



Dinamika Kepemimpinan Perempuan: Studi Gender Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Pendidikan Sosiologi (Himadiksio) Tahun 2020-2026 FKIP Untirta

Jashinka¹, Stevany Afrizal², Rizki Setiawan³

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: jashinka123@gmail.com, stevanyafrizal@untirta.ac.id,

rizkisetiawan@untirta.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 13 Mei 2026

ABSTRACT

This study is motivated by the persistence of gender inequality in student organizational leadership, particularly shaped by social norms and patriarchal structures. This study aims to analyze the dynamics of women's leadership in student organizations through an intersectionality perspective. This research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using the interactive model of Miles and Huberman. The findings reveal that the dynamics of women's leadership develop progressively in three phases. In the initial phase, women's leadership is constrained by structural limitations and patriarchal culture, resulting in weak legitimacy. In the subsequent phase, there is a shift toward competence-based evaluation, although social norms still influence perceptions. In the normalization phase, women's leadership becomes more accepted and substantively practiced within the organization. However, women leaders continue to face higher social expectations compared to their male counterparts. In conclusion, the dynamics of women's leadership are shaped not only by individual capacity but also by the intersection of various social factors within the organizational context.

Keywords: Women's Leadership, Intersectionality, Student Organization.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya ketimpangan gender dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa, khususnya yang dipengaruhi oleh norma sosial dan struktur patriarki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa melalui perspektif interseksionalitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan perempuan berlangsung secara bertahap dalam tiga fase. Pada fase awal, kepemimpinan perempuan masih menghadapi keterbatasan struktural dan pengaruh budaya patriarki sehingga legitimasi belum sepenuhnya kuat. Pada fase berikutnya, terjadi pergeseran menuju penilaian berbasis kompetensi, meskipun norma sosial masih berperan. Pada fase normalisasi, kepemimpinan perempuan semakin diterima dan dijalankan secara lebih substantif dalam organisasi. Namun demikian, perempuan sebagai pemimpin masih dihadapkan pada ekspektasi sosial yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Kesimpulannya,

dinamika kepemimpinan perempuan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh interaksi berbagai faktor sosial yang saling beririsan dalam konteks organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Perempuan, Interseksionalitas, Organisasi Mahasiswa.*

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender dalam kepemimpinan merupakan isu penting dalam dinamika sosial kontemporer yang mencerminkan belum meratanya distribusi akses dan peluang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai sektor. Meskipun perempuan telah menunjukkan kapasitas yang setara dalam bidang politik, ekonomi, dan pendidikan, keberadaan mereka dalam posisi kepemimpinan masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial dan relasi kekuasaan yang berkembang dalam masyarakat (Fakih, 2020).

Secara konseptual, gender merupakan konstruksi sosial yang membentuk peran, ekspektasi, dan perilaku individu berdasarkan jenis kelamin. Dalam konteks kepemimpinan, konstruksi ini seringkali melahirkan stereotipe yang mengasosiasikan kepemimpinan dengan karakter maskulin, seperti rasionalitas dan ketegasan, sehingga perempuan kerap dipandang kurang layak memimpin. Akibatnya, perempuan masih mengalami marginalisasi dan subordinasi dalam ruang-ruang pengambilan keputusan, meskipun memiliki kompetensi yang memadai (Haerullah, 2024).

