

Fenomena Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi Swasta Kaltim

Mardatillah & Novi Jatmiko Satria

STIE Madani, Balikpapan

Email: marda.tillah95@stiemadani.ac.id

Abstract

This research is motivated by the gap and scarcity of female leaders in private universities in East Kalimantan. As an illustration, in 2024, out of 56 universities with female leaders, only 6 will become Chairpersons of Colleges or Directors of Polytechnics, meaning that only 9.3% are represented, and the remaining 90.7% of the leaders are men. This study aims to determine how female leaders interpret their leadership. Next, what are the obstacles and barriers for female leaders in carrying out their leadership? Finally, what is the motivation of female leaders in interpreting their leadership? This research was conducted using a qualitative method with a phenomenological approach. The primary data source for this study is structured in-depth interviews. In contrast, secondary data is documentation and observation of activities and people in this study. The data collection technique is in the form of in-depth interviews with the main informants, namely 5 female leaders of private universities in East Kalimantan and 5 more people, namely key informants from the foundation. The data collection method includes documentation in the form of data on the progress and performance of the primary informants and the progress of the campus led by female leaders. The results of this study are 1. Female leaders interpret their leadership as an act of worship as well as a form of self-actualization. 2. The obstacles and barriers faced are divided into external and internal.

Keywords leadership, female, private university leader.

1. Pendahuluan

Isu kepemimpinan perempuan saat ini menjadi menarik untuk dibahas. Hal ini sebenarnya sudah dimulai sejak awal abad ke-20 yang banyak menyampaikan arti kesetaraan dan keadilan gender. Bahkan Millenium Development Goals (MDG's) satu dari tiga tujuannya memfokuskan kepada upaya kesetaraan dan keadilan gender. Hal ini menjadi perhatian untuk menciptakan peradaban manusia yang lebih adil dan lebih damai dari semua perbedaan dan ketidakadilan gender yang ada.

Hal inilah yang harus terus didorong untuk pengembangan perguruan tinggi kampus bukan hanya tempat orang-orang berpendidikan namun juga memiliki *sense of gender* yang baik. Perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas kepemimpinan perempuan di dunia pendidikan. Adanya dukungan yang kuat bagi para perempuan agar dapat meruntuhkan berbagai hambatan, baik karena nilai-nilai tradisional, struktur, budaya, atau pribadi yang menghalangi perkembangan personal maupun profesional. Karakteristik kepemimpinan demokratis perlu dikembangkan untuk mendorong perempuan dan laki-laki menjadi pemimpin berkualitas di masa depan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Saat ini di Kaltim sendiri tidak banyak pimpinan perempuan. Sebagai gambar saja tahun 2024 ini ada 56 perguruan tinggi dengan pemimpin perempuan hanya 6 orang baik sebagai Ketua Sekolah Tinggi maupun Direktur Politeknik, artinya hanya 9,3% yang mewakili sisanya 90,7% pemimpin perguruan tinggi adalah laki-laki. Padahal untuk ranah politik saja perempuan aspirasinya sebanyak 20% mewakili. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini berupa kesenjangan dan kelangkaan pemimpin perempuan di perguruan tinggi swasta di Kaltim yang menjadi kajian peneliti. Selain kajian terkait kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi swasta masih terbatas dan perempuan untuk tampil sebagai pemimpin diibaratkan Bass (1990) dan Klenke (1996) dalam Faraz,N,J (2013) sebagai fenomena atap kaca yaitu adanya hambatan yang seolah-olah tidak terlihat, tembus pandang, tetapi dalam kenyataannya merintangi akses perempuan dan kaum minoritas lain dalam menuju kepemimpinan puncak. Fokus penelitian ini adalah untuk melihat fenomena di lapangan terkait kepemimpinan perempuan di Kaltim selanjut mengali lebih mendalam terkait makna yang tersurat dan tersirat agar memberikan data dan fakta atas fenomena di lapangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat : (1) Bagaimana pemimpin perempuan memaknai kepemimpinannya ? (2) Apa saja yang menjadi kendala dan hambatan pemimpin perempuan dalam melakukan kepemimpinan ? (3) Apakah motivasi pemimpin perempuan dalam memaknai kepemimpinannya ?

