



<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jsn>

DOI ://doi.org/10.33369/jsn.9.1.79-90

**KEPEMIMPINAN MAHASISWI DI ORGANISASI KEMAHASISWAAN  
DI LINGKUNGAN KAMPUS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

***FEMALE STUDENT LEADERSHIP IN STUDENT ORGANIZATION  
AT THE UNIVERSITY OF NORTH SUMATERA***

**Inge Dwi Hafsari<sup>1</sup>, Harmona Daulay<sup>2</sup>**

*e-mail* : Ingedwi06@gmail.com

<sup>1,2</sup> Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

**Abstrak**

Penelitian ini ingin mengetahui gaya kepemimpinan, cara berinteraksi serta faktor penghambat bagi perempuan untuk menjadi pemimpin dalam organisasi. Tidak mudah bagi perempuan untuk dapat menjadi seorang pemimpin dalam organisasi dikarenakan berbagai stigma negatif masyarakat kepada perempuan, masyarakat lebih memprioritaskan peran laki-laki dalam bersosial bahkan dalam organisasi atau biasa disebut “patriarki”. Penelitian ini juga ingin melihat seberapa besar faktor lingkungan mempengaruhi perempuan untuk dapat menjadi pemimpin dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memiliki informan sebanyak 10 orang termasuk 3 pemimpin perempuan dan 7 anggota organisasi (laki-laki dan perempuan) serta 3 organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak adanya faktor penghambat yang begitu besar terhadap kesempatan bagi perempuan untuk maju sebagai seorang pemimpin dalam organisasi. Setiap pemimpin perempuan memiliki gaya khas sendiri dalam memimpin organisasinya, tetapi kebanyakan perempuan memilih untuk bersifat androgini, yang artinya mengkombinasikan gaya maskulin dan feminis dalam mengelola organisasi. Interaksi yang dibangun oleh pemimpin perempuan diakui oleh sebagian anggota organisasi kemahasiswaan sangat memiliki peran besar dalam membangun kekeluargaan dan sinergitas antar sesama anggotanya. Budaya patriarki dalam organisasi juga tidak sekuat yang dipikirkan oleh masyarakat sosial, karena mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama untuk menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan. Dapat dikatakan bahwa mahasiswa lebih mengutamakan kemampuan daripada gender dalam memilih pemimpin organisasi.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Mahasiswi, Organisasi, Perempuan

### **Abstrak**

*This research wants to know the leadership style, ways of interacting and inhibiting factors for women to become leaders in organizations. It is not easy for women to become leaders in organizations due to the various negative stigma in society towards women; society prioritizes the role of men in social relations and even in organizations or what is commonly called "patriarchy". This study also wants to see how far the impact of environmental factors on women is to be leaders in the organization. This research was conducted using a descriptive method with a qualitative approach. This study had ten informants, including three female leaders, seven organizational members (male and female), and three student organizations. The research shows no major inhibiting factors for women's opportunities to advance as leaders in organizations. Each woman leader has her unique style in leading their organizations, but most women choose to be androgynous, which means combining masculine and feminine styles in managing the organization. The interaction that women leaders build has been recognized as having a significant role in building kinship and synergy between fellow members. Patriarchal culture in the organizations is also not as strong as social society thinks because male and female students have the same opportunity to become leaders in student organizations. It can be said that students prioritize abilities rather than gender in choosing organizational leaders.*

**Keywords:** *Leadership, Organization, Patriarchy, Student*

### **PENDAHULUAN**

Budaya patriarki telah tumbuh dan berkembang pada masyarakat zaman dahulu yang telah menciptakan mitos-mitos tertentu yang membuat masyarakat saat ini masih mengenal dan menerapkannya (Kollo, 2017). Potret budaya bangsa Indonesia yang masih mengenal dan menerapkan budaya patriarki sangat tidak menguntungkan bagi posisi perempuan. Budaya ini juga memberikan konstruksi dan pola pikir apabila laki-laki berkaitan dengan ego maskulinitas, sementara feminitas sendiri diabaikan dan dianggap sebagai sesuatu yang lemah (Sakina, 2017).

