

**PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
HMP SOSIOLOGI UNDANA *STUDENTS' PERCEPTIONS OF FEMALE
LEADERSHIP IN THE SOCIOLOGY STUDENT ASSOCIATION***

**Maria Igniosa Ahoinnai¹⁾, Chris S. Oiladang²⁾, Imanta I. Perangin Angin³⁾,
Christine E. Meka⁴⁾**

¹²³⁴Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana
mariaigniosaahoinnai@gmail.com, chris.oiladang@staf.undana.ac.id,
imanta.perangin.angin@staf.undana.ac.id, christine.meka@staf.undana.ac.id

Abstract: *This study aims to examine students' perceptions of female leadership in the Sociology Student Association (HMP) of the Faculty of Social and Political Sciences, Nusa Cendana University. The study was motivated by the phenomenon of female leadership, where women have consecutively held the position of Chairperson of the Sociology Student Association for five periods from 2021 to 2026. A qualitative method with a case study approach was employed. The study involved 14 active Sociology students from the 2022–2025 cohorts who were selected using purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and were analyzed using Attribution Theory. The findings reveal that students generally hold positive perceptions of female leadership. These perceptions are reflected in assessments of women leaders as communicative, empathetic, open to suggestions, disciplined, responsible, and capable of fostering harmonious relationships within the organization. Students also perceive female leadership as creating a participatory, inclusive, and supportive organizational environment that encourages member involvement. Nevertheless, female leaders continue to face challenges in the form of gender stereotypes, doubts regarding women's leadership capacity, and the persistence of patriarchal cultural values. The study concludes that students' perceptions of female leadership are predominantly positive and indicate a shift from gender-based evaluations toward assessments grounded in competence and leadership quality.*

Keywords: *students' perceptions, female leadership, student organization, attribution theory, gender equality.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMP) Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana. Penelitian dilatarbelakangi oleh fenomena kepemimpinan perempuan yang secara berturut-turut menjabat sebagai Ketua HMP Sosiologi selama lima periode sejak tahun 2021 hingga 2026. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Informan penelitian berjumlah 14 mahasiswa aktif Program Studi Sosiologi angkatan 2022–2025 yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan perspektif Teori Atribusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan perempuan. Persepsi tersebut tercermin pada penilaian terhadap kemampuan komunikasi yang baik, sikap empatik, keterbukaan terhadap masukan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan membangun hubungan yang harmonis dalam organisasi. Mahasiswa juga menilai bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan suasana organisasi yang partisipatif, inklusif, dan mendukung keterlibatan anggota. Meskipun demikian, pemimpin perempuan masih menghadapi tantangan berupa stereotip gender, keraguan terhadap kapasitas kepemimpinan perempuan, dan pengaruh budaya patriarki. Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan cenderung positif dan menunjukkan adanya pergeseran cara pandang dari penilaian berbasis gender menuju penilaian yang lebih berorientasi pada kompetensi dan kualitas kepemimpinan.

Kata Kunci: persepsi mahasiswa, kepemimpinan perempuan, organisasi kemahasiswaan, teori atribusi, kesetaraan gender.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam kehidupan organisasi karena menentukan arah, efektivitas, dan keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktik sosial, kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh konstruksi sosial yang berkembang dalam masyarakat. Salah satu konstruksi yang masih memengaruhi penilaian terhadap pemimpin adalah gender. Selama bertahun-tahun kepemimpinan lebih sering dikaitkan dengan laki-laki karena dianggap memiliki karakter tegas, rasional, dan mampu mengambil keputusan secara objektif. Sebaliknya, perempuan sering ditempatkan pada posisi yang identik dengan kelembutan, emosionalitas, dan peran domestik. Pandangan tersebut membentuk stereotip yang memengaruhi penerimaan masyarakat terhadap perempuan dalam posisi strategis. Perkembangan sosial yang semakin terbuka mulai menggeser cara pandang tersebut. Perempuan kini semakin banyak terlibat dalam berbagai ruang publik dan menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang tidak berbeda dengan laki-laki. Penelitian mengenai kepemimpinan perempuan menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin lebih ditentukan oleh kompetensi, kemampuan membangun relasi, dan efektivitas pengelolaan organisasi daripada jenis kelamin yang (Meria dkk., 2022; Murniati, 2021; Prasetyo & Novita, 2022).

Perubahan pandangan mengenai kepemimpinan perempuan juga terlihat dalam lingkungan perguruan tinggi. Organisasi kemahasiswaan menjadi ruang yang memungkinkan mahasiswa belajar mengenai demokrasi, pengambilan keputusan, komunikasi organisasi, serta praktik kepemimpinan secara langsung. Melalui organisasi mahasiswa, individu tidak hanya memperoleh pengalaman mengelola program kerja, tetapi juga membangun kemampuan berkolaborasi dan mengembangkan tanggung jawab sosial. Proses tersebut membentuk cara pandang mahasiswa terhadap figur pemimpin yang dianggap mampu membawa organisasi mencapai tujuannya. Kehadiran perempuan pada posisi ketua organisasi mahasiswa menjadi fenomena yang semakin sering ditemukan di berbagai perguruan tinggi. Peningkatan partisipasi perempuan dalam jabatan strategis menunjukkan bahwa penilaian terhadap pemimpin mulai bergeser dari identitas gender menuju aspek kompetensi dan kinerja organisasi. Fenomena ini memperlihatkan adanya transformasi budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap kepemimpinan perempuan (Goodman, 2022; Rofiq & Hasan, 2021).

