

Pemberdayaan Kepemimpinan Perempuan dalam Program Studi: Studi Kasus Universitas Swasta di Samarinda

Mahkamah Brantasari^{a,1}, Aris Ananta^{b,2}, Ayu Anggraeni^{c,3}, Warman^{d,4}

^a Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Jl. Wahid Hasyim, Samarinda dan 75117, Indonesia

^b BKKBN Kota Samarinda, Samarinda dan 75117, Indonesia

^c SMP Al Azhar Kota Samarinda, Samarinda dan 75117, Indonesia

^d Universitas Mulawarman, Samarinda dan 75117, Indonesia

¹ mahkamah@uwgm.ac.id; ² aris.ananta58@gmail.com; ³ ayuanggraeni9226@gmail.com; ⁴ warman@fkip.unmul.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 7 Maret 2024

Direvisi: 27 April 2024

Disetujui: 15 Juni 2024

Tersedia Daring: 1 Juli 2024

Kata Kunci:

*Kepemimpinan perempuan
Pemimpin program studi*

ABSTRAK

Kepemimpinan perempuan dalam program studi juga dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi perempuan lainnya untuk mengejar karier akademik dan kepemimpinan. Ini dapat membantu meningkatkan aksesibilitas terhadap kesempatan pendidikan dan profesional bagi perempuan. Metode ini melibatkan analisa mendalam tentang delapan program studi yang dipimpin oleh perempuan yang ada pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Samarinda. Peneliti dapat memeriksa bagaimana kepemimpinan perempuan mempengaruhi budaya organisasi, kebijakan, dan hasil program studi tersebut. Sehingga studi kasus dilakukan dalam upaya mendapatkan data terkait dengan kepemimpinan pada delapan program studi yang dipimpin oleh perempuan. Model peran yang mendorong inspirasi, kepemimpinan perempuan dapat menjadi model peran yang kuat bagi mahasiswa dan staf, terutama bagi perempuan, dalam menunjukkan bahwa karier akademik yang sukses dapat dicapai oleh semua orang tanpa memandang gender. Dengan menginspirasi dan memberikan dukungan, kepemimpinan perempuan memotivasi anggota program studi untuk meraih potensi terbaik mereka dan berkontribusi pada kesuksesan bersama. kepemimpinan perempuan mempengaruhi budaya organisasi, kebijakan, dan hasil program studi. Kepemimpinan perempuan pada PTS di kota Samarinda tidak hanya membawa dampak positif bagi kemajuan dan pengembangan program studi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai inklusifitas, empati, dan kesetaraan dalam lingkungan akademik, menciptakan peluang yang lebih luas bagi pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

ABSTRACT

Keywords:

Female leadership

Study program leaders

Women's leadership in study programs can also provide inspiration and motivation for other women to pursue academic and leadership careers. This can help increase accessibility to educational and professional opportunities for women. This method involves an in-depth analysis of eight study programs led by women at one of the Private Universities (PTS) in the city of Samarinda. Researchers can examine how women's leadership influences organizational culture, policies, and study program outcomes. So a case study was carried out in an effort to obtain data related to leadership in eight study programs led by women. Role models that encourage inspiration, female leadership can be powerful role models for students and staff, especially for women, in demonstrating that a successful academic career is achievable for everyone regardless of gender. By inspiring and providing support, female leadership motivates study program members to reach their best potential and contribute to collective success. Women's leadership influences organizational culture, policies and study program outcomes. Women's leadership at private universities in the city of Samarinda not only has a positive impact on the progress and development of study programs, but also strengthens the values of inclusivity, empathy and



1. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam program studi yang dipimpin oleh perempuan mencakup sejumlah temuan dan diskusi dalam literatur akademik, serta pengalaman praktis di berbagai institusi pendidikan. Kepemimpinan perempuan di program studi merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan keragaman dan inklusi dalam pendidikan tinggi. Memiliki perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih representatif bagi mahasiswa dan staf dari berbagai latar belakang.