Ketimpangan tersebut tidak hanya terjadi pada level global dan nasional, tetapi juga terlihat dalam lingkungan pendidikan tinggi, termasuk organisasi kemahasiswaan. Organisasi mahasiswa sebagai ruang pembelajaran kepemimpinan idealnya menjadi wadah yang inklusif dan setara. Namun dalam praktiknya, organisasi mahasiswa masih mereproduksi ketidaksetaraan gender melalui stereotipe, diskriminasi, dan ekspektasi sosial yang membatasi perempuan dalam mengakses posisi strategis (Amanda et al., 2024; Nurhayati, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa tidak sepenuhnya terbebas dari pengaruh konstruksi sosial yang lebih luas.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji kepemimpinan perempuan dalam berbagai konteks. Destianti dan Afrizal (2024) menemukan bahwa perempuan pemimpin di organisasi kampus menghadapi stereotipe negatif, namun mampu melakukan strategi adaptif melalui komunikasi persuasif dan fleksibilitas kepemimpinan. Penelitian Kadji et al. (2024) menunjukkan bahwa perempuan dalam kepemimpinan politik menghadapi hambatan struktural dan kultural, tetapi tetap berkontribusi dalam menciptakan kepemimpinan yang lebih inklusif. Sementara itu, Amanda et al. (2024) mengungkap bahwa perempuan dalam organisasi mahasiswa mengalami seksisme dan harus bekerja lebih keras untuk memperoleh legitimasi kepemimpinan.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya belum secara spesifik mengkaji dinamika kepemimpinan perempuan dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis keilmuan sosiologi dengan pendekatan interseksionalitas.

Padahal, pendekatan ini penting untuk memahami bagaimana pengalaman kepemimpinan perempuan dibentuk oleh irisan berbagai faktor sosial, seperti gender, relasi kekuasaan, dan konteks sosial yang saling berkelindan (Crenshaw, 1989; 1991). Dengan demikian, terdapat kesenjangan kajian yang membuka ruang bagi analisis yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Fenomena tersebut juga terlihat di Himpunan Mahasiswa Pendidikan Sosiologi (Himadiksio) FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, di mana kepemimpinan perempuan masih menunjukkan keterbatasan representasi meskipun secara bertahap mulai mengalami penerimaan. Dinamika ini menjadi menarik untuk dikaji karena berlangsung dalam lingkungan akademik yang secara normatif menjunjung nilai kesetaraan, namun dalam praktiknya masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial gender.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi Himadiksio FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan menggunakan perspektif interseksionalitas. Penelitian ini secara khusus berfokus pada bagaimana irisan identitas, relasi kekuasaan, serta konteks sosial dan politik membentuk pengalaman, peran, dan tantangan perempuan dalam menjalankan kepemimpinan di organisasi kemahasiswaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Pendidikan Sosiologi (Himadiksio) FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan realitas sosial secara holistik serta menafsirkan makna di balik pengalaman, persepsi, dan interaksi sosial yang terjadi dalam konteks alamiah (Moleong, 2022). Metode studi kasus digunakan untuk mengkaji fenomena secara kontekstual dan mendalam dalam satu setting organisasi tertentu. Lokasi penelitian ini berada di lingkungan Himadiksio FKIP Untirta. Peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument) yang terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data. Kehadiran peneliti bersifat partisipasi moderat, yaitu berada pada posisi sebagai insider sekaligus outsider, mengingat peneliti merupakan bagian dari organisasi namun tetap menjaga jarak objektif dalam proses penelitian. Subjek penelitian terdiri atas informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2013). Informan utama meliputi Ketua Umum dan Wakil Ketua Umum Himadiksio pada periode kepemimpinan perempuan (2020, 2021, 2023, dan 2025), serta anggota organisasi yang terlibat langsung dalam dinamika kepemimpinan. Sementara itu, informan pendukung berasal dari mahasiswa Pendidikan Sosiologi FKIP Untirta untuk memperoleh perspektif tambahan terkait persepsi terhadap kepemimpinan perempuan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan informan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, arsip kepengurusan, laporan