Di Indonesia masyarakat umum berpendapat bahwa pemimpin di sektor sosial maupun di sektor publik adalah tempat yang pantas bagi laki-laki. Dalam banyak fakta, sudah banyak didapati bahwa perempuan terbukti layak dan mampu berdiri sebagai seorang pemimpin. Masyarakat patriarki memandang bahwa otoritas kepemimpinan hanya boleh didominasi oleh laki-laki, padahal perempuan juga memiliki kemampuan dan kesempatan untuk menjadi pemimpin. Bertumpu pada titik pandang kemanusiaan pada umumnya laki-laki dan perempuan memiliki kecerdasan yang sama. Laki-laki dan perempuan tentu memiliki potensi kepemimpinan yang sama sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial.

Isu gender yang mulai masuk ke Indonesia dengan perlahan harus ikut menuai emansipasi wanita (Naharin, 2017). Sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender, maka setahap demi setahap terjadi pergeseran mempersepsi tentang sosok perempuan. Perempuan bukan lagi sosok lemah yang berada pada garis belakang, namun perempuan dapat tampil di garis depan sebagai pemimpin yang sukses dalam berbagai sektor kehidupan. Wanita memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki untuk berada di posisi puncak karir (Fitriani, 2015). Dalam ranah pendidikan kemudian perempuan diperbolehkan masuk dalam organisasi-organisasi kampus yang berguna untuk mengembangkan potensi dalam dirinya. Sehingga perempuan mengenal bentuk birokrasi sejak dalam dunia pendidikan (Naharin, 2017).

Organisasi mahasiswa adalah sebuah wadah berkumpulnya mahasiswa demi mencapai tujuan organisasi bersama, namun harus tetap sesuai dengan koridor yang disetujui oleh setiap anggota dan pengurus organisasi tersebut. Adanya dominasi laki-laki dalam menempati posisi strategi dalam organisasi kemahasiswaan membuat perempuan merasa terpinggirkan, terlebih lagi dalam posisi menjadi seorang pemimpin. Perempuan dalam organisasi kemahasiswaan dianggap penting, namun dalam pembagian tugas perempuan belum bisa sepenuhnya terlepas dari stereotipe.

Dalam organisasi, kepemimpinan lebih didominasi oleh laki-laki. Padahal kenyataannya perempuan pun memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki dalam hal memimpin. Perempuan memiliki gaya khas kepemimpinan tersendiri dibanding laki-laki. Namun terkadang perempuan memiliki sikap yang kurang tegas dan cenderung lambat dalam setiap pengambilan keputusan.

Sebagaimana hal di atas, kepemimpinan perempuan sudah ada dalam organisasi kampus di Universitas Sumatera Utara (USU). Terdapat beberapa organisasi yang ada di Universitas Sumatera Utara ; mulai dari organisasi legislatif (Majelis Permusyawaratan Mahasiswa Universitas dan Fakultas), organisasi eksekutif (Himpunan Mahasiswa Jurusan, Pemerintahan Mahasiswa Universitas dan Fakultas), Unit Kegiatan Mahasiswa serta organisasi eksternal kampus.

**Tabel 1 Data Organisasi USU Dengan Pemimpin Perempuan.**

No.	Organisasi	Tahun kepengurusan		
		2018	2019	2020
1.	UKM KMK		✓	✓
2.	UKM ITIKOM		✓	
3.	UKM ANALIK		✓	
4.	UKM Studi Pedesaan		✓	
5.	UKM USD		✓	
6.	UKM KMK FKG	✓		
7.	HMJ Komunikasi	✓	✓	
8.	HMJ Sastra Indonesia		✓	
9.	HMJ D3 Sekretaris		✓	
10.	HMJ Teknik Lingkungan	✓		
11.	HMJ Farmasi	✓		

*Sumber : Pemerintahan Sekawasan USU 2019*

Berdasarkan latar belakang pada tabel 1, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana kepemimpinan perempuan di organisasi di lingkungan kampus USU serta apa faktor yang menghambat perempuan di organisasi di lingkungan kampus USU ?