Kepemimpinan perempuan dalam program studi juga dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi perempuan lainnya untuk mengejar karier akademik dan kepemimpinan. Ini dapat membantu meningkatkan aksesibilitas terhadap kesempatan pendidikan dan profesional bagi perempuan. Fred E. Fielder, menyatakan pentingnya fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan. Ini sesuai dengan prinsip dasar teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang efektif untuk semua situasi (Erlangga, 2018). Sebaliknya, kepemimpinan yang sukses melibatkan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan konteks dan kebutuhan situasional yang berbeda. (Afriani., 2021)

Pemimpin perempuan sering kali membawa perspektif yang unik dalam menghadapi isu-isu yang dihadapi oleh program studi, termasuk isu-isu seperti kesetaraan gender, keseimbangan kehidupan kerja, dan kebutuhan mahasiswa yang beragam. Meskipun ada banyak manfaat dari kepemimpinan perempuan dalam program studi, perempuan pemimpin sering menghadapi tantangan yang unik, termasuk stereotip gender, bias, dan ekspektasi yang berbeda dalam kepemimpinan. Kepemimpinan transaksional umumnya melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan kepada pengikut yang mencapai tujuan tertentu atau memenuhi harapan yang telah ditetapkan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa laki-laki lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transaksional, sementara perempuan lebih cenderung menonjolkan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, di sisi lain, melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengembangan visi bersama, yang bertujuan untuk mendorong pengikut mencapai potensi terbaik mereka dan mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan laki-laki. (Bass, 1994).

Gibson (2005:125) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik itu anggota tim, rekan kerja, atau masyarakat, untuk melakukan tindakan tertentu atau mengadopsi pandangan tertentu. (Sumartini, 2021). Pemimpin harus mampu mendorong dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan membangkitkan semangat, memotivasi, dan membimbing orang lain menuju kesuksesan. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota tim atau kelompok, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Thariq (2015), perempuan juga dapat berpartisipasi dalam musyawarah memungkinkan perempuan untuk membawa perspektif yang berbeda dan unik ke dalam proses pengambilan keputusan. Mereka cenderung memperhatikan aspek-aspek sosial dan emosional dalam pengambilan keputusan, serta memperhitungkan dampaknya terhadap berbagai pihak

yang terlibat (Halimatuzzahro., 2020). Pakar manajemen sering menganjurkan kepada semua pemimpin, termasuk pemimpin perempuan, untuk mendorong budaya kerja yang inklusif di mana musyawarah dan kolaborasi didorong. Dengan melibatkan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin perempuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih demokratis, responsif, dan memotivasi.

Pemikiran (Robbins, 1998) terkait dengan isu gender adalah bahwa pertama menyamakan laki-laki dan perempuan dalam konteks kepemimpinan cenderung mengabaikan perbedaan yang ada di antara keduanya. Ini berarti bahwa pendekatan yang melihat laki-laki dan perempuan sebagai sama persis dalam hal gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial dapat mengabaikan realitas bahwa terdapat perbedaan individu dan kontekstual yang penting antara kedua jenis kelamin tersebut. Kedua adalah bahwa perbedaan utama antara laki-laki dan perempuan dalam konteks kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang digunakan. Robbins juga menyoroti bahwa perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis, sementara laki-laki cenderung merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat direktif, yang menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah. Pemikiran ini menyoroti pentingnya memahami dan menghargai perbedaan individual dan preferensi gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks organisasi. Hal ini juga menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang inklusif, yang memungkinkan setiap individu untuk membawa kontribusi yang berharga sesuai dengan gaya kepemimpinan dan kekuatan mereka masing-masing.

Kadang-kadang, dalam situasi tertentu, pemimpin perlu menggunakan otoritas atau kekuatan untuk memaksa orang atau kelompok untuk mengikuti arahan atau keputusan tertentu. Namun, ini harus dilakukan dengan bijaksana dan hanya jika benar-benar diperlukan. Setiap tindakan kepemimpinan harus diarahkan menuju pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dan berusaha untuk membawa orang lain ke arah itu. (Makawimbang, 2012)

Penting bagi institusi pendidikan untuk memberikan dukungan yang kuat bagi perempuan pemimpin, termasuk melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan profesional, dan jaringan dukungan. Budaya organisasi di lembaga pendidikan sering kali menempatkan nilai pada keterlibatan sosial, empati, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Oleh karena itu, pemimpin perempuan cenderung lebih diidentifikasi dengan aspek-aspek manajemen yang menekankan pada hubungan interpersonal dan kesejahteraan individu, seperti kegiatan-kegiatan spiritual.

