

## **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI KEMAHASISWAAN (STUDI KASUS PADA BEM STITNU AL MAHSUNI LOMBOK TIMUR)**

Muhammad Fahmi<sup>1</sup>

### **Abstract**

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam menentukan efektivitas dan kesejahteraan suatu organisasi, termasuk organisasi mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan yang dikelola oleh mahasiswa diperlukan penyesuaian budaya dan kondisi yang ada, agar kinerja organisasi tetap mampu berkembang mencapai tujuan. Studi kasus pada BEM STITNU Al-Mahsuni relevan karena organisasi ini menghadapi tantangan yang unik, seperti adaptasi terhadap konteks budaya Lombok Timur yang masih kental dengan norma tradisional, termasuk dalam pandangan terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja anggota organisasi pada BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur. Hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang inklusif, empatik, dan berbasis pada komunikasi terbuka telah memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota. Namun, tantangan gender tetap menjadi hambatan utama. Meskipun demikian, tantangan dapat diatasi dengan pendekatan inklusif dan kolaboratif, di mana pemimpin perempuan dapat menunjukkan kemampuannya melalui tindakan dan kinerja yang solid serta dukungan budaya organisasi yang mendukung keberagaman.

**Keywords:** **Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Anggota Organisasi, BEM STITNU Al-Mahsuni**

Published Online : 20 Februari 2025

**How To Cite** : Muhammad Fahmi (2025). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada Bem Stitnu Al Mahsuni Lombok Timur)* *At-Tadbir: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 72-80. 10.51700/attadbir.v5i1.920

---

Muhammad Fahmi

Email Respondensi : [fahmim101292@gmail.com](mailto:fahmim101292@gmail.com)

STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur, Indonesia

## **Pendahuluan**

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam menentukan efektivitas dan kesejahteraan suatu organisasi, termasuk organisasi pelajar. Pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan organisasi, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam membangun sinergi antar anggota untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Northouse (2021), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan, serta bagaimana melakukannya dengan efektif. Dalam konteks organisasi mahasiswa, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola visi dan misi organisasi sekaligus menjadi teladan dalam pelaksanaan nilai-nilai demokratis.

Selain itu, fleksibilitas dan adaptabilitas juga menjadi kunci dalam konteks mahasiswa, yang sering menghadapi dinamika dan tantangan unik. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan situasi, seperti perubahan prioritas akademik dan organisasi, lebih mungkin untuk mempertahankan stabilitas organisasi. Penelitian oleh Ahmad et al. (2022) menyebutkan bahwa pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan anggota mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan inovatif.

Lebih jauh lagi, studi terbaru oleh Al Khajeh (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan penghargaan atas kontribusi anggota akan meningkatkan motivasi dan produktivitas tim secara keseluruhan. Dalam hal ini, kepemimpinan bukan hanya sekedar menjalankan tugas administratif, tetapi juga membangun hubungan yang saling mendukung dan mendorong pengembangan individu dalam organisasi.

Salah satu karakteristik penting adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama cenderung lebih berhasil. Menurut studi oleh Brown dan Treviño (2020), gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam menciptakan semangat kolektif dan meningkatkan kinerja tim di organisasi mahasiswa.

Karakteristik lainnya adalah kemampuan komunikasi yang baik. Pemimpin yang efektif mampu menyampaikan ide dengan jelas, mendengarkan masukan anggota, dan menjembatani berbagai kepentingan dalam organisasi. Hasil penelitian oleh Wijayanti dan Putra (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, yang menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, partisipasi perempuan dalam peran kepemimpinan menunjukkan peningkatan yang signifikan, baik di sektor publik

maupun organisasi nonformal, termasuk organisasi pelajar. Perubahan ini dipengaruhi oleh meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan kontribusi perempuan dalam pengambilan keputusan. Menurut laporan World Economic Forum (2023), meskipun kesenjangan gender global masih ada, upaya global untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja dan posisi kepemimpinan telah menghasilkan kemajuan yang berarti. Di lingkungan organisasi pelajar, perempuan semakin diakui sebagai pemimpin yang kompeten dengan gaya kepemimpinan yang cenderung kolaboratif.

Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan dapat membawa perspektif baru dan meningkatkan keberagaman dalam pengambilan keputusan. Catalyst (2022) menegaskan bahwa organisasi yang dipimpin oleh perempuan atau memiliki representasi perempuan yang signifikan dalam kepemimpinan cenderung lebih inovatif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks organisasi pelajar, tren ini tidak hanya mendorong perempuan untuk mengambil peran lebih besar, tetapi juga membantu anggota.

