

ARTICLE

Studi Gender: Analisis Kepemimpinan Wanita dalam Organisasi Mahasiswa

Dedek Dhea Fitriana¹, Suhaila², Intan Humairah³, Revi Safitri⁴, Reihannah⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Aceh, Indonesia

ABSTRACT ENGLISH:

The aim of the research is to explore women's leadership in student organizations, focusing on their leadership styles and types, their role in student organizations, and the impact of women's leadership on these organizations. This is a qualitative study conducted using a descriptive survey technique. The research was conducted at the State Islamic Institute (IAIN) in Lhokseumawe. The findings indicate that women's leadership is critical for promoting gender diversity and equality in the workplace, and it is highly relevant to current social issues. The effectiveness of women's leadership, which is associated with multitasking ability, creativity, innovation, and organizational experience, paints a positive picture of women's contributions to organizations. Women's leadership styles in the Department Student Association are collaborative, transformative, and transactional, which differs from men's leadership styles in developing organizations. The study's findings are expected to provide support and advice to female leaders in order to continue to advance student organizations and implement relevant policies. This demonstrates that the research does not end with the findings, but also includes practical recommendations that can be implemented to help women develop as leaders.

ABSTRACT INDONESIAN:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan wanita dalam organisasi mahasiswa, peran, gaya dan jenis kepemimpinan mereka, serta bagaimana kepemimpinan wanita berdampak pada organisasi mahasiswa. Studi ini berjenis kualitatif dan dilakukan melalui survei deskriptif. Studi ini dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita sangat penting untuk mewujudkan keragaman gender dan kesetaraan di tempat kerja dan sangat relevan dengan masalah sosial saat ini. Mereka yang memiliki pengalaman berorganisasi, *multitasking*, kreativitas, inovasi, dan kepemimpinan yang efektif memiliki pandangan positif tentang peran wanita dalam organisasi. Berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki dalam pengembangan organisasi, gaya kepemimpinan wanita di organisasi bersifat kolaboratif, transformatif, dan transaksional. Penelitian diharapkan akan memberikan bantuan dan rekomendasi kepada pemimpin wanita untuk terus mengembangkan organisasi mahasiswa dan mengambil tindakan sesuai dengan peraturan. Ini menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya mencapai kesimpulan tetapi juga memberikan saran praktis yang dapat digunakan untuk mendukung perkembangan kepemimpinan wanita.

Introduction

Perbedaan jenis kelamin menimbulkan perlakuan yang berbeda dalam kehidupan sosial antara laki-laki dan perempuan. Inilah disebut dengan realitas gender (Imawati & Bustan, 2011). Perbedaan tersebut terbentuk karena kebiasaan, budaya, norma, dan pandangan masyarakat terhadap peran antara laki-laki dan perempuan, bukan terbentuk secara fisik atau lahiriah (Baxter, 2017; Lumintang, 2019; Saragih dkk., 2024). Saat ini kehadiran wanita dalam posisi kepemimpinan di berbagai organisasi kemahasiswaan sering kali dihadapi dengan berbagai tantangan dan hambatan yang unik, baik dari faktor eksternal maupun internal. Perkembangan kepemimpinan wanita sendiri masih sangat kurang dikarenakan pandangan masyarakat yang masih dipengaruhi oleh budaya patriarki dan menganggap kepemimpinan lebih cocok di pimpin oleh laki-laki (Khairunnas et al., 2022; Omelicheva & Carter, 2024).

Penelitian Setyonigrum mengungkapkan jenis gaya kepemimpinan wanita menjadi kebutuhan di era organisasi kemahasiswaan untuk menyetarakan gender (Setyonigrum, 2021). Sementara penelitian Siti mengungkapkan kepemimpinan wanita menjadi salah satu kepemimpinan yang efektif untuk pengambilan keputusan yang bijak dalam organisasi kemahasiswaan (Siti Wuriyan, 2019). Kepemimpinan wanita sangat berfungsi dalam setiap organisasi di perguruan tinggi, khususnya fungsi terhadap pengawasan organisasi. Oleh sebab itu, di beberapa organisasi memang dibutuhkan pemimpin wanita yang mampu memimpin secara baik dan benar agar semua kinerja dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan berkembang (Castellanos, 2016).

Kepemimpinan wanita adalah kepemimpinan yang fokus pada elemen kejiwaan dan emosional (Campuzano, 2019). Peran wanita sebagai makhluk yang lemah lembut, keibuan, cantik dan pendengar yang baik menjadikan dirinya sebagai pengurus pemimpin yang memiliki kinerja yang baik dalam menciptakan kepuasan bersama, semua ini dikarenakan wanita mempunyai sifat penyabar, peka, pembujuk, dan memiliki komunikasi yang baik terhadap semuanya. Kepemimpinan wanita adalah kemampuan mereka mengekspresikan emosinya dengan lebih kuat dan lebih berenergi, sehingga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja (Flaxman, 2023). Sedangkan organisasi kemahasiswaan adalah kelompok organisasi yang terdiri dari mahasiswa yang memiliki tujuan dan kegiatan bersama untuk meningkatkan kualitas kehidupan mahasiswa, mengembangkan keterampilan dan potensi diri, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Organisasi kemahasiswaan biasanya berfokus pada bidang-bidang tertentu seperti akademik, sosial, budaya, kesejahteraan mahasiswa dan lain sebagainya (Mahsun et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan, peran organisasi kemahasiswaan, gaya dan tipe kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan, serta pengaruh kepemimpinan wanita terhadap organisasi kemahasiswaan di IAIN Lhokseumawe. Penelitian ini memiliki tujuan yang jelas untuk mengeksplorasi kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan. Tujuan ini sangat penting dalam konteks upaya menciptakan keragaman gender dan kesetaraan di lingkungan pendidikan dan dunia kerja.