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bungin (2008:68) menjelaskan bahwa metode deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi masyarakat yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : 1) Wawancara mendalam, yang dilakukan kepada 3 pemimpin perempuan dan 7 anggota organisasi serta 3 organisasi. 2) Observasi terutama dilakukan dengan mengamati kendala yang dihadapi perempuan ketika berorganisasi.

Kegiatan menggabungkan antara hasil, analisis dengan permasalahan penelitian untuk menemukan makna yang terdapat dalam permasalahan. Setelah itu data dibaca, dipelajari dan ditelaah kembali dengan menggunakan teori yang digunakan secara mendalam untuk menganalisis permasalahan. Penelitian dilaksanakan selama 7 bulan mulai dari bulan Maret sampai September 2020. Hal ini meliputi persiapan penelitian sampai penyusunan hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Nilai-nilai Patriarki Dalam Organisasi**

Seiring perkembangan zaman, perlahan budaya patriarki dapat terkikis dengan hadirnya pendidikan. Pendidikan membuat masyarakat terutama kaum milenial sadar bahwa setiap pekerjaan, setiap posisi tidak selalu dan tidak harus mengutamakan laki-laki, terutama dalam menduduki posisi dalam memimpin sebuah komunitas bahkan organisasi.

Mahasiswa yang tergabung dalam organisasi dan komunitas kampus sudah mulai dapat menilai bahwa perempuan seorang pemimpin. Alih-alih melihat berdasarkan jenis kelamin, para mahasiswa lebih memilih pemimpin organisasi kemahasiswaan berdasarkan kemampuan. Lahan para mahasiswa mulai dapat menerima perempuan sebagai pemimpin dalam organisasi dan budaya patriarki perlahan mulai terkikis. Organisasi keagamaan yang berada di USU sudah memiliki 3 orang perempuan berturut-turut menduduki posisi pemimpin dalam organisasi.

Stigma masyarakat mengenai perlakuan negatif kepada perempuan justru sama sekali tidak digunakan dalam kehidupan berorganisasi dalam kampus. Hal tersebut membuktikan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam mengubah budaya yang dapat menghalangi perkembangan kehidupan sosial saat ini.

Tingginya peran emansipasi wanita dalam kehidupan publik membuat para perempuan memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan diri mereka sendiri. Hal tersebut terbukti pada kurun waktu 2018-2020 ada 11 organisasi di USU yang memiliki perempuan sebagai pemimpin dalam organisasi. Mahasiswa sudah bisa memberi posisi yang setara antara laki-laki dan perempuan.

### **Isu-isu Gender, Stereotipe dan Marginalisasi Dalam Organisasi**

Masyarakat umum memberikan pelabelan pada perempuan yang sampai saat ini masih diterapkan. Pelabelan atau yang sering disebut stereotipe adalah perlakuan terhadap suatu kelompok tertentu yang berakibat merugikan pihak lain dan menimbulkan ketidakadilan. Selama ini stereotipe masyarakat fokus kepada perempuan dengan melabeli perempuan lemah, cengeng dan emosional, perempuan tidak pantas berada di ruang publik dan disuruh fokus pada lingkup domestiknya.

Ada dua perbedaan kehidupan sosial yang nyata bagi laki-laki dan perempuan, lingkungan masyarakat sebagai tempat pertama bagi laki-laki dan perempuan yang akrab dengan lingkungan rumah tangga, hubungan antara keduanya adalah tidak langsung. Pelabelan yang diberikan kepada biologis perempuan menyebabkan kerugian mereka pada semua tingkat masyarakat bukan keadaan biologis mereka sendiri. Perempuan pada umumnya kurang dikenal dan kurang berwenang dalam adat. Pelabelan inilah yang membuat perempuan terikat hanya untuk mengasuh anak-anak dan tetap berada dalam lingkungan rumah tangganya (Rahim, 2016).

Pendidikan merupakan suatu kunci bagi terwujudnya keadilan gender bagi masyarakat, termasuk yang menganut budaya patriarki. Karena pendidikan salah satu fasilitas yang dapat mentransfer norma-norma masyarakat, pengetahuan serta kemampuan. Lembaga pendidikan merupakan sarana formal untuk bisa mensosialisasikan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat, termasuk nilai dan norma gender (Susanto, 2015).

