

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN

Ernardi

Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Malikussaleh
dicalang.1998@gmail.com

Nirzalin

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
nirzalin@unimal.ac.id

Fauzi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
fauzi@unimal.ac.id

Abstract

The goal of this research is to determine the role and strategy of women's leadership in carrying out their responsibilities as leaders. The descriptive qualitative method was employed in this investigation. Women leaders at STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh are thought to be competent of carrying out their obligations well, and they participate actively in organizational activities in every current field. Leaders can also supply subordinates with adequate job motivation, allowing them to accept their responsibilities. There are various essential factors that have a significant impact on his position as a public official, which may be evaluated in terms of societal values, social status, communication, education, and work experience. As a result, more effort must be done by the women leaders in question in order for them to be considered suitable for positions in each profession. Women's leadership in academic accomplishment is no different than men's leadership, but they prefer to favor emotions over enforcing discipline, making assertiveness difficult. Women's leadership strategies at STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh include consulting and delegating strategies, planning and organizing strategies, problem solving strategies, clarifying strategies, monitoring strategies, motivation strategies, and recognition and appreciation strategies, as well as supporting strategies.

Keywords: *Role, Women's Leadership, Public Office*

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan di Indonesia masih banyak menghadapi kendala. Padahal, Indonesia memiliki sejarah panjang mengenai kepemimpinan perempuan yang cukup signifikan pada masanya, misalnya R.A Kartini dan Cut Nyak Dhien. Kendala-kendala tersebut menyebabkan kesenjangan gender antara pemimpin laki-laki dan perempuan semakin terlihat. Kesenjangan gender merupakan isu yang sangat kompleks dan tidak pernah selesai dianggap sebagai masalah, meskipun dalam pembukaan UUD 1945 telah dinyatakan bahwa setiap individu atau warga negara adalah manusia merdeka dan tidak boleh di diskriminasi berdasarkan apapun termasuk perbedaan jenis kelamin.

Hingga saat ini perbedaan kedudukan antara perempuan dan laki-laki masih sangat jelas terlihat, baik dalam lembaga pemerintahan maupun lembaga lembaga swasta, terlebih dalam hal kepemimpinan perempuan yang masih berada jauh dibawah laki-laki. Hal ini dibuktikan berdasarkan Indeks Kesenjangan Gender (IKG) yang menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat indeks kesenjangan gender tertinggi ke 105 dari 188 negara di dunia yang antaranya dinilai dari jumlah perempuan di kursi parlemen maupun partisipasi angkatan kerja secara formal maupun informal yang masih sangat sedikit. (*Geotimes.co.id*)

Keterlibatan perempuan menjadi syarat mutlak dalam upaya mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Negara tidak mungkin sejahtera jika para perempuannya dibiarkan tertinggal serta mengalami diskriminasi, tersisihkan dan tertindas serta negara dan bangsa yang tidak menghormati kaum perempuannya tidak akan pernah menjadi besar, baik di saat ini maupun dimasa yang akan datang. Satu alasan mendasar sebagai penyebab jatuhnya bangsa secara drastis adalah karena tidak memiliki rasa hormat dan menghargai pada kehidupan perempuan yang di lukiskan sebagai kuat dan sakti. Kiprah perempuan sebagai pemimpin juga semakin tampak di bidang pendidikan. Wanita-wanita yang menduduki posisi sebagai pemimpin di perguruan tinggi baik itu dalam tingkatan universitas maupun fakultas semakin bermunculan.¹

¹West, Cassandra, *Women's History month Top 25 Women In Higher Education & Beyond*, Diverse Education, 2016.

Perempuan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin dalam perguruan tinggi di dunia antara lain: Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi Idaho), *Gwendolyn Elizabeth Byod* (Rektor Perguruan Tinggi Alabama), dan Diane Campbell (Asisten Dekan Perguruan Tinggi *Mercer County Community*). Tiga wanita tersebut berada dalam jajaran teratas 25 wanita yang sukses di perguruan tinggi. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan sosok yang berwenang dalam memberikan tugas, membujuk serta mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan komunikasi tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.²

Kepemimpinan perempuan sendiri dalam perspektif feminisme merupakan suatu bentuk kesetaraan gender yang menuntut laki-laki dan perempuan mampu bekerja sama serta memberi dukungan terhadap pencapaian suatu tujuan. Keberhasilan atau kesuksesan suatu kepemimpinan tidak serta merta dikarenakan unsur kepemimpinan dalam sudut pandang gender tertentu, namun lebih kepada peran serta kedua pihak, baik laki-laki maupun perempuan.³