pertanggungjawaban, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas organisasi seperti rapat kerja, pelaksanaan program, dan interaksi antaranggota. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur (in-depth interview) dengan pertanyaan terbuka untuk menggali pengalaman dan pandangan informan secara mendalam (Hardani et al., 2020). Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa arsip organisasi, foto kegiatan, serta data digital dari media sosial resmi Himadiksio. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi dan validitas informasi (Moleong, 2022). Teknik ini dilakukan dengan mengaitkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Hardani et al., 2020). Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan terus melakukan verifikasi terhadap data yang diperoleh. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa berdasarkan perspektif interseksionalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa intra kampus Himadiksio FKIP Untirta mengalami perubahan yang bersifat bertahap dari kondisi yang terbatas menuju kondisi yang lebih adaptif dan inklusif. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kepemimpinan perempuan dalam organisasi ini tidak lagi dipandang sebagai hal yang problematis, melainkan telah mengalami proses penerimaan dalam lingkungan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara struktural organisasi tidak membatasi perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Hal ini terlihat dari terbukanya peluang perempuan untuk menjadi ketua umum dan wakil ketua umum dalam beberapa periode kepengurusan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, anggota organisasi cenderung menilai kepemimpinan berdasarkan kompetensi individu, bukan berdasarkan gender. Salah satu informan menyatakan bahwa "*yang paling penting itu kompetensinya, gender hanya sebatas identitas saja.*" Hal ini menunjukkan adanya pergeseran cara pandang menuju kesetaraan dalam kepemimpinan.

Meskipun demikian, dinamika kepemimpinan perempuan tidak terlepas dari konstruksi sosial yang masih berkembang dalam organisasi. Pada periode awal, kepemimpinan perempuan masih dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia dan kuatnya budaya patriarki. Hal ini terlihat dari proses pemilihan ketua umum perempuan pertama yang terjadi melalui mekanisme aklamasi serta adanya respons yang mempertanyakan minimnya keterlibatan laki-laki dalam kepemimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan

perempuan pada fase awal masih belum sepenuhnya kuat secara sosial. Seiring berjalannya waktu, kepemimpinan perempuan mengalami proses normalisasi. Pada periode selanjutnya, kepemimpinan perempuan tidak lagi menimbulkan resistensi, bahkan dinilai berdasarkan kapasitas, pengalaman, dan profesionalitas. Hal ini diperkuat oleh keberlanjutan kepemimpinan perempuan dalam beberapa periode (2020, 2021, 2023, dan 2025), yang menunjukkan bahwa keberadaan perempuan sebagai pemimpin bukan lagi fenomena sementara, melainkan telah menjadi bagian dari struktur organisasi.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan bersifat substantif, bukan hanya simbolik. Perempuan sebagai pemimpin terlibat langsung dalam pengambilan keputusan, pengelolaan program kerja, serta penyelesaian dinamika organisasi. Keterlibatan ini berdampak pada terciptanya suasana organisasi yang lebih kondusif, meningkatnya empati antar anggota, serta koordinasi yang lebih terarah. Namun demikian, perempuan sebagai pemimpin masih menghadapi tantangan berupa ekspektasi sosial yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Perempuan dituntut untuk mampu menyeimbangkan ketegangan dan empati dalam menjalankan kepemimpinan. Selain itu, budaya organisasi seperti kegiatan yang berlangsung hingga malam hari turut membatasi partisipasi perempuan, sehingga mendorong adanya pembagian peran dalam struktur kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis temuan menggunakan perspektif interseksionalitas yang dioperasionalkan ke dalam tiga fokus, yaitu irisan identitas, relasi kekuasaan, dan kontekstualitas sosial dan politik, tanpa menghilangkan esensi ketidaksetaraan yang bersifat majemuk dan kontekstual.

Irisan Identitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa irisan identitas dalam kepemimpinan perempuan mengalami pergeseran dari kondisi yang membatasi menuju kondisi yang lebih kompleks. Pada fase awal (2020-2021), identitas gender beririsan dengan keterbatasan sumber daya manusia serta norma patriarki, sehingga menghasilkan legitimasi kepemimpinan yang lemah. Sementara itu, pada fase normalisasi (2023-2025), identitas perempuan tidak lagi menjadi hambatan utama, melainkan beririsan dengan pengalaman, profesionalitas, serta nilai personal.

Meskipun demikian, identitas gender tetap berpengaruh dalam bentuk ekspektasi sosial, di mana perempuan dituntut untuk memiliki kemampuan emosional dan relasional yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa irisan identitas tidak hanya menjadi sumber hambatan, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan perempuan secara kontekstual.

