

## Analisis Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa

**Febriana Eka Wahyu Kartika<sup>1</sup>, Muarifuddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email : [febrianaeka899@students.unnes.ac.id](mailto:febrianaeka899@students.unnes.ac.id)<sup>1</sup>, [muarif@mail.unnes.ac.id](mailto:muarif@mail.unnes.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Kesetaraan Gender menjadi isu perubahan paradigma sebagai bentuk ketidakadilan sosial dari hubungan jenis kelamin di dalam berbagai bidang, salah satunya di bidang pendidikan lingkup Organisasi Mahasiswa kampus. Tujuan penelitian ini mengetahui penerapan, keterciptaan, dan faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang periode 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif pendekatan survei, dengan kuesioner dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk presentase, tabel, dan grafik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa termasuk dalam kategori tinggi. Kepemimpinan telah menciptakan Kesetaraan Gender di organisasi, bahwa mahasiswa laki-laki dan perempuan telah merasakan dan menduduki jabatan sebagai ketua dan wakil di setiap Organisasi Mahasiswa. Terdapat 8 faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa, yaitu nilai-nilai pemimpin, kepercayaan terhadap anggota, komunikasi, minat, pengetahuan, kesamaan tujuan, struktur dan pola organisasi, dan pengaruh teknologi yang memberikan efek/pengaruh paling tinggi dibanding faktor lainnya. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa perempuan mampu menyelesaikan tugas, dan mematahkan stigma Kepemimpinan yang tidak lebih baik dari laki-laki.

**Kata Kunci:** Kesetaraan Gender; Kepemimpinan; Organisasi Mahasiswa

### Abstract

Gender Equality becomes the issue of a paradigm's changes as a form of social injustice because of the relationship of sex gender in various fields, one of those can be found in education's field, especially in the campus Student Organizations. The purpose of this study was to find out some applications, creations, and factors that affects Gender Equality in the Student Organizations Leadership in the Faculty of Education or Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Semarang State University, 2022 period. The research method in this study was descriptive quantitative and survey approach, accompanied by questionnaires and documentation as data collection techniques. The analysis method was descriptive statistics by presenting research results in the form of percentages, tables, and graphs. The results showed that the applications of Gender Equality in the Leadership of Student Organizations, were categorized in the high category. Leadership had created Gender Equality in organizations, in which the male and female students had felt and became the leader and the vice leader in each student organization. There are eight factors that affect Gender Equality in Student Organizations Leadership, namely leader values, member trusts, communication interests, group knowledge, similarity of goals, organizational structures and patterns, and the influence of technology, in which has the highest affect among other factors. This proves that female students are able to complete the tasks, and break the stigma of Leadership that man are better leader than women.

**Keywords:** *Gender Equality; Leadership; Student Organizations*

## PENDAHULUAN

Kesetaraan Gender menjadi isu perubahan paradigma sebagai bentuk ketidakadilan sosial dari hubungan jenis kelamin. Munculnya Kesetaraan Gender dipengaruhi oleh konsep gender yang terbentuk dari proses sosiologi dan budaya Indonesia, saling berhubungan dengan pembagian peran ataupun kedudukan laki-laki dan perempuan dalam suatu masyarakat (Nuraeni & Suryono, 2021). Secara umum definisi Kesetaraan Gender merupakan kondisi perempuan dan laki-laki yang menikmati status setara atau sama untuk mewujudkan hak-hak asasi dan potensinya secara penuh bagi pembangunan di segala bidang kehidupan (Puspitawati, 2012). Namun dua kata tersebut, nyatanya belum sepenuhnya tercipta status setara antara laki-laki dan perempuan di Indonesia baik dalam bidang politik, hukum, ekonomi, sosial, terutama di bidang pendidikan dalam lingkup Organisasi Mahasiswa kampus.

Bidang pendidikan memiliki tiga jenis yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal, telah diperjuangkan oleh RA. Kartini dalam emansipasi wanita yang menjadi ujung tonggak kebebasan perempuan Indonesia untuk mengenyam pendidikan yang setara dengan kaum laki-laki khususnya pada pendidikan formal (Sulistyowati, 2021). Kenyataannya sekolah memberikan peran penting dalam terciptanya Kesetaraan Gender di lingkungan sekitar (Nurhaeni & Kurniawan, 2019). Pendidikan formal memiliki beberapa tingkatan, mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), hingga Perguruan Tinggi yang menjadi tingkatan atau jenjang terakhir dengan pergolakan Kesetaraan Gender paling banyak. Hal ini dikarenakan perguruan tinggi memiliki cakupan luas dari berbagai daerah negara Indonesia maupun luar negara Indonesia. Hakikatnya, masing-masing jalur/jenjang pendidikan dalam menyelenggarakan proses pendidikan (pembelajaran) pastinya memiliki gaya masing-masing (Muarifuddin et al., 2018).

Organisasi merupakan kegiatan jenis non akademik di dalam perguruan tinggi. Menurut Burky dan Perry dalam (Dilapanga & Mantiri, 2021), mengemukakan organisasi sebagai kesatuan dari sekelompok orang yang bertindak bersama-sama untuk mencapai tujuan. Sedangkan definisi organisasi menurut (Siagian, 2003) merupakan persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama dan terikat secara formal dalam rangka melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dalam ikatan yang dikenal sebagai atasan dan bawahan. Berdasarkan pernyataan kedua ahli tersebut, jika arti organisasi dihubungkan dengan lingkup mahasiswa dapat dinyatakan bahwa Organisasi Mahasiswa merupakan wadah sekumpulan mahasiswa yang menjadi kelompok dengan posisi masing-masing mulai dari atasan (ketua) hingga bawahan (anggota) untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu perguruan tinggi di Indonesia adalah Universitas Negeri Semarang (UNNES) yang memiliki dua jenis organisasi, yaitu Legislatif & Eksekutif dari 8 fakultas (Kisworo et al., 2018). Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) merupakan salah satu fakultas di UNNES dengan 6 Jurusan (Teknologi Pendidikan, Pendidikan Luar Sekolah, Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Bimbingan Konseling, Psikologi, dan Pendidikan Guru Anak Usia Dini). Terdapat 13 Organisasi Mahasiswa di Fakultas dan Jurusan FIP. Organisasi legislatif memiliki nama DPM (Dewan Perwakilan Mahasiswa) terkecuali dari jurusan psikologi memiliki nama BPKMJ (Badan Perwakilan Keluarga Mahasiswa Jurusan), dan untuk organisasi eksekutif di FIP memiliki nama BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) sedangkan jurusan memiliki nama HIMA (Himpunan Mahasiswa). Setiap organisasi tersebut memiliki pemimpin dan pengurus baik dari mahasiswa (laki-laki) maupun perempuan (mahasiswi) dengan posisi yang berbeda.