Stereotip gender tentang perempuan yang lebih "lembut", penuh perhatian, dan peduli dapat mempengaruhi persepsi terhadap perempuan dalam peran pemimpin. Ini dapat menyebabkan persepsi bahwa perempuan lebih cocok untuk peran manajemen yang melibatkan aspek-aspek emosional dan interpersonal (Umar Sidiq., 2021). Kepemimpinan perempuan dalam program studi juga dapat memiliki dampak yang positif pada pengalaman belajar mahasiswa, memperkaya pengajaran dengan berbagai perspektif, dan menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua mahasiswa.

Pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dan berusaha untuk membawa orang lain ke arah itu. Definisi tersebut mencerminkan kompleksitas peran seorang pemimpin dan menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang memiliki otoritas atau kekuatan, tetapi juga tentang kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing orang lain menuju tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2003:9) melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan tujuan atau arah yang diinginkan. Proses ini dapat meliputi berbagai cara

pengaruh, mulai dari memberikan motivasi, memberikan instruksi, memberikan contoh, hingga membangun hubungan interpersonal yang kuat. Dari ulasan tersebut maka beberapa hal yang ingin diketahui terkait dengan kepemimpinan perempuan pada program studi di salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) kota Samarinda.

2. Metode

Metode ini melibatkan analisa mendalam tentang delapan program studi yang dipimpin oleh perempuan yang ada pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Samarinda. Peneliti dapat memeriksa bagaimana kepemimpinan perempuan mempengaruhi budaya organisasi, kebijakan, dan hasil program studi tersebut. Sehingga studi kasus dilakukan dalam upaya mendapatkan data terkait dengan kepemimpinan pada delapan program studi yang dipimpin oleh perempuan. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif, peneliti berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersifat deskriptif, mendalam, dan kontekstual, seperti wawancara, observasi, atau analisis dokumen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelajahi berbagai dimensi dari fenomena yang diteliti dan memahami konteksnya dengan baik. (Herdiansya, 2010).

3. Hasil dan Pembahasan

Perolehan informasi, pengamatan, observasi, dokumentasi yang dilakukan secara langsung dan juga wawancara diperoleh berbagai pengetahuan dan pengalaman dalam kaitannya dengan budaya organisasi, kebijakan dan hasil dari program studi tersebut. Definisi kepemimpinan merangkul berbagai aspek penting dari peran seorang pemimpin, yaitu a). Kemampuan mempengaruhi, dimana seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik itu anggota tim, rekan kerja, atau masyarakat, untuk melakukan tindakan tertentu atau mengadopsi pandangan tertentu. b). Mendorong dan mengajak, dimana pemimpin harus mampu mendorong dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan membangkitkan semangat, memotivasi, dan membimbing orang lain menuju kesuksesan. c). Menuntun dan mengarahkan, yaitu seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota tim atau kelompok, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif menuju tujuan yang ditetapkan. d). Menggerakkan dan memaksa, kadang-kadang dalam situasi tertentu, pemimpin perlu menggunakan otoritas atau kekuatan untuk memaksa orang atau kelompok untuk mengikuti arahan atau keputusan tertentu. Namun, ini harus dilakukan dengan bijaksana dan hanya jika benar-benar diperlukan. e). Memiliki tujuan tertentu, setiap tindakan kepemimpinan harus diarahkan menuju pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

a. Budaya Organisasi

Menurut Jones, kultur organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan nilai dan hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang di luar organisasi (Fahmi, 2013). Kultur organisasi terdiri dari nilai-nilai yang dianut dan dipertahankan oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mencakup keyakinan, prinsip, dan norma-norma yang menjadi pedoman bagi perilaku dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Budaya organisasi yang ada di PTS ini mencakup hasil berbagi, yang mengacu pada pengalaman, cerita, tradisi, dan pengetahuan yang dibagikan oleh anggota organisasi. Ini mencerminkan cara anggota organisasi memahami dan memberikan makna terhadap pengalaman mereka dalam konteks organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam mengendalikan interaksi antara anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di