Sudah banyak penelitian tentang kepemimpinan, akan tetapi yang secara spesifik membahas gaya kepemimpinan wanita masih sangat terbatas. Penelitian ini menjadi urgen dilakukan sebagai upaya praktis dalam memperdalam pemahaman tentang kepemimpinan wanita dalam organisasi, khususnya di lingkungan pendidikan yang mana banyak tekanan dan hal-hal yang harus dilalui dengan berbagai rintangan di organisasi kemahasiswaan. Penelitian Rosyidah memaparkan kepemimpinan wanita terus dilakukan percobaan mulai dari penempatan posisi pada organisasi mahasiswa, dikarenakan banyak pemimpin dari organisasi mahasiswa di dominasi oleh laki-laki dan kepemimpinan perempuan terus mengupayakan sifat-sifat kepemimpinan yang mampu membentuk organisasi lebih baik dari kepemimpinan laki-laki (Rosyidah, 2021).

Partisipasi aktif wanita dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan masih menghadapi beberapa tantangan. Meskipun ada peningkatan kesadaran akan pentingnya inklusi gender dalam kepemimpinan (Azmy dkk., 2024), masih terdapat hambatan-hambatan struktural dan budaya yang mempengaruhi kemampuan wanita untuk mencapai posisi kepemimpinan yang signifikan (Maheshwari, 2023). Selain itu, stereotip gender yang masih melingkupi persepsi terhadap kepemimpinan, terutama dalam konteks organisasi yang didominasi oleh laki-laki, juga menjadi faktor penghambat. Namun, ada juga bukti yang menunjukkan bahwa kehadiran wanita dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan dapat membawa nilai tambah, seperti peningkatan keragaman perspektif, kemampuan kolaborasi yang lebih baik, dan fokus pada penyelesaian konflik yang lebih inklusif.

Method

Metode dalam penelitian ini berjenis kualitatif dengan menggunakan teknik survei deskriptif. Metodologi kualitatif dengan teknik survei deskriptif cocok untuk menggali lebih dalam tentang pengalaman dan persepsi anggota organisasi kemahasiswaan terhadap kepemimpinan wanita. Namun, penelitian ini bisa ditingkatkan dengan menambahkan metode lain seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif. Data ini diambil dari 3 orang informan yaitu seorang pemimpin wanita organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan dan dua orang anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan. Penentuan informan didasarkan pada aspek kepemimpinan wanita dan organisasi kemahasiswaan.

Penelitian bertempat di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe. Penelitian yang dilakukan di IAIN Lhokseumawe memberikan konteks spesifik yang berguna untuk memahami dinamika kepemimpinan wanita dalam lingkungan pendidikan Islam. Namun, hasil penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan dalam generalisasi ke konteks lain yang berbeda. Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap berbeda: pengumpulan data, pemrosesan data, dan analisis data. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Pada langkah kedua, data wawancara dibilah ke dalam kelompok-kelompok untuk memudahkan penulis menganalisis data. Langkah ketiga melakukan analisis data melalui proses reduksi data, display data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Huberman, M., & Miles, 2002).

Result and Discussion

Konsepsi Kepemimpinan Wanita.

Kepemimpinan wanita adalah kemampuan seorang wanita untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti gagasan yang dibuat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abror, 2020; Best & Gibbons, 2022). Perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola organisasi yang mereka awasi. Efektivitas kepemimpinan wanita berasal dari keterampilan inter-personal yang kuat, gaya kepemimpinan karismatik, dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Kepemimpinan wanita mempunyai komitmen yang lebih nyata terhadap prinsip kesetaraan dan cenderung lebih condong ke arah kolaborasi dalam membimbing organisasi (Saputra, 2019; Sumartini, 2021).

Konsepsi kepemimpinan wanita telah berkembang dalam beberapa dekade terakhir. Dahulu, kepemimpinan sering dikaitkan dengan sifat-sifat maskulin seperti tegas, agresif dan dominan. Namun, kini pemahaman tentang kepemimpinan telah bergeser, mengakui bahwa wanita memiliki gaya kepemimpinan yang unik dan efektif dengan mengutamakan kolaborasi, komunikasi, dan empati (Prastio et al., 2021; Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Pemimpin wanita biasanya memiliki karakteristik yang kuat yaitu kecerdasan emosional, ketegasan, dan keberanian serta kemampuan multitasking yang lancar. Wanita dalam memimpin juga mampu membuat pendekatan yang berbeda dalam mengelola organisasi atau tim, sehingga dapat membawa keuntungan bagi semua pihak dalam organisasi tersebut (Intan Baiduri et al., 2023).

Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan wanita sangat penting untuk dapat menciptakan keragaman gender dan kesetaraan dalam dunia kerja sehingga dapat memotivasi dan menginspirasi generasi wanita selanjutnya. Seorang pemimpin wanita di organisasi HMJ Manajemen Pendidikan Islam menyatakan bahwa salah satu motivasi untuk dapat menjadi pemimpin adalah dimulai dengan keinginan dari dirinya sendiri. Karena jika diri sendiri mempunyai niat dan tujuan maka akan sangat mudah untuk menjadi pemimpin yang baik. Pengurus HMJ ini memiliki keinginan untuk membangun organisasi secara lebih luas dan terkenal di kampus. Berdasarkan wawancara secara mendetail pemimpin wanita HMJ mempunyai motivasi yang besar untuk dapat membangun organisasi yang dipimpinnya agar lebih baik dengan cara memperbanyak prestasi, kegiatan rutin dan bekerja sungguh-sungguh.