Berkembangnya pendidikan, membuat masyarakat terutama mahasiswa membuka pikiran terkait stereotipe yang selama ini diberikan pada perempuan. Akhirnya, pada kenyataannya tidak semua perempuan seperti apa yang telah dilabeli masyarakat selama ini.

“Kalau perempuan dianggap lemah, cengeng dan emosional, itu berarti sama aja kek kayak kita sebagai perempuan menganggap laki-laki itu semua jahat misalnya. Karena ya emang ga semua laki-laki dan perempuan seperti itu.” ungkap salah satu informan.

Tidak semua perempuan dapat digeneralisasi memiliki beragam perilaku yang telah dilabeli masyarakat. Dalam keadaan realitasnya, laki-laki juga memiliki sifat emosional dan lemah dalam dirinya. Hanya saja dalam aktualisasinya perempuan lebih menunjukkan emosionalnya di depan umum dari pada laki-laki.

Pelabelan yang terjadi pada perempuan tidak serta merta terbentuk dengan alami, bahwa masyarakat juga memiliki peran dalam pembentukan kepribadian terhadap individu. Dengan munculnya pelabelan seperti di atas membuat peran sosial dalam masyarakat memiliki keterbatasan. Akibat adanya stereotipe banyak tindakan-tindakan yang dianggap itu adalah kodrat.

Kemajuan perempuan di Indonesia ditandai oleh kehadiran R.A. Kartini yang membangkitkan emansipasi wanita dalam dunia pendidikan. Saat ini masyarakat

Indonesia yang masih mengedepankan budaya tradisional membuat stereotipe terhadap perempuan masih tetap hadir, sehingga membuat peran perempuan dalam ruang publik masih sangat terbatas.

Perempuan memiliki poin tambahan dari beberapa hal yang dilabeli pada dirinya. Perempuan dikenal memiliki sikap keibuan dan cerewet yang bisa menjadi poin plus dalam memimpin. Dengan memiliki sikap tersebut, pemimpin perempuan dapat dengan mudah melakukan sistem pendekatan dengan sesama anggotanya satu per satu.

Pentingnya hak dalam kehidupan bermasyarakat adalah agar dalam menjalani peran sosial tidak terjadi subordinasi pada perempuan. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam menjalani peran yang ada dalam kehidupan bermasyarakat. Begitupun perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menempati posisi yang sama dengan laki-laki.

### **Kepemimpinan Perempuan**

Kepemimpinan perempuan adalah suatu posisi yang dianggap tidak layak bagi perempuan, khususnya di Indonesia yang kental dengan budaya patriarki. Tanpa kita sadari dengan adanya kemampuan yang tinggi, beberapa perempuan dapat menjadi seorang pemimpin khususnya dalam sebuah organisasi. Perempuan juga ingin memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam ruang publik. Perempuan dan laki-laki adalah individu yang sama, yang membedakannya hanyalah kemampuan yang dimiliki satu sama lain. Karena hal yang diutamakan dalam memimpin adalah mengatur keorganisasiannya. Perempuan adalah makhluk yang mampu mengerjakan banyak hal dan seluruhnya bisa dilakukan dengan konsentrasi yang sama. Ini tidak ditemui pada laki-laki yang kurang mampu menghadapi berbagai kompleks masalah dan cenderung memperbaikinya satu-satu, sementara perempuan ingin semuanya dapat cepat selesai dengan baik serta lebih memahami prioritas agar solusi makin cepat ditemukan (Fitriani, 2015).