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan didefinisikan oleh Robbins, Stephen P. Dan A. Judge, Timothy., (2017) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan memegang peranan penting dalam memahami perilaku kelompok hal ini bukan hanya pemimpin mengarahkan untuk menuju tujuan tapi pemimpin juga memiliki strategi sekaligus memiliki pendekatan agar bawahnya memahami dan mengerti arahan untuk mencapai tujuan tersebut. Saat ini fenomena yang ada bahwa berbagai instansi perempuan menduduki posisi sebagai pimpinan. Namun fakta pemimpin perempuan masih kurang dibanding dibanding laki-laki untuk level yang sama. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bass (1990) dan Klenke (1996) dalam Evans, David P., (2014) sebagai fenomena atap kaca atau glass ceiling yaitu adanya hambatan yang seolah-olah tidak terlihat, tembus pandang, tetapi dalam kenyataannya merintangi akses perempuan dan kaum minoritas lain dalam menuju kepemimpinan puncak.

Penelitian yang dilakukan Kristiyanti , O.S., Suharnomo dan Mahfudz (2016) dalam penelitian kepemimpinan perempuan pada perguruan tinggi di Semarang menemukan faktor yang membuat pimpinan wanita yang terpilih menjadi dekan karena memiliki karakteristik dan kepribadian yang baik dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menekankan kepada dukungan, komunikasi intensif, motivasi, pengembangan sumber daya manusia, perubahan, dan partisipasi. Meskipun mendapatkan kendala yang dihadapi dekan wanita di Kota Semarang selama memimpin berasal dari dalam dan dari luar. Kendala dari dalam yang dialami dekan adalah kesulitan berkomunikasi dengan dosen senior. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhizkhy, Dzikra (2017) yang juga meneliti tentang fenomena kepemimpinan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

perempuan di Universitas Pendidikan Indonesia menemukan bahwa konstruksi sosial di Universitas Pendidikan Indonesia yang masih menganggap peran perempuan sama dengan laki-laki namun tidak memimpin. Begitu juga motivasi pemimpin perempuan adalah ingin menunjukkan keberadaan dan kemampuan diri selain sebagai aktualisasi. Kondisi tidak banyak diambil perannya oleh perempuan karena kendala yang dimiliki baik internal maupun eksternal. Namun yang menarik dari hasil penelitian ini peneliti menemukan bahwa dampak positif pemimpin perempuan bagi lembaga yakni menjadi lebih teratur, teliti, terstruktur dan menjadikan pekerjaan sesuai jadwal. Sedangkan bagi keluarga kepemimpinan perempuan menjadi sikap profesionalisme dalam bekerja meskipun dampak negatif yang dirasakan tetap ada seperti emosional dan pengambil keputusan perempuan cenderung lebih lama dan hati-hati. Bagi keluarga pimpinan perempuan terlihat dominan dalam keluarga.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Di mana dalam penelitian ini peneliti ingin menemukan atau mendeskripsikan atas fenomena sosial dari kesadaran informan utama dan kunci berdasarkan pengalaman hidup mereka. Sumber data penelitian ini adalah data primer berupa wawancara mendalam secara struktur yang sudah didesain sebelumnya oleh peneliti sedangkan data sekunder adalah dokumentasi dan observasi atas aktivitas dan orang di dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam pada informan utama yakni para pimpinan perempuan perguruan tinggi swasta di Kaltim sebanyak 5 orang dan 5 orang lagi yakni informan kunci dari pihak yayasan perguruan tinggi swasta di Kaltim. Dokumentasi berupa data kemajuan dan kinerja informan utama juga kemajuan kampus yang dipimpin oleh pimpinan perempuan. Selanjutnya ada data observasi berisi pengamatan yang dilakukan oleh peneliti atas aktivitas dan orang dalam penelitian ini khususnya informan utama yakni pimpinan perempuan perguruan tinggi swasta di Kaltim. Teknik analisa data peneliti menggunakan horionalisasi data yakni menginventarisasi pernyataan-pernyataan penting, membuat kelompok makna dan tema, menulis deskripsi tekstual dan struktural, esensi makna. Sebagaimana yang disampaikan Cresswell (2013) dalam Mardatillah (2020) bahwa salah satu analisa data yang bisa dilakukan oleh peneliti adalah membagikan hasil secara tekstual dan struktural kepada informan agar bersama-sama mengecek kembali hasil yang diperoleh peneliti. Sebagai langkah terakhir menguraikan kembali hasil yang diperoleh untuk mensistesis hasil proses analisa data agar diperoleh kesimpulan sementara.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa semua pemimpin perempuan yang menjabat sebagai pemimpin di perguruan tinggi swasta di Kaltim ini berjumlah 6 orang namun 1 orang tidak memenuhi persyaratan untuk dimasukkan dalam penelitian sehingga hanya digunakan 5 orang saja. Untuk 3 orang pemimpin perempuan ini sudah menjalankan sebagai pemimpin dalam 2 periode dan 2 orang baru menjabat sebagai pemimpin. Keseluruhan pemimpin perempuan ini juga telah berumah tangga dan juga menjabat sebagai dosen tetap yayasan. Keseluruhan pemimpin perempuan juga berusia diatas 35 tahun dan dibawah usia 55 tahun ini bermakna