Kepemimpinan wanita terbukti relatif lebih sabar, teliti, tidak suka berkonflik, dan memperhatikan hal-hal kecil kepada setiap anggota dalam organisasinya. Dalam melakukan suatu pekerjaan wanita juga lebih rapi dibandingkan dengan pria dalam bidang-bidang tertentu. Wanita memiliki semangat yang luar biasa dalam memimpin dan kemampuan kualitas yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Khaerani yang menguatkan bahwa wanita sangat berperan penting dalam memajukan organisasinya, dengan berbagai kemampuan yang dimilikinya telah berhasil memberikan kontribusi dan manfaat yang besar bagi dirinya sendiri dan seluruh anggota organisasinya (Khaerani, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan wanita dapat diamati dari beberapa karakter kepemimpinan wanita di organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan dalam mengelola organisasi kemahasiswaan. Pada proses pengorganisasian pemimpin wanita memiliki beberapa cara yang efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari anggota organisasi Himpunan Mahasiswa

Jurusan yang menilai kepemimpinan wanita dan memahami target tujuan organisasi yaitu:

“Ketika wanita yang menjadi pemimpin di organisasi, kegiatan dan program organisasi lebih teratur dan terpantau dengan baik, karena pemimpin wanita ini dia sifatnya lebih teliti, sehingga hal kecil pun akan sangat di awasi oleh mereka, makanya semua kegiatan disini akan terus berjalan karna selalu diawasi untuk terus kami lakukan. Selain itu dengan dipimpin oleh wanita komunikasi HMJ ini selalu aktif, mereka sangat aktif ajak komunikasi di wa terus kalo wanita yang memimpin lebih mudah di ajak komunikasi dan berpendapat, mungkin karna sifatnya yang peduli sama semua anggota hmj dan juga mudah di ajak ngobrol”. (Informan 1)

Data yang diperoleh memaparkan pemahaman mengenai kepemimpinan wanita yang lebih mengedepankan kerja sama dan saling diskusi, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sesuai dan mencapai tujuan yang diarahkan. Organisasi juga menjadi semakin efektif karena hal-hal yang berkaitan terus di awasi oleh pemimpin wanita, meskipun beberapa anggota himpunan mahasiswa jurusan terkadang merasa berat dikarenakan hal sedetail terus dipantau, namun mereka merasa bangga dan bersyukur dengan adanya pemimpin wanita yang peduli terhadap lingkungan organisasi dan terus menjalin hubungan yang baik dengan semua anggotanya sehingga akan membentuk organisasi yang efektif dan efisien.

Dalam kepemimpinan, wanita sering dihadapi dengan ekspektasi yang berbeda dalam mengekspresikan kekuasaannya. Mereka mungkin dianggap kurang efektif jika terlalu tegas atau otoriter, namun juga dianggap kurang kompeten jika terlalu ramah atau empatik. Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan wanita dapat berubah. Semakin banyak wanita yang berhasil menempati posisi kepemimpinan yang tinggi, semakin terbuka pikiran masyarakat terhadap konsepsi kepemimpinan wanita. Para wanita yang berhasil dalam kepemimpinan juga dapat menjadi contoh inspiratif bagi generasi muda dan wanita lainnya untuk mengejar karier kepemimpinan.

Melalui upaya bersama untuk menghilangkan gender stereotip dan memberikan ruang bagi wanita untuk menunjukkan kemampuannya memimpin organisasi, dapat membawa perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan dan memimpin dengan cara yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, penting bagi perguruan tinggi dan masyarakat untuk terus menggali potensi kepemimpinan wanita dan memberikan dukungan serta kesempatan yang sama bagi wanita untuk berkembang dalam karier kepemimpinan. Para pemimpin wanita di organisasi IAIN Lhokseumawe juga didorong untuk membangun hubungan yang kuat dan saling memberi dukungan satu sama lain agar dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh pemimpin wanita di lingkungan akademik.

Peran Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi kemahasiswaan merupakan kegiatan unit sosial yang berada di kampus dan dibentuk oleh para mahasiswa yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan tertentu di lingkungan kampus atau perguruan tinggi (Nurbayan, 2018; Pertiwi et al., 2021). Organisasi kemahasiswaan biasanya didirikan dengan tujuan untuk memperkuat solidaritas antar mahasiswa, meningkatkan kualitas kehidupan kampus, serta memberikan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat, bakat, dan kepemimpinan. Organisasi

kemahasiswaan memiliki kegiatan dan program-program yang bertujuan untuk mengembangkan soft skills, kepemimpinan dan keterampilan lainnya yang dapat memberi manfaat bagi mahasiswa dalam kehidupan sehari-hari maupun dimasa depan (Senthil Kumar et al., 2023; Setiyawati, 2019).

Dalam konteks perguruan tinggi, peran organisasi kemahasiswaan terletak dalam diri mahasiswa sendiri, yakni sebagai pembawa nama baik perguruan tinggi dan menentukan baik buruknya perguruan tinggi tersebut di bidang akademik maupun non akademik (Imron et al., 2019). Fungsi kelompok kemahasiswaan berhubungan langsung dengan tujuan organisasi kemahasiswaan. Organisasi mahasiswa menyediakan platform bagi mahasiswa untuk membangun jaringan profesional yang signifikan. Berpartisipasi dalam beragam kegiatan organisasi yang memungkinkan para mahasiswa untuk terhubung dengan individu dari latar belakang dan bidang spesialisasi lain, yang berpotensi membantu mereka dalam menemukan prospek karier masa depan. (Permady & Zulfikar, 2021).