Relasi Kekuasaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa relasi kekuasaan dalam kepemimpinan perempuan di Himadiksio FKIP Untirta mengalami pergeseran dari kondisi yang dipengaruhi oleh persepsi gender menuju bentuk yang lebih terbuka dan partisipatif. Pada fase awal (2020-2021), relasi kekuasaan telah berjalan melalui mekanisme formal seperti struktur organisasi dan musyawarah, namun secara sosial

masih dibayangi oleh keraguan terhadap kepemimpinan perempuan. Pada tahun 2020, legitimasi sosial pemimpin perempuan masih lemah karena kuatnya pengaruh budaya patriarki. Memasuki tahun 2021, relasi kekuasaan mulai menunjukkan perkembangan ke arah yang lebih formal dan berbasis aturan organisasi, sehingga praktik kepemimpinan tidak lagi sepenuhnya bergantung pada gender, meskipun pengaruh cara pandang lama masih terlihat.

Sementara itu, pada fase normalisasi (2023-2025), relasi kekuasaan menunjukkan kondisi yang lebih stabil dan terbuka. Pada tahun 2023, kepemimpinan perempuan mulai diterima sebagai hal yang wajar dalam organisasi, dengan praktik kekuasaan yang lebih terstruktur. Memasuki tahun 2025, relasi kekuasaan berkembang menjadi lebih partisipatif, di mana pengambilan keputusan melibatkan anggota organisasi dan tidak lagi terpusat pada satu individu. Meskipun demikian, stereotipe terhadap gaya kepemimpinan perempuan masih memengaruhi praktik organisasi secara tidak langsung.

Kontekstualitas Sosial dan Politik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontekstualitas sosial dan politik dalam kepemimpinan perempuan di Himadiksio FKIP Untirta dipengaruhi oleh dinamika kondisi eksternal dan internal organisasi. Pada fase awal (2020-2021), konteks sosial organisasi masih berada dalam kondisi yang membatasi. Pada tahun 2020, pandemi Covid-19 menjadi faktor utama yang memengaruhi praktik kepemimpinan, terutama dalam keterbatasan interaksi sosial dan pelaksanaan kegiatan secara daring, sehingga legitimasi kepemimpinan perempuan belum sepenuhnya terbentuk. Memasuki tahun 2021, mulai terjadi peningkatan partisipasi perempuan dalam organisasi, namun stigma gender masih memengaruhi penerimaan sosial terhadap kepemimpinan perempuan.

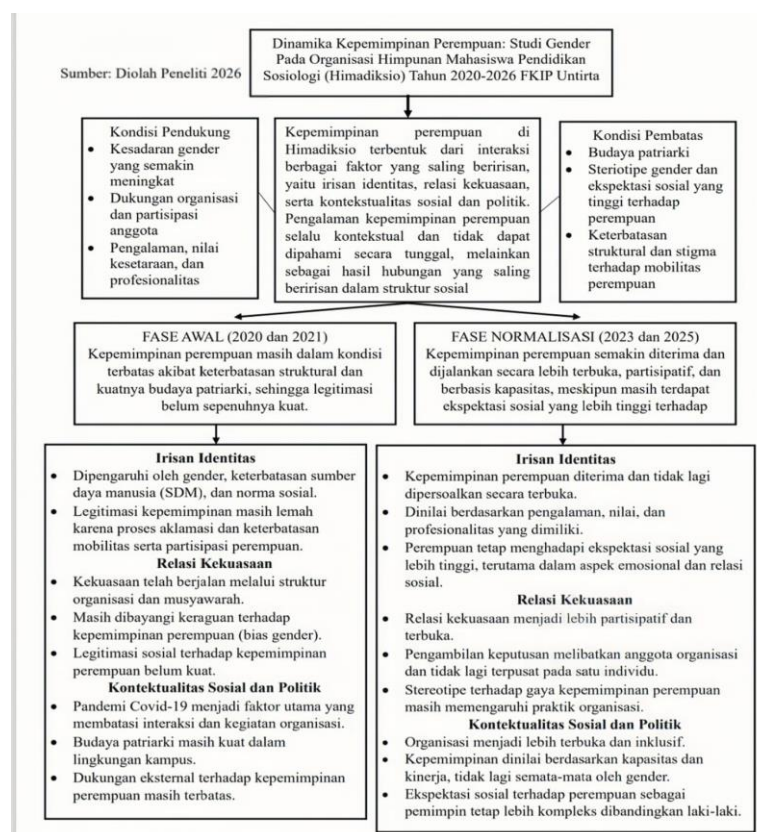
Sementara itu, pada fase normalisasi (2023-2025), konteks sosial dan politik organisasi menunjukkan kondisi yang lebih terbuka dan inklusif. Pada tahun 2023, budaya organisasi menjadi lebih adaptif dan tidak lagi menjadikan gender sebagai dasar utama dalam penilaian kepemimpinan. Memasuki tahun 2025, organisasi menunjukkan tingkat kematangan yang lebih tinggi, di mana kepemimpinan dinilai berdasarkan kapasitas dan kinerja individu. Meskipun demikian, masih terdapat sisa stereotipe dalam bentuk ekspektasi sosial terhadap perempuan sebagai pemimpin, yang menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi belum sepenuhnya menghilangkan pengaruh budaya patriarki.