luar organisasi. Budaya ini membentuk cara orang berkomunikasi, bekerja sama, dan berinteraksi dalam konteks organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku individu, tetapi juga mengatur interaksi antara anggota organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup bagaimana anggota organisasi saling berinteraksi, berkolaborasi, dan membangun hubungan di dalam dan di luar organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi interaksi antara anggota organisasi dengan orang di luar organisasi, termasuk pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Nilai-nilai dan norma-norma organisasi dapat tercermin dalam hubungan organisasi dengan pihak eksternal. (Mangkunegara, 2005) sendiri mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi. Keyakinan, nilai-nilai, dan norma tersebut dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Pemimpin perempuan pada delapan program studi pada salah satu PTS di kota Samarinda ini, harus memiliki pemahaman yang luas, perempuan sering kali membawa pemahaman yang mendalam tentang isu-isu yang relevan bagi perempuan dan orang-orang dari latar belakang yang beragam. Sehingga didapatkan pengalaman hidup yang unik dan beragam. Perempuan sering memiliki pengalaman hidup yang unik, termasuk pengalaman menjadi ibu, anak, pasangan, dan anggota masyarakat. Pengalaman menjadi ibu, menjadi seorang ibu membawa tanggung jawab besar dalam merawat, mendidik, dan mendukung perkembangan anak-anak. Ini melibatkan pengalaman emosional yang mendalam dan membutuhkan keterampilan dalam manajemen waktu, *multitasking*, dan membangun hubungan yang kuat dengan anak-anak.

Pengalaman menjadi anak, sebagai anak, perempuan mungkin mengalami berbagai pengalaman yang membentuk identitas dan nilai-nilai mereka, termasuk hubungan dengan orang tua, saudara kandung, dan keluarga luas. Pengalaman ini dapat memengaruhi pola pikir, emosi, dan perilaku mereka sebagai individu dewasa. Pengalaman menjadi pasangan, menjadi pasangan atau mitra hidup membawa dinamika hubungan yang unik, termasuk komunikasi, kolaborasi, dan konflik penyelesaian. Perempuan mungkin memiliki tanggung jawab dalam membangun dan memelihara hubungan yang sehat, serta berbagi peran dalam mengelola kehidupan sehari-hari dan membuat keputusan bersama.

Pengalaman menjadi anggota masyarakat, sebagai anggota masyarakat, perempuan dapat terlibat dalam berbagai aktivitas sosial, ekonomi, dan politik yang berkontribusi pada pembangunan komunitas mereka. Ini mungkin melibatkan partisipasi dalam organisasi sukarela, kampanye advokasi, atau inisiatif kemanusiaan untuk memperbaiki kondisi sosial dan lingkungan di sekitarnya. Pengalaman-pengalaman ini dapat memberikan pemahaman mendalam tentang berbagai isu yang dihadapi oleh perempuan dalam berbagai konteks kehidupan. Dalam artikelnya Putra dan Zulfikar menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya membutuhkan berbagai kemampuan atau life skills yang dapat membantu mereka membangun nilai-nilai yang penting dalam organisasi atau komunitas (Farid Wajdi., 2021).

Peran sosial, Perempuan sering kali bertanggung jawab atas berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk pendidikan anak-anak, kesehatan keluarga, dan dukungan sosial bagi anggota keluarga yang lebih tua. Peran-peran ini memberi mereka wawasan yang mendalam tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh kelompok-kelompok yang berbeda.

Perempuan sering bertanggung jawab atas pendidikan anak-anak di rumah, termasuk membantu dengan pekerjaan rumah, membimbing belajar, dan memberikan dukungan emosional. Pengalaman ini memberi mereka wawasan tentang kebutuhan pendidikan anak-

anak, tantangan dalam proses belajar-mengajar, dan cara terbaik untuk mendukung perkembangan dan pertumbuhan anak-anak.

Perempuan sering menjadi manajer kesehatan keluarga, yang melibatkan memantau kesehatan anggota keluarga, merawat mereka ketika sakit, dan mengelola jadwal perawatan kesehatan. Hal ini memberi mereka pemahaman yang mendalam tentang perawatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan akses terhadap layanan kesehatan bagi keluarga mereka. Banyak perempuan juga mengambil peran sebagai pengurus bagi anggota keluarga yang lebih tua, seperti orang tua atau anggota keluarga lain yang membutuhkan perawatan dan dukungan khusus. Ini bisa meliputi membantu dengan aktivitas sehari-hari, merawat kesehatan, dan memberikan dukungan emosional. Pengalaman ini memberi mereka pemahaman tentang kebutuhan dan tantangan orang lanjut usia, serta pelayanan yang tersedia untuk mereka.