Di IAIN Lhokseumawe terdapat beberapa organisasi kemahasiswaan yang banyak diikuti oleh para mahasiswa. Setiap mahasiswa yang memiliki ketentuan syarat yang cukup akan berlomba-lomba untuk mengikuti organisasi untuk mengembangkan dirinya. Beberapa organisasi kemahasiswaan yang terdapat di IAIN Lhokseumawe seperti (1) DEMA, (2) SEMA, (3) HMJ, (4) AL-KALAM, (5) PMI, (6) JIPALA, dan (7) PRAMUKA, serta masih banyak organisasi lainnya. Semua organisasi di kampus ini berfungsi untuk mengembangkan potensi mahasiswa dan mahasiswi.

Dalam kasus penelitian, organisasi kemahasiswaan sangat berperan bagi mahasiswa terutama dalam hal mengasah keterampilan kepemimpinan. Pemimpin wanita dalam organisasi HMJ di IAIN Lhokseumawe sangat setuju dengan mengikuti ORMAWA ini menjadikan diri lebih mempunyai keberanian dan percaya diri. Cara menjadi seorang pemimpin juga terajar dan terlatih dalam organisasi kemahasiswaan sebagaimana mereka sebagai wanita mampu menjadi pemimpin dengan mengikuti organisasi kemahasiswaan selama beberapa semester. Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan salah satu pemimpin wanita di Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan yaitu:

“Saya merasa wanita memang pantas untuk memimpin di organisasi mahasiswa. Karena ada hal-hal yang kami bisa lakukan tetapi pemimpin laki-laki belum tentu bisa. Makanya kami sangat butuh dukungan juga dari semuanya biar kami tidak merasa insecure dalam memimpin. Selain itu, kalo wanita yang jadi pemimpin bisa menaikkan derajat wanita itu sendiri, sehingga akan membuat diri kita bangga dan yang lain ikut bangga juga, serta hal yang paling penting harus kami lakukan dalam memimpin adalah membuat organisasi lebih maju dan bisa membanggakan kampus ini dengan organisasi HMJ kami”. (Informan 2)

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui kepemimpinan wanita memang dibutuhkan dalam organisasi kemahasiswaan. Dengan adanya pemimpin wanita yang bijak dalam memimpin, maka akan sangat mudah untuk mengembangkan organisasi menjadi maju dan berkembang. Dari beberapa hasil diatas, dapat diambil pemahaman bahwa IAIN Lhokseumawe harus memfasilitasi dan memenuhi kebutuhan organisasi kemahasiswaan serta mendukung kepemimpinan wanita di beberapa organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus

ini guna memajukan organisasi kampus dan membawa nama baik kampus menjadi efektif dan efisien di berbagai bidang yang ada di IAIN Lhokseumawe.

Para mahasiswa yang mengikuti ORMAWA juga merasakan hal yang sama, dengan menjadi bagian dalam organisasi kemahasiswaan menjadikan diri mereka aktif dan memiliki rasa solidaritas dan kebersamaan (J Abi & Saadah, 2019). Melalui organisasi kemahasiswaan ini, mahasiswa dapat merasakan dukungan dan persahabatan dari sesama anggota organisasi yang membantu mereka melewati berbagai tantangan dan kesulitan selama perkuliahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Graham et al., 2016) tentang peningkatan solidaritas bagi mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan.

Dengan berbagai peran organisasi kemahasiswaan yang sangat berguna bagi mahasiswa yaitu (1) mengasah kemampuan, (2) belajar komunikasi efektif, (3) berjiwa kepemimpinan, (4) berkolaborasi dengan tim, dan (5) manajemen waktu, dapat menambah ilmu pengetahuan dan menjadikan mahasiswa pribadi yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi terkhusus Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe untuk mendukung dan memfasilitasi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh para mahasiswa di berbagai organisasi setiap saatnya.

Gaya dan Tipe Kepemimpinan Wanita

Gaya dan tipe kepemimpinan wanita adalah karakteristik tertentu yang dimiliki oleh wanita untuk mengatur berbagai hal dalam memimpin. Gaya dan tipe kepemimpinan wanita sangat beragam Namun, beberapa ciri khas dari gaya kepemimpinan wanita yaitu kemampuan untuk berempati, berkolaborasi, multitasking, komunikatif, dan mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Selain itu, wanita dalam kepemimpinan lebih sering menggunakan pendekatan yang lebih persuasif daripada otoriter, mereka memilih kesepakatan bersama dalam mencapai suatu tujuan daripada memerintah langsung kepada anggotanya (Kulkarni & Mishra, 2022).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan wanita berbeda dengan kepemimpinan laki-laki. Beberapa gaya kepemimpinan wanita yang diterapkan oleh beberapa pengurus wanita di HMJ IAIN Lhokseumawe adalah (1) gaya kepemimpinan kolaboratif, yaitu kepemimpinan wanita lebih mengutamakan kolaborasi dan kerja sama, mereka membutuhkan bantuan dan arahan dari setiap anggota organisasinya untuk dapat memajukan organisasi secara lebih baik, (2) gaya kepemimpinan transformatif, yaitu kepemimpinan wanita berfokus pada perubahan dan transformasi, mereka lebih mengutamakan sebuah perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya, (3) gaya kepemimpinan transaksi, yaitu kepemimpinan wanita lebih fokus pada perilaku yang efektif dan efisien, mereka menginginkan kinerja efektif dan efisien yang tinggi, baik dari dirinya sendiri maupun semua anggota organisasinya supaya berhasil mengembangkan dan mencapai tujuan.