Adanya posisi atau jabatan yang berbeda dalam Organisasi Mahasiswa, jika secara adil seharusnya dapat memberikan keseimbangan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama. Namun, penempatan posisi pada Organisasi Mahasiswa tidak jarang terdapat ketimpangan dalam penerapan Kesetaraan Gender, dikarenakan banyak pemimpin dari Organisasi Mahasiswa di dominasi oleh laki-laki (Aini et al., 2021). Hal ini dijunjung dari anggapan bahwa laki-laki memiliki sikap dan sifat yang lebih kuat dibanding perempuan dengan budaya patriarki. Adanya budaya patriarki yang dianut sebagian besar negara di dunia, termasuk negara Indonesia dengan anggapan bahwa laki-laki lebih kuat, lebih perkasa, lebih berhak memegang peran penting daripada perempuan, telah tertanam di tatanan budaya (Susanto, 2015). Pernyataan ini menimbulkan perspektif Kesetaraan Gender hanya ditinjau melalui perbedaan fisik saja.

Menurut Mansour Fakhri dalam (Rokhmansyah, 2016), bahwa sesungguhnya perbedaan gender tidak

akan menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan ketidakadilan di berbagai lingkup, seperti halnya hasil penelitian (Putri & Fatmariza, 2020) yang terjadi di lingkup kampus dalam Organisasi Mahasiswa, turut mengalami ketidakadilan gender dengan kedudukan perempuan yang menjabat sebagai pemimpin masih rendah yaitu 6 % dari 53 Organisasi Mahasiswa di Universitas Negeri Padang (UNP). Kondisi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang menunjukkan bahwa perspektif mahasiswa secara umum terhadap perempuan yang menjadi pemimpin organisasi masih rendah, sehingga mahasiswa perempuan UNP hanya memiliki kesempatan kecil untuk menjadi pemimpin di dalam Organisasi Mahasiswa.

Uraian hasil penelitian di Universitas Negeri Padang tersebut, menggambarkan ketidakadilan gender di lingkup organisasi masih terlihat dalam setiap pengambilan keputusan, kepengurusan, maupun Kepemimpinan dalam organisasi kampus yang mempresentasikan dominasi laki-laki sebagai pemimpin organisasi. Padahal jika ditinjau melalui perspektif Kesetaraan Gender, hal ini menimbulkan ketidakadilan antara mahasiswa (laki-laki) dan mahasiswi (perempuan) yang sebenarnya memiliki potensi di bidang tersebut. Faktor-faktor yang telah diungkap dari penelitian tersebut didukung oleh Kanter pada unsur "*perempuan didalam berbagai organisasi*" dari 5 unsur pokok teori struktural fungsional gender ungakapan Lips, bahwa ketidaksetaraan gender dalam Kepemimpinan organisasi disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki perempuan. Mulai dari fisik hingga keterampilan yang dimilikinya, sehingga timbul persepsi dari teori struktural fungsional laki-laki lebih unggul untuk menjadi pemimpin (Syamsiah, 2014).

Duryat (2016) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai proses seseorang dalam mempengaruhi orang lain sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku suatu individu atau kelompok, untuk mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang memiliki kemungkinan sama ataupun sebaliknya (Hersey & Blanchard, 1969). Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam Kepemimpinan, pelaku utama harus mampu untuk mempengaruhi hingga menggerakkan orang lain untuk mencapai berbagai tujuan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa yang menggambarkan Kesetaraan Gender, dapat dilihat dari struktur kepengurusan dalam Kepemimpinan organisasi. Kenyataannya penempatan mahasiswi dari tahun ke tahun dalam kepengurusan organisasi sebagai sie konsumsi, bendahara, sekretaris, dan posisi lain yang mengacu pada sektor domestik menciptakan sikap pasif dengan kesempatan yang minim dalam pengambilan keputusan atau bahkan menjadi pemimpin dari suatu organisasi (Fibrianto, 2016).

Kondisi yang ada, menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai gambaran Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa. Penelitian ini mengungkap seberapa tinggi penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP, kemudian mengenai Kepemimpinan dalam menciptakan Kesetaraan Gender di FIP, dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP UNNES 2022.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menciptakan pecanderaan (deskripsi) secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap fakta dan sifat populasi penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi (Suryabrata, 2010). Sehingga hasil penelitian ini tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi dan tidak menentukan hipotesis. Tetapi hasil penelitian memberikan gambaran terkait Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES melalui dua variabel (Kesetaraan Gender dan Kepemimpinan).

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa FIP yang aktif mengikuti Organisasi Mahasiswa di FIP UNNES 2022, dengan jumlah total populasi sebesar 238, didapatkan sampel sebesar 149 yang diperoleh melalui penghitungan rumus slovin. Pengambilan sampel didasarkan dari pernyataan (Fathoni, 2006), bahwa penelitian survei sebagai pemeriksaan atau pengukuran terhadap gejala empirik yang terjadi di lapangan (lokasi penelitian) yang dihadapi oleh sampel. Sehingga di dalam penelitian tidak perlu meneliti secara keseluruhan populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, dengan kuesioner dan dokumentasi

sebagai teknik pengumpulan data.

Kuesioner penelitian menggunakan jenis angket tertutup, sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia. Terdapat 56 item di dalam kuesioner tersebut, 21 item dari variabel Kesetaraan Gender dan 35 item dari variabel Kepemimpinan baik yang bernilai positif maupun negatif. Adapun sumber dokumentasi pada penelitian ini yaitu, kumpulan dari arsip Organisasi Mahasiswa legislatif dan eksekutif di FIP UNNES berupa struktur kepengurusan dan kegiatan yang telah terlaksana dari masing-masing media sosial organisasi, kumpulan hasil penelitian terdahulu dari berbagai jurnal nasional & internasional, buku, website, skripsi hingga tesis yang relevan sebagai tambahan perolehan hasil penelitian mengenai Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa.

Penyebaran angket atau kuesioner dilakukan dengan pengisian *link google form* di setiap organisasi secara online, kepada sampel yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Kemudian hasil perolehan data tersebut ditabulasi, diuji kevalidannya menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dan uji reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.23 for windows*. Setelah itu, data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk sajian presentase, tabel, dan grafik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

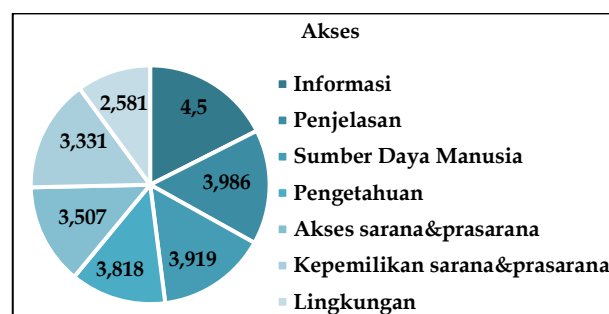
Hasil penelitian ini mengungkap tiga poin bahasan, yang pertama mengenai penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan organisasi mahasiswa, kedua mengenai Kepemimpinan dalam menciptakan Kesetaraan Gender, dan ketiga mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa.

### Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP di Universitas Negeri Semarang.

Kesetaraan Gender diukur dengan menggunakan kuesioner dari variabel Kesetaraan Gender, dengan empat indikator utama yaitu akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat (Kemenppa, 2012). Rincian empat indikator tersebut turut diadaptasi dari hasil penelitian (Nurhayati, 2021). Penerapan tersebut disajikan dalam lima kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah).

Indikator akses mengungkap item perolehan informasi, penjelasan rinci, pengetahuan, kepemilikan dan akses sarana&prasarana, sumber daya manusia, dan lingkungan. Kemudian indikator partisipasi mengungkap item kerjasama, diskusi, ide, dan keterlibatan anggota. Indikator kontrol mengungkap item kebijakan anggota, kebijakan organisasi berkaitan gender, progja sistem ramah gender, pengawasan, dan *reward*. Indikator manfaat mengungkap item upaya penikmatan manfaat, peningkatan diri anggota, keuntungan berorganisasi, adanya perubahan positif, dan manfaat besar berorganisasi. Keempat indikator tersebut memiliki nilai-nilai item berbeda yang disajikan pada grafik berikut ini.

#### 1. Indikator Akses

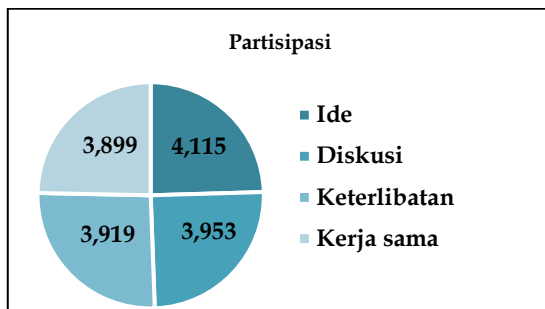


**Grafik 1. Penerapan Kesetaraan Gender pada indikator akses**

Berdasarkan grafik 1 diperoleh data setiap item indikator akses memiliki kategori rendah menuju tinggi. Item yang memiliki penerapan paling tinggi pada indikator ini adalah item perolehan informasi di urutan pertama, item penjelasan di urutan kedua, item sumber daya manusia di urutan ketiga, item pengetahuan di urutan keempat, item akses sarana&prasarana di urutan kelima, item kepemilikan sarana&prasarana di

urutan keenam, dan item lingkungan di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori indikator akses, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 73% termasuk dalam kategori tinggi.

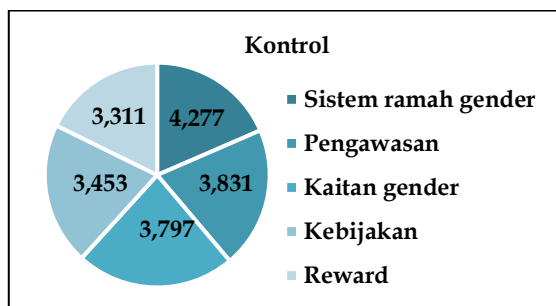
## 2. Indikator Partisipasi



**Grafik 2. Penerapan Kesetaraan Gender pada indikator partisipasi**

Berdasarkan grafik 2 diperoleh data setiap item indikator partisipasi memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki penerapan paling tinggi pada indikator ini adalah item pemberian ide oleh seluruh pengurus di urutan pertama, item diskusi di urutan kedua, item keterlibatan pengurus dalam berdiskusi di urutan ketiga, dan item kerja sama antar pengurus di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori indikator partisipasi, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 79% termasuk dalam kategori tinggi.

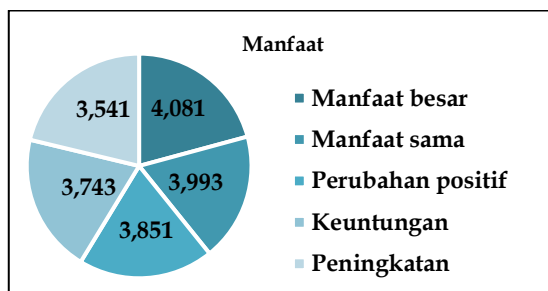
## 3. Indikator Kontrol



**Grafik 3. Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa pada Indikator Kontrol**

Berdasarkan grafik 3 diperoleh data setiap item indikator kontrol memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki penerapan paling tinggi pada indikator ini adalah item proja dengan sistem ramah gender di urutan pertama, item pengawasan berkala di urutan kedua, kemudian di urutan ketiga adalah item kaitan gender di organisasi, kebijakan yang mengatur pengurus di urutan keempat, dan item pemberian *reward* oleh organisasi di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori indikator kontrol, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 75% termasuk dalam kategori tinggi.

## 4. Indikator Manfaat



**Grafik 4. Penerapan Kesetaraan Gender pada Indikator Manfaat**

Berdasarkan grafik 4 diperoleh data setiap item indikator manfaat memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki penerapan paling tinggi pada indikator ini adalah perolehan manfaat yang besar, item perolehan manfaat yang sama bagi seluruh pengurus di urutan kedua, adanya perubahan positif yang dirasakan pengurus di urutan ketiga, perolehan keuntungan bagi seluruh pengurus di urutan keempat, dan peningkatan pada diri pengurus setelah mengikuti organisasi berada di urutan terakhir. Kemudian untuk

mengetahui presentase kategori indikator manfaat, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 77% termasuk dalam kategori tinggi.

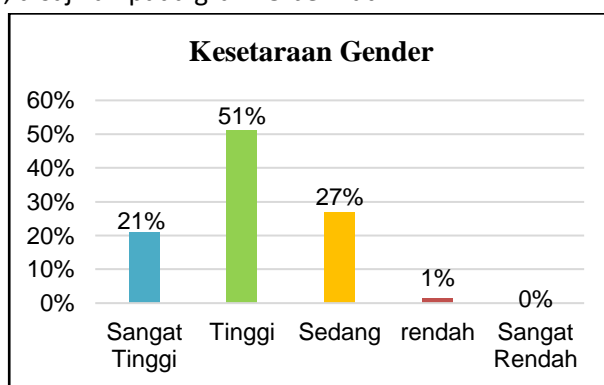
Klasifikasi kategori presentase dari empat indikator tersebut disajikan pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Klasifikasi Presentase Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Klasifikasi Presentase (%)	Kategori
84,095-100	Sangat tinggi
69-84	Tinggi
53-68	Sedang
37-52	Rendah
≤36	Sangat Rendah

Sumber: Data primer penelitian, 2023

Setelah mengetahui penerapan dari masing-masing indikator Kesetaraan Gender, selanjutnya perlu diketahui hasil penerapan dari keseluruhan indikator tersebut. Rincian nilai penerapan dari keseluruhan indikator Kesetaraan Gender, disajikan pada grafik 5 berikut ini.



