusan utama.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan telah hadir secara kuantitatif dalam struktur organisasi, distribusi kekuasaan masih belum merata. Perempuan cenderung berada pada posisi administratif dan koordinatif dibandingkan posisi dengan otoritas tertinggi dalam organisasi. Dengan demikian, representasi deskriptif perempuan dalam BEM FHIS telah berkembang dalam hal kehadiran struktural, tetapi belum sepenuhnya setara dalam distribusi jabatan strategis, khususnya pada posisi puncak kepemimpinan. Serta kondisi tersebut sejalan dengan pendapat [Annisa dan Budiman \(2024\)](#) yang menjelaskan bahwa representasi perempuan seringkali terlihat secara kuantitatif dalam suatu struktur, namun secara simbolik dan struktural belum sepenuhnya setara karena masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial gender dan persepsi terhadap peran perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam struktur organisasi belum tentu diikuti oleh distribusi kekuasaan yang seimbang.

Representasi Formalistik

Menurut Pitkin (1967), representasi formalistik berkaitan dengan mekanisme, prosedur, serta legitimasi seseorang dalam menduduki jabatan. Sejalan dengan itu, Rohmana (2024) menjelaskan bahwa representasi formalistik menekankan pada proses otorisasi dan legitimasi dalam sistem organisasi, di mana setiap individu secara formal memiliki peluang yang sama untuk memperoleh posisi kepemimpinan. [Rahayu dan Indriyany \(2022\)](#) juga menjelaskan bahwa representasi kepemimpinan perempuan tidak hanya ditentukan oleh keterbukaan sistem formal, tetapi juga oleh legitimasi sosial yang terbentuk melalui persepsi masyarakat terhadap figur pemimpin perempuan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun perempuan dapat memperoleh posisi kepemimpinan melalui mekanisme formal, proses penerimaan sosial terhadap kepemimpinan perempuan masih dipengaruhi oleh stereotip gender dan pengalaman historis kepemimpinan laki-laki. Kondisi ini memperlihatkan bahwa representasi formal belum tentu diikuti oleh representasi yang kuat secara simbolik dan kultural.

Dalam konteks BEM FHIS, secara formal tidak terdapat aturan yang membatasi perempuan untuk mencalonkan diri sebagai ketua. Namun, berdasarkan hasil wawancara, terdapat hambatan non-formal seperti kurangnya rasa percaya diri, stereotip gender, minimnya role model perempuan, serta dominasi historis laki-laki dalam jabatan ketua. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem organisasi telah memberikan kesempatan yang setara secara prosedural, dalam praktiknya peluang perempuan masih dipengaruhi oleh faktor sosial dan kultural. Dengan demikian, representasi formalistik perempuan sudah terpenuhi secara aturan, tetapi belum sepenuhnya setara dalam praktik.

Representasi Substantif

Representasi substantif menurut Pitkin (1967) berkaitan dengan tindakan nyata dalam memperjuangkan kepentingan kelompok yang diwakili. [Sari, Subono, dan Dewi \(2022\)](#) menjelaskan bahwa representasi substantif perempuan dapat dilihat dari sejauh mana perempuan mampu mempengaruhi kebijakan dan keputusan organisasi. Perempuan memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat dalam forum organisasi. Namun, pengaruh perempuan dalam menentukan kebijakan strategis masih terbatas. Perempuan lebih banyak terlibat dalam pelaksanaan program dibandingkan dalam pengambilan keputusan utama. Selain itu, dalam beberapa situasi, pendapat perempuan belum sepenuhnya menjadi pertimbangan utama dalam keputusan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan dalam berbicara belum sepenuhnya diikuti oleh kesetaraan dalam menentukan kebijakan.