Temuan bahwa gaya kepemimpinan wanita bersifat kolaboratif, transformatif, dan transaksional berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki adalah penemuan menarik yang memperkaya literatur tentang perbedaan gender dalam kepemimpinan. Ini bisa menjadi dasar untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang lebih inklusif dan beragam. Hal tersebut dibenarkan oleh seorang pemimpin wanita di organisasi kemahasiswaan yang

menjelaskan gaya kepemimpinan wanita yaitu:

“Kami sebagai pemimpin wanita tentunya banyak hal yang membedakan kami dengan cara laki-laki memimpin. Kalau laki-laki memimpin itu dia lebih emosional dan tegas. Sehingga, ada anggota organisasinya saat ingin memberikan pendapat atau saran mereka itu jadi segan dan takut. Berbeda dengan pemimpin perempuan dia sifatnya lebih ramah dan juga keibuan jadi dia ini lebih mudah akrab dengan anggotanya. Makanya itu salah satu trik agar bisa berbaur dengan setiap anggotanya, sehingga setiap program atau tujuan yang mereka buat akan lebih mudah tercapai dan berhasil”. (Informan 2)

Secara teori, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Debebe, Yukl, dan Selasi, yang menyatakan bahwa perempuan memiliki tingkat kecerdasan emosional dan kekuatan feminin yang tinggi. Kepemimpinan wanita memiliki kemampuan untuk membangun jaringan yang kuat di dalam organisasi kemahasiswaan. Pada hakikatnya, gaya kepemimpinan merupakan cerminan kesiapan dan kemampuan pemimpin untuk melibatkan individu dalam organisasi dalam peran bawahan. Gaya kepemimpinan ini akan berhasil jika para anggota organisasi mempunyai tingkat persiapan dan kematangan yang tinggi dalam melaksanakan instruksi yang diberikan oleh pemimpinnya (Debebe et al., 2014; Priatiningsih, 2018; Yukl, 2012).

Pemimpin wanita dalam organisasi kemahasiswaan di IAIN Lhokseumawe lebih menerapkan tipe kepemimpinan interaktif. Tipe kepemimpinan ini banyak membuktikan keberhasilan mereka dalam memimpin. Pemimpin wanita lebih sering menunjukkan perilaku demokratis dan berpartisipasi aktif dalam situasi di mana mereka lebih menunjukkan rasa hormat dan kepedulian terhadap bawahannya, serta secara terbuka mengomunikasikan emosi dan kekhawatiran mereka kepada seluruh anggota organisasi. Gaya kepemimpinan ini disebut kepemimpinan interaktif, yang mengutamakan pembentukan koneksi yang kuat melalui komunikasi yang efektif dan berbagi perspektif. (Nopryana et al., 2020). Kepemimpinan wanita secara konsisten menekankan pada hubungan antarpribadi, motivasi, dan komunikasi antar bawahan, sekaligus menunjukkan pendekatan yang lebih demokratis. Sebaliknya, kepemimpinan laki-laki cenderung menekankan strategi dan uang. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan memperoleh nilai lebih tinggi dalam kinerja mereka dibandingkan dengan laki-laki.

Praktik kepemimpinan perempuan pada organisasi kemahasiswaan HMJ IAIN Lhokseumawe boleh dikatakan mencontohkan kepemimpinan yang efektif dengan gaya kepemimpinan yang terpuji. Perempuan memiliki atribut bawaan yang berkontribusi terhadap kesuksesan mereka sebagai pemimpin. Wanita umumnya menunjukkan tingkat kesabaran, kelembutan, empati, dan kemampuan *multitasking* yang lebih tinggi, sehingga memungkinkan mereka menangani banyak tugas secara bersamaan dengan efektif. Pemimpin wanita menunjukkan tanggung jawab dan memiliki kecenderungan kuat untuk mengatasi masalah dalam upaya profesional mereka. Tantangan ini merupakan titik tertinggi atau puncak perjalanan profesional seorang perempuan. Pola kepemimpinan yang demikian telah memperlihatkan gaya dan tipe kepemimpinan wanita yang sangat kompeten sebagai *top leader* dalam organisasi kemahasiswaan.

Pengaruh Kepemimpinan Wanita terhadap Organisasi Kemahasiswaan

Pengaruh kepemimpinan wanita terhadap organisasi kemahasiswaan sangat penting, karena wanita memiliki sifat dan kemampuan yang unik dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara lebih sempurna. Kepemimpinan wanita memiliki beberapa gaya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yaitu gaya komunikasi, kualitas kepemimpinan, dan kualitas kritik dan saran (Madsen et al., 2012).

Kepemimpinan wanita membawa dampak positif terhadap organisasi kemahasiswaan. Dengan dipimpin oleh wanita, organisasi kemahasiswaan menjadi lebih terstruktur dan teratur. Pemimpin wanita mampu memberikan motivasi dan menarik perhatian anggotanya sehingga kepemimpinan wanita sangat disukai oleh semua kalangan karena sifat dan sikap wanita yang mampu mengontrol organisasi dengan lebih baik. Selain itu, kepemimpinan wanita juga dapat membantu anggotanya untuk menangani masalah sosial yang dihadapi dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Neil dan Roihanun yang menyatakan bahwa pemimpin wanita dapat membawa perubahan organisasi sesuai dengan sifatnya yang peduli dan memperkuat hubungannya dengan anggota organisasi (O'Neil et al., 2015; Roihanun et al., 2023).