**Grafik 5. Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

### Kepemimpinan dalam menciptakan Kesetaraan Gender di Organisasi Mahasiswa FIP Universitas Negeri Semarang

Penciptaan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa, diukur menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi yang diambil dari masing-masing media sosial Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Pendidikan. Data-data tersebut meliputi struktur kepengurusan, kegiatan yang telah terlaksana, dan peraturan fakultas yang menjadi acuan mereka. Setelah dilakukan pengumpulan data dari media sosial masing-masing Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Pendidikan (legislatif dan eksekutif), mulai dari DPM FIP, DPM/BPKM Jurusan (DPMJ PLS, DPMJ PGSD, DPMJ BK, BPKMJ Psikologi, dan DPMJ PG-PAUD), BEM FIP, Hima Jurusan (Hima KTP, Hima PLS, Hima PGSD, Hima BK, Hima Psikologi, dan Hima PG-PAUD), diperoleh beberapa mahasiswi yang telah menjabat sebagai ketua umum maupun wakil, ketua dari masing-masing departemen organisasi, dan ketua dari kegiatan program kerja yang telah terlaksana. Adapun rincian struktur Kepemimpinan dari masing-masing Organisasi Mahasiswa FIP, disajikan dalam tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Kepemimpinan dalam Menciptakan Kesetaraan Gender di Organisasi Mahasiswa FIP unnes 2022**

Tingkat	Jenis	Organisasi	Kepemimpinan	
			Ketua	Wakil Ketua
Fakultas	Legislatif	DPM FIP	Perempuan	Perempuan
	Eksekutif	BEM FIP	Laki-laki	Laki-laki
Jurusan	Legislatif	DPMJ PLS	Perempuan	Perempuan



	DPMJ PGSD	Perempuan	Perempuan
	DPMJ BK	Laki-laki	Perempuan
	BPKMJ Psikologi	Laki-laki	Perempuan
	DPMJ PG-PAUD	Perempuan	Perempuan
Eksekutif	Hima KTP	Laki-laki	Laki-laki
	Hima PLS	Laki-laki	Perempuan
	Hima PGSD	Laki-laki	Laki-laki
	Hima BK	Laki-laki	Perempuan
	Hima Psikologi	Laki-laki	Perempuan
	Hima PG-PAUD	Perempuan	Perempuan

Sumber: Data primer penelitian, 2023

Kemampuan dan minat mahasiswa laki-laki maupun perempuan dalam berorganisasi di FIP UNNES tahun 2022, cukup tinggi. Selain dibuktikan dari struktur kepengurusan, dapat diketahui dari kegiatan-kegiatan program kerja yang telah berjalan lancar di masing-masing organisasi dengan aktifnya keikutsertaan. Kegiatan dari program kerja yang dimiliki oleh masing-masing organisasi, memiliki jumlah yang banyak. Sehingga peneliti memfokuskan pada satu kegiatan dari masing-masing organisasi, dengan program kerja yang berhubungan secara langsung bersama mahasiswa.

Kegiatan dari program kerja organisasi legislatif dan eksekutif di tingkat jurusan maupun fakultas, difokuskan pada kegiatan pelatihan kepada mahasiswa. Adapun nama pelatihan dari organisasi legislatif tingkat fakultas adalah TLD (*Training Legislative Dasar*), dan dari tingkat jurusan adalah PLDMJ (Pelatihan Legislatif Dasar Jurusan). Sedangkan program kerja dari organisasi eksekutif tingkat fakultas bernama PKMMD (Pelatihan Kepemimpinan Manajemen Tingkat Dasar), dan organisasi eksekutif jurusan adalah PKMMDJ (Pelatihan Kepemimpinan Manajemen Tingkat Jurusan). Adanya pembagian fokus tersebut, memudahkan dalam menganalisis setiap program kerja Organisasi Mahasiswa FIP UNNES 2022. Berikut ini disajikan dokumentasi foto kegiatan pelatihan dari salah satu kegiatan di Organisasi Mahasiswa FIP, yaitu kegiatan PKMMDJ Hima PLS 2022.

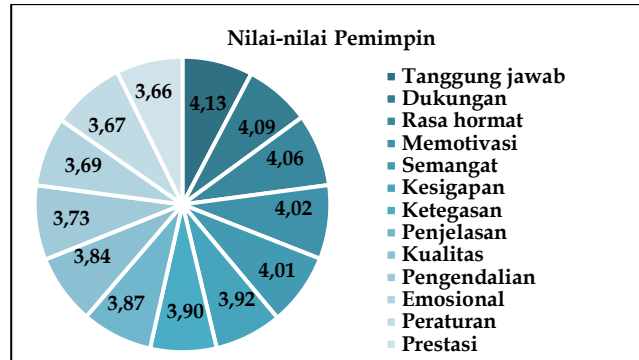


Gambar 1. Dokumentasi Foto Kegiatan Organisasi Mahasiswa FIP 2022

### Faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan organisasi mahasiswa di FIP Universitas Negeri Semarang

Faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa diperoleh dari pemimpin, pengikut, dan organisasi dari dimensi variabel Kepemimpinan yang diungkap oleh Terry dalam (Herujito, 2001) dan (Kartono, 2014). Pengukuran tersebut menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan konsep gender dan Organisasi Mahasiswa dengan lima kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah). Delapan indikator tersebut memiliki nilai-nilai item berbeda yang disajikan pada grafik berikut ini.

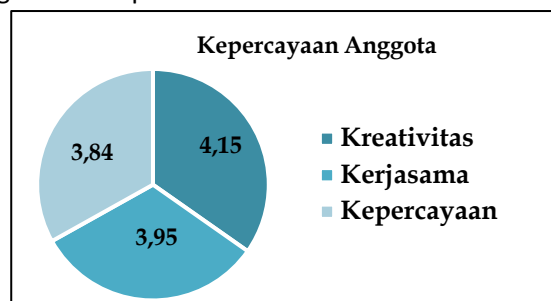
1. Nilai-nilai pemimpin



**Grafik 6. Faktor Nilai-nilai Pemimpin yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 6 diperoleh data setiap item pendukung nilai-nilai pemimpin memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor nilai-nilai pemimpin adalah tanggung jawab pemimpin kepada seluruh anggota, item dukungan yang diberikan pemimpin kepada anggotanya berada di urutan kedua, item rasa hormat kepada anggota di urutan ketiga, item memotivasi anggota di urutan keempat, item pemberian semangat di urutan kelima, item kesigapan pemimpin di urutan keenam, item ketegasan dalam pengambilan keputusan di urutan ketujuh, item pemberian penjelasan kepada anggota di urutan delapan, item kualitas pemimpin ideal di urutan sembilan, item pengendalian anggota di urutan sepuluh, item pengendalian emosi di urutan sebelas, item mentaati peraturan di urutan dua belas, dan item pengukiran prestasi selama memimpin organisasi berada di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor nilai-nilai pemimpin, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 78% termasuk kategori tinggi.