Kinerja anggota organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja individu mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas dari kontribusi anggota terhadap keseluruhan produktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, indikator kinerja anggota meliputi partisipasi aktif dalam kegiatan, pencapaian target organisasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta komitmen terhadap visi dan misi organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi mencakup aspek internal dan eksternal. Aspek internal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi antaranggota. Penelitian oleh Wijayanti dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi yang efektif di dalam organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja anggota. Selain itu, motivasi dan keterlibatan anggota juga memainkan peran penting. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu cenderung memiliki anggota yang lebih termotivasi dan produktif.

Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja organisasi mahasiswa termasuk dukungan dari pihak kampus, sumber daya yang tersedia, serta dinamika sosial di sekitar organisasi. Studi oleh Sutanto dan Rahayu (2020) menyebutkan bahwa keterbatasan dana dan fasilitas dapat menjadi penghambat kinerja organisasi, sementara kolaborasi dengan pihak eksternal seperti lembaga lain atau masyarakat dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja anggota dan organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling terkait.

Organisasi kemahasiswaan yang dikelola oleh mahasiswa yang merupakan

generasi yang merasakan banyak dampak dari perkembangan teknologi dan informasi sehingga, diperlukan penyesuaian budaya dan kondisi yang ada, agar kinerja organisasi tetap mampu berkembang mencapai tujuan organisasi, tak hanya itu untuk mendukung kinerja organisasi yang berorientasi pada tujuan diperlukan anggota organisasi yang mumpuni di bidangnya, halnya dengan dimilikinya latar belakang pengalaman diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan, secara signifikan pada organisasi kemahasiswaan yang terdapat di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur.

BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi kepemimpinan di kalangan mahasiswa. Sebagai organisasi yang bergerak di bawah naungan perguruan tinggi berbasis keislaman, BEM ini tidak hanya menjalankan fungsi representasi mahasiswa, tetapi juga menjadi wadah pembentukan karakter dan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai lokal dan keagamaan. Studi kasus pada BEM STITNU Al-Mahsuni relevan karena organisasi ini menghadapi tantangan yang unik, seperti adaptasi terhadap konteks budaya Lombok Timur yang masih kental dengan norma tradisional, termasuk dalam pandangan terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa di perguruan tinggi berbasis Islam memiliki tantangan dan peluang tersendiri dalam mempromosikan kesetaraan gender. Menurut Hasanah dkk. (2021), pemimpin perempuan dalam organisasi mahasiswa di Indonesia cenderung menghadapi hambatan berupa stereotip gender, tetapi juga menunjukkan kemampuan yang signifikan dalam menciptakan inovasi kepemimpinan berbasis nilai. Hal ini relevan dengan BEM STITNU Al-Mahsuni, di mana pemimpin perempuan memiliki peluang untuk membawa perspektif baru dalam dinamika organisasi. Dengan demikian, studi kasus ini memberikan gambaran yang kaya tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi kinerja organisasi

Tujuan ini sangat penting dalam konteks upaya menciptakan keseragaman gender dan kesetaraan di lingkungan organisasi kampus, dan perguruan tinggi. Penelitian Rosyidah memaparkan kepemimpinan wanita terus dilakukan percobaan mulai dari penempatan posisi pada organisasi mahasiswa, dikarenakan banyak pemimpin dari organisasi mahasiswa di dominasi oleh laki-laki dan kepemimpinan perempuan terus mengupayakan sifat-sifat kepemimpinan yang mampu membentuk organisasi lebih baik dari kepemimpinan laki-laki (Rosyidah, 2021). Namun, ada juga bukti yang menunjukkan bahwa kehadiran wanita dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan dapat membawa nilai tambah, seperti peningkatan keragaman perspektif, kemampuan kolaborasi yang lebih baik, dan fokus pada penyelesaian konflik yang lebih inklusif.