Selain itu, terdapat juga beberapa mahasiswa organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan yang sangat mendukung dan membanggakan kepemimpinan wanita. Hal ini dapat dilihat dengan hasil wawancara dengan anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan yaitu:

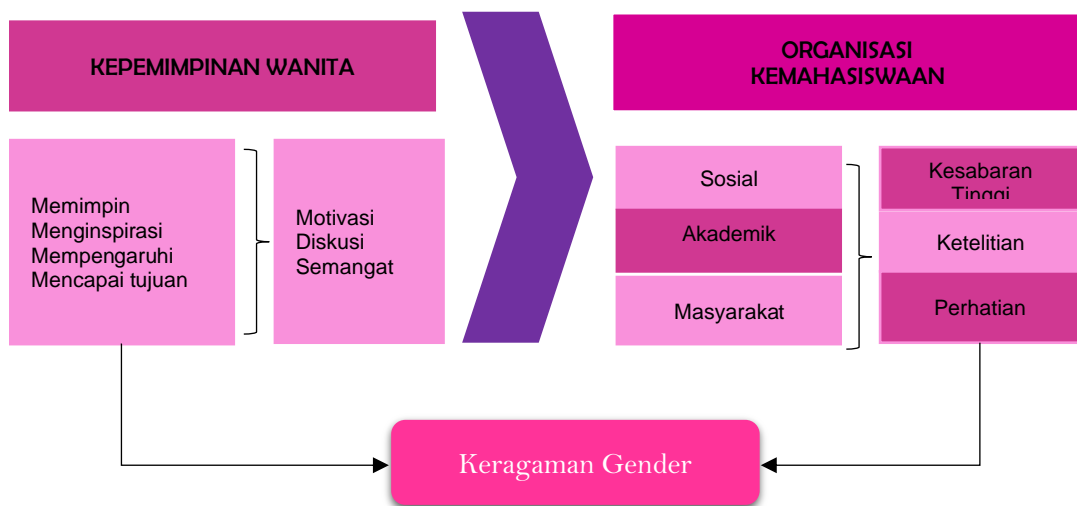
“Kami sangat mendukung kepemimpinan wanita karena kita sesama wanita perlu memberikan dukungan dan motivasi juga terhadap sesama, terus dengan ada pemimpin wanita kita juga pastinya akan sangat bangga karena enggak cuma laki-laki aja yang bisa memimpin, wanita juga bisa pastinya. Terus banyak juga pujian terhadap pemimpin wanita kayak wahh keren ya HMJ ini di pimpin wanita. Oleh karena itu kami anggota HMJ sangat bangga dan akan terus kami dukung pemimpin wanita di organisasi kami ini”. (Informan 3)

Dengan hasil pernyataan mereka tersebut, menekankan bahwa pentingnya kesadaran bagi perguruan tinggi dan para mahasiswa untuk terus mendukung kepemimpinan wanita di berbagai organisasi kemahasiswaan. Kepemimpinan wanita perlu didukung untuk merasakan peran dan hak yang sama dengan laki-laki dan mendapatkan keadilan yang sama untuk menjadi pemimpin.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan wanita terhadap organisasi kemahasiswaan di IAIN Lhokseumawe dapat dilihat dalam beberapa aspek, antara lain (a) pengaruh kinerja, pengaruh kepemimpinan wanita terhadap kinerja sangat bagus karena wanita dapat membawa kualitas yang unik dan berbeda dari laki-laki. Wanita lebih baik dalam mengelola program organisasi, mengatur keuangan, dan mengatur semua anggotanya dengan baik; (b) pengaruh komunikasi, pemimpin wanita dapat memperbaiki komunikasi dalam organisasi. Wanita mampu berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien dengan semua anggotanya tanpa membedakan satu sama lain; (c) pengaruh kesetaraan gender, kepemimpinan wanita dapat meningkatkan kesetaraan gender dan membuat dirinya sama atau setara dengan laki-laki serta memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dalam organisasi.

Pengaruh kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan sudah menunjukkan prestasi yang patut dibanggakan, karena wanita mampu mengatur seluruh anggotanya dengan sikap dan pandangan yang demokratis. Hal ini membuktikan bahwa wanita memiliki kompetensi yang besar sebagai pemimpin yang sukses dan baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Kepemimpinan wanita semakin kuat dengan memperbanyak diskusi dengan setiap anggotanya sehingga menyebabkan puncak keberhasilan dalam organisasi tersebut (Muslimah, 2021).

Perilaku pemimpin wanita di organisasi HMJ telah dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu sehingga mereka berhasil mengembangkan dan mengubah organisasi kemahasiswaan lebih baik dengan cara mereka tersendiri. Beberapa peran dan tindakannya dalam organisasi yang membuat pemimpin bersifat multidimensional sehingga ia mampu mempengaruhi setiap pekerjaan anggotanya, berdiskusi dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan pada setiap anggotanya untuk saling berkembang dan aktif dalam organisasi. Melalui dengan berbagai tindakan tersebut, pemimpin wanita lebih dihargai dalam organisasi dan dijadikan sebagai teman atau saudara yang dapat saling bertukar cerita dan pengalaman dengan semua anggota organisasi kemahasiswaan.



Gambar 1. Analisis Kepemimpinan Wanita dalam Organisasi Kemahasiswaan.

Ruang lingkup analisis kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan mencakup beberapa aspek penting seperti sosial, akademik, dan masyarakat. Pemimpin wanita telah mengimplementasikan beberapa hal yang harus dijalankan dalam organisasi demi terbentuknya suatu organisasi yang bagus dan sesuai dengan harapan dari Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe untuk berkembang setiap organisasi mahasiswanya. Dengan dukungan dan partisipasi dari akademik dan masyarakat, kepemimpinan wanita diharapkan mampu mewujudkan nilai-nilai kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Musoli dan Elci yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan wanita memang dibutuhkan dalam organisasi kemahasiswaan untuk berkembang dengan cara yang berbeda. Untuk itu, pemimpin wanita

mempunyai peran dan hak yang sama dengan laki-laki untuk memimpin dan memperoleh kesetaraan yang sama, dalam konteks penelitian kepemimpinan wanita terdapat banyak hal yang harus mereka terapkan dalam memimpin organisasi kemahasiswaan agar kebijakan yang dipilih berjalan efektif dan dapat mencapai tujuan organisasi (Astuti & Afrizal, 2022; Aulia & Musoli, 2023; Elçi et al., 2012).