Dalam perspektif teori representasi substantif Pitkin (1967), kondisi ini menunjukkan bahwa representasi perempuan dalam BEM FHIS belum sepenuhnya mencapai tingkat tindakan representatif yang optimal. Perempuan telah hadir dan berpartisipasi dalam proses organisasi, namun kekuatan mereka dalam membentuk arah kebijakan strategis masih terbatas. Hal ini menandakan bahwa peningkatan representasi deskriptif belum secara otomatis menghasilkan kesetaraan dalam representasi substantif. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat [Asnawiah dan Purwaningsih \(2020\)](#) yang menjelaskan bahwa representasi substantif perempuan seringkali masih menghadapi hambatan budaya dan dinamika kekuasaan dalam organisasi, sehingga meskipun perempuan telah memiliki ruang partisipasi, pengaruhnya dalam keputusan strategis belum sepenuhnya setara dengan laki-laki. Dengan demikian, representasi substantif perempuan sudah mulai berkembang, tetapi belum mencapai tingkat yang optimal dalam mempengaruhi arah organisasi.

Representasi Simbolik

Representasi simbolik menurut Pitkin (1967) berkaitan dengan makna, persepsi, dan penerimaan sosial terhadap individu sebagai wakil kelompok. [Sari, dkk \(2022\)](#) juga menjelaskan bahwa representasi perempuan tidak hanya berkaitan dengan tindakan atau keterlibatan dalam organisasi, tetapi juga bagaimana kehadiran perempuan dimaknai sebagai simbol perubahan perspektif gender dalam kepemimpinan. Kehadiran perempuan dalam posisi strategis dapat mempengaruhi cara pandang organisasi terhadap peran perempuan dalam ruang publik. Dalam konteks Organisasi BEM FHIS, representasi simbolik perempuan dalam BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha dapat dianalisis melalui pandangan anggota organisasi terhadap perempuan sebagai pemimpin, termasuk stereotip, ekspektasi sosial, serta penilaian terhadap gaya kepemimpinan perempuan. Serta Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan secara umum sudah diterima dalam organisasi. Namun, masih terdapat anggapan bahwa pemimpin ideal lebih identik dengan laki-laki, yang dianggap lebih tegas, rasional, dan kuat dalam mengambil keputusan.

Selain itu, perempuan sering menghadapi standar penilaian yang berbeda, di mana sikap tegas pada perempuan cenderung dinilai negatif dibandingkan laki-laki. Hal ini

menunjukkan bahwa secara simbolik, kepemimpinan masih dikonstruksikan sebagai domain maskulin. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat [Rahmawati dan Ummah \(2023\)](#) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan sering menghadapi tantangan simbolik berupa keraguan sosial terhadap kapasitas perempuan sebagai pemimpin, terutama dalam lingkungan yang secara historis didominasi oleh laki-laki. Perempuan tidak hanya dituntut mampu menjalankan fungsi kepemimpinan, tetapi juga harus membangun legitimasi sosial agar diterima sebagai simbol kepemimpinan yang setara. Dengan demikian, representasi simbolik perempuan belum sepenuhnya kuat, karena masih dipengaruhi oleh stereotip gender dalam organisasi.

