

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)

Novita Putri Alifia¹, Annisa Fadhillah², Choiruly Inayah³, Adjie Anggito Abhimanyu⁴,
Intan Amalia Kartika⁵, Afifah Afra Aulia⁶

¹²³⁴⁵⁶ *Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Tidar, Magelang, Indonesia*

⁴Corresponding author, email: adjie.anggito.abimanyu@students.untidar.ac.id



©2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions
of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA)
license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Accepted: 12 Desember 2025	Revised : 17 Desember 2025	Published: 30 Desember 2025
-------------------------------	----------------------------	--------------------------------

ABSTRACT (in English)

This study analyzes the dominance of masculinity in the leadership of the Public Administration Student Association (Himanisra) at Tidar University for the 2021–2025 period using a Gender and Development (GAD) approach. Although women quantitatively dominate the organization's membership, the position of association chair has consistently been held by men for five consecutive periods, while women only hold the positions of vice chair or coordinator of supporting divisions. This study uses a descriptive qualitative approach with a purposive sampling technique, obtaining primary data through in-depth interviews with active Himanisra administrators and secondary data from organizational structure documents. The research findings indicate that leadership inequality is caused by three main factors according to GAD indicators. First, unequal gender relations in the distribution of organizational power, where men dominate strategic positions. Second, structural barriers resulting from social construction and gender stereotypes that place leadership as a masculine domain, so that women are often not given equal opportunities. Third, efforts at structural change through training and workshops have not been able to eliminate systemic gender bias, indicating that more fundamental changes are needed. The research findings confirm that masculine dominance in leadership is not simply an individual preference, but rather a product of power relations, patriarchal cultural constructs, and gender-biased organizational structures. This research recommends the need for progressive internal policy reform, the continuous strengthening of women's leadership capacity, and organizational culture transformation to achieve substantive equality in decision-making at the highest levels.

Keywords: Leadership, Masculinity, GAD, Gender Equality.

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)

Novita Putri Alifia, et.al.

ABSTRAK (in Bahasa Indonesia)

Penelitian ini menganalisis dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan Himpanan Mahasiswa Administrasi Negara (Himanisra) Universitas Tidar periode 2021–2025 melalui pendekatan Gender and Development (GAD). Meskipun perempuan mendominasi jumlah keanggotaan organisasi secara kuantitatif, posisi ketua himpunan secara konsisten dipegang oleh laki-laki selama lima periode berturut-turut, sementara perempuan hanya menempati posisi wakil ketua atau koordinator divisi pendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling, memperoleh data primer melalui wawancara mendalam terhadap pengurus aktif Himanisra dan data sekunder dari dokumen struktur organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan kepemimpinan disebabkan oleh tiga faktor utama menurut indikator GAD. Pertama, relasi gender yang tidak setara dalam distribusi kekuasaan organisasi, di mana laki-laki mendominasi posisi strategis. Kedua, hambatan struktural akibat konstruksi sosial dan stereotip gender yang menempatkan kepemimpinan sebagai ranah maskulin, sehingga perempuan sering kali tidak diberi kesempatan yang setara. Ketiga, upaya perubahan struktural melalui pelatihan dan workshop belum mampu mengeliminasi bias gender yang sudah sistemik, menunjukkan bahwa perubahan perlu dilakukan secara lebih mendasar. Hasil penelitian menegaskan bahwa dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan bukan sekadar preferensi individu, melainkan produk dari relasi kekuasaan, konstruksi budaya patriarki, dan struktur organisasi yang bias gender. Penelitian ini merekomendasikan perlunya reformasi kebijakan internal yang progresif, penguatan kapasitas kepemimpinan perempuan secara berkelanjutan, serta transformasi budaya organisasi untuk mewujudkan kesetaraan substantif dalam pengambilan keputusan di tingkat tertinggi.

Keywords: Kepemimpinan, Maskulinitas, GAD, Kesetaraan Gender.