Efektivitas kepemimpinan wanita telah dilakukan dengan beberapa tahapan dalam organisasi kemahasiswaan, yaitu: Pertama, kemampuan *multitasking* yang baik; Kedua, kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaannya; Ketiga, pengalaman berorganisasi sehingga mereka mampu menjadi pemimpin; Dan yang terakhir, peningkatan kerja sama atau solidaritas dengan semua anggota organisasi. Setelah mengimplementasikan semua tahapan dalam organisasi kemahasiswaan, mereka menjadi lebih mudah untuk mengembangkan skill kepemimpinan dan menjadikan organisasi yang kreatif bagi semua pihak perguruan tinggi. Temuan ini juga dapat dijadikan sebagai bahan struktur dalam bekerja untuk menganalisis dan mempelajari lebih dalam terkait kebijakan yang harus diambil untuk mengembangkan organisasi kemahasiswaan khususnya organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Conclusion

Kepemimpinan wanita sangat penting dan berperan dalam menciptakan organisasi kemahasiswaan ke arah yang lebih positif dan berkembang. Sikap kepemimpinan wanita yang efektif dapat dilihat pada beberapa aspek yaitu (1) motivasi; (2) semangat; dan (3) diskusi dalam membentuk organisasi kemahasiswaan yang baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan wanita berbeda dengan gaya laki-laki, seperti kolaboratif, transformatif, dan transaksional. Kepemimpinan wanita juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, komunikasi, dan kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan. Oleh karena itu penting untuk terus mendukung dan mengembangkan peran kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan guna mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Penelitian ini lebih lanjut dianalisis lebih mendalam untuk mendukung pengembangan kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan secara lebih luas.

Implikasi penelitian yang diharapkan mampu memberikan dukungan dan saran kepada pemimpin wanita untuk terus memajukan organisasi kemahasiswaan dan dapat mengambil kebijakan-kebijakan yang relevan sangat penting. Ini menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya berhenti pada hasil, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang bisa diimplementasikan untuk mendukung perkembangan kepemimpinan wanita. Penelitian ini memperdalam pemahaman tentang kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan dan memberikan kontribusi yang berarti bagi literatur akademik, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan menganalisis berbagai aspek penting dari kepemimpinan wanita dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil dan implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan program yang mendukung kepemimpinan wanita dalam berbagai organisasi kemahasiswaan.

References

- Abror, M. (2020). Kepemimpinan Wanita Perspektif Hukum Islam. *TERAJU*, 2(01), 53–63. <https://doi.org/10.35961/teraju.v2i01.89>
- Astuti, T., & Afrizal, S. (2022). Realitas Peran Dan Hak Perempuan Dalam Lingkup Organisasi HMJ Di FKIP UNTIRTA (Perspektif Sosiologi Gender). *Sosial Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan IPS*, 2(2), 39. <https://doi.org/10.26418/skjpi.v2i2.54784>
- Aulia, A., & Musoli, M. (2023). Upaya Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Manajemen Melalui Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i2.76>
- Azmy, K., Rahman, F., & Muntasir, M. (2024). Discourse in Gender Studies: How Language Shapes Gender Narratives?. *Saree: Research in Gender Studies*, 6(1), 25-38. DOI: <https://doi.org/10.47766/saree.v6i1.2553>
- Baxter, J. (2017). Resolving a gender and language problem in women's leadership: Consultancy research in workplace discourse. *Discourse & Communication*, 11(2), 141–159. <https://doi.org/10.1177/1750481317691858>
- Best, D. L., & Gibbons, J. L. (2022). Women Across the History of Cross-Cultural Psychology: Research and Leadership. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 53(7–8), 976–992. <https://doi.org/10.1177/00220221221112366>
- Campuzano, M. V. (2019). Force and Inertia: A Systematic Review of Women's Leadership in Male-Dominated Organizational Cultures in the United States. *Human Resource Development Review*, 18(4), 437–469. <https://doi.org/10.1177/1534484319861169>
- Castellanos, M. (2016). Sustaining Latina Student Organizations. *Journal of Hispanic Higher Education*, 15(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1538192715592926>
- Debebe, G., Bilimoria, D., Vinnicombe, S., & Anderson, D. (2014). Special Issue: Women's Leadership Development Programs: Lessons Learned and New Frontiers. *Journal of Management Education*, 38(4), 608–611. <https://doi.org/10.1177/1052562914533088>
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>
- Flaxman, J. (2023). Storying the Gap: Women's Leadership Literacies. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 125(7–8), 354–379. <https://doi.org/10.1177/01614681231206709>
- Graham, A., Powell, M. A., & Truscott, J. (2016). Facilitating student well-being: relationships do matter. *Educational Research*, 58(4), 366–383. <https://doi.org/10.1080/00131881.2016.1228841>
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2002). *The Qualitative Researcher's Companion*. Sage.