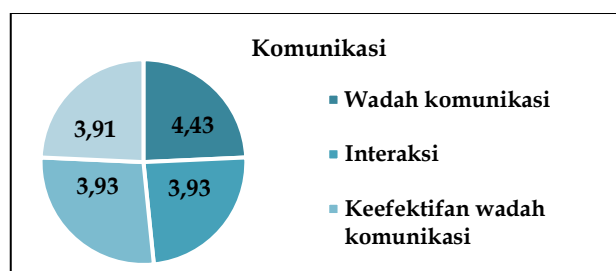
2. Kepercayaan terhadap Anggota Kelompok



**Grafik 7. Faktor Kepercayaan terhadap Anggota yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 7 diperoleh data setiap item pendukung kepercayaan terhadap anggota memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah item kreativitas pengurus yang tidak dibatasi di urutan pertama, item kerjasama antara pemimpin dan anggota di urutan kedua, dan item kepercayaan terhadap seluruh pengurus dalam menyelesaikan tugas berada di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor kepercayaan terhadap anggota, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 80% termasuk dalam kategori tinggi.

3. Komunikasi

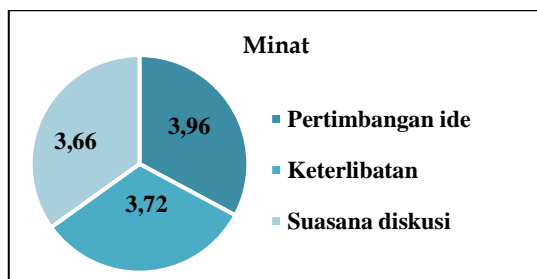


**Grafik 8. Faktor Komunikasi yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**



Berdasarkan grafik 8 diperoleh data setiap item pendukung komunikasi memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah item wadah komunikasi seperti *what's app group* di urutan pertama, terciptanya interaksi di urutan kedua, keefektifan wadah komunikasi di urutan ketiga, dan item hubungan yang dijalin oleh pemimpin dengan anggota di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor komunikasi, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 80% termasuk dalam kategori tinggi.

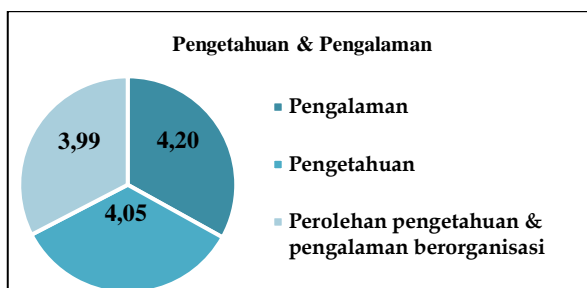
4. Minat



**Grafik 9. Faktor Minat Pengikut yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 9 diperoleh data setiap item pendukung minat memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah adanya pertimbangan ide dari pengurus di urutan pertama, item keterlibatan anggota dalam berdiskusi di urutan kedua, dan item suasana diskusi yang selalu aktif di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor minat dari dimensi anggota, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 76% termasuk dalam kategori tinggi.

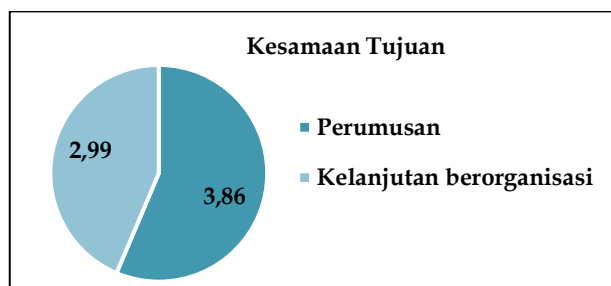
5. Pengetahuan dan Pengalaman



**Grafik 10. Faktor Pengetahuan & Pengalaman yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 10 diperoleh data setiap item pendukung pengetahuan & pengalaman anggota memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah item banyaknya pengalaman yang diperoleh pengurus di urutan pertama, banyaknya pengetahuan yang diperoleh pengurus di urutan kedua, dan item perolehan pengetahuan & pengalaman pengurus yang baru didapatkan setelah berorganisasi berada di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor pengetahuan & pengalaman, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 82% termasuk dalam kategori tinggi.

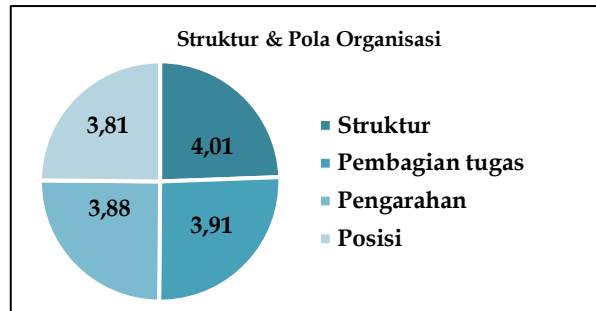
6. Kesamaan Tujuan



**Grafik 11. Faktor Kesamaan Tujuan yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 11 diperoleh data setiap item kesamaan tujuan memiliki kategori rendah menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh lebih tinggi pada faktor ini adalah item perumusan di urutan pertama, dan item kelanjutan berorganisasi di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor kesamaan tujuan, dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 68% termasuk dalam kategori sedang.

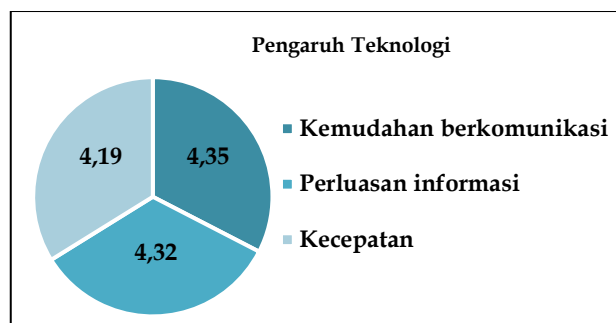
7. Struktur dan Pola Organisasi



**Grafik 12. Faktor Struktur dan Pola Organisasi yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 12 diperoleh data setiap item pendukung struktur dan pola organisasi memiliki kategori sedang menuju tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah item struktur organisasi ramah gender di urutan pertama, item pembagian tugas pada suatu progja di urutan kedua, item adanya arahan jelas di organisasi di urutan ketiga, dan item minat pengurus pada posisi yang diperoleh berada di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor, struktur dan pola organisasi dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 78% termasuk dalam kategori tinggi.