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

adalah usia yang produktif. Informan utama juga yang berpendidikan S3 sebanyak 2 orang dan 3 orang berpendidikan S2. Informan kunci yang berjumlah 5 orang tersebut adalah dari yayasan yang mengetahui kinerja dan kemampuan para pemimpin perempuan yang ada. Sesuai tujuan penelitian yang ingin mengetahui beberapa hal dari penelitian ini dibagi atas :

Pemimpin perempuan memaknai kepemimpinanannya. Informan pemimpin perempuan memaknai kepemimpinan sebagai mencintai apa yang dipimpin, bekerja sama banyak mendengar dan menjadi diri sendiri yang dijelaskan sebagai pemimpin bagi diri sendiri dan keluarga yang didukung *growth mindset*. Bagi beliau kampus yang dipimpin sebagai keluarga keduanya hal ini juga didukung oleh pernyataan dari informan yayasan yang menyebutkan bahwa beliau bukan hanya lebih pantas dari yang lain namun juga memiliki sifat kepemimpinan dan mengayomi bawahan sekaligus bersikap perfeksionis yang menginginkan kesempurnaan untuk semua aspek. Meskipun berbeda dengan informan berikutnya namun secara keseluruhan mirip yakni lebih mengayomi namun condong ke pola maternalisasi dimana memasukan sifat keibuan dan perasaan yang lebih dominan dalam organisasi. Ini bermakna bahwa pemimpin perempuan ini disatu sisi menjadi seorang ibu dan disisi lain sebagai pemimpin. Hal ini didukung oleh pernyataan dari yayasan beliau yang menyebutkan ibu ini memang bersifat keibuan dan memimpin sebagai seorang ibu kepada anaknya yang menganggap bawahan adalah anak-anak yang harus dibina dan dididik. Selanjutnya informan berikutnya memaknai kepemimpinan sebagai bentuk pengabdian kepada bangsa dan negara dengan adanya amanah jabatan dan tanggung jawab hal ini dibenarkan oleh yayasan beliau yang menyebut ibu ini memang bertanggung jawab atas semua amanah pekerjaan yang diberikan dari awal beliau bergabung sampai sekarang demikian juga bentuk pengabdian kepada jabatan yang beliau pegang membuat yayasan ini memilih beliau jadi pimpinan.

Selanjutnya bentuk makhluk sosial yang multitasking dimana menurut informan sebagai seorang pemimpin harus membuktikan diri untuk mampu mengeksplorasi terus dirinya dengan pendekatan *caring* dan *nurturing* namun tetap tegas. Ini dibenarkan dikonfirmasi oleh pihak yayasan bahwa beliau adalah sosok pemimpin yang tegas namun dibalik ketegasan memiliki rasa perhatian dan memperhatikan para bawahannya. Berikutnya adalah makna kepemimpinan bagi informan berikutnya adalah bentuk pelayanan diri dan sekaligus menunjukkan bahwa perempuan tak kalah secara pendidikan, kompeten maupun kemampuan kepemimpinannya dan kondisi dibenarkan oleh pihak yayasan yang menyatakan bahwa informan sebagai pemimpin di kampus bersikap tegas namun juga tetap memaknai perasaan dalam berpikir dan bertindak. Dari dua terakhir informan berikut ini peneliti menyimpulkan sementara bahwa beliau memiliki karakter yang sama yakni tegas sekaligus lembut, artinya logis tanpa menghilangkan kelembutannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan peneliti, peneliti juga mengumpulkan data berupa dokumentasi kemajuan kampus yang dilakukan para pemimpin perempuan ditambahkan dengan observasi peneliti atas aktivitas beliau saat beraktivitas di kampus. Untuk memudahkan memahami hasil penelitian ini maka peneliti membuatkan tabel pemimpin perempuan memaknai kepemimpinan seperti hal ini :