Terdapat 4 perbedaan gaya kepemimpinan yang dijelaskan dalam model *path goal* (Arum, 2017) yang mana termasuk kepemimpinan partisipatif. Dalam hal pengambilan keputusan, organisasi cenderung melakukan musyawarah yang melibatkan keikutsertaan anggotanya dalam menentukan suatu keputusan. Seperti pernyataan dari J sebagai salah satu informan sebagai berikut:

“... Kalau dalam organisasi pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah. Setiap keputusan itu ditelaah baik buruknya untuk setiap proyek yang ingin dilakukan. Jadi keputusan itu harus benar-bener baik yah. Dan semua keputusan itu tidak mutlak ada ditangan saya sebagai ketua. Tapi keputusan mana yang paling banyak disepakati saya bertugas untuk mensahkannya, apakah keputusan itu layak digunakan atau tidak. Dan sejauh ini hal tersebut memiliki dampak yang baik bagi proyek organisasi.”

Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Proses negosiasi dan mengelola konflik dalam organisasi menjadi salah satu *soft power* bagi kepemimpinan perempuan. Ditambah dengan kemampuan perempuan dalam mengamati situasi yang cukup dalam, sehingga ketika ada masalah dalam organisasi perempuan dapat menggunakannya untuk melihat situasi yang tengah terjadi. Laki-laki maupun perempuan pasti mendapati tantangan ketika dia memimpin. Hal itu bergantung pada cara masing-masing individu bagaimana menanggapi tantangan tersebut. Bahkan pemimpin perempuan tidak memperdulikan *stereotype* yang ada dalam masyarakat, baginya hanya kontribusi dan tanggung jawab yang dapat membuktikan seorang perempuan dapat menjadi pemimpin. Dengan adanya *stereotype*, perempuan juga dapat melatih mentalnya agar kedepan semakin memiliki jiwa pesaing dan menghapuskan tanggapan-tanggapan yang dapat merendahkan perempuan.

Dalam hal gaya kepemimpinan, perempuan memiliki beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Pemimpin perempuan lebih melihat kondisi situasi yang tengah terjadi. Ini diperkuat oleh pendapat MY :

*“menurut saya sih tergantung ya, bisa saja make kedua pendekatan tergantung dengan masalah apa dan siapa yang bersangkutan. Bisa aja dengan pendekatan feminis kalau laki laki yang terlibat itu memiliki sisi yang emosional, karena kan sebenarnya laki laki ada yang memiliki sifat seperti itu hanya saja tidak terlihat kalau sedang berada di tempat umum.”*

Dalam hal gaya kepemimpinan, perempuan memiliki beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Dalam buku *Sex and Gender* (Fibrianto, 2016) mengartikan gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya ; perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap, kuat, rasional, jantan dan perkasa. Daripada menggunakan cara yang tegas dan keras dalam menyelesaikan masalah, perempuan lebih memilih menggunakan sifat keibuannya untuk dapat mengajak berbicara para anggotanya.

Perempuan adalah seorang individu yang dapat menggunakan pendekatan androgini secara bersamaan. Ini bersamaan dengan pendapat dua pemimpin perempuan dalam organisasi, menurut SN :

*“Tergantung apa yang dihadapi, tergantung siapa yang dihadapi gitu. Jadi kalau ke laki-laki saya lebih keras. Jadi menurut saya untuk perempuan itu cocoknya jadi bunglon gitu ya, bisa feminis dan terkadang jika ada situasi yang ga bisa dilembutin kita make maskulin, tegas dan langsung ambil keputusan gitu”.*

Begitu juga dengan J yang berpendapat :

*“Menurut saya gaya kepemimpinan yang cocok digunain itu disesuaikan dengan kondisi organisasi yang sedang dipimpin. Kalau saya pribadi gunain gaya kepemimpinan yang tidak terlalu maskulin, lebih ngelihat ke situasi kalau ada situasi yang mengharuskan tegas yah tegas, kalau harus diplomatik ya diplomatik. Jadi gaya yang cocok di berikan itu sesuai situasi yang tengah di hadapi, karena kalau terlalu tegas mulu juga ga bagus harus bisa dikondisikan”.*

Pendapat tersebut tidak terlepas dari bagaimana cara menangani masalah maupun bagaimana cara memotivasi. Tindakan yang dilakukan perempuan adalah mengamati terlebih dulu baru bertindak. Kebanyakan tidak sepakat apabila perempuan menggunakan gaya otoriter dalam kepemimpinannya. Selain tidak cocok, perempuan memiliki sikap lemah lembut jadi apabila disandingkan dengan otoriter maka tidak sejalan. Kebanyakan pemimpin perempuan menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, artinya sikap yang terdapat dalam diri perempuan seperti pemerhati, pendengar, cocok untuk dijadikan sebagai poin tambahan bagi perempuan selama memimpin.