Penelitian mengenai keterwakilan perempuan dalam organisasi mahasiswa telah banyak dilakukan sebelumnya. [Aziz, dkk. \(2024\)](#) dalam penelitian berjudul “Keterwakilan Perempuan dalam Struktur Keorganisasian Mahasiswa” menemukan bahwa meskipun jumlah perempuan dalam organisasi mahasiswa cukup signifikan, mereka masih jarang menduduki posisi strategis dalam kepengurusan. Hambatan tersebut dipengaruhi oleh minimnya peluang struktural serta adanya bias budaya dan konstruksi patriarki yang membatasi partisipasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi. Penelitian serupa dilakukan oleh [Destianti dan Afrizal \(2022\)](#) melalui penelitian berjudul “Eksistensi Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Kampus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memang memiliki akses yang sama untuk masuk ke dalam organisasi mahasiswa, namun masih menghadapi stereotip gender yang menganggap kepemimpinan sebagai karakter maskulin. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa perempuan mengembangkan gaya kepemimpinan persuasif dan fleksibel sebagai strategi dalam menghadapi dominasi nilai-nilai maskulin dalam organisasi.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa persoalan representasi perempuan dalam organisasi mahasiswa masih berkaitan erat dengan stereotip gender, budaya patriarki, dan dominasi laki-laki dalam kepemimpinan organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus kajian penelitian. Penelitian ini lebih difokuskan pada rendahnya representasi perempuan dalam struktur Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FHIS Undiksha serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji tantangan dan peluang perempuan dalam proses kepemimpinan dan pengambilan keputusan di lingkungan organisasi mahasiswa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa representasi perempuan dalam kepemimpinan BEM FHIS Universitas Pendidikan Ganesha menunjukkan adanya dinamika yang beragam pada setiap dimensi representasi. Secara formalistik, perempuan telah memiliki peluang yang sama dalam sistem organisasi, namun dalam praktiknya masih dipengaruhi oleh faktor sosial dan kultural. Secara deskriptif, perempuan telah hadir dalam struktur organisasi dan menempati beberapa posisi penting, tetapi posisi ketua masih didominasi oleh laki-laki. Secara substantif, perempuan telah terlibat dalam proses organisasi dan memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi, namun

pengaruhnya dalam pengambilan keputusan strategis masih terbatas. Sementara itu, secara simbolik, kepemimpinan perempuan mulai diterima, tetapi masih dihadapkan pada stereotip gender yang mengaitkan kepemimpinan dengan karakter maskulin. Dengan demikian, representasi perempuan dalam BEM FHIS tidak hanya menunjukkan keterlibatan secara struktural, tetapi juga mencerminkan adanya ketimpangan dalam distribusi kekuasaan, pengaruh, dan legitimasi sosial. Hal ini menandakan bahwa representasi perempuan masih bersifat parsial dan memerlukan upaya untuk mewujudkan kesetaraan yang lebih inklusif dalam kepemimpinan organisasi.

Daftar Pustaka

- Afifah, N., & Asrofillah, M. F. (2025). The Effect of Participation in Campus Organizations on the Self-Development of Students at Politeknik Negeri Bengkalis. *International Conference on Industrial Technology and Business (INTECHBIZ)*, 1(1), 622–629.
- Annisa, H., & Budiman, D. A. (2024). Representasi Perempuan dalam Media: Kajian Perspektif Jurnalis bincangperempuan. com. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Asnawiah, N., & Purwaningsih, T. (2020). Analisis Representasi Substantif Anggota Legislatif Perempuan Di Dprd Kota Tidore Kepulauan Periode 2014-2019. *Caraka Prabu: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 70–101. <https://doi.org/10.36859/jcp.v4i1.198>
- Aziz, M. H., Sari, N. P., & Lestari, D. P. (2024). Keterwakilan Perempuan dalam Struktur Keorganisasian Mahasiswa. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* | E-ISSN: 3031-8882, 2(1), 512–517.
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran ormawa dalam membentuk nilai-nilai karakter di dunia industri (studi organisasi kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 15(01), 139–158. <https://doi.org/10.37680/adabiya.v15i01.257>
- Destianti, K., & Afrizal, S. (2024). Eksistensi Kepemimpinan Perempuan Di Organisasi Kampus. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7(1), 98–106. <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.1773>
- Hamzah, J. A., Sirait, R., & Nurhasanah, N. (2025). Implementasi Organisasi Internal Mahasiswa Dalam Meningkatkan Soft Skill Mahasiswa Di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. *Kreatif: Jurnal Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 23(2), 207–223.
- Iqbal, M. F., & Harianto, S. (2022). Prasangka, ketidaksetaraan, dan diskriminasi gender dalam kehidupan mahasiswa Kota Surabaya: Tinjauan pemikiran konflik Karl Marx. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 8(2), 187–199. <https://doi.org/10.23887/jiis.v8i2.51989>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Kharima, N., Umasangaji, N. K., Sari, R., Yunus, A. H., Makahenggang, M., Harsono, D. M., Rosmita, R., Syahara, A. F., Hidayat, R., & Kusumastuti, S. Y. (2026). *Perempuan Dalam Struktur Sosial Modern*. Star Digital Publishing.
- Maretha, C. H., Muklis, D. S., Tabina, A., & Sarita, M. A. (2025). Perspektif dan Narasi

- Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja: Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 269–278.
- Niron, E. S., & Seda, A. B. (2021). Representasi politik perempuan pada lembaga legislatif (Studi tentang pencalonan perempuan pada pemilihan umum legislatif tahun 2019). *Aristo*, 9(2), 203–228. <https://doi.org/10.24269/ars.v9i2.3589>
- Nurussyahadah, S., Rachma, F., & Nufus, N. R. (2025). Keterwakilan Perempuan Dalam Birokrasi: Studi Kasus Pemerintah Kota Sukabumi. *Jurnal Studi Ilmu Politik*, 4(4), 238–254.
- Pratama, D., & Hanum, U. M. (2024). Kesadaran Gender Dalam Konteks Perguruan Tinggi: Kajian Kritis Atas Pemikiran Asghar Ali Engineer. *Jurnal Exact: Kajian Kemahasiswaan*, 2(2), 98–109.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.821>
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84.
- Rahayu, D., & Indriyany, I. A. (2022). *Potret Perbandingan Representasi Kepemimpinan Kepala Daerah Airin Rachmi Diany Dan Ita Octavia JAYABAYA*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Rahmawati, A. D., & Ummah, K. C. (2023). Representasi Kepemimpinan Klebun Perempuan Di Madura: Upaya Menuju Kepemimpinan Perempuan Mandiri. *Resiprokal: Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual*, 5(2), 174–183. <https://doi.org/10.29303/resiprokal.v5i2.320>
- Reza, V., Ardiansyah, M. F., Khovivah, S. N., & Camila, L. A. (2024). Implikasi Budaya Patriarki terhadap Perubahan Peran Perempuan dalam Keluarga di Lingkungan Sivitas Akademik. *JSPH: Jurnal Sosial Politik Humaniora*, 1(3), 30–41.
- Safarudin, R., Zulfamanna, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9680–9694. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1459>
- Safitri, D. N., & Ridwan, A. (2024). Konstruksi sosial terhadap perempuan sebagai pemimpin dalam pemilihan gubernur jawa timur 2024. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 13(4). <https://doi.org/10.20961/jas.v13i4.82491>
- Sari, D. R., Subono, N. I., & Dewi, K. H. (2022). Representasi substantif Organisasi PEREMPUAN AMAN di Sumatera Utara dan Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia Di Daerah Tertinggal, Terdepan, Dan Terluar*, 5(1), 16–29. <https://doi.org/10.33541/ji.v5i1.3850>
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Susilo, S. (2023). Kontribusi perempuan dalam pembaharuan sistem sosial di masa Nabi

-
- Muhammad Perspektif Anthony Giddens. *Asketik: Jurnal Agama Dan Perubahan Sosial*, 7(1), 39–62. <https://doi.org/10.30762/asketik.v7i1.1318>
- Trisnawati, O., & Widiensyah, S. (2022). Kesetaraan gender terhadap perempuan dalam bidang pendidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 13(2), 339. <https://doi.org/10.26418/j-psh.v13i2.52714>
- Yazid, M. A., & Hidir, A. (2024). The Influence of Leadership Style on the Performance Productivity of Members in Campus Organizations (Study at the University of Riau Student Executive Institution). *SAKOLA: Journal of Sains Cooperative Learning and Law*, 1(2), 148–157.