Maka, berdasarkan uraian diatas, penting bagi peneliti untuk menguraikan lebih jauh dalam penelitian ini tentang Bagaimana kepemimpinan perempuan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dan apa saja tantangan serta peluang yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan Perempuan

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja anggota organisasi pada BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur. Metode kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial yang terjadi dalam konteks spesifik, yaitu dinamika kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa. Menurut Creswell dan Poth (2018), studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara rinci dan menyeluruh suatu peristiwa, individu, atau kelompok dalam konteks yang lebih luas, sehingga menghasilkan wawasan yang lebih komprehensif. Dalam konteks BEM STITNU, studi kasus ini bertujuan untuk menggali bagaimana kepemimpinan perempuan mempengaruhi interaksi antar anggota, motivasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, yang saling melengkapi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja anggota organisasi di BEM STITNU Al-Mahsuni. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemimpin perempuan dan anggota organisasi. Wawancara memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih personal dan kontekstual, serta untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam menjalankan tugas kepemimpinan di BEM. Hal ini sesuai dengan panduan penelitian kualitatif yang menyarankan wawancara sebagai teknik utama untuk memperoleh informasi langsung dari informan yang relevan (Creswell & Poth, 2018).

Sementara data sekunder mencakup dokumen organisasi seperti struktur organisasi, kebijakan internal, laporan kegiatan, serta literatur pendukung yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dan kinerja organisasi. Literatur pendukung dari penelitian-penelitian sebelumnya juga digunakan untuk memperkaya pemahaman tentang teori kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penggunaan data sekunder ini sejalan dengan prinsip triangulasi dalam penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk meningkatkan validitas dan kekuatan temuan penelitian (Fusch et al., 2018).

Penelitian ini akan melibatkan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam dengan pemimpin perempuan dan anggota BEM, observasi partisipatif dalam kegiatan organisasi, serta analisis dokumen terkait struktur dan kebijakan BEM. Hal ini sejalan dengan panduan penelitian kualitatif yang dijelaskan oleh Fusch, Fusch, dan Ness (2018), yang menekankan pentingnya triangulasi data untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil

penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota BEM STITNU, serta dampak kepemimpinan perempuan terhadap dinamika organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan pendekatan deskriptif untuk memahami pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja anggota organisasi di BEM STITNU Al-Mahsuni. Pendekatan deskriptif dipilih karena tujuannya untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai fenomena yang terjadi dalam organisasi, tanpa mengubah atau memanipulasi data yang ada. Dalam analisis ini, peneliti akan mengorganisir dan mengkategorikan informasi yang didapatkan dari wawancara dan dokumen untuk menggambarkan dinamika yang terjadi.

Pendekatan deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyajikan data secara jelas dan sistematis, memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan perempuan dan kinerja anggota organisasi dalam konteks spesifik BEM STITNU Al-Mahsuni. Dengan demikian, analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keberhasilan organisasi mahasiswa.

## **Hasil dan Diskusi**

### **1. Profil Pemimpin Perempuan di BEM STITNU**

Pemimpin perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur memiliki peran strategis dalam memimpin organisasi dan menciptakan dinamika yang positif di kalangan anggota. Latar belakang pemimpin perempuan ini umumnya berasal dari mahasiswa yang memiliki komitmen kuat terhadap pengembangan organisasi dan berfokus pada pencapaian visi serta misi BEM. Sebagian besar pemimpin di BEM STITNU memiliki latar belakang akademik yang solid dan aktif dalam berbagai kegiatan sosial maupun organisasi di kampus, yang memperkuat kemampuan kepemimpinan mereka. Keberhasilan mereka dalam menjalankan peran ini tidak terlepas dari pengalaman dan wawasan yang mereka peroleh dari keterlibatan aktif dalam kegiatan kemahasiswaan, baik di dalam maupun luar kampus.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BEM STITNU umumnya bersifat transformasional dan partisipatif. Mereka cenderung mengedepankan nilai-nilai kolaborasi dan komunikasi terbuka, serta mendengarkan masukan dari anggota untuk mencapai keputusan yang lebih inklusif dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih demokratis dan harmonis, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin perempuan di BEM STITNU juga menunjukkan sifat empati yang tinggi, yang membantu mereka membangun hubungan yang lebih dekat dengan anggota serta memberikan dukungan ketika dibutuhkan.