8. Pengaruh Teknologi



**Grafik 13. Faktor Pengaruh Teknologi yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan grafik 13 diperoleh data setiap item pendukung pengaruh teknologi memiliki kategori tinggi menuju sangat tinggi. Item yang memiliki pengaruh paling tinggi pada faktor ini adalah item kemudahan berkomunikasi di urutan pertama, item perluasan informasi di urutan kedua, dan item kecepatan penyelesaian tugas berada di urutan terakhir. Kemudian untuk mengetahui presentase kategori faktor, struktur dan pola organisasi dilakukan serangkaian penghitungan melalui statistik dengan hasil akhir 86% termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Klasifikasi kategori presentase tersebut disajikan pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Klasifikasi Presentase Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

Klasifikasi Presentase (%)	Kategori
84,57-100	Sangat tinggi
69-84	Tinggi
53-68	Sedang
37-52	Rendah
≤36	Sangat Rendah

Sumber: Data primer peneliti, 2023

## Pembahasan

Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP di Universitas Negeri Semarang

Kesetaraan Gender berasal dari kata kesetaraan yang berarti sama dan gender dalam penelitian ini berarti jenis kelamin dengan pembeda secara sosial. Sejarah munculnya terminologi gender tidak terlepas dari kajian ilmu humaniora, terutama psikologi dan juga terkait dengan tren dari trans-seksual (Esplen & Jolly, 2006). Kesetaraan Gender merupakan tindakan pemberian kesempatan dan hak yang sama kepada laki-laki dan perempuan, dengan catatan perempuan tidak menjadi sama dengan laki-laki karena secara kodrati memanglah berbeda (Gultom, 2021). Kesetaraan Gender pada penelitian ini menganut teori feminis sosialis, dikarenakan hasil penelitian yang sesuai dengan pernyataan teori tersebut. Teori feminis sosialis sebagai gerakan untuk membebaskan perempuan melalui perubahan struktur patriarki, dengan mengajak perempuan masuk pada sektor publik. Sehingga dapat meminimalisir perlakuan tidak adil, dikarenakan perempuan telah memiliki kegiatan produktif (Megawangi, 1999).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa penerapan setiap indikator Kesetaraan Gender (akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat) memiliki rata-rata nilai presentase yang termasuk dalam kategori tinggi. Rincian presentase tertinggi hingga terendah dari penerapan empat indikator tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Presentase Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

No.	Indikator	Presentase	Kategori
1.	Partisipasi	79%	Tinggi
2.	Manfaat	77%	Tinggi
3.	Kontrol	75%	Tinggi
4.	Akses	73%	Tinggi

Sumber: Data primer penelitian, 2023

Klasifikasi kategori presentase pada tabel 4 yang diperoleh dari rincian tabel 1 pada poin hasil penelitian, menunjukkan bahwa penerapan dari masing-masing indikator Kesetaraan Gender termasuk dalam kategori tinggi pada rentang 69-84%. Indikator partisipasi berada di urutan pertama yang memiliki penerapan paling tinggi, hal ini dikarenakan masing-masing item memiliki nilai stabil dengan item kerja sama memiliki nilai rata-rata 3,899, diskusi terbuka sebesar 3,953, kebebasan memberikan ide sebesar 4,115, dan keterlibatan seluruh pengurus dalam pengambilan keputusan sebesar 3,919. Kemudian indikator manfaat di urutan kedua, urutan ketiga dari indikator kontrol, dan indikator akses di urutan terakhir.

Selain penerapan dari masing-masing indikator, penerapan secara keseluruhan dari empat indikator tersebut juga menunjukkan nilai yang tinggi. Berdasarkan grafik 5 yang disajikan pada poin hasil penelitian, menunjukkan bahwa penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP termasuk kategori tinggi sebesar 51% dari pernyataan 76 mahasiswa. Kemudian diikuti kategori sedang sebesar 27% dari pernyataan 40 mahasiswa, kategori tinggi sebesar 21% dari pernyataan 31 mahasiswa, dan 1% dari pernyataan 2 mahasiswa termasuk kategori rendah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa rata-rata di dalam Organisasi Mahasiswa FIP tidak membedakan perlakuan khusus terhadap salah satu jenis kelamin saja, terutama pada penerapan dari indikator partisipasi yang memiliki penerapan paling tinggi diantara tiga indikator lainnya. Namun terdeteksi sekitar 1% dengan penerapan yang rendah, atau masih terdapat perbedaan perlakuan dan dominasi kedudukan mahasiswa laki-laki pada 1% organisasi tersebut. Setelah dibandingkan dengan penelitian relevan dari peneliti terdahulu, penelitian ini memiliki hasil yang signifikan lebih baik.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian (Nurhayati, 2021), memiliki persamaan dalam bahasan indikator utama Kesetaraan Gender (akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian empat indikator Kesetaraan Gender di dalam Organisasi Mahasiswa DEMA

UIN Jakarta sudah terbentuk, namun belum maksimal. Beberapa bagian departemen di dalam organisasi tersebut masih didominasi oleh mahasiswa laki-laki. Kemudian hasil penerapan indikator yang paling tinggi terletak pada indikator akses, dikarenakan organisasi ini telah memberikan akses yang mudah kepada seluruh pengurus laki-laki dan perempuan dalam perolehan informasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa di FIP memiliki penerapan Kesetaraan Gender yang tinggi, dengan tidak membedakan perlakuan khusus terhadap salah satu jenis kelamin saja terutama pada indikator partisipasi yang memiliki penerapan Kesetaraan Gender paling tinggi di Organisasi Mahasiswa FIP UNNES periode 2022. Dikarenakan tingginya keaktifan seluruh pengurus dalam ikut serta memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga dapat dikatakan sependapat dengan penelitian (Fibrianto, 2016), bahwa masing-masing struktur organisasi di Universitas Negeri Surakarta tahun 2016 didominasi oleh mahasiswa laki-laki sebagai pemimpin atau Ketua Umum. Sedangkan peran mahasiswa perempuan rata-rata menduduki jabatan dibawah laki-laki, dengan posisi sebagai sekretaris, bendahara umum ataupun anggota dari masing-masing departemen organisasi. Namun hasil penelitian Fibrianto juga dapat dikatakan tidak sesuai dengan hasil penelitian ini, dikarenakan peran mahasiswa perempuan terkesan minim dalam keikutsertaan di struktur kepengurusan organisasi kampus. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa peran mahasiswa perempuan rata-rata telah memiliki partisipasi di organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian (Hayati et al., 2017), bahwa terdapat gejala yang mengindikasikan perwujudan keadilan dan Kesetaraan Gender di dalam organisasi kemahasiswaan di IAIN Antarsari Banjarmasin dengan sensitivitas mahasiswa dalam menangani kasus gender masih rendah. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kesetaraan gender telah diterapkan dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP. Sehingga dapat dinyatakan bahwa sensitivitas mahasiswa terhadap gender di organisasi sudah baik dengan kategori tinggi.