Pemimpin dituntut untuk dapat mendengar apa yang disampaikan oleh para anggotanya. Selain itu perempuan juga diapresiasi atas sikap androgini yang bisa mereka terapkan. Dalam hal pengambilan keputusan, kebanyakan organisasi itu menggunakan cara bermusyawarah yang melibatkan semua anggota berperan aktif. Pemimpin adalah salah satu orang yang memiliki peran penting untuk mengambil keputusan dalam setiap musyawarah, seperti halnya menyetujui kesepakatan tersebut baik dan layak atau tidak untuk proyek bagi organisasinya.

Dalam organisasi keputusan adalah hal yang penting dan utama untuk dilakukan agar utjuan, visi dan misi dari sebuah organisasi terealisasi dengan baik, maka dari itu

setiap element yang berada dalam organisasi memiliki peran penting dalam setiap keputusan, terlebih lagi seorang pemimpin.

### **Faktor Penghambat Perempuan dalam Memimpin**

Superioritas terhadap laki-laki bukan berarti penghalang besar bagi perempuan untuk terus mengembangkan kemampuannya. Tidak setiap laki-laki bisa lebih berkualitas dari perempuan. Sekarang telah semakin banyak perempuan yang memiliki potensi dan bisa melakukan peran-peran yang selama ini dipandang dan hanya harus menjadi milik laki-laki. Banyak perempuan di berbagai ruang kehidupanyang mampu tampil dalam peran kepemimpinan (Ismatulloh, 2014).

Berbicara mengenai penghambat bagi perempuan untuk dapat maju sebagai pemimpin dalam sebuah kelompok, khususnya organisasi kampus tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki perempuan itu sendiri. Mahasiswa tidak lagi berfokus pada laki-laki ataupun perempuan untuk dapat dijadikan sebagai pemimpin, tetapi lebih fokus kepada kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Menurut Tjokroaminoto, penyebab perempuan kurang berpartisipasi dalam lingkup kepemimpinan yaitu ; 1. Secara kultural dan diperkuat oleh interpretasi agama posisi perempuan ada di subordinat terhadap laki-laki; 2. Akses perempuan terhadap informasi sangat kecil, hal ini dapat memperlemah posisi tawar perempuan dalam setiap pengambilan kebijakan dan keputusan; 3. Sejak dihancurkannya gerakan perempuan pada masa orde baru, kemudian disusul dengan pencitraan perempuan yang dipaksakan; 4. Rasa percaya diri yang kurang (Habibah, 2015).

Kebanyakan penghambat bagi kemajuan perempuan sebagai pemimpin yang utama adalah diri sendiri, rasa yakin dan percaya diri sulit untuk hadir dalam diri perempuan, apalagi ditambah dengan stigma lingkungan yang hadir dapat membuat perempuan merasa bahwa dirinya tidak layak. Lingkungan kampus sudah memiliki perkembangan dalam memahami pandangan gender terhadap lingkungan sosial yang membuat para perempuan mampu dan percaya bahwa perempuan dapat menjadi seorang pemimpin. Mengutip dari pendapat BF sebagai salah satu informan, yaitu sebagai berikut :

*“Kalau internalnya dari diri sendiri dia kalau sudah yakin dan percaya diri otomatis dia bisa mencapai itu. tapi kadang inilah yang kurang dari perempuan, rasa percaya diri itu apalagi untuk menjadi pemimpin kan. Kalau eksternalnya*

*bisa dari dukungan sekitar, kalau lingkungan sekitar mendukung perempuan maju otomatis jalan perempuan untuk menjadi pemimpin tidak terhambat lagi. Kebetulan organisasi kami juga tidak terlalu menghambat kepemimpinan perempuan, kembali lagi selama dia mampu dan berkompeten kalau mau maju ya disilahkan”.*