Teori Peran dalam buku G.H.Mead dan C. Schubert dikatakan sebagai sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang diterapkan oleh konstruksi sosial mencerminkan pendekatan konstruktivis terhadap pemahaman tentang perilaku manusia. Dalam perspektif ini, individu tidak hanya bertindak berdasarkan dorongan internal atau faktor biologis, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial, yaitu norma, kewajiban, harapan, dan aturan yang ditetapkan oleh masyarakat. (Salfa, 2022).

b. Kebijakan dan Hasil Dari Program Studi

Kebijakan dan hasil dari program studi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan program studi tersebut. Menurut (Muhadjir, 2000) kebijakan merupakan upaya untuk memecahkan masalah sosial demi kepentingan masyarakat dengan dasar pada prinsip keadilan dan kesejahteraan sosial. Dalam konsep ini, kebijakan tidak hanya dilihat sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai alat untuk mencapai kemajuan sosial dan keadilan.

Seorang pemimpin perlu mampu memimpin dengan contoh, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan arahan yang jelas kepada tim. Menumbuhkan kemampuan manajemen konflik, dalam situasi di mana konflik muncul, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dengan bijaksana dan adil. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, menemukan solusi yang memuaskan bagi semua pihak, dan memfasilitasi dialog yang konstruktif. Dan juga menumbuhkan keterampilan kolaborasi, kolaborasi adalah kunci untuk kesuksesan tim dan organisasi. Pemimpin program studi tentu saja membawahi dosen-dosen dan staff serta mahasiswa secara keseluruhan dan mahasiswa yang terhimpun pada HIMA Program Studi. Kebijakan-kebijakan yang dibuat tentu saja harus berorientasi pada azas kebermanfaatan, kemaslahatan, keadilan, kebenaran dan suasana positif.

Dengan adanya pemahaman yang luas yang dimiliki oleh perempuan menyebabkan perempuan memiliki kemampuan komunikasi, Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, efektif, dan empatik sangat penting bagi seorang pemimpin. Komunikasi yang baik membantu memperkuat hubungan, memotivasi tim, dan memfasilitasi pemahaman yang baik antara semua pihak yang terlibat. Memiliki keterampilan kepemimpinan, ini mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memandu orang lain menuju tujuan bersama. Pemimpin program studi memanfaatkan situasi rapat yang dilaksanakan minimal tiga kali dalam satu semester untuk memberikan arahan dan juga meminta masukan serta pendapat dari dosen yang hadir terkait dengan pelaksanaan program kerja yang dirancang, pelaksanaan tridarma perguruan tinggi hingga masalah yang muncul di kalangan mahasiswa.

Kemampuan manajemen waktu, Menurut (Covay, 1994), manajemen waktu tidak dapat dipisahkan dari manajemen diri. Manajemen diri dapat diartikan sebagai cara individu mengorganisasi kehidupannya dengan prinsip mendahulukan apa yang harus dilakukan berdasarkan skala prioritas.

Manajemen waktu yang efektif membantu seorang pemimpin perempuan untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi, serta menetapkan prioritas yang tepat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Serta menumbuhkan etika dan integritas, dimana seorang pemimpin harus bertindak dengan integritas dan bertanggung jawab dalam semua aspek kehidupan dan pekerjaannya. Ini termasuk berpegang pada nilai-nilai moral yang tinggi, menghormati keberagaman, dan membuat keputusan yang benar bahkan dalam situasi yang sulit. Dan kemampuan adaptasi, dimana dalam situasi lingkungan yang terus berubah, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan yang muncul, ini bisa terlihat pada kemampuan meningkatkan penilaian akreditasi pada dua program studi yang semula terakreditasi Cukup menjadi terakreditasi Baik (Baik Sekali). Lima program studi sudah terakreditasi Baik Sekali tetap bertahan dengan akreditasi Baik Sekali, dan tersisakan satu program studi yang masih terakreditasi Cukup.

Kesadaran Gender, definisi gender adalah karakteristik yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan dan peran sosial antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Konsep gender mencakup aspek-aspek sosial, budaya, dan psikologis yang membedakan peran, perilaku, dan ekspektasi antara kedua jenis kelamin. (Azizah, 2021). Banyak perempuan memiliki kesadaran yang lebih besar tentang isu-isu gender dan diskriminasi, karena mereka mungkin telah mengalami diskriminasi atau ketidaksetaraan dalam kehidupan mereka sendiri. Hal ini dapat membuat mereka lebih peka terhadap isu-isu seperti kesetaraan gender, kekerasan terhadap perempuan, dan akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Perempuan yang telah mengalami diskriminasi atau ketidaksetaraan dalam kehidupan mereka mungkin lebih peka terhadap perlunya kesetaraan gender dan pentingnya memerangi kekerasan terhadap perempuan.