Berdasarkan keseluruhan temuan dan analisis, dinamika kepemimpinan perempuan dalam Himadiksio FKIP Untirta menunjukkan adanya proses perubahan yang berlangsung secara bertahap dari kondisi yang awalnya dibatasi oleh faktor struktural dan budaya menuju kondisi yang lebih terbuka, adaptif, dan partisipatif. Perubahan tersebut tidak hanya terlihat pada aspek penerimaan terhadap perempuan sebagai pemimpin, tetapi juga pada bagaimana kepemimpinan dijalankan dalam praktik organisasi.

Dalam perspektif interseksionalitas, dinamika tersebut terbentuk melalui interaksi tiga aspek utama, yaitu irisan identitas, relasi kekuasaan, serta kontekstualitas sosial dan politik. Pada fase awal, ketiga aspek tersebut cenderung

membentuk keterbatasan, di mana identitas gender beririsan dengan norma patriarki, relasi kekuasaan masih dipengaruhi oleh keraguan terhadap pemimpin perempuan, serta konteks sosial membatasi ruang partisipasi. Namun, pada fase selanjutnya, ketiga aspek tersebut mengalami perkembangan menjadi lebih kompleks dan adaptif, sehingga kepemimpinan perempuan tidak lagi dipandang sebagai penyimpangan, melainkan sebagai bagian yang wajar dalam struktur organisasi. Meskipun demikian, perubahan tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan pengaruh norma sosial, melainkan bergeser ke dalam bentuk yang lebih halus, seperti ekspektasi sosial yang lebih tinggi terhadap perempuan sebagai pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa proses menuju kesetaraan gender dalam kepemimpinan organisasi bersifat dinamis dan terus mengalami negosiasi dalam praktiknya.

Untuk memperjelas keterkaitan antar aspek dan fase perkembangan tersebut secara lebih sistematis, dinamika kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini divisualisasikan dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Gambar 1: Skema Hasil Penelitian

Bagan tersebut menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan perempuan di Himadiksio FKIP Untirta berlangsung secara bertahap dari fase awal (2020–2021) menuju fase normalisasi (2023–2025). Pada fase awal, kepemimpinan perempuan masih berada dalam kondisi yang terbatas akibat keterbatasan struktural, kuatnya budaya patriarki, serta legitimasi yang belum sepenuhnya terbentuk. Sementara itu, pada fase normalisasi, kepemimpinan perempuan berkembang menjadi lebih

terbuka, partisipatif, dan berbasis pada kapasitas individu, meskipun masih dihadapkan pada ekspektasi sosial yang lebih tinggi.

Selain itu, bagan juga memperlihatkan bahwa dinamika tersebut terbentuk melalui keterkaitan antara irisan identitas, relasi kekuasaan, dan kontekstualitas sosial dan politik. Ketiga aspek tersebut saling berinteraksi dalam membentuk pengalaman kepemimpinan perempuan, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan sebagai hasil dari hubungan yang kompleks dalam struktur sosial organisasi.