Transformasi tersebut berkaitan dengan meningkatnya kesadaran mengenai kesetaraan gender dalam kehidupan akademik. Kesetaraan gender membuka kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas organisasi, termasuk menduduki posisi kepemimpinan. Lingkungan organisasi yang memberikan ruang setara bagi seluruh anggota cenderung menghasilkan budaya yang lebih demokratis, partisipatif, dan inklusif. Kondisi ini mendorong munculnya berbagai model kepemimpinan yang menekankan kerja sama, komunikasi terbuka, dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan sering menampilkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan berorientasi pada hubungan interpersonal, sehingga mampu menciptakan suasana organisasi yang kondusif bagi partisipasi anggota (Erni & Kilawati, 2021; Kilawati & Yanti, 2021; Mustofa dkk., 2021). Karakteristik tersebut menjadi salah satu faktor yang memperkuat penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan dalam berbagai organisasi pendidikan.

Meskipun ruang kepemimpinan perempuan semakin terbuka, pandangan yang dipengaruhi budaya patriarki masih ditemukan dalam berbagai konteks sosial. Patriarki menempatkan laki-laki sebagai figur yang dianggap lebih layak memegang otoritas dan kekuasaan. Pandangan ini tidak hanya hidup dalam masyarakat umum, tetapi juga dapat memengaruhi kehidupan organisasi di lingkungan kampus. Perempuan yang berhasil menduduki posisi kepemimpinan sering kali masih menghadapi keraguan terhadap kemampuan, ketegasan, dan kapasitas mereka dalam mengelola organisasi. Penilaian

tersebut menunjukkan bahwa penerimaan terhadap pemimpin perempuan tidak selalu mencerminkan hilangnya stereotip gender. Sebagian individu dapat menerima perempuan sebagai pemimpin, tetapi pada saat yang sama tetap mempertahankan keyakinan bahwa laki-laki lebih cocok berada pada posisi tersebut. Situasi ini menjadikan persepsi mahasiswa sebagai aspek penting untuk dikaji karena persepsi berpengaruh terhadap dukungan, partisipasi, dan legitimasi yang diterima pemimpin perempuan dalam organisasi (Goodman, 2022; Meria dkk., 2022).

Kajian mengenai persepsi terhadap kepemimpinan perempuan dapat dipahami melalui Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider dan dikembangkan oleh Edward E. Jones serta Keith Davis. Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha memahami penyebab suatu perilaku dengan menghubungkannya pada faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kemampuan, karakter, dan kompetensi seseorang, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan situasi atau lingkungan yang memengaruhi tindakan individu. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, mahasiswa membentuk penilaian berdasarkan pengalaman mereka berinteraksi dengan pemimpin, mengamati cara kerja organisasi, serta menafsirkan keberhasilan maupun kegagalan yang terjadi. Persepsi yang muncul tidak sekadar dipengaruhi oleh jenis kelamin pemimpin, tetapi juga oleh atribusi yang diberikan terhadap kualitas kepemimpinan yang ditampilkan. Proses atribusi tersebut menentukan tingkat kepercayaan mahasiswa terhadap kemampuan perempuan dalam menjalankan peran kepemimpinan (Goodman, 2022; Sirait & Siahaan, 2020).

Fenomena kepemimpinan perempuan yang menarik ditemukan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana. Selama lima periode berturut-turut, sejak tahun 2021 hingga 2026, posisi ketua himpunan dijabat oleh mahasiswa perempuan. Loni Wadu memimpin pada periode 2021–2022, dilanjutkan Stephanie A. Tefa pada periode 2022–2023, Triani Y. Tanggu pada periode 2023–2024, Pricila Pansiani pada periode 2024–2025, dan Fedrita A. Djami pada periode 2025–2026. Pola ini menunjukkan perubahan yang cukup signifikan dibandingkan periode-periode sebelumnya yang lebih banyak dipimpin oleh laki-laki. Keberlangsungan kepemimpinan perempuan selama lima tahun berturut-turut mengindikasikan adanya penerimaan mahasiswa terhadap perempuan sebagai figur pemimpin organisasi. Fenomena tersebut menarik untuk dikaji karena memperlihatkan dinamika hubungan antara perubahan budaya organisasi, konstruksi gender, dan praktik kepemimpinan di lingkungan kampus.