Pengalaman pribadi juga membantu pemimpin salah satu program studi perempuan di PTS ini, memahami secara lebih mendalam tantangan yang dihadapi oleh sesama perempuan dalam hal akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Kesadaran yang lebih besar mendorong pemimpin salah satu program studi perempuan di PTS ini untuk memberikan edukasi kepada mahasiswa di lingkungannya dan masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender, hak-hak perempuan, dan cara-cara untuk mengatasi diskriminasi gender, memberikan pelatihan atau bimbingan kepada mahasiswa perempuan khususnya dan masyarakat untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka dalam berbagai bidang, sehingga mereka dapat lebih mandiri secara ekonomi dan sosial. Bagi perubahan sosial yang lebih inklusif dan adil bagi semua individu, tidak hanya dalam konteks gender, tetapi juga dalam konteks kesetaraan dan keadilan secara lebih luas.

Kepekaan terhadap keadilan sosial, Banyak perempuan memiliki kepekaan terhadap isu-isu keadilan sosial yang melampaui isu-isu gender, termasuk isu-isu seperti keadilan rasial, ekonomi, dan lingkungan. Mereka sering kali berkontribusi pada upaya-upaya untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif bagi semua orang. Perempuan yang terlibat dalam perjuangan untuk keadilan sosial seringkali membawa perspektif yang beragam dan unik, serta pengalaman hidup yang dapat memperkaya gerakan-gerakan sosial tersebut. Mereka memahami bahwa isu-isu seperti ketidaksetaraan ekonomi, diskriminasi rasial, dan kerusakan lingkungan merupakan bagian dari jaringan kompleks masalah yang saling terkait dalam menciptakan ketidakadilan sosial. Kepekaan ini bisa terlihat pada wacana-wacana yang diadopsi oleh HIMA prodi dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

Empati dan komunikasi yang baik, Perempuan sering kali dipandang memiliki kemampuan yang kuat dalam membangun hubungan, berempati, dan berkomunikasi dengan baik, yang

penting dalam memimpin tim akademik dan mengelola hubungan antara fakultas, staf, dan mahasiswa. Dalam konteks perguruan tinggi dan institusi akademik, kemampuan membangun hubungan yang baik, berempati, dan berkomunikasi dengan baik sangat penting dalam memimpin tim akademik dan mengelola hubungan antara program studi dalam satu fakultas dan antar fakultas, staf, dan mahasiswa. Peran seorang pemimpin akademik tidak hanya mencakup aspek manajemen administratif, tetapi juga memerlukan kemampuan untuk memahami dan menanggapi kebutuhan dan aspirasi berbagai pihak yang terlibat dalam proses akademik misalnya saja dengan memberikan layanan administratif yang jelas, mudah, benar dan cepat sehingga banyak waktu yang bisa di hemat untuk bisa melaksanakan kegiatan selanjutnya. Perempuan sering kali membawa gaya kepemimpinan yang inklusif, kolaboratif, dan memperhatikan perasaan serta pandangan orang lain. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif dan kerja sama tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Pendekatan kolaboratif, Perempuan pemimpin cenderung mendorong kolaborasi dan partisipasi yang lebih besar, menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa didengar dan dihargai. Karakteristik kepemimpinan perempuan yang lebih inklusif dan kolaboratif seringkali menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan mendorong partisipasi dari berbagai anggota tim dosen dan staff dan memperhatikan beragam pandangan, pemimpin perempuan dapat menciptakan keputusan yang lebih baik dan solusi yang lebih inovatif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi mereka. Selain itu, pemimpin perempuan cenderung lebih memperhatikan aspek-aspek sosial dan emosional dari anggota tim mereka. Mereka berupaya untuk menciptakan hubungan yang kuat dan saling mendukung di antara anggota tim, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Mentorship yang kuat, Perempuan pemimpin sering menjadi peran model yang kuat bagi mahasiswa, khususnya bagi mahasiswi, dalam menunjukkan bahwa karier akademik yang sukses dapat dicapai oleh semua orang. Ketika mahasiswa, khususnya mahasiswi, melihat perempuan yang memegang peran kepemimpinan dalam institusi akademik dan juga kepemimpinan bidang lainnya, mereka dapat merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mengejar ambisi mereka dalam bidang akademik.