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 1. Pemimpin Perempuan memaknai kepemimpinan

Makna	Keterangan
Mencintai apa yang dipimpin, bekerja sama banyak mendengar dan menjadi diri sendiri	Perempuan menjadi pemimpin bagi diri sendiri dan keluarga yang didukung <i>growth mindset</i>
Perempuan yang lebih condong kepada pola maternalisasi dimana lebih mengayomi	Lebih memasukkan sifat keibuan dan perasaan yang lebih dominan dalam organisasi
Sebagai bentuk pengabdian kepada bangsa dan negara	Adanya tanggung jawab atas amanah pekerjaan
Makhluk sosial yang multitasking	Makhluk yang mampu melakukan banyak hal, membuktikan diri mampu sekaligus mengeksplorasi terus dirinya dengan pendekatan <i>caring</i> dan <i>nurturing</i> namun tetap tegas
Sebagai bentuk pelayanan diri dan sekaligus menunjukkan bahwa perempuan tak kalah secara pendidikan, kompeten maupun kemampuan kepemimpinannya	Bersikap tegas dan berpikir logis namun tetap memakai perasaan dalam berpikir, berbicara dan bertindak

Dari analisa atas temuan dari penelitian ini dapat disimpulkan sementara bahwa pemimpin perempuan memaknai kepemimpinan sebagai amal ibadah sekaligus sebagai aktualisasi diri sebagai makhluk sosial yang memiliki kelebihan multitasking. Pemimpin perempuan yang tidak hanya mewakili dirinya tapi juga keluarga sekaligus memadukan antara bersikap logis dan tegas namun memiliki perasaan dengan sikap keibuan dan perasaan.

Kendala dan hambatan yang dihadapi pemimpin perempuan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala dan hambatan yang dialami oleh pemimpin perempuan. Dari yang ditemukan oleh peneliti berupa dokumentasi, observasi aktivitas menemukan beberapa hal yakni secara umum peneliti membagi sebagai faktor internal dan eksternal. Hal ini sejalan yang disampaikan oleh Kristiyanti, O.S., Suharnomo dan Mahfudz (2016) yang menyebutkan bahwa salah satu kendala dan hambatan yang dimiliki pemimpin perempuan adalah salah satunya adalah saat mendorong untuk kuliah s3, menambah professor dan komunikasi dengan senior ini salah satu bagian dari eksternal yang menjadi kendala seorang pemimpin perempuan dengan demikian juga yang ditemukan oleh peneliti yang bahwa motivasi pemimpin perempuan dari diri sendiri menjadi kekuatan sekaligus kendala karena memiliki emosi yang tidak stabil dan keterbatasan kecapakan pemimpin menurut informan dari yayasan juga tekanan sekaligus tuntutan akan tugas dan pekerjaan sebagai pemimpin.

Hal ini bukan hanya karena pemimpin perempuan yang memimpin perguruan tinggi swasta di

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kaltim semuanya posisi menikah dan memiliki suami dan anak yang artinya saat pulang kantor harus mengerjakan domestik, berbeda dengan laki-laki artinya manajemen waktu seorang ibu sekaligus pemimpin harus bagus agar semua bisa berjalan seimbang dan bersama-sama artinya saat tertentu ada yang dikalahkan untuk kepentingan yang lebih prioritas dan urgensi. Belum lagi harus mengayomi sekaligus mengatur dosen atau tenaga kepentingan yang senior dan tidak ada keinginan maju. Ini tantangan sekaligus peluang bagi pemimpin perempuan untuk mampu menunjukkan kompetensinya.

Di hasil penelitian yang temukan Nurhizkhy, Dzikra (2017) bahwa apa yang dirasakan pimpinan perempuan ada dua hal yakni pertama bahwa ada pemikiran bahwa perempuan bukanlah pemimpin yang layak dan tidak ada dukungan sesama perempuan untuk berkembang. Ini juga sebenarnya yang mirip ditemukan peneliti namun kurang lebih sama yakni saat tidak adanya tekanan sekaligus tuntutan terutama dari sesama perempuan sementara laki-laki menganggap bahwa pemimpin perempuan tidak layak untuk memimpin institusi pendidikan untuk level manajer ke atas.