Maka dari itu, sejak terjang kepemimpinan perempuan hingga saat ini kian bermunculan. Hal ini juga mulai bermunculan di bidang perguruan tinggi, baik itu menjabat sebagai pemimpin perguruan tinggi tingkat universitas maupun tingkat prodi. Walaupun keterwakilan peran pemimpin perempuan di tingkat perguruan tinggi masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, misalnya pada masa kerja periode 2019-2023 pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh memiliki 18-unit kerja. Dari 18 unit kerja yang tersedia, saat ini terdapat 8 unit kerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh yang dipimpin oleh perempuan yaitu Inayatillah Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, Sullati Armawi kepala UPT bahasa, Masni ketua prodi pendidikan agama Islam, Sri Dwi Friwanti ketua prodi perbankan syariah, Yulia Susanti ketua prodi hukum tata negara syariah, Iin Meriza ketua prodi komunikasi dan penyiaran Islam, Tuti Hidayati ketua prodi tadris bahasa inggris dan Sri Handayani kepala UPT perpustakaan.⁴

² Nasution. *Implikasi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Layanan Bidang Akademik* JRTI, Jurnal Riset Tindakan Indonesia, 2021, h.17.

³ Meisa, *Perspektif Feminisme Dalam Kepemimpinan Perempuan di Indonesia*, Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial, 2021

⁴ Dokumen Kasubbag AUPK STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh 2022.

Dari 18-unit kerja yang ada di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh delapan unit kerja di tempati oleh perempuan. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa perempuan dipercaya dan mampu dalam menjalankan peran kepemimpinannya di sektor publik, meskipun berdasarkan observasi awal peneliti, dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin perempuan terdapat kompleksitas permasalahan karena dalam menempati posisi mereka belum sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Beberapa kekurangannya dapat dilihat dari segi kapasitas, yang mana secara kapasitas ketua Prodi perempuan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh tidak sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing, misalnya kepala UPT perpustakaan homabasnya pada prodi manajemen pendidikan islam dan bukan bidangnya, ketua prodi komunikasi dan penyiaran islam tidak sesuai dengan keilmuannya dan ketua prodi perbankan syariah tidak sesuai dengan homabase dan bidangnya. Maka ini menjadi tantangan bagi STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sendiri ketika menempatkan ketua prodi dan kepala pusat yang secara basic memang bukan dibidangnya dan ilmunya masing-masing. Selain itu terdapat pula kekurangan dari segi kapabilitas serta kekurangan dari segi integritas.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai. Menurut sugiyono menyatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci”

Sedangkan Informan dalam penelitian kualitatif adalah individu atau kelompok yang memiliki latar pada penelitian ini yang diharapkan bisa memberikan informasi yang valid, relevan dan dibutuhkan sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Fungsi informan menurut Lincoln dan Guba adalah membantu peneliti agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan diri dalam konteks

setempat terutama bagi peneliti yang belum mengalami latihan etnografi.⁵ Adapun yang menjadi informan-informan dalam penelitian ini adalah Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, Wakil Ketua Bidang Akademik dan Klembagaan, Kabag, Para Ketua Jurusan, Dosen dan Mahasiswa.

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah penting dalam penelitian ini, oleh sebab itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid dan relevan. Dalam penelitian kualitatif, data informasi yang utama atau primer dapat diperoleh dari informan, Sedangkan dengan data dukungan atau sekunder adalah data yang berasal dari dokumen dokumen yang dimiliki oleh instansi yang bersangkutan. Karena penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif maka dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data skunder.

C. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti dari pada suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat lainya dalam suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang di alami suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi itu.

Menurut Fleishman (Gibson dkk,1998). Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi anggota kelompok atau orang antar perseorangan, lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Definisi ini mengandung arti: (1) bahwa kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh, dan bahwa semua hubungan antar perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan; (2) bahwa kepemimpinan berhubungan dengan pentingnya komunikasi, kejelasan dan ketelitian komunikasi mempengaruhi perilaku dan hasil kerja para anggota atau bawahan; dan (3) bahwa kepemimpinan memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan, efektivitas

⁵ Wirantha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Penerbit; Yogyakarta Andi, 2006, h. 31

pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat tercapainya satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoah Miftah:2003). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan atau beberapa tujuan.⁶

Dari definisi ini mengandung arti: *pertama*, kepemimpinan mencakup pengguna pengaruh, dan bahwa semua hubungan antar perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan. *Kedua*, kepemimpinan berhubungan dengan pentingnya komunikasi, kejelasan dan ketelitian komunikasi mempengaruhi perilaku dan hasil kerja para anggota atau bawahan. *Ketiga*, kepemimpinan memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan, efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat tercapainya satu atau beberapa tujuan.