Perempuan pemimpin ini tidak hanya menunjukkan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan dalam karier akademik, tetapi juga membuka jalan bagi generasi berikutnya untuk mengejar impian mereka. Selain itu, perempuan pemimpin juga dapat memberikan dukungan, mentorship, dan bimbingan kepada mahasiswa, khususnya mahasiswi, dalam mengembangkan potensi akademik dan profesional mereka. Mereka dapat berbagi pengalaman, memberikan nasihat, dan membantu mahasiswa memperluas jaringan profesional mereka, sehingga memperkuat pondasi bagi kesuksesan masa depan.

Kepemimpinan perempuan dalam program studi adalah konsep yang penting dalam konteks pendidikan tinggi. Ini mengacu pada peran dan kontribusi perempuan dalam memimpin dan mengelola program-program akademik di lembaga-lembaga pendidikan tinggi, terkait dengan kebijakan, dan hasil program studi:

Kebijakan Program Studi

- 1) Penetapan struktur kurikulum termasuk mata kuliah yang diajarkan, urutan pembelajarannya, dan persyaratan kelulusan.
- 2) Penetapan metode pengajaran yang digunakan dalam menyampaikan materi pembelajaran, seperti kuliah, diskusi, proyek, atau magang.
- 3) Penetapan metode evaluasi dan penilaian prestasi mahasiswa, seperti ujian, tugas, proyek, atau portofolio.

- 4) Penetapan kualifikasi dan standar untuk dosen pengajar, termasuk pendidikan, pengalaman, dan keahlian bidang studi tertentu.
- 5) Penetapan fasilitas, sumber daya, dan dukungan lainnya yang tersedia untuk mendukung pembelajaran, seperti perpustakaan, laboratorium, dan akses teknologi.

Hasil Program Studi:

- 1) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman dalam bidang studi tertentu.
- 2) Pencapaian kualifikasi atau sertifikasi yang diberikan oleh program studi, seperti gelar sarjana, diploma, atau sertifikat.
- 3) Pengalaman praktis atau kerja lapangan yang diperoleh melalui magang, proyek, atau kegiatan ekstrakurikuler terkait.
- 4) Peningkatan peluang karier atau lanjutan pendidikan setelah menyelesaikan program studi.
- 5) Peningkatan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi, serta pengembangan sikap profesional dan etika kerja.

Kebijakan dan hasil dari program studi ini merupakan bagian integral dari proses pendidikan tinggi dan berkontribusi pada pembentukan individu yang kompeten dan siap untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja dan masyarakat. Terkait dengan beberapa poin penting tentang kepemimpinan perempuan pada program studi di PTS yang berhubungan dengan kebijakan, dan hasil program studi, yaitu: a). kepemimpinan perempuan membawa keanekaragaman dan representasi yang lebih besar dalam struktur kepemimpinan akademik. Ini penting untuk menciptakan lingkungan inklusif dan merangsang berbagai perspektif dalam pengambilan keputusan. b). Inspirasi dan peran model yang dimiliki perempuan pemimpin dalam program studi sering menjadi sumber inspirasi dan peran model bagi mahasiswa, khususnya mahasiswi, dalam mengejar karier akademik dan kepemimpinan. c). Kepemimpinan perempuan membawa perspektif yang unik tentang isu-isu yang relevan bagi perempuan dan kelompok-kelompok lain dalam komunitas akademik. d). Pemimpin perempuan dapat membawa pemahaman mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh beragam populasi mahasiswa dan staf. e). Pemimpin perempuan sering dikenal karena gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif, sehingga mendorong keterlibatan dan partisipasi yang lebih besar dari seluruh anggota komunitas akademik dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan program studi. f). Kepemimpinan perempuan dalam program studi juga dapat menjadi bentuk advokasi untuk kesetaraan gender dalam pendidikan tinggi, dengan mendorong keterwakilan yang lebih besar dari perempuan dalam posisi kepemimpinan dan memperjuangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan keadilan. g). Pemimpin perempuan sering kali membawa inovasi dan perubahan positif dalam program-program studi yang mereka pimpin, dengan memperkenalkan strategi baru, menggalang dukungan, dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan.