Keberhasilan perempuan menduduki posisi ketua organisasi belum tentu menggambarkan perubahan penuh dalam cara pandang mahasiswa terhadap kepemimpinan berbasis gender. Dukungan yang diberikan kepada pemimpin perempuan dapat lahir dari penilaian terhadap kompetensi dan pengalaman organisasi, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh faktor situasional yang tidak berkaitan langsung dengan penerimaan terhadap kesetaraan gender. Kemungkinan adanya bias, keraguan terhadap kapasitas perempuan, atau pandangan patriarkis yang masih tersimpan di kalangan mahasiswa tetap perlu diperhatikan. Realitas ini memperlihatkan bahwa keberadaan perempuan pada posisi kepemimpinan tidak selalu identik dengan hilangnya stereotip gender. Penelitian mengenai persepsi mahasiswa menjadi penting karena mampu mengungkap bagaimana mahasiswa memaknai kepemimpinan perempuan yang mereka alami secara langsung dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Penelitian mengenai kepemimpinan perempuan, budaya organisasi, dan kesetaraan gender telah dilakukan oleh berbagai peneliti. Meria et al. (2022) menyoroti model kepemimpinan perempuan dalam perguruan tinggi yang responsif gender. Erni dan Kilawati (2021) serta Kilawati dan (2021) menjelaskan hubungan budaya organisasi dengan efektivitas kepemimpinan organisasi mahasiswa. Goodman (2022) membahas

persepsi terhadap figur pemimpin dalam lingkungan pendidikan tinggi, sementara Mas'amah et al. (2023), Simanjuntak et al. (2023) dan Rofiq dan Hasan (2021) mengkaji dinamika organisasi mahasiswa sebagai ruang pembelajaran kepemimpinan dan perubahan sosial. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan perempuan semakin memperoleh perhatian dalam dunia akademik. Namun, penelitian yang secara khusus membahas persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada organisasi mahasiswa di tingkat program studi masih relatif terbatas, terutama dalam konteks lokal Universitas Nusa Cendana.

Keterbatasan penelitian terdahulu membuka ruang bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi akademik yang lebih spesifik. Kebaruan penelitian terletak pada fokus kajian terhadap persepsi mahasiswa mengenai kepemimpinan perempuan yang berlangsung secara berkelanjutan selama lima periode kepemimpinan dalam satu organisasi mahasiswa. Penelitian ini juga menggunakan perspektif Teori Atribusi untuk menjelaskan proses pembentukan penilaian mahasiswa terhadap pemimpin perempuan. Fokus tersebut memungkinkan penelitian mengungkap bagaimana mahasiswa menafsirkan kompetensi, efektivitas, dan legitimasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi kemahasiswaan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: Bagaimana persepsi mahasiswa tentang kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami secara mendalam persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana. Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian berfokus pada fenomena kepemimpinan perempuan yang secara berturut-turut menduduki jabatan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi selama lima periode kepemimpinan. Analisis penelitian menggunakan perspektif Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider serta dikembangkan oleh Edward E. Jones dan Keith Davis untuk menjelaskan bagaimana mahasiswa membentuk penilaian terhadap kemampuan, karakteristik, dan efektivitas kepemimpinan perempuan. Penelitian dilaksanakan di Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana. Informan penelitian berjumlah 14 mahasiswa aktif angkatan 2022, 2023, 2024, dan 2025 yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif Program Studi Sosiologi, sehat jasmani dan rohani, mengetahui keberadaan Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi, serta bersedia diwawancarai. Informan yang dipilih terdiri atas mahasiswa yang pernah maupun yang tidak pernah menjadi pengurus organisasi sehingga diperoleh variasi perspektif terhadap fenomena yang diteliti. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan penilaian informan mengenai kepemimpinan perempuan. Observasi dilakukan untuk mengamati dinamika organisasi dan interaksi antar anggota, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa struktur kepengurusan, arsip organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama penelitian yang didukung oleh pedoman wawancara, alat perekam, catatan lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara, observasi,

dan dokumentasi diklasifikasikan berdasarkan tema-tema yang berkaitan dengan persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi untuk menemukan pola dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga diperoleh data yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Hasil dan Pembahasan

Persepsi Mahasiswa terhadap Kepemimpinan Perempuan pada HMP Sosiologi FISIP Universitas Nusa Cendana

Persepsi Mahasiswa tentang Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi terbentuk melalui pengalaman dan interaksi yang berlangsung selama proses berorganisasi. Mahasiswa menilai kepemimpinan perempuan berdasarkan karakteristik yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas organisasi, membangun komunikasi, mengambil keputusan, serta berinteraksi dengan anggota. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap karakteristik kepemimpinan perempuan. Karakteristik yang paling sering muncul dalam penuturan informan adalah komunikatif, empatik, terbuka terhadap masukan, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu merangkul anggota organisasi.

Informan CWM menjelaskan bahwa pemimpin perempuan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu menciptakan suasana organisasi yang partisipatif. Menurutnya: “Menurut saya, kelebihan kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa terletak pada cara memimpin yang komunikatif dan terbuka. Pemimpin perempuan cenderung mampu membangun suasana yang lebih partisipatif, sehingga anggota merasa didengar dan dihargai.”

Pandangan yang hampir sama disampaikan oleh JEB yang menilai bahwa pemimpin perempuan lebih aktif membuka ruang diskusi dan menerima masukan dari anggota. “Mereka itu tipe yang selalu buka ruang diskusi. Kalau ada masalah dalam organisasi pasti mereka langsung cari solusi atau minta pendapat anggota lain. Mereka juga dengar kalau anggota mau kasih masukan.”