2. Teori Kepemimpinan

a. Teori Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformatif berasal dari dua kata yaitu kepemimpinan atau *leadership* dan *transformatif* atau *transformasional*. Istilah transformatif berinduk kepada kata *to transform*, yang bermakna mentransformatifkan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James Mc Gregor Burns. Selanjutnya, konsep gaya kepemimpinan transformasional Burns dikembangkan oleh Bernard M. Bass.

Bass (1990) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2005, h. 71

b. Teori Kepemimpinan Partisipatif

Asep Suryana berkeyakinan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan keterampilan kepemimpinannya agar bawahan dapat bekerja dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin juga harus meyakinkan agar sebagai bawahan dapat menaati aturan dan memberikan rasa hormat kepada pemimpin. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin yang memimpin, membutuhkan, mendorong, menentukan dan mengelola semua elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan menghasilkan kinerja bawahan yang terbaik. Berhasil atau tidaknya tujuan yang dicapai tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai musyawarah seorang pemimpin dengan bawahannya dalam pemecahan masalah mengonsultasikan dengan bawahan Anda sebelum mengambil keputusan. Pemimpin partisipatif prihatin dengan penggunaan berbagai prosedur pengambilan keputusan yang memungkinkan pengaruh orang lain untuk memengaruhi pengambilan keputusan pemimpin.

c. Teori Kepemimpinan Situasional

Model *Situasional contingensi* yang populer teori kepemimpinan situasional diinisiasi oleh P. Hersey dan Kenneth H. Blanchard menguraikan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung kesesuaian antara beberapa faktor berikut:

- 1) Perilaku tugas, yaitu kadar upaya pemimpin dalam mengorganisasi dan menetapkan peran bawahan, menjelaskan kegiatan setiap anggota dengan detail dan sejalas mungkin, kapan, di mana, dan bagaimana cara menyelesaikannya.
- 2) Perilaku hubungan, yaitu kadar upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi yang baik diantara para pemimpin dan bawahan dengan membuka saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosioemosional dan kemudahan dalam perilaku.
- 3) Kematangan bawahan, yaitu kemampuan atau kemauan bawahan secara individu untuk memikul tanggungjawab pekerjaan sehingga dengan sendirinya dapat menumbuhkan kemampuan dan kemauan bawahan sesuai dengan kapasitasnya.

d. Teori Peran Ganda

Secara biologis bahwa laki-laki dan perempuan ditakdirkan berbeda namun di sisi lain, seperti yang diungkapkan Achir (dalam Munandar, 1985, hlm. 70) yaitu “potensi kaum wanita sebagai salah satu unsur dalam menunjang program pembangunan nasional tidak dapat disangsikan lagi, tidak ada larangan bagi kaum wanita untuk memperoleh pendidikan setinggi-tingginya dan dengan begitu ia dapat berkarya seluas-luasnya”. Hal tersebut berkaitan dengan kebebasan wanita untuk menggali potensi pada dirinya untuk melakukan sesuatu tanpa keterbatasan statusnya sebagai wanita, memilih pekerjaan yang mereka sukai dalam bidang apapun dan berapa banyak pekerjaan yang dipilih. Namun pada kenyataannya, dalam hal ini pandangan yang dibentuk oleh masyarakat menyudutkan dan melemahkan salah satu pihak khususnya terhadap kaum wanita, yang menganggap wanita hanya boleh bekerja di dalam rumah saja dan tidak diperbolehkan bekerja selain di dalam rumah.

3. Teori dan Konsep Gender

Gender adalah seperangkat peran yang, seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin. Konsep lainnya tentang gender yakni, adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki – laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, misalnya perempuan itu dikenal lemah lembut cantik, emosional, atau keibuan sementara laki–laki dianggap: kuat, rasional, jantan, perkasa. Membahas permasalahan gender berarti membahas permasalahan perempuan dan juga laki – laki dalam kehidupan masyarakat. Kesetaraan dan keadilan gender dikenal adanya 2 aliran atau teori yaitu teori *nurture* dan teori *nature*. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori yang diilhami dari dua konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan *teori equilibrium*.⁷

a. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki–laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan

⁷ Julian Mosse, *Gender dan Pembangunan*, Penerbit: Pustaka Pelajar, 1999, h.19

bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori *Nature*

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki – laki.

c. Teori *Equilibrium*

Disamping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki -laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki- laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.

Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen tersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Sejarah STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

Pada tahun 2023, STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh memiliki 3 Jurusan yaitu Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Jurusan Tarbiyah dan Keguruan dan Jurusan Dakwah dan Komunikasi Islam dengan 12 Program Studi dengan jumlah

siswa sebanyak 1786 dan tenaga pendidik tenaga pendidik 113 orang.⁸ Dalam menjalankan pendidikan tinggi itu STAIN memiliki Visi “Menjadi Institusi Pendidikan yang unggul dan kompetitif dalam pengembangan ilmu- ilmu Keislaman.” dan Misi “Melahirkan Sarjana yang Menjunjung Tinggi nilai-nilai Islam Rahmatan Lil ‘alamin.” Tujuan dari perguruan tinggi itu “Meningkatkan pemerataan dan perluasan akses masyarakat dalam memperoleh pendidikan tinggi keislaman dan Meningkatkan kualitas dan pelaksanaan Syariat Islam di Wilayah Barat Selatan Aceh, dengan motto *Keikhlasan, Inovatif dan Berakhlak mulia*”.

2. Peran Kepemimpinan Perempuan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

Peran perempuan dalam kepemimpinan terutama dalam pembangunan sekarang ini sangat dibutuhkan terutama dalam segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai. peran perempuan berkesempatan memegang peran sebagai pemimpin dapat membawa dampak yang positif yaitu permasalahan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan (diskriminasi) antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan berpartisipasi dalam pembangunan negara yang lebih baik. Bahwa perempuan sebagai pejabat publik harus bisa melihat bagaimana peran mereka tanpa ada tekanan dari pihak manapun sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Tugas dan wewenang perempuan sebagai pejabat publik adalah menjalankan semua aktivitas yang berhubungan dengan publik serta perempuan dituntut untuk bisa menjalankan semua urusan dan mengurus segala hal yang menyangkut masalah public.

Pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sendiri, kepemimpinan perempuan sudah sangat terbuka perempuan diberikan kesempatan untuk memimpin selama memiliki kompetensi dan kapasitas dalam menjadi pemimpin baik menjadi kaprodi maupun kepala pusat. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, beliau mengatakan bahwa saat ini sudah terjadi peningkatan dalam hal kepemimpinan perempuan (terutama dalam hal peningkatan jumlah ka prodi dan kepala pusat perempuan) dimana pada periode

⁸ Dokumen TIPD STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, 2022

sebelumnya hanya ada dua perempuan dari delapan belas unit kerja di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh Namun permasalahan kepemimpinan perempuan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sendiri, tidak berkaitan dengan permasalahan gender, melainkan karena kompetensi yang dimiliki oleh calon, baik itu laki-laki maupun perempuan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh yang mengatakan bahwa:

“Dalam pemantauan saya, hal tersebut (pimpinan perempuan yang hanya ada delapan dalam STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) tidak ada kaitannya dengan kesetaraan gender, cuma mungkin dimana-mana dalam suatu organisasi, pemimpin itu dipilih karena bisa bekerjasama. Misalnya dalam perahu ada satu orang yang bawa paku, bawa palu terus dia merusak kapal, itukan akan merusak yang lainnya. Jadi menurut saya itu tidak ada kaitannya dengan kesetaraan gender. Menurut saya sudah cukup memadai, mungkin kalau kita mau bilang persentasenya tidak seimbang dengan jumlah laki-laki dari delapan belas unit kerja, itu tidak bisa kita nilai sepihak juga, pemilihan itukan didasarkan pada kompetensi”

Hambatan sudah menjadi hal utama yang harus siap di hadapi oleh setiap pemimpin pada proses kepemimpinannya, hal serupa yang dirasakan oleh Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Namun peneliti disini melihat kesiapan yang dimiliki oleh beliau sudah memumpuni, dimana pada saat beliau dihadapkan dengan permasalahan internal kepengurusannya. Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan permasalahan itu dengan cara mengutamakan kesempatan dan kesepakatan kepada bawahannya (musyawarah).