Visi pemimpin perempuan di BEM STITNU berfokus pada pemberdayaan anggota dan pencapaian tujuan bersama untuk kemajuan kampus dan masyarakat seperti seringkali mengadakan kegiatan kolaborasi dengan pihak eksternal dan organisasi masyarakat serta pemuda. Mereka memiliki visi untuk menjadikan BEM sebagai wadah yang tidak hanya memperjuangkan hak-hak mahasiswa, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat sekitar. Visi ini mencerminkan upaya mereka dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga aktif dalam kegiatan sosial yang dapat memberikan dampak positif bagi komunitas sekitar. Dalam menjalankan visi tersebut, pemimpin perempuan di BEM STITNU memprioritaskan upaya penguatan organisasi melalui peningkatan kualitas kegiatan, serta memperluas jejaring untuk menciptakan dampak yang lebih luas bagi masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sebagian besar pemimpin perempuan di BEM STITNU berasal dari jurusan yang aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan. Mereka menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengembangkan potensi diri serta memperjuangkan kepentingan mahasiswa. Selain itu, banyak di antara mereka yang memiliki rekam jejak sebagai aktivis kampus yang sebelumnya terlibat dalam berbagai organisasi sosial maupun kemahasiswaan seperti IPNU, IPPNU, PMII, HMI dan organisasi intern kampus seperti UKM-UKM yang ada di STITNU Al-Mahsuni. Hal ini memperkuat kemampuan mereka dalam menjalankan peran kepemimpinan di BEM.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja**

Kepemimpinan perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, terutama dalam hal motivasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pemimpin perempuan di BEM STITNU dikenal memiliki kemampuan yang luar biasa dalam memotivasi anggota untuk aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin perempuan ini mendorong anggota untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang kolaboratif juga memberikan dampak positif dalam hal kerja sama tim. di BEM STITNU mengedepankan komunikasi terbuka dan diskusi bersama anggota untuk merumuskan ide dan solusi atas berbagai masalah organisasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Anggota merasa lebih dihargai karena setiap ide dan pendapat mereka diperhatikan, yang memperkuat semangat kolaborasi di antara anggota organisasi. Sebagai contoh, dalam setiap kegiatan besar ataupun kecil selalu melibatkan seluruh anggota, kolaborasi antar anggota terlihat lebih solid dan

terorganisir dengan baik, karena setiap individu diberi kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing.

Dampak lainnya adalah peningkatan kinerja anggota yang lebih terarah dan produktif. Berdasarkan wawancara, anggota organisasi cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu anggota BEM mengungkapkan, Pemimpin perempuan selalu menekankan pentingnya integritas dan profesionalisme. Hal ini membuat saya merasa lebih terfokus dan memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik. Dengan gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung perkembangan anggota, kinerja individu dan kelompok semakin meningkat, menghasilkan hasil yang lebih baik dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Meskipun kepemimpinan perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, tidak jarang mereka menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan stereotip gender dan manajemen konflik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin perempuan adalah adanya stereotip gender yang masih berkembang di kalangan sebagian anggota. Beberapa anggota awalnya meragukan kemampuan pemimpin perempuan dalam mengambil keputusan penting, dengan asumsi bahwa perempuan mungkin kurang tegas atau kurang memiliki kapasitas untuk memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin perempuan dapat menghadapi pandangan negatif berdasarkan gender, mereka dapat mengatasi tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerja yang solid dan kepemimpinan yang kuat.

Selain stereotip gender, tantangan lain yang dihadapi adalah manajemen konflik. Dalam setiap organisasi, terutama yang melibatkan banyak anggota dengan beragam latar belakang, konflik tak terhindarkan. Pemimpin perempuan di BEM STITNU sering kali dihadapkan pada situasi di mana mereka harus menangani perbedaan pendapat atau ketegangan antaranggota. Berdasarkan observasi, meskipun pemimpin perempuan cenderung lebih empatik dalam menyelesaikan konflik, mereka tetap menghadapi kesulitan dalam mengelola perbedaan yang muncul, terutama jika konflik tersebut melibatkan anggota yang memiliki pandangan yang sangat berbeda. Salah satu anggota BEM mengatakan, "Pemimpin kami sering kali turun tangan langsung untuk menyelesaikan konflik, namun terkadang keputusan yang diambil tidak selalu diterima dengan mudah, karena ada yang merasa kepemimpinan perempuan ini kurang tegas." Dokumentasi kegiatan organisasi juga mencatat beberapa situasi di mana pemimpin perempuan perlu mengarahkan diskusi dan perdebatan ke arah yang lebih konstruktif, agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Meskipun menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemimpin perempuan di BEM STITNU menunjukkan ketahanan dan kemampuan dalam mengelola dinamika organisasi. Dengan sikap inklusif, keterampilan komunikasi yang baik, dan tekad untuk mengatasi tantangan tersebut, mereka

berhasil menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis bagi anggota organisasi.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat**