Bagi mahasiswa, keterbukaan komunikasi menjadi salah satu karakteristik yang paling menonjol dalam kepemimpinan perempuan. Komunikasi yang terbuka membuat anggota merasa lebih mudah menyampaikan pendapat, kritik, maupun saran yang berkaitan dengan kegiatan organisasi.

Karakteristik lain yang banyak disampaikan informan adalah empati. ARS menjelaskan bahwa pemimpin perempuan lebih mampu memahami kondisi anggota dan menunjukkan kepedulian terhadap berbagai persoalan yang dihadapi. “Menurut saya perempuan jauh lebih empatik dibanding laki-laki. Perempuan jauh lebih bisa mendengarkan dan memahami kami sebagai anggota organisasi dan dari situlah dapat membuat suasana yang lebih terbuka.”

Selain empati, mahasiswa juga menilai bahwa pemimpin perempuan memiliki kemampuan merangkul anggota dan menjaga hubungan interpersonal dalam organisasi. PTBL mengungkapkan bahwa pemimpin perempuan mampu menciptakan rasa nyaman bagi anggota tanpa mengabaikan aspek kedisiplinan organisasi. “Kalau mau bilang pemimpin perempuan itu kelebihannya dong bisa rangkul semua orang. Dan paling pintar jaga perasaan, jadi semua orang itu nyaman. Soal disiplin juga mereka tegas walaupun dengan cara bicara yang lembut.”

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa memandang kepemimpinan perempuan sebagai bentuk kepemimpinan yang menyeimbangkan hubungan interpersonal dengan tanggung jawab organisasi. Karakteristik tersebut menjadi dasar terbentuknya

persepsi positif mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan di HMP Sosiologi.

Persepsi Mahasiswa tentang Tantangan Kepemimpinan Perempuan

Selain memandang berbagai kelebihan yang dimiliki pemimpin perempuan, mahasiswa juga menyadari adanya berbagai tantangan yang dihadapi perempuan ketika menduduki posisi kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa. Tantangan tersebut umumnya tidak berkaitan dengan kemampuan individu, melainkan berasal dari faktor sosial dan budaya yang masih memengaruhi cara pandang sebagian anggota organisasi.

AMA menjelaskan bahwa pemimpin perempuan harus menghadapi stereotip gender yang masih berkembang dalam lingkungan organisasi. “Kadang ada anggapan kalau pemimpin perempuan itu lemah dan tidak tegas, jadi mereka harus bisa membuktikan kalau perempuan juga bisa jadi pemimpin yang tegas.”

Pandangan serupa disampaikan oleh RVN yang melihat bahwa perempuan sering menghadapi tuntutan yang lebih besar dibandingkan laki-laki ketika memimpin organisasi. “Kalau laki-laki biasa saja karena sudah dianggap mampu, tapi kalau perempuan harus lebih ekstra supaya dianggap benar-benar mampu.”

Mahasiswa menilai bahwa perempuan harus bekerja lebih keras untuk memperoleh kepercayaan dan pengakuan dari anggota organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya standar penilaian yang berbeda antara pemimpin laki-laki dan perempuan. Tantangan lain yang muncul adalah keraguan sebagian anggota terhadap kemampuan perempuan dalam memimpin organisasi. Menurut RVN, keraguan tersebut sering muncul pada awal masa kepemimpinan sebelum anggota melihat secara langsung kinerja pemimpin perempuan.

Selain itu, FAD yang menjabat sebagai Ketua HMP Sosiologi mengungkapkan bahwa perempuan sering menghadapi situasi ketika pendapat mereka kurang mendapatkan perhatian. “Kadang kurang didengarkan dan kebanyakan mengalah.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan otoritas kepemimpinan ketika berhadapan dengan anggota organisasi.

KYLB juga menyoroti tantangan yang berkaitan dengan dinamika relasi gender dalam forum organisasi. “Menurut saya tantangan terbesar seorang pemimpin perempuan di HMP Sosiologi adalah mengendalikan anggota laki-laki dan mengendalikan situasi serta kondisi dalam forum rapat atau diskusi.”

Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa memandang tantangan kepemimpinan perempuan lebih banyak dipengaruhi oleh stereotip gender, budaya patriarki, dan relasi sosial dalam organisasi daripada keterbatasan kemampuan pemimpin perempuan itu sendiri.

Persepsi Mahasiswa Berdasarkan Pengalaman Berinteraksi dengan Pemimpin Perempuan

Pengalaman berinteraksi secara langsung dengan pemimpin perempuan menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi mahasiswa. Pengalaman tersebut berkaitan dengan komunikasi sehari-hari, pola koordinasi organisasi, penyelesaian masalah, serta hubungan antara pemimpin dan anggota.