### **Kepemimpinan dalam menciptakan Kesetaraan Gender di Organisasi Mahasiswa FIP Universitas Negeri Semarang**

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan atau pengikutnya, agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Kamal et al., 2019). Kepemimpinan dalam menciptakan Kesetaraan Gender di Organisasi Mahasiswa, dengan memberikan kebebasan antara mahasiswa laki-laki maupun perempuan untuk menduduki jabatan sebagai pemimpin Organisasi Mahasiswa. Berdasarkan deskripsi hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa di FIP Universitas Negeri Semarang telah menciptakan Kesetaraan Gender dengan jumlah posisi pemimpin antara laki-laki dan perempuan seimbang. Hal ini membuktikan bahwa perempuan juga dapat menerima tanggung jawab di dunia publik seperti laki-laki, dengan porsinya masing-masing.

Berdasarkan struktur organisasi kepengurusan dari masing-masing media sosial Organisasi Mahasiswa FIP, menunjukkan bahwa ketua dan wakil ketua dari organisasi legislatif & eksekutif dari tingkat fakultas maupun jurusan, memiliki keseimbangan Kepemimpinan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan yang menduduki jabatan pemimpin. Mahasiswa laki-laki yang menjabat sebagai ketua berjumlah 8, dan yang menjabat sebagai wakil berjumlah 3. Sedangkan mahasiswa perempuan yang menjabat sebagai ketua berjumlah 5, dan yang menjabat sebagai wakil berjumlah 10. Kemampuan dan minat mahasiswa laki-laki maupun perempuan dalam berorganisasi cukup tinggi, hal ini dibuktikan dari kegiatan yang menjadi program kerja mereka telah berjalan lancar dengan aktifnya keikutsertaan. Kegiatan-kegiatan tersebut yang berkaitan dengan Kesetaraan Gender dan Kepemimpinan, memberikan keuntungan pengetahuan serta pengalaman bagi seluruh mahasiswa secara umum.

Kegiatan pelatihan kepada mahasiswa yang telah disajikan pada hasil penelitian, mulai dari TLD yang diselenggarakan oleh DPM FIP, PLDMJ oleh organisasi legislatif jurusan, PKMMDT oleh BEM FIP, dan PKMMDT oleh organisasi eksekutif jurusan. Setelah penelusuran dari seluruh kegiatan tersebut, diperoleh bahwa kepanitiaannya didominasi oleh mahasiswa perempuan sebagai ketua panitia dan mayoritas keanggotaannya. Meskipun didominasi oleh perempuan, seluruh kegiatan dapat berjalan lancar dengan kerja sama yang baik

antar panitia dan arahan yang jelas dari ketua panitia. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa perempuan mampu menyelesaikan tugas dan mematahkan stigma Kepemimpinan yang lebih baik dipegang oleh laki-laki.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian (Nurhayati, 2021), bahwa Organisasi Mahasiswa DEMA UIN Jakarta tidak membatasi laki-laki ataupun perempuan dengan aturan atau kebijakan yang bias untuk menjadi pemimpin.. Namun hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian (Özkanlı & White, 2009), menunjukkan bahwa beberapa wanita mengalami kesulitan untuk masuk ke manajemen senior atau birokrasi kampus di Universitas negara Turki dan Australia. Sehingga peran perempuan di dalam birokrasi kampus tersebut masih sangat rendah yang dipengaruhi oleh lingkungan kampus di tahun 2009. Berbanding terbalik dengan kondisi pada Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP UNNES 2022 yang telah menunjukkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam posisi pemimpin.

Hasil penelitian ini juga tidak sependapat dengan penelitian (Putri & Fatmariza, 2020), bahwa kedudukan mahasiswa perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang masih rendah, sekitar 5,88%. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mengidentifikasi bahwa perempuan tidak mampu menyelesaikan tugas sebagai sosok pemimpin. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa perempuan mampu menjadi seorang pemimpin, pernyataan tersebut telah dibuktikan dari keberhasilan kegiatan program kerja di setiap organisasi. Jadi dapat dinyatakan bahwa Organisasi Mahasiswa perempuan di FIP UNNES 2022 memiliki hasil penelitian yang lebih baik dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, dengan peran perempuan dalam Kepemimpinan mahasiswa setara (ramah gender).

### **Faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan organisasi mahasiswa di FIP Universitas Negeri Semarang**

Faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa merupakan poin-poin alasan atau penyebab yang memberikan pengaruh terhadap Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan. Rata-rata pemimpin organisasi mahasiswa FIP menggunakan gaya Kepemimpinan partisipatif, bahwa dalam Kepemimpinannya menerapkan sistem terbuka dengan para anggota turut dilibatkan secara aktif, dan saling berdiskusi dalam pengambilan suatu keputusan bersama (Mubin & Masruri, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa delapan indikator Kepemimpinan (nilai-nilai pemimpin sebesar, kepercayaan anggota, komunikasi, minat pengikut, pengetahuan pengikut, kesamaan tujuan, struktur dan pola organisasi, serta pengaruh teknologi) dapat dijadikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa. Delapan indikator tersebut memiliki tingkatan pengaruh yang berbeda. Rincian presentase faktor yang memberikan pengaruh tertinggi hingga terendah disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Presentase Faktor Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa**

No.	Indikator	Presentase	Kategori
1.	Pengaruh Teknologi	86%	Tinggi
2.	Pengetahuan dan Pengalaman	82%	Tinggi
3.	Komunikasi	80%	Tinggi
4.	Kepercayaan terhadap Anggota	80%	Tinggi
5.	Nilai-nilai Pemimpin	78%	Tinggi
6.	Struktur dan Pola Organisasi	78%	Sedang
7.	Minat Pengikut	76%	Tinggi
8.	Kesamaan Tujuan	68%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer penelitian, 2023

Klasifikasi kategori presentase pada tabel 5 yang diperoleh dari rincian tabel 3 pada poin hasil penelitian, menunjukkan bahwa delapan faktor-faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan, tujuh diantaranya termasuk dalam kategori tinggi pada rentang 69-84%, dan satu faktor

termasuk dalam kategori sedang pada rentang 53-68%. Faktor pengaruh teknologi berada di urutan pertama yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP. Dikarenakan faktor tersebut didukung oleh item kemudahan berkomunikasi sebesar 4,35, item perluasan informasi sebesar 4,32, dan item kecepatan penyelesaian tugas sebesar 4,19. Kemudian pengaruh yang berada di urutan kedua pada faktor pengetahuan dan pengalaman, faktor komunikasi di urutan ketiga, faktor kepercayaan terhadap anggota di urutan keempat, nilai-nilai pemimpin di urutan kelima, struktur & pola organisasi di urutan keenam, minat anggota di urutan ketujuh, dan kesamaan tujuan memiliki pengaruh paling rendah terhadap Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP.