Dengan demikian, dinamika kepemimpinan perempuan di Himadiksio FKIP Untirta mencerminkan proses transformasi sosial yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural. Perubahan yang terjadi menunjukkan adanya pergeseran menuju praktik kepemimpinan yang lebih inklusif dan setara, meskipun masih berada dalam proses negosiasi dengan norma sosial yang berkembang.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan perempuan dalam Himadiksio FKIP Untirta mengalami perkembangan yang bersifat bertahap dari fase keterbatasan menuju fase yang lebih adaptif dan inklusif. Kepemimpinan perempuan tidak lagi dipandang sebagai hal yang problematis, melainkan telah mengalami proses penerimaan dan normalisasi dalam organisasi. Melalui perspektif interseksionalitas yang difokuskan pada irisan identitas, relasi kekuasaan, serta kontekstualitas sosial dan politik, penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kepemimpinan perempuan dibentuk oleh interaksi berbagai faktor sosial yang saling beririsan. Pada fase awal, kepemimpinan perempuan masih dibatasi oleh norma patriarki, keterbatasan struktural, dan legitimasi yang lemah. Namun pada fase selanjutnya, kepemimpinan perempuan berkembang menjadi lebih terbuka, partisipatif, dan berbasis kapasitas, meskipun tetap dihadapkan pada ekspektasi sosial yang lebih kompleks dibandingkan laki-laki. Kesimpulan ini juga menegaskan bahwa penelitian memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya berfokus pada satu organisasi serta keterbatasan dalam pengamatan langsung pada seluruh periode kepemimpinan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan perspektif interseksionalitas dalam penelitian ini telah dioperasionalkan ke dalam tiga fokus analisis untuk kepentingan empiris, sehingga belum mencakup keseluruhan kompleksitas konsep tersebut secara utuh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji dinamika kepemimpinan perempuan dalam konteks organisasi yang lebih beragam serta menggunakan pendekatan interseksionalitas secara lebih luas agar dapat memperkaya pemahaman mengenai relasi gender dalam kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan penelitian. Terima kasih juga kepada seluruh informan penelitian, khususnya pengurus dan anggota Himadiksio FKIP Universitas Sultan Ageng

Tirtayasa dari berbagai periode, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR RUJUKAN

- Amanda, K. S., Rahardjo, T., & Ayun, P. Q. (2024). Isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro. *Interaksi Online*, 12(3), 422–434.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Article 8.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Destianti, K., & Afrizal, S. (2024). Eksistensi kepemimpinan perempuan di organisasi kampus. *Edu Sociata*, 7(1), 98–106.
- Fakih, M. (2020). Analisis gender dan transformasi sosial. Yogyakarta: INSISTPress.
- Haerullah, F. A. (2024). Kesetaraan gender pada organisasi intra kampus di Himpunan Mahasiswa Pendidikan Sosiologi FKIP Untirta [Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa].
- Hardani, S., et al. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. Pustaka Ilmu.
- Kadji, J., Qohar, A., & Wahyuni, C. (2024). Kuasa politik perempuan: Studi tentang dinamika kepemimpinan perempuan pada partai politik Islam di Kabupaten Gorontalo. *Journal Tapis: Journal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 20(1), 99–123.
- Maretha, C. H., Muklis, D. S., Tabina, A., & Sarita, M. A. (2025). Perspektif dan narasi perempuan mengenai peran dalam peningkatan kesetaraan gender di dunia kerja: Studi kasus dalam pembangunan berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 269–278.
- Moleong, L. J. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, P. (2021). Kesetaraan gender dalam organisasi mahasiswa DEMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Pratama, B. I., Wijaya, A., Hermawan, B., Baharuddin, B., Putri, D., Ari, S., & Rakha, H. (2024). Inklusivitas gender dalam top management pada perguruan tinggi negeri di Indonesia. *Mediasosan*.
- World Economic Forum. (2025). Global gender gap report 2025: Digest. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/digest/>