3. Strategi Kepemimpinan Perempuan Dalam Menjalankan Tugasnya Sebagai Pemangku Jabatan Publik di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Jadi, strategi merupakan hal yang penting karena strategi mendukung tercapainya suatu tujuan. Strategi mendukung sesuatu yang unik dan berbeda dari lawan, strategi dapat pula mempengaruhi kesuksesan masing-masing perusahaan pula karena pada dasarnya strategi dapat dikatakan sebagai rencana untuk jangka panjang.

Maka Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh memiliki beberapa strategi yaitu:

a. Strategi Konsultasi dan Delegasi

Perilaku konsultasi dan delegasi yaitu perilaku tindakan pemimpin STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh untuk membahas bersama –sama sebelum membuat keputusan, memberikan saran yang dapat mendorong kemajuan, memberikan kesempatan atau keleluasaan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara mandiri, menampung ide dan saran-saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan serta memberi kesempatan bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok.

b. Strategi Perencanaan dan Pengorganisasian

Perilaku perencanaan dan pengorganisasian, yaitu perilaku atautindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tujuan dan strategi untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, merumuskan bagaimana mengalokasikan dan memanaatkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan, merumuskan bagaimana mengembangkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan dan bagaimana melakukan koordinasi yang baik dengan pihak bawahan. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien diperlukan perencanaan terhadap kegiatan yang akan dilakukan, pemimpin melakukan perencanaan mengacu pada renstra, hal ini sebagaimana di sampaikan oleh Kabag AUAK;

“Kita di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sudah ada Renstra 2020-2024 untuk membuat perencanaan kegiatan sehingga tercapai sebuah yang diinginkan contohnya pada Tahun 2022 Akreditasi Perguruan Tinggi Baik Sekali’ Wawancara: 22 Juni 2023).

Dari wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan dan pengorganisasian terdapat dalam Renstra terhadap kegiatan yang segera untuk dilaksanakan. Merumuskan perencanaan tersebut juga dilihat dari masalah apa yang ada, kemudian diadakan forum untuk membuat perencanaan tersebut.

c. Strategi Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Perilaku pemecahan masalah, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah secara sistematis dan terus menerus guna mengidentifikasi penyebab dan menemukan pemecahannya, konsekuen

melaksanakan keputusan dan tegas dalam mengatasi masalah yang dihadapi STAIN teungku Dirundeng Meulaboh.

Pemecahan masalah dipandang penting, karena setiap organisasi dalam usaha mencapai tujuan tidak lepas dari berbagai permasalahan, baik dari internal maupun eksternal, Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh melibatkan seluruh unit kerja untuk terlibat dalam menganalisa permasalahan sebagaimana di sampaikan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh:

“untuk pemecahan masalah memang ada sisi saya yang kadang marah. Tetapi sejauh ini dalam kepemimpinan saya dalam menganalisa masalah melibatkan semua unit kerja di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Karena setiap ada masalah baik bawahan dan pimpinan selalu terus berkomunikasi untuk penuntasan”

d. Strategi Merumuskan Peranan dan Tujuan (*Clarifling*)

Perilaku merumuskan peranan dan tujuan yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tugas-tugas, menetapkan arah pekerjaan, memberi pengertian tentang tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas, tiap unit kerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh harus memahami peranan dan tujuan organisasi.

Dalam merumuskan peranan dan tujuan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sangat concern menciptakan untuk membuat kampus lebih maju dan unggul dengan bekerja sama dengan pimpinan unit kerja yang ada di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

e. Strategi Pementauan (*Monitoring*)

Perilaku pemantauan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan, evaluasi kinerja bawahan dan unit kerja di lingkungan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dan melakukan pengamatan untuk mengetahui berbagai peluang dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program kerja, pemantauan dilakukan untuk mengetahui sampai seberapa jauh keberhasilan pencapaian unit kerja, kendala yang dihadapi dalam

f. Strategi Motivasi

Strategi motivasi yaitu perilaku atau sikap dan tindakan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh untuk mempengaruhi emosi bawahan dengan menggunkan nilai-nilai serta logika guna mendorong antusiasme atau semangat kerja unit kerja, menumbuhkan komitmen terhadap tujuan dan tugas, bersedia melakukan kerja sama, memberi bantuan dan dukungan. Pemberian motivasi tersebut dilakukan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dimaksudkan untuk mempengaruhi emosi dan menumbuhkan komitmen terhadap tugas dan tujuan yang diharapkan akan meningkatkan semangat kerja dan gairah dalam menjalankan tugasnya.