Kepemimpinan perempuan dalam program studi bukan hanya tentang menciptakan kesetaraan gender dalam struktur kepemimpinan, tetapi juga tentang memperkaya pengalaman pendidikan tinggi melalui beragam perspektif, keterlibatan, dan inovasi. Ini merupakan aspek penting dalam upaya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, menstimulasi, dan relevan bagi semua anggota komunitas akademik. Sehingga kepemimpinan perempuan membawa dampak positif bagi kemajuan dan pengembangan program studi pada PTS di kota Samarinda.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan perempuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kemajuan dan pengembangan program studi pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Samarinda. Berbagai faktor mendukung hal ini, ada gaya kepemimpinan yang inklusif, dimana kepemimpinan perempuan cenderung lebih inklusif dan kolaboratif, memperhatikan pandangan dari berbagai pihak. Dengan pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif dan mendengarkan suara-suara yang beragam, kepemimpinan perempuan memungkinkan tim dalam program studi untuk merasa didengar dan dihargai, sehingga mendorong kerjasama dan kreativitas dalam mencapai tujuan bersama.

Model peran yang mendorong inspirasi, kepemimpinan perempuan dapat menjadi model peran yang kuat bagi mahasiswa dan staf, terutama bagi perempuan, dalam menunjukkan bahwa karier akademik yang sukses dapat dicapai oleh semua orang tanpa memandang gender. Dengan menginspirasi dan memberikan dukungan, kepemimpinan perempuan memotivasi anggota program studi untuk meraih potensi terbaik mereka dan berkontribusi pada kesuksesan bersama. kepemimpinan perempuan mempengaruhi budaya organisasi, kebijakan, dan hasil program studi. Kepemimpinan perempuan pada PTS di kota Samarinda tidak hanya membawa dampak positif bagi kemajuan dan pengembangan program studi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai inklusifitas, empati, dan kesetaraan dalam lingkungan akademik, menciptakan peluang yang lebih luas bagi pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

5. Daftar Pustaka

- Afriani., I. M. (2021). Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan). *Pujia Unismuh Makassar*, 2153-2166
- Azizah, N. (2021). Aliran Feminis dan Teori Kesetaraan Gender dalam Hukum. *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies*, 1-10.
- Bass, B. A. (1994). *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO.
- Covay. (1994). *Tujuan Kebiasaan Manusia yang Efektif Terjemahan*. Jakarta : Binarupa.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan dengan Spirit Teknoprenurship*. Bandung: FISIP UNPAS PRESS.
- Farid Wajdi., A. A. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan. *Jurnal Tanah Pilih*, 91-107.
- Halimatuzzahro., L. F. (2020). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF. *UIN MATARAM*, 52-68.
- Herdiansya, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- LFahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Adiatama.
- Muhadjir, N. (2000). *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Raka Sarasin.

- Robbins, .. S. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversiess, Application*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Salfa, H. N. (2022). Peran Sosial Perempuan dalam Masyarakat dan Implikasinya terhadap Penempatan Perempuan Anggota Legislatif Pada Komisi-Komisi di DPR RI Periode 2019-2024. *Politica*, 162-181.
- Sumartini, N. W. (2021). Kepemimpinan Wanita Dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 68-77.
- Thariq Muhammad As-Suwaidan., F. U. (2005). *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*., Jakarta: Gema Insani Press.
- Umar Sidiq., K. (2021). *KEpemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Azizah, N. (2021). Aliran Feminis dan Teori Kesetaraan Gender dalam Hukum. *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies*, 1-10.
- Bass, B. A. (1994). *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Covay. (1994). *Tujuan Kebiasaan Manusia yang Efektif Terjemahan*. Jakarta : Binarupa.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan dengan Spirit Teknoprenurship*. Bandung: FISIP UNPAS PRESS.
- Farid Wajdi., A. A. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan. *Jurnal Tanah Pilih*, 91-107.
- Halimatuzzahro., L. F. (2020). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF. *UIN MATARAM*, 52-68.
- Herdiansya, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-301.
- LFahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* . Bandung: Alfabeta.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Adiatama.
- Muhadjir, N. (2000). *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Raka Sarasin.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. 8th edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan). *Pujia Unismuh Makassar*, 2153-2166

- Robbins, .. S. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversiess, Application*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Salfa, H. N. (2022). Peran Sosial Perempuan dalam Masyarakat dan Implikasinya terhadap Penempatan Perempuan Anggota Legislatif Pada Komisi-Komisi di DPR RI Periode 2019-2024. *Politica*, 162-181.
- Sumartini, N. W. (2021). Kepemimpinan Wanita Dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 68-77.
- Thariq Muhammad As-Suwaidan., F. U. (2005). *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*,. Jakarta: Gema Insani Press.
- Umar Sidiq., K. (2021). *KEpemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Translated by A. M. Henderson & Talcott Parsons. New York: Free Press.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th edition. Boston: Pearson.