Kepemimpinan perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, faktor pendukung yang signifikan adalah budaya organisasi yang mendukung inklusivitas dan kolaborasi. Budaya organisasi di BEM STITNU yang terbuka dan demokratis memungkinkan pemimpin perempuan untuk mengembangkan kepemimpinan yang berbasis pada keterlibatan anggota, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam setiap keputusan yang diambil. Selain itu, dukungan yang kuat dari anggota juga menjadi faktor penting. Dalam observasi, terlihat bahwa anggota sangat mendukung kepemimpinan perempuan, meskipun pada awalnya ada beberapa tantangan. Mereka menyadari bahwa kualitas kepemimpinan lebih penting daripada gender, yang memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Namun, kepemimpinan perempuan juga dihadapkan pada beberapa faktor penghambat, salah satunya adalah bias gender. Hasil wawancara dengan beberapa anggota BEM mengungkapkan bahwa meskipun ada perubahan positif, masih terdapat anggapan bahwa pemimpin perempuan tidak sekuat pemimpin laki-laki dalam mengambil keputusan atau menghadapi situasi sulit. Bias ini dapat menghambat perkembangan dan penerimaan kepemimpinan perempuan di dalam organisasi.

Selain itu, kurangnya latihan kepemimpinan menjadi faktor penghambat lainnya. Berdasarkan dokumentasi kegiatan, pemimpin perempuan di BEM STITNU seringkali menghadapi tantangan dalam mengasah keterampilan manajerial dan kepemimpinan mereka, terutama ketika mereka tidak memiliki cukup pengalaman atau pelatihan yang memadai dalam bidang tersebut. Kurangnya pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dapat membatasi kemampuan pemimpin perempuan dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi secara lebih efektif. Meskipun demikian, dengan dukungan budaya organisasi yang baik dan keterlibatan anggota, pemimpin perempuan tetap dapat mengatasi hambatan ini dan terus berkembang dalam peran kepemimpinan mereka.

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan perempuan di BEM STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Pemimpin perempuan mampu meningkatkan motivasi, menciptakan kolaborasi yang harmonis, dan mendorong anggota untuk lebih aktif dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang inklusif, empatik, dan berbasis pada komunikasi terbuka telah memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Namun, tantangan gender tetap menjadi hambatan utama, dengan beberapa stereotip yang masih berkembang di kalangan sebagian anggota yang meragukan kemampuan pemimpin perempuan. Meskipun demikian, tantangan

ini dapat diatasi dengan pendekatan inklusif dan kolaboratif, di mana pemimpin perempuan dapat menunjukkan kemampuannya melalui tindakan dan kinerja yang solid. Dengan dukungan budaya organisasi yang mendukung keberagaman serta peningkatan pelatihan kepemimpinan, pemimpin perempuan dapat mengatasi hambatan ini dan terus memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Kepemimpinan perempuan yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif menjadi kekuatan utama dalam memajukan organisasi. Namun, tantangan berupa stereotip gender dan dukungan struktural yang minim masih perlu diatasi. Rekomendasi diberikan kepada pihak kampus untuk menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan, guna menciptakan organisasi mahasiswa yang lebih inklusif dan berdaya saing.

## Referensi

- Ahmad, N., Ismail, Z., & Yusof, N. (2022).
- Al Khajeh, EH (2018). Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* , 2018, 1-10 . <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Catalyst. (2022). *Mengapa Keberagaman dan Inklusi Penting: Kinerja Keuangan*. [http://catalyst.com/2022/10 ...https://www.katalis.org](http://catalyst.com/2022/10...https://www.katalis.org)
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Forum Ekonomi Dunia. (2023). *Laporan Kesenjangan Gender Global 2023*. <https://www.w...org/laporan/glo-jenis-kelamin-kesenjangan-laporan-2023>
- Fusch, P. I., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Diminishing Returns: Exploring the Problem of Sample Size in Qualitative Research. *Qualitative Report*, 23(11), 3032-3047.
- Hasanah, U., Pratama, A., & Marzuki, M. (2021). Peran Pemimpin Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa Islam: Tantangan dan Capaiannya. *Jurnal Kepemimpinan dan Masyarakat Islam* ,
- Northouse, PG (2021). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (edisi ke-9). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sutanto, A., & Rahayu, L. (2020). Factors Influencing Organizational Performance in Student-led Organizations. *International Journal of Leadership and Development*, 12(3), 30–42.
- Sutanto, RP, & Nurhayati, L. (2020). Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Mahasiswa: Bukti dari Universitas Islam di Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan Mahasiswa* , 8(2), 32-49.
- Wijayanti, F., & Nugroho, R. (2021). The Role of Leadership Style and Communication in Improving Organizational Performance in Student Organizations. *Journal of Student Leadership Studies*, 9(2), 45–58.