g. Strategi Pengakuan dan Penghargaan

Perilaku atau sikap tindakan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh untuk menyediakan hadiah, pengakuan dan penghargaan kepada unit kerja yang kecakapannya baik dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengakuan dan penghargaan erat kaitannya dengan motivasi. Hal ini diberikan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh karena memperhatikan setiap unit kerja seperti pada Pusat Penjaminan Mutu yang telah berhasil membawa perubahan dalam Akreditasi Institusi Baik Sekali. Memberikan pengakuan yang memiliki prestasi diberikan reward.

h. Perilaku Dukungan (*Supporting*)

Strategi dukungn oleh pemimpin dalam bentuk sifat bersahabat, suka membantu selalu menunjukkan dukungan dan simpati kepada unit kerja dan melakukan sesuatu untuk mendorong unit kerja agar skill-nya meningkat dan kariernya berkembang. Dukungan ini dipengaruhi oleh adanya perilaku saling mendukung antara Pimpinan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dengan unit kerja. Dukungan yang diberikan Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh selalu mengucapkan terima kasih kepada unit kerja yang dapat bekerja dengan baik dan sering berpartisipasi dalam kegiatan unit kerja untuk kemajuan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

4. Faktor Penghambat Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik

Faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dapat dilihat bahwa perbedaan gender dan

peran domestik perempuan masih menjadi hal penentu dalam terpilihnya suatu pemimpin, dilihat dari Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh yang mengatakan bahwa seringkali muncul asumsi perbedaan mengenai perempuan yang lebih cepat emosional dibanding laki-laki ketika menjadi pemimpin dan laki-laki dianggap lebih berwibawa dan memiliki kompetensi lebih dibanding dengan pemimpin perempuan.

Persoalan gender dan peran domestik perempuan dalam dunia kerja masih kerap ditemui di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh seperti yang dikatakan oleh Ketua STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh bahwa pemegang atau pemimpin tertinggi lebih memberi daya jangkau yang luas kepada laki-laki sehingga hal tersebut menjadi faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik.

E. Penutup

Pemimpin perempuan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dinilai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Para pemimpin perempuan sudah sangat berperan aktif dalam kegiatan organisasi di masing-masing bidang yang ada. Para pemimpin juga dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahan dengan baik, sehingga bawahan bisa menerima dengan baik juga. Sebagai pemimpin perempuan ada beberapa hal fundamental yang sangat mempengaruhi posisinya sebagai pejabat publik, yang dapat dinilai dari segi nilai-nilai sosial, status sosial, komunikasi, pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk itu diperlukan peningkatan kerja dari pemimpin perempuan yang bersangkutan agar bisa dianggap pantas dalam menduduki jabatan di masing-masing bidang.

Kepemimpinan perempuan pada sisi prestasi akademik tidak berbeda dengan kepemimpinan kaum pria, namun mereka cenderung mengedepankan emosional pada sisi penegakan kedisiplinan sehingga sulit bersikap tegas. Ada beberapa strategi kepemimpinan perempuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemangku jabatan publik di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh diantaranya strategi *consulting* dan *delegating*, strategi *plaming* dan *organizing*, strategi *problem solving*, strategi *clarifying*, strategi *monitoring*, strategi motivasi dan strategi pengakuan dan penghargaan serta strategi *supporting*.

F. Daftar Pustaka

- (EDU), c. (2017). *Top 25 Women In Higher Education & Beyond*. Retrieved 2023, from Diverse: Issues In Higher Education: <https://www.diverseeducation.com/>
- Amalia. (2018). *Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik di Provinsi Banten (Studi Kasus Bupati Lebak Periode 2014-2015)*. Banten: Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (1994). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. (A. Dharma, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Kadariusman. (2012). *Kepemimpinan Konsep, Teori dan Karakternya Penerbitan*. Bandung: Alfabeta.
- Kanter, A. (1977). *Human Resource Management*. Jakarta: Bratama Media.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6), 711–719.
- Miles, M., & A.M., H. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. (T. R. Rohidi, Trans.) Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mosse, J. (1999). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution. (2021). Implikasi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Layanan Bidang Akademik. *JRTI: Jurnal Riset Tindakan Indonesia*.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan* (3 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Prastowo, A. (2014). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Robert, K., & Angelo, K. (2005). *Organizational Behavior* (5 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Sasongko, B. J. (2019). *Buku dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2003). *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Umar, H. (2001). *Strategic Management in Action (Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit Berdasarkan Konsep Michael R. Porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunger)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wirantha. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta : Andi Publisher.