Lingkungan organisasi kampus yang mengedepankan akademisi juga memiliki peran terpenting dalam memberikan unsur-unsur positif bagi perempuan untuk dapat menimbulkan rasa yakin dan percaya diri dalam diri seorang perempuan. Lingkungan kampus sudah berkembang dengan sangat baik dalam pergerakan organisasi, sebab sudah memberikan ruang terbuka bagi perempuan untuk dapat berpartisipasi besar dalam pergerakan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Keberadaan perempuan dalam ruang publik khususnya dalam organisasi sudah banyak mendapatkan perhatian bagi para mahasiswa Universitas Sumatera Utara. Hal tersebut terbukti adanya perempuan yang menduduki posisi sebagai pemimpin dalam organisasi yang dipertibangkan dengan kemampuan dan kompetensi yang ada dalam diri perempuan. Dari keseluruhan pembahasan maka didapatkan simpulan sebagai berikut ;

1. Budaya patriarki dalam lingkungan kampus maupun organisasi kampus perlahan sudah terkikis dengan perkembangan pendidikan yang saat ini diterima oleh para mahasiswa.
2. Pemimpinan dalam organisasi dilakukan dengan cara musyawarah anggota berdasarkan kemampuan yang ada dalam diri calon pemimpin organisasi, bukan lagi mengedepankan budaya patriarki.
3. Bahkan dalam salah satu organisasi besar dalam kampus sejauh ini sudah memiliki 4 pemimpin perempuan yang samapi saat ini masih memimpin pergerakan organisasi.
4. Berbagai pendapat dari laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki khas dan gaya sendiri dibanding laki-laki. Perempuan dapat mengkombinasikan antara feminis dan maskulinitas dalam kepemimpinannya.

5. Peran gender perempuan seperti tekun, cerewet memiliki sikap keibuan menjadi modal utama bagi perempuan dalam memimpin. Sifat tersebut dapat menjadi modal bagi perempuan untuk menjalin keakraban pemimpin dengan para anggotanya dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungin. 2011. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya)*. 2nd ed.
- Dewi, Rizki Arum. 2017. *Kepemimpinan Perempuan Dalam Kemajuan Desa Totokarto Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu*.  
<http://repository.radenintan.ac.id/2248/>
- Fibrianto, Alan Sigit. 2018. "Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016." *Jurnal Analisa Sosiologi* 5(1). doi: 10.20961/jas.v5i1.18422.
- Fitriani, Annisa. 2015. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Jurnal TAPIS* 11(2):1–23.
- Habibah, Siti. 2015. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender." *Jurnal Sosioreligius* I(1):65–79.
- Ismatulloh, Wahyu. 2014. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pandangan Masyarakat Babakan Tasikmalaya (Analisis Terhadap Hadis Lan Yufliha Qawmun Wallaw Amrahum Imraatan)." *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pandangan Masyarakat Babakan Tasikmalaya .Analisis*, 121.
- Kollo, Fredik Lambertus. 2017. "Budaya Patriarki Dan Partisipasi Perempuan Dalam Bidang Politik Budaya Patraiki." *Repository Universitas Ahmad Dahlan* III(November):321–22.
- Naharin Ni'matun. 2017. "Subordinasi Perempuan Dalam Organisasi Mahasiswa IAIN Tulungagung 2015." *Martabat : Jurnal Perempuan Dan Anak* I(7).
- Rahim Abdul. 2016. "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender." *Jurnal Al-Maiyyah* 9(2):268–69.
- Sakina, Ade Irma, and Dessy Hasanah Siti A. 2017. "Menyoroti Budaya Patriarki Di Indonesia." *Share : Social Work Journal* 7(1):71. doi: 10.24198/share.v7i1.13820.
- Simatupang, Lenny I. F. .. 2009. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi." *Repository Universitas Sumatera Utara (kepemimpinan perempuan dalam birokrasi)*:1–23.
- Susanto, Nanang Hasan. 2015. "Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender." *Muwazah* 7(2):120–30.