- Imawati, R., & Bustan, R. (2011). Pengaruh Ideologi Peran Jender terhadap Pemberian Dukungan kepada Calon Pemimpin Perempuan pada Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(2), 85. <https://doi.org/10.36722/sh.v1i2.41>
- Imron, A., Shobirin, M., & Farda, U. J. (2019). Tracer Study: Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni PGMI UNWAHAS Lulusan Tahun 2015, 2016 Dan 2017. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1). <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2713>
- Intan Baiduri, Nabilatul Hasanah, Fadjar Maulana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782>
- J Abi, A. C., & Saadah, K. (2019). Peran Time Management Terhadap Perilaku Dan Persepsi Mahasiswa Dalam Organisasi. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4953>
- Khaerani, N. S. (2018). Peran Wanita Dalam Perubahan Sosial Melalui Kepemimpinan Posdaya. *SOSIETAS*, 7(1). <https://doi.org/10.17509/sosietas.v7i1.10352>
- Khairunnas, M., Daulay, H., & Saladin, T. I. (2022). Kepemimpinan Perempuan Aceh. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1559–1568. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7739>
- Kulkarni, A., & Mishra, M. (2022). Aspects of Women's Leadership in the Organisation: Systematic Literature Review. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(1), 9–32. <https://doi.org/10.1177/23220937211056139>
- Lumintang, D. A. (2019). Kepemimpinan Wanita Kristen: Suatu Sinergitas Antara Kesetaraan (Egalitarian) dengan Kemitraan (Partnership). *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, Dan Pendidikan*, 3(2), 57–72. <https://doi.org/10.51730/ed.v3i2.16>
- Madsen, S. R., Longman, K. A., & Daniels, J. R. (2012). Women's Leadership Development in Higher Education. *Advances in Developing Human Resources*, 14(1), 113–128. <https://doi.org/10.1177/1523422311429734>
- Maheshwari, G. (2023). A review of literature on women's leadership in higher education in developed countries and in Vietnam: Barriers and enablers. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(5), 1067–1086. <https://doi.org/10.1177/17411432211021418>
- Mahsun, M., Elizabeth, M. Z., & Mufrikhah, S. (2021). Female Candidates, Islamic Women's Organisations, and Clientelism in the 2019 Indonesian Elections. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 40(1), 73–92. <https://doi.org/10.1177/1868103420988729>
- Muslimah, I. R. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207>
- Nopryana, R. D., Syahid, A., & Romli, R. (2020). Peran Kepemimpinan Wanita Islam Dan Perubahan Sosial Masyarakat Lampung. *Ath Thariq Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 4(2), 264. https://doi.org/10.32332/ath_thariq.v4i2.2603
- Nurbayan, N. (2018). Gender dan Kemahasiswaan (Studi pada Keterlibatan Perempuan dalam Organisasi Kemahasiswaan di STKIP Bima). *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan*

- Sosiologi*), 2(1), 28–36. <https://doi.org/10.33627/es.v2i1.65>
- O’Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2015). A Framework for Developing Women Leaders: Applications to Executive Coaching. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 253–276. <https://doi.org/10.1177/0021886315575550>
- Omelicheva, M. Y., & Carter, B. (2024). The Queens’ gambit: Women leadership, gender expectations, and interstate conflict. *The British Journal of Politics and International Relations*. <https://doi.org/10.1177/13691481231221474>
- Permady, G. C., & Zulfikar, G. (2021). Pembentukan Karakter Kepemimpinan melalui Social Movement pada Organisasi Kemahasiswaan. *SOSIETAS*, 11(1), 35–42. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v11i1.36091>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Prastio, L. O., Abdillah, A., Nurlia, E., & Tati, T. (2021). Kepemimpinan Perempuan di Pemerintah Daerah: Kajian Kepemimpinan Perempuan Walikota Tangerang Selatan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 3(2), 103–114. <https://doi.org/10.47650/jglp.v3i2.261>
- Priatiningsih, S. (2018). Kepemimpinan Wanita Sebagai Kepala Sekolah Studi di SD Negeri Kecamatan Balung Kabupaten Jember. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.220>
- Roihanun, R., Zamroni, Z., & Salehudin, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita Dan Manajemen Sekolah Berbasis Digital Terhadap Kompetensi Guru Madrasah. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 159–173. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i1.1000>
- Rosyidah, A. (2021). Maskulinitas Dan Feminitas Kepemimpinan Pendidikan Islam: Kajian Deferensiasi Otak Laki-Laki Dan Perempuan Perspektif Neurosains. *Journal Evaluasi*, 5(1), 49. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.545>
- Sanchez-Hucles, J. V., & Davis, D. D. (2010). Women and women of color in leadership: Complexity, identity, and intersectionality. *American Psychologist*, 65(3), 171–181. <https://doi.org/10.1037/a0017459>
- Saputra, A. Z. (2019). Dukungan Laki-Laki terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas. *Jurnal Sosiologi Andalas*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.25077/jsa.5.1.1-11.2019>
- Saragih, H., Rosihana, R. E., Sinaga, E. D., Simanjuntak, M., Halim, A., Rahman, F., Mubarak, M., Faried, A., I., Ramadhina, R., & Yudhistira, D. (2024). *Masyarakat dan Kebudayaan Indonesia*. Yayasan Kita Menulis.
- SenthilKumar, G., Sommers, K. C., He, Y., Stark, K., Craig, T., Keval, A., Shah, N., Patel, K., & Meurer, J. (2023). Student Leadership Development Initiative for Medical Students: Lessons Learned From Transitioning to Virtual Modalities. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 10. <https://doi.org/10.1177/23821205231200731>

- Setiyawati, Y. (2019). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Suatu Organisasi. *EMPATI-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1). <https://doi.org/10.26877/empati.v6i1.4115>
- Setyoningrum, M. U. (2021). Cara Pemimpin Perempuan dalam Mengelola Konflik di Organisasi Kemahasiswaan. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(2), 175–197. <https://doi.org/10.21093/bjie.v1i2.4035>
- Siti Wuriyan. (2019). Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada KOPRI (Korps PMII Putri) Wilayah Lampung. *Mau'idhoh Hasanah : Jurnal Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 109–128. <https://doi.org/10.47902/mauidhoh.v1i1.36>
- Sumartini, N. W. E. (2021). Kepemimpinan wanita dalam kehidupan sosial perspektif hukum perkawinan. *Prosiding*, 1(1), 68–77. <https://prosiding.iahntp.ac.id>
- Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>