Hasil penelitian ini sependapat dengan pernyataan dari teori Kepemimpinan pada teori sifat, perilaku, dan lingkungan, dalam penelitian (Syahril, 2019). Berdasarkan gabungan dari ketiga teori tersebut, dapat dinyatakan bahwa seorang pemimpin bukan hanya dilihat dari bentuk fisik dan anggapan masyarakat dari bentuk patriarki, yang berarti pemimpin ideal adalah laki-laki. Tetapi siapa pun itu yang ingin terus belajar mengembangkan diri menjadi lebih baik, terutama perempuan juga dapat menjadi seorang pemimpin. Realitanya hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa mahasiswa perempuan di Organisasi Mahasiswa FIP mampu membuktikan sebagai pemimpin yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan pernyataan dari 5 unsur teori struktural fungsional ungkapan Lips dalam (Lindsey, 2016), terutama pada unsur "perempuan didalam berbagai organisasi" yang didukung oleh Kanter, bahwa ketidaksetaraan gender dalam Kepemimpinan organisasi disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki perempuan. Mulai dari fisik hingga keterampilan yang dimilikinya, sehingga timbul persepsi dari teori struktural fungsional bahwa laki-laki lebih unggul untuk menjadi pemimpin. Kenyataannya faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan tidak hanya bersumber pada individu, tetapi dari berbagai pihak internal maupun eksternal. Ditunjukkan dari hasil penelitian ini bahwa tidak hanya dari pengaruh individu yang menjadi pemimpin, tetapi turut dipengaruhi oleh faktor anggota/pengikut, dan faktor dari organisasi.

## **SIMPULAN**

Penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa, rata-rata termasuk dalam kategori tinggi. Namun, masih terdapat beberapa mahasiswa yang menyatakan bahwa penerapan Kesetaraan Gender di dalam organisasi termasuk rendah. Penerapan ini diukur melalui empat indikator Kesetaraan Gender, yaitu indikator akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Indikator partisipasi menjadi penerapan paling tinggi dibanding ketiga indikator lainnya. Mahasiswa laki-laki dan perempuan telah merasakan dan menduduki jabatan sebagai pemimpin/ketua umum serta wakil di setiap Organisasi Mahasiswa, dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa perempuan mampu mengemban amanah dengan baik dan mematahkan stigma Kepemimpinan yang tidak lebih baik dari laki-laki. Sehingga telah tercipta Kesetaraan Gender dari Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa FIP UNNES. Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa, dipengaruhi oleh delapan faktor yaitu nilai-nilai pemimpin, kepercayaan anggota, komunikasi, minat, pengetahuan, kesamaan tujuan, struktur dan pola organisasi, dan pengaruh teknologi. Faktor pengaruh teknologi memberikan efek/pengaruh paling tinggi dan faktor kesamaan tujuan memberikan pengaruh paling rendah.

Bagi seluruh mahasiswa dan Organisasi Mahasiswa di kampus Indonesia terutama di FIP UNNES, sebaiknya saling bekerja sama dalam mengoptimalkan penerapan Kesetaraan Gender di lingkup kampus, terutama dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa. Menghilangkan stigma bahwa laki-laki lebih baik daripada perempuan untuk menjadi seorang pemimpin, agar dapat tercipta keadilan sesuai dengan pandangan Kesetaraan Gender. Mengingat masih terdapat ketidaksetaraan yang terjadi di lingkungan kampus, agar informasi yang diperoleh lebih mendalam dan spesifik, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut yang berfokus pada salah satu jenis organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. N., Afifah, N., & Ayu, D. (2021). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Psikologi & Terapan*, 1(2), 41–50.
- Dilapanga, A. ., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Duryat, M. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*. Alfabeta.
- Esplen, E., & Jolly, S. (2006). *Gender and Sex A Sample of Definitions*. BRIDGE.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.
- Fibrianto, A. S. (2016). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1), 10–27. <https://doi.org/10.20961/jas.v5i1.18422>
- Gultom, M. (2021). Indikator Kesetaraan Gender Dan Isu-Isu Gender Di Bidang Pendidikan. *Fiat Iustitia : Jurnal Hukum*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.54367/fiat.v1i2.1149>
- Hayati, W., Andini, Y., & Rahimah, S. (2017). Sensitivitas Gender dalam Organisasi Kemahasiswaan di IAIN Antasari Banjarmasin. *Mu'adalah Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 4(2), 101–112.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource. *Academy of Management Journal*, 12(4), 526–527. <https://doi.org/10.5465/amj.1969.19201155>
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. P.T Grasindo.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kemenppa. (2012). Parameter Kesetaraan Gender Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. In *Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Cetakan ke-2*. kemenppa.
- Kisworo, B., Utsman, U., Ilyas, I., & Yudi, S. (2018). Kepuasan Mahasiswa dan Pengguna Lulusan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang. *Journal Of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(2), 150–156.
- Lindsey, L. L. (2016). Gender Roles: A Sociological Perspective. In *Routledge*. Routledge.
- Megawangi, R. (1999). *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Mizan.
- Muarifuddin, M., Prasetyo, F. W., & Sari, N. P. (2018). Model Desain Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C di Satuan Pendidikan Nonformal Kota Semarang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(2), 157–161. <https://doi.org/10.15294/jnece.v2i2.26835>
- Mubin, F., & Masruri, A. (2020). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ntjy5>
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nurhaeni, I. D. A., & Kurniawan, Y. (2019). Improving Gender Equality in education services at senior high school: The challenges to preventing sexual violence through school management standard. *Pertanika Journal Sciences & Humanities*, 27(1), 621–635.
- Nurhayati, P. (2021). *Kesetaraan Gender Dalam Organisasi Mahasiswa Dema Uin Syarif Hidayatullah Jakarta 2021*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Özkanlı, Ö., & White, K. (2009). Gender and Leadership in Turkish and Australian universities. *Equal Opportunities International*, 28(4), 324–335. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02610150910954782>
- Puspitawati, H. (2012). *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. PT Penerbit IPB Press.
- Putri, N., & Fatmariza, F. (2020). Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Civic Education*, 3(3), 267–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jce.v3i3.378>
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Garudhawacana.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sulistiyowati, Y. (2021). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Pendidikan dan Tata Sosial. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i2.2317>
- Suryabrata, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, N. H. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 7(2), 120–130.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Riyah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(2), 208–215.
- Syamsiah, N. (2014). Wacana Kesetaraan Gender. *Jurnal Sipakalebbi*, 1(3), 265–301. <https://doi.org/10.24252/jsipakalebbi.v1i3.278>