Hal ini tak jauh dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimah, I. R (2021) bahwa kepemimpinan perempuan memiliki ciri khas tertentu namun bukan berarti tak mampu dibanding dengan laki-laki namun tuntutan pekerjaan tersebut dan budaya organisasi yang tidak mendukung perempuan untuk berkembang di Indonesia dengan adanya pemikiran bahwa perempuan hanya layak untuk level manajer ke bawah dan seorang laki-laki tak layak dipimpin oleh seorang perempuan. Kristiyanti, O.S., Suharnomo dan Mahfudz (2016) juga menyebutkan bahwa kendala di bidang akademik yang miliki oleh pemimpin perempuan adanya stereotype gender artinya adanya budaya yang tidak menerima wanita sebagai pemimpin disamping adanya kesulitan yang dihadapi dianggap tidak pantas untuk seorang wanita ini juga dikemukakan Bass (1990) dan Klenke (1996) juga yang disampaikan Ryan & Haslam (2007) dalam Evans, D (2014), bahwa kendala dalam kepemimpinan wanita yaitu adanya *glass border* seperti yang disampaikan peneliti dalam bahasan teori diatas. Untuk dapat memahami hasil penelitian maka peneliti membuatkan tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Kendala dan hambatan

Kendala
Motivasi dari diri sendiri, emosi yang tidak stabil dan terbatasnya kecakapan pemimpin, tidak adanya dukungan dari orang terdekat, tidak adanya kepercayaan dari perusahaan dan terlalu banyak tekanan sekaligus tuntutan
Tuntutan untuk lebih banyak bersabar dan toleransi terhadap karyawan dan staf
Adanya kendala waktu yang selalu berbenturan dengan tugas sebagai ibu rumah tangga
Memimpin dosen senior untuk mengikuti aturan LLDIKTI serta kebiasaan pegawai lama yang kurang disiplin dan terkadang konflik kepentingan dengan yayasan
Memimpin dosen senior dan pendidikan tinggi yang tidak memahami aturan dan ketentuan sebagai dosen yayasan sekaligus tuntutan kerjaan dan tekanan atas banyak ketentuan dari DIKTI agar kampus bisa tetap berjalan dan sesuai aturan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Motivasi pemimpin perempuan dalam memaknai kepemimpinannya. Terakhir penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui motivasi apa saja yang dimiliki pemimpin perempuan dalam memaknai kepemimpinannya. Hasil yang diperoleh dari peneliti dari observasi, dokumentasi dan wawancara. Sebagaimana temuan peneliti bahwa motivasi yang dimiliki oleh pemimpin perempuan adalah membangun komunikasi yang jujur, terbuka, koneksi dengan anggota tim, mendorong pertumbuhan pribadi tim dan profesionalisme kerja, terbuka atas ide-ide baru dan bekal di dunia dan akhirat. Ini juga dibenarkan dari Yayasan dan hasil observasi juga dari dokumentasi kemajuan pimpinan perempuan ini yang memfokuskan atas profesionalisme bekerja atas perubahan hal-hal yang berkembang dan kemajuan yang diminta oleh pendidikan tinggi, artinya motivasi yang dibangun dan dilakukan oleh pemimpin perempuan ini adalah sikap keterbukaan dalam memimpin kampusnya.

Berikutnya informan yang menjadikan amal ibadah dan proses transfer ilmu sekaligus amanah dari orang tua, ini artinya pemimpin perempuan ini motivasi personal yang dimiliki oleh pemimpin perempuan ini sangat pribadi yakni beramal sekaligus menjalankan amanah dari orang tua yang bukan hanya menjalankan amanah dari Yayasan yang menunjuk dirinya tapi juga menganggapnya sebagai bagian amanah dari orang tuanya. Hal ini juga diiyakan oleh pihak Yayasan bahwa pemimpin perempuan yang memimpin kampusnya dimana orang tuanya memang menitipkan pemimpin perempuan tersebut untuk bekerja di kampusnya namun dengan seiring waktu beliau berproses dan berkembang menjadi individu dan akhirnya melalui proses panjang menjadi pemimpin. Ini juga yang terjadi pada informan ketiga yang menjadikan amal ibadah dunia akhirat ketika bekerja di dunia pendidikan. sekaligus bentuk aktualisasi dirinya. Artinya motivasi secara personal dan ini juga yang terjadi pada informasi kelima yang menjadi motivasi memaknai kepemimpinannya adalah pengabdian melalui pelayanan aktualisasi dirinya secara individu seorang pemimpin, artinya pemimpin perempuan ini memaknai kepemimpinannya sebagai motivasi secara pribadi yakni amanah dari orang tua.