1. PENDAHULUAN

Fenomena representasi dan partisipasi gender dalam kepemimpinan serta organisasi kemahasiswaan pada era kontemporer mencerminkan dinamika sosial budaya yang kompleks, di mana ketimpangan masih terlihat nyata baik dalam aspek struktural maupun psikologis. Penelitian Baiduri et al. (2023) menyimpulkan bahwa gender masih menjadi faktor signifikan dalam praktik kepemimpinan, terutama pada tingkat puncak yang didominasi laki-laki, serta menyoroti adanya stereotip gender tertentu yang mengaitkan kepemimpinan dengan sifat maskulin seperti tegas dan agresif, sehingga menjadi tantangan dalam menciptakan kepemimpinan yang inklusif. Studi lain juga mempertegas, dominasi laki-laki dalam organisasi kemahasiswaan seringkali diperkuat oleh warisan budaya patriarki dan peran gender tradisional (Kartika & Muarifuddin, 2023).

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

Partisipasi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan acapkali dihadapkan pada pembatasan peran domestik, bahkan ketika peluang formal telah tersedia, perempuan masih ditempatkan sebagai koordinator bidang konsumsi atau administrasi yang kurang strategis. Studi Trisnawati & Widiansyah (2022) di perguruan tinggi mengungkap, perempuan biasanya hanya dijadikan wakil pimpinan, tidak menempati jabatan ketua, baik di organisasi jurusan maupun fakultas dan temuan ini juga didukung oleh Fitriani & Neviyarni (2022) yang menekankan, posisi perempuan masih sering berada pada posisi kedua dalam organisasi kemahasiswaan. Di organisasi mahasiswa, pembagian kerja seperti konsumsi masih diberikan kepada perempuan, sedangkan laki-laki bertugas pada logistik dan pekerjaan fisik.

Kesenjangan gender dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa menciptakan tantangan dalam membentuk organisasi yang inklusif. Menurut Robbins (dalam Latifah et al., 2024), gaya kepemimpinan perempuan lebih partisipatif, demokratis, dan transformasional, namun sering kali dinilai kurang otoritatif dibanding gaya maskulin yang dominan. Perempuan juga cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam lingkungan organisasi yang sama dibanding laki-laki, yang cenderung otokratik dan direktif. Hambatan yang dihadapi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan bersifat multidimensi dari diskriminasi sosial, struktur pembagian kerja yang tidak merata, beban ganda, hingga stereotip psikologis bahwa perempuan kurang mampu atau tidak logis dalam membangun organisasi. Penelitian Trisnawati & Widiansyah (2022) dan Baiduri et al. (2023) menunjukkan bahwa perempuan sering kali menginternalisasi persepsi lemah, yang akhirnya memperpanjang ketimpangan gender dalam organisasi. Stereotip ini tidak hanya mengurangi motivasi partisipasi perempuan, namun juga mempengaruhi penilaian, promosi, dan distribusi peran strategis di organisasi kampus

Pentingnya reformasi dan intervensi kebijakan organisasi kemahasiswaan di ranah pendidikan tinggi menjadi semakin relevan, mengingat lemahnya implementasi perspektif gender pada regulasi dan tata kelola institusi turut melanggengkan kesenjangan partisipasi perempuan di posisi strategis (Maharani et al., 2024). Upaya menciptakan representasi setara memerlukan mentoring, penguatan kepercayaan diri, dan internalisasi nilai demokrasi yang bebas stereotip gender sejak dini dalam kehidupan kampus. Selain itu, penting untuk mengenalkan keadilan dan inklusivitas melalui kurikulum, distribusi tugas, dan kebijakan organisasi yang transparan serta mendorong partisipasi perempuan pada seluruh proses pengambilan keputusan.

Penelitian ini menyoroti kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di Universitas Tidar, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Negara yang memperlihatkan pola dominasi laki-laki secara konsisten periode 2021-2025 pada organisasi mahasiswa Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA). Ketimpangan ini mencerminkan bahwa struktur organisasi dan kebijakan informal di kampus masih sangat dipengaruhi oleh konstruksi gender tradisional dan budaya patriarki, di mana laki-laki dianggap lebih

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

tepat menduduki posisi strategis dan mengambil keputusan penting dalam organisasi mahasiswa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana relasi kuasa gender membentuk dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar periode 2021–2025 melalui perspektif Gender and Development (GAD).

2. LITERATURE REVIEW

Terdapat beberapa tulisan yang membahas relasi kuasa gender yang membentuk dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan. Beberapa tulisan tersebut membahas konsep dasar tentang gender, isu gender, dan GAD yang sesuai dengan masalah dalam tulisan ini.