ARS menjelaskan bahwa selama berorganisasi di bawah kepemimpinan perempuan, ia merasakan suasana yang lebih ramah dan mendukung. “Menurut saya kepemimpinan perempuan secara tidak langsung menciptakan suasana berorganisasi yang lebih ramah dan mendukung yang dimana saya rasa semua anggotanya merasa dihargai.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa merasakan adanya perhatian dan penghargaan terhadap anggota selama berinteraksi dengan pemimpin perempuan. Pengalaman positif juga disampaikan oleh EDB yang menilai bahwa pemimpin perempuan mampu membangun komunikasi yang baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

“Pemimpin perempuan di HMP Sosiologi umumnya lebih terorganisir, komunikatif, dan peka terhadap situasi anggota. Mereka mampu memberikan arahan dengan jelas tanpa menciptakan suasana yang tegang.”

Pandangan yang sama dikemukakan oleh FVP yang merasa nyaman selama berinteraksi dengan pemimpin perempuan. “Sangat baik, dan saya merasa nyaman dan tidak tertekan karena pemimpinnya pun baik dan ramah.”

Sementara itu, EN menjelaskan bahwa hubungan yang dibangun pemimpin perempuan membuat proses komunikasi menjadi lebih mudah. “Pengalaman saya berinteraksi dengan pemimpin HMP secara langsung membuat saya merasa nyaman dan mudah nyambung.”

Berdasarkan berbagai pengalaman tersebut, mahasiswa menggambarkan kepemimpinan perempuan sebagai kepemimpinan yang mampu menciptakan hubungan yang dekat dengan anggota, membuka ruang komunikasi yang luas, serta membangun suasana organisasi yang nyaman dan kondusif.

Persepsi Mahasiswa terhadap Fenomena Dominasi Kepemimpinan Perempuan di HMP Sosiologi Sejak Tahun 2021

Fenomena kepemimpinan perempuan yang berlangsung secara berturut-turut sejak tahun 2021 menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Sebagian besar mahasiswa memandang fenomena tersebut sebagai hasil perubahan cara pandang mahasiswa terhadap kepemimpinan dan meningkatnya penerimaan terhadap perempuan sebagai pemimpin organisasi.

ARS menilai bahwa keberlanjutan kepemimpinan perempuan menunjukkan adanya kesadaran mengenai kesetaraan gender dalam organisasi. “Saya rasa itu lebih kepada kesadaran akan kesetaraan gender dan bukan sebuah kebetulan, buktinya dari tahun 2021 sampai sekarang ketua HMP semuanya perempuan.”

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa melihat fenomena ini sebagai bagian dari perubahan sosial yang terjadi di lingkungan organisasi mahasiswa.

AMA juga menilai bahwa dominasi kepemimpinan perempuan tidak hanya berkaitan dengan kesadaran gender, tetapi juga dengan kompetensi yang dimiliki kandidat perempuan. “Menurut saya ini merupakan kombinasi keduanya yaitu ada peningkatan kesadaran tentang kesetaraan, tetapi juga karena kandidat perempuan memang kompeten.”

Penilaian serupa disampaikan oleh EN yang mengaitkan keberlanjutan kepemimpinan perempuan dengan rekam jejak dan keberhasilan organisasi. “Selama beberapa periode, ketua perempuan terbukti mampu mengelola program besar dan menjaga stabilitas organisasi.”

EDB menambahkan bahwa mahasiswa saat ini semakin objektif dalam memilih pemimpin. “Kemunculan pemimpin perempuan secara berturut-turut menjadi bukti bahwa kapasitas dan kualitas lebih diprioritaskan dibandingkan asumsi lama tentang siapa yang lebih cocok memimpin.”

Sementara itu, RVN melihat fenomena tersebut sebagai refleksi perubahan budaya organisasi yang semakin terbuka terhadap kesetaraan gender. “Fenomena ini mencerminkan kesadaran kritis tentang kesetaraan gender serta keberhasilan perempuan membuktikan kompetensi mereka dalam mengelola organisasi secara efektif dan inklusif.”

Secara umum, mahasiswa memandang bahwa dominasi kepemimpinan perempuan di HMP Sosiologi sejak tahun 2021 bukan merupakan peristiwa yang terjadi secara kebetulan. Fenomena tersebut dipersepsikan sebagai hasil dari meningkatnya kesadaran mahasiswa terhadap kesetaraan gender yang berjalan beriringan dengan pengakuan terhadap kompetensi, kapasitas, dan keberhasilan perempuan dalam memimpin organisasi. Temuan ini menunjukkan adanya pergeseran cara pandang mahasiswa dari penilaian yang berorientasi pada gender menuju penilaian yang lebih menekankan kualitas dan

kemampuan kepemimpinan.

Persepsi Mahasiswa terhadap Karakteristik Kepemimpinan Perempuan pada HMP Sosiologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa Program Studi Sosiologi FISIP Universitas Nusa Cendana memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMP) Sosiologi. Persepsi positif tersebut dibangun melalui pengalaman langsung mahasiswa dalam berinteraksi dengan pemimpin perempuan selama menjalankan aktivitas organisasi. Karakteristik yang paling sering muncul dalam penilaian mahasiswa meliputi kemampuan komunikasi yang baik, sikap empatik, keterbukaan terhadap masukan, kemampuan merangkul anggota, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan amanah organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak menilai kepemimpinan perempuan berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan dalam praktik organisasi sehari-hari.