Terakhir motivasi dari pemimpin perempuan adalah ingin membuat kampus yang dipimpinnya lebih maju dan berkembang artinya ini adalah bukti pembuktian diri pemimpin ini agar bisa diakui tak kalah mampu memimpin dibanding dengan laki-laki. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhizkhy, Dzika (2017) menyebutkan bahwa motivasi pemimpin wanita adalah aktualisasi dan ingin menunjukkan bahwa wanita tak kalah hebatnya dibanding laki-laki. Begitu juga hasil yang dilakukan oleh Kristiyanti, O.S., Suharnomo dan Mahfudz (2016) dalam meneliti kepemimpinan wanita pada perguruan tinggi di Semarang menunjukkan dalam memimpin gaya yang digunakan pemimpin wanita di Semarang menjadikan motivasi menjadi sebagai salah satu dari gaya kepemimpinannya artinya saat pemimpin memiliki motivasi secara internal maka secara tidak langsung memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dan dosennya meskipun mereka lebih senior dan usia lebih tua daripada usia pemimpin perempuan tersebut. Hal yang serupa yang ditemukan dalam penelitian Mardatillah (2021) bahwa motivasi adalah salah satu yang menjadi pendorong perempuan untuk mengembangkan dirinya artinya untuk dapat memotivasi dirinya seorang perempuan memiliki kekuatan dapat berupa kepercayaan diri dan kompetensi yang dimiliki sekaligus bagian mengaktualisasikan dirinya hal ini disebabkan di dunia pendidikan bukan hanya menjadi hal umum di dominasi oleh

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

perempuan. Untuk mampu memahami hasil penelitian ini maka peneliti membuat tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Motivasi Dalam Memaknai Kepemimpinannya

Motivasi
Membangun komunikasi yang jujur, terbuka, koneksi dengan anggota tim, mendorong pertumbuhan pribadi tim dan profesionalisme kerja, terbuka atas ide-ide baru dan bekal di dunia dan akhirat
Sebagai amal ibadah, proses transfer ilmu dan amanah dari orang tua
Sebagai pengabdian diri kepada Tuhan melalui pelayanan pada sesama manusia
Ingin membuat kampus yang saya pimpin lebih maju dan berkembang
Amanah dari orang tua, sebagai amal ibadah dunia akhirat dan bentuk aktualisasi diri

5. Kesimpulan

Hasil penelitian dari telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Para pemimpin perempuan memaknai kepemimpinannya sebagai amal ibadah sekaligus bentuk aktualisasi dirinya. (2) Kendala dan hambatan yang dihadapi terbagi atas eksternal dan internal. (3) Motivasi yang dimiliki adalah amanah dan ingin memajukan kampus yang dipimpin.

Referensi

- Evans, David P., (2014), "Aspiring To Leadership...A Woman's World?", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 148, 543-550.
- Kristiyanti , O.S., Suharnomo dan Mahfudz (2016). Kepemimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi Pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Dekan Wanita di Kota Semarang). *Tesis. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro*
- Mardatillah. (2020). Pengembangan Diri Dosen. *Psikostudia. Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9 (3). 176-184
- Mardatillah , (2021). Aktualisasi Diri Dosen Perempuan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Psikoborneo*, 9 (2), 452-460.
- Muslimah, I. R (2021). Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198-207.
- Nurhizkhy, Dzikra (2017). Fenomena Kepemimpinan Perempuan di Universitas Pendidikan Indonesia : Studi Deskriptif Terhadap Perempuan Pemegang Jabatan Struktural Akademik dan Struktural Non Akademik. *Tesis. Universitas Pendidikan Indonesia*
- Rahayu, E.A dan Faraz,N,J (2019). The Transformational Leadership of the Female Leader in Pesantren. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 27(2), 299-332
- Robbins, Stephen P. Dan A. Judge, Timothy., (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.Salemba Empat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)