2.1. *Gender dan Isu Gender*

Gender menurut World Health Organization (WHO) dipahami sebagai seperangkat karakteristik yang melekat pada perempuan dan laki-laki, mencakup norma, peran, serta relasi di antara keduanya yang terbentuk melalui proses konstruksi sosial. Karakteristik dan peran gender ini dapat berbeda antar kelompok masyarakat dan berubah seiring waktu (Matani & Sesa, 2022). Dalam perspektif Julia Cleves Mosse melalui karyanya *Half the World, Half a Chance*, gender dipandang sebagai seperangkat peran sosial yang menyerupai kostum dan topeng dalam suatu pertunjukan, yang memungkinkan individu dikenali sebagai feminin atau maskulin (Ete et al., 2023). Sementara itu, Ivan Illich mendefinisikan gender sebagai kumpulan pembeda ruang, waktu, alat, tugas, bentuk komunikasi, perilaku, dan persepsi yang dilekatkan pada perempuan dalam suatu kebudayaan (Taufik et al., 2022). Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, gender dapat disimpulkan sebagai konsep yang digunakan untuk memahami perbedaan laki-laki dan perempuan dari aspek sosial-kultural, bukan biologis. Dengan demikian, gender menjadi ukuran untuk mengidentifikasi pembagian peran yang terbentuk melalui konstruksi sosial masyarakat, tanpa menjadikannya dasar untuk melakukan diskriminasi terhadap salah satu kelompok berdasarkan karakteristik biologis.

Isu gender merujuk pada persoalan ketidakadilan yang berimplikasi negatif bagi kedua jenis kelamin, meskipun lebih sering dialami oleh perempuan. Bentuk-bentuk ketidakadilan tersebut dapat berupa subordinasi, stereotip yang melemahkan kapasitas perempuan untuk memimpin, serta anggapan bahwa perempuan tidak kompeten atau terlalu emosional, sehingga menempatkan mereka pada posisi yang dianggap inferior dibandingkan laki-laki (Taufik et al., 2022). Dalam konteks kehidupan demokratis, kesetaraan gender menjadi komponen penting karena menjamin kesempatan dan akses yang setara bagi seluruh anggota masyarakat. Kegagalan mewujudkan demokrasi sering kali berkaitan dengan ketimpangan dan ketidakadilan gender, baik yang muncul melalui struktur sosial maupun budaya

dominan (Soleman, 2023). Ketidaksetaraan semacam ini dapat menghasilkan praktik diskriminatif yang merugikan kelompok yang termarginalisasi dan tersubordinasi (Judiasih, 2022). Meskipun laki-laki juga dapat mengalami dampak diskriminasi gender, perempuan secara global berada pada posisi yang lebih rentan. Pembakuan peran sosial menjadi hambatan utama dalam proses perubahan sosial, dan dalam konteks isu gender, perempuan merupakan kelompok yang paling sering merasakan konsekuensi negatif dari konstruksi peran yang tidak seimbang tersebut (Rustina, 2021)

2.2. *Gender and Development (GAD)*

Gender and Development (GAD) merupakan pendekatan dalam pembangunan yang berfokus pada analisis relasi sosial antara perempuan dan laki-laki, serta menyoroti struktur sosial, politik, ekonomi, dan budaya yang menyebabkan ketidaksetaraan gender. Gender and Development (GAD) muncul pada pertengahan tahun 1980-an sebagai alternatif dari pendekatan sebelumnya, yaitu Women in Development (WID) dan Women and Development (WAD). Pendekatan GAD muncul sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan Women in Development (WID), yang sebelumnya berfokus pada integrasi perempuan ke dalam program pembangunan tanpa menantang struktur ketidaksetaraan yang mendasarinya. Pendekatan GAD mengambil pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan gender dalam masyarakat dan menekankan pentingnya transformasi struktur sosial yang melanggengkan ketidaksetaraan gender. Pendekatan ini muncul karena melihat dampak dari proses pembangunan yang cenderung menurunkan status dan posisi perempuan. Oleh karena itu, GAD mendukung kesetaraan partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam hal pembangunan dan kontrol kegiatan sehari-hari. GAD berfokus pada hubungan sosial atau jenis kelamin, seperti pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, dan juga berusaha mengatasi masalah akses dan kontrol atas sumber daya dan kekuasaan (Ningsih et al., 2022).