Kemampuan komunikasi menjadi karakteristik yang paling dominan dalam persepsi mahasiswa. Mahasiswa menilai bahwa pemimpin perempuan mampu menciptakan ruang komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif sehingga anggota merasa lebih nyaman menyampaikan pendapat maupun kritik. Kondisi ini memperlihatkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi organisasi, tetapi juga menjadi sarana membangun hubungan sosial yang lebih dekat antara pemimpin dan anggota. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Murniati (2021) yang menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan yang efektif dalam organisasi pendidikan ditandai oleh kemampuan membangun komunikasi interpersonal yang kuat serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan Prasetyo dan Novita (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung menampilkan pendekatan kolaboratif dan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan.

Selain komunikasi, mahasiswa juga menilai bahwa pemimpin perempuan memiliki tingkat empati yang tinggi terhadap anggota organisasi. Empati tercermin dari kemampuan mendengarkan, memahami kebutuhan anggota, serta memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi. Sikap empatik tersebut membuat anggota merasa dihargai dan memiliki kedekatan emosional dengan pemimpin. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak hanya berorientasi pada pencapaian program kerja, tetapi juga pada pembangunan hubungan sosial yang sehat dalam organisasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Meria et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung mengedepankan pendekatan inklusif dan responsif terhadap kebutuhan anggota organisasi. Karakteristik tersebut menjadi salah satu faktor yang memperkuat legitimasi perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Dalam perspektif Teori Atribusi Fritz Heider, persepsi positif mahasiswa terhadap karakteristik kepemimpinan perempuan menunjukkan adanya atribusi internal. Mahasiswa mengaitkan keberhasilan kepemimpinan perempuan dengan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin, seperti kemampuan komunikasi, empati, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Keberhasilan organisasi tidak dipandang sebagai hasil kebetulan atau faktor situasional semata, melainkan sebagai konsekuensi dari kualitas personal yang dimiliki pemimpin perempuan. Atribusi internal ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah memberikan pengakuan terhadap kompetensi perempuan sebagai pemimpin organisasi mahasiswa.

Tantangan Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Mahasiswa

Meskipun mahasiswa memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan perempuan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai tantangan ketika menjalankan peran sebagai pemimpin organisasi. Tantangan tersebut terutama berkaitan dengan stereotip gender, keraguan terhadap kapasitas perempuan, kurangnya kepercayaan dari sebagian anggota, serta budaya patriarki yang masih memengaruhi cara pandang sebagian mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan belum sepenuhnya menghilangkan konstruksi sosial yang menempatkan laki-laki sebagai figur pemimpin yang lebih ideal.

Stereotip gender menjadi tantangan yang paling dominan. Sebagian mahasiswa masih memandang perempuan sebagai sosok yang kurang tegas, kurang berani mengambil keputusan, atau lebih emosional dibandingkan laki-laki. Akibatnya, pemimpin perempuan sering kali dituntut untuk membuktikan kemampuannya secara terus-menerus agar memperoleh pengakuan yang setara dengan pemimpin laki-laki. Temuan ini memperlihatkan bahwa perempuan menghadapi standar penilaian yang berbeda dibandingkan laki-laki. Ketika laki-laki dipercaya memimpin karena dianggap memiliki kemampuan secara otomatis, perempuan harus menunjukkan bukti nyata terlebih dahulu sebelum memperoleh kepercayaan yang sama.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Meria et al. (2022) yang menjelaskan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan sering menghadapi hambatan berupa bias gender dan rendahnya kepercayaan awal dari lingkungan organisasi. Penelitian Goodman (2022) juga menunjukkan bahwa penerimaan terhadap pemimpin sering kali dipengaruhi oleh identitas sosial yang melekat pada individu, termasuk gender. Dalam konteks HMP Sosiologi, bias tersebut tidak selalu muncul secara terbuka, tetapi tampak dalam bentuk keraguan terhadap keputusan pemimpin perempuan, kecenderungan meremehkan pendapat mereka, atau kebutuhan untuk memperoleh validasi dari anggota laki-laki.

Teori Atribusi menjelaskan bahwa hambatan tersebut merupakan bentuk atribusi eksternal yang diberikan kepada pemimpin perempuan. Mahasiswa yang masih dipengaruhi stereotip gender cenderung menjelaskan keberhasilan atau kegagalan perempuan berdasarkan faktor-faktor di luar kemampuan individu, seperti jenis kelamin atau norma sosial yang berlaku. Dalam perspektif Heider, kondisi ini menunjukkan bahwa proses penilaian terhadap pemimpin perempuan belum sepenuhnya objektif karena masih dipengaruhi faktor situasional yang berasal dari konstruksi sosial masyarakat. Temuan ini memperlihatkan bahwa perubahan persepsi terhadap kepemimpinan perempuan merupakan proses sosial yang berlangsung secara bertahap dan belum sepenuhnya selesai.

Pengalaman Interaksi sebagai Faktor Pembentuk Persepsi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berinteraksi secara langsung dengan pemimpin perempuan memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk persepsi mahasiswa. Informan yang pernah terlibat dalam kepemimpinan atau berinteraksi intensif dengan ketua HMP perempuan cenderung memberikan penilaian yang lebih positif dibandingkan mahasiswa yang hanya mengamati dari luar. Pengalaman tersebut meliputi proses koordinasi kegiatan, komunikasi organisasi, penyelesaian konflik, serta pelaksanaan program kerja.

Mahasiswa yang memiliki pengalaman langsung dengan pemimpin perempuan umumnya menilai bahwa suasana organisasi menjadi lebih nyaman, komunikatif, dan terbuka. Anggota merasa lebih mudah menyampaikan pendapat serta memperoleh ruang yang lebih luas untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Pengalaman tersebut membentuk keyakinan bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang lebih inklusif dan suportif. Temuan ini mendukung penelitian Sirait dan Siahaan (2020) yang menjelaskan bahwa pengalaman organisasi memiliki peran penting

dalam membentuk karakter, sikap, dan persepsi mahasiswa terhadap berbagai fenomena sosial.

Dalam perspektif atribusi korespondensi Jones dan Davis, pengalaman yang berulang membuat mahasiswa menghubungkan perilaku pemimpin perempuan dengan karakter personal yang dimiliki. Ketika pemimpin perempuan secara konsisten menunjukkan sikap terbuka, komunikatif, dan empatik, mahasiswa menyimpulkan bahwa perilaku tersebut merupakan bagian dari karakter yang melekat pada diri pemimpin. Proses atribusi ini menghasilkan persepsi positif yang lebih kuat karena didasarkan pada pengalaman empiris, bukan sekadar asumsi atau stereotip.

Temuan ini menunjukkan bahwa interaksi langsung memiliki peran penting dalam mengurangi prasangka gender. Semakin intensif pengalaman mahasiswa berinteraksi dengan pemimpin perempuan, semakin besar kemungkinan mereka membangun penilaian yang objektif terhadap kapasitas perempuan dalam memimpin organisasi. Pengalaman organisasi menjadi media yang memungkinkan mahasiswa menguji secara langsung asumsi-asumsi yang sebelumnya dibentuk oleh konstruksi sosial mengenai gender dan kepemimpinan.

Makna Fenomena Kepemimpinan Perempuan di HMP Sosiologi Sejak Tahun 2021

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah keberlangsungan kepemimpinan perempuan pada HMP Sosiologi selama lima periode berturut-turut sejak tahun 2021 hingga 2026. Mahasiswa memandang fenomena tersebut bukan sebagai peristiwa yang terjadi secara kebetulan, melainkan sebagai hasil dari perubahan cara pandang dalam memilih pemimpin organisasi. Pergeseran tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa semakin menempatkan kompetensi dan kapasitas sebagai dasar utama dalam menentukan figur pemimpin.

Fenomena ini mencerminkan adanya perubahan konstruksi sosial mengenai relasi gender dalam organisasi mahasiswa. Jika sebelumnya kepemimpinan sering diasosiasikan dengan laki-laki, kini mahasiswa menunjukkan kecenderungan untuk menilai pemimpin berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Pergeseran ini menunjukkan berkembangnya kesadaran mengenai kesetaraan gender dalam lingkungan kampus. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Mas'amah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa organisasi mahasiswa dapat menjadi ruang pembelajaran sosial yang mendorong perubahan cara pandang terhadap peran gender. Hasil penelitian Simanjuntak et al. (2023) juga menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa berperan penting dalam membentuk budaya partisipatif dan demokratis yang mendukung keterlibatan berbagai kelompok sosial, termasuk perempuan.

Keberhasilan perempuan memimpin HMP Sosiologi selama lima periode juga menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh identitas gender, tetapi oleh kemampuan menjalankan organisasi secara efektif. Mahasiswa mengakui bahwa pemimpin perempuan mampu menjaga stabilitas organisasi, menjalankan program kerja, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota. Pengakuan tersebut menjadi bukti bahwa perempuan telah memperoleh ruang yang lebih luas dalam struktur kepemimpinan organisasi mahasiswa.

Dalam perspektif Teori Atribusi, mahasiswa memberikan atribusi internal terhadap keberhasilan kepemimpinan perempuan. Keberhasilan organisasi dikaitkan dengan kompetensi, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan keterampilan manajerial yang dimiliki pemimpin perempuan. Atribusi tersebut memperlihatkan bahwa mahasiswa tidak lagi menjadikan gender sebagai faktor utama dalam menilai kepemimpinan. Penilaian yang berorientasi pada kompetensi menunjukkan adanya perubahan menuju pola pikir yang lebih objektif dan meritokratis.

D. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap kepemimpinan perempuan pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa secara umum memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan perempuan. Persepsi tersebut terbentuk melalui pengalaman langsung mahasiswa dalam berinteraksi dengan pemimpin perempuan, pengamatan terhadap pelaksanaan program kerja organisasi, serta penilaian terhadap kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi. Mahasiswa menilai bahwa pemimpin perempuan memiliki karakteristik yang komunikatif, empatik, terbuka terhadap masukan, mampu merangkul anggota, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi. Karakteristik tersebut dipandang mampu menciptakan suasana organisasi yang partisipatif, nyaman, dan mendukung keterlibatan aktif anggota. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan perempuan masih menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan stereotip gender, keraguan terhadap kapasitas perempuan sebagai pemimpin, serta pengaruh budaya patriarki yang masih melekat dalam cara pandang sebagian anggota organisasi. Tantangan tersebut tidak berkaitan dengan kemampuan personal pemimpin perempuan, melainkan lebih dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Namun, pengalaman positif mahasiswa dalam berinteraksi dengan pemimpin perempuan menunjukkan bahwa resistensi terhadap kepemimpinan perempuan cenderung berkurang ketika anggota organisasi melihat secara langsung kompetensi dan kinerja yang ditunjukkan dalam praktik kepemimpinan. Fenomena kepemimpinan perempuan yang berlangsung secara berturut-turut di HMP Sosiologi sejak tahun 2021 menunjukkan adanya perubahan cara pandang mahasiswa dalam menentukan figur pemimpin organisasi. Mahasiswa tidak lagi menjadikan gender sebagai pertimbangan utama dalam memilih pemimpin, tetapi lebih menekankan pada kapasitas, kompetensi, pengalaman, dan kemampuan individu dalam menjalankan organisasi. Kondisi ini mencerminkan berkembangnya kesadaran mengenai kesetaraan gender sekaligus menunjukkan adanya pergeseran budaya organisasi menuju pola penilaian yang lebih objektif dan berbasis meritokrasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian sosiologi gender dan kepemimpinan organisasi mahasiswa dengan menunjukkan bahwa penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan dapat terbentuk melalui pengalaman organisasi yang positif dan pembuktian kompetensi secara nyata. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian yang lebih luas dengan melibatkan organisasi mahasiswa dari berbagai program studi atau perguruan tinggi yang memiliki karakteristik sosial dan budaya berbeda. Penelitian berikutnya juga dapat mengkaji persepsi dosen, alumni, maupun pemangku kepentingan kampus lainnya terhadap kepemimpinan perempuan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan perempuan dalam lingkungan pendidikan tinggi.

Daftar Pustaka

- Erni, E., & Kilawati, A. (2021). Hubungan Organizational Culture Dan Instructional Leadership Dengan Kinerja Organisasi HMPS PGSD Uncp Periode 2020. *Indonesian Journal of Elementary Education (Ijoe)*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v1i2.4538>
- Goodman, M. A. (2022). Openly Gay Undergraduate Men in Student Government: Out, Visible, and Elected. *Journal of Diversity in Higher Education*, 15(6), 766–777. <https://doi.org/10.1037/dhe0000273>
- Kilawati, A., & Yanti, R. (2021). Hubungan Organizational Culture Dan Instructional Leadership Dengan Kinerja Organisasi Pengurus HMPS PGSD UNCP.

- Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 4(2), 170–175.
<https://doi.org/10.30605/cjpe.422021.606>
- Mas'amah, M., Leuape, E. S., Nafie, J. A., Jelahun, F. E., & Nggaba, S. N. (2023). Political Communication Practice of Cipayung Student Organization Kupang- NTT Province. *Komunikator*, 15(1), 103–117. <https://doi.org/10.18196/jkm.16647>
- Meria, A., Hakim, L., Hasnah, R., Nursa, R. A., & Hadi, R. T. (2022). Women Leadership Model in Islamic Religious College (PTKIN) in Implementing Gender Responsive Program Policies (Gender Studies at IAIN Bukittinggi, IAIN Ponorogo, and IAIN Metro Lampung). *Gender Equality International Journal of Child and Gender Studies*, 8(2), 149. <https://doi.org/10.22373/equality.v8i2.13224>
- Murniati, J. (2021). Characteristics of Leadership in Private University Organizations in Indonesia: A Conceptual Model [Karakteristik Kepemimpinan Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia: Sebuah Model Konseptual]. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 36(2), 274–325. <https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3915>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., Aristina, S., & Vandira, S. N. (2021). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Upaya Membentuk Gaya Kepemimpinan Yang Demokratis Sesuai Prinsip Islam Di Fakultas Adab UIN Raden Intan Lampung. *Ath Thariq Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 5(1), 1–15. https://doi.org/10.32332/ath_thariq.v5i1.3261
- Prasetyo, M. A. M., & Novita, M. (2022). Entrepreneurial Based University: Case Study Approach. *Journal of Economics Education and Entrepreneurship*, 3(2), 84. <https://doi.org/10.20527/jee.v3i2.5039>
- Rofiq, Z., & Hasan, N. Z. M. (2021). Implementasi Program Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Menumbuhkan Perilaku Kepemimpinan Mahasiswa Di Iain Madura. *Re-Jiem (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4(2), 233–244. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i2.6084>
- Simanjuntak, D. J., Fadila, E. N., & Regitha, N. (2023). Strategy of the Sociology Education Study Program Student Executive Body (Bemp) to Achieve Work Programs at Jakarta State University. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(6), 1233–1244. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i6.4657>
- Sirait, A. J., & Siahaan, C. (2020). Peran Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Action Research Literate*, 4(2), 32–37. <https://doi.org/10.46799/ar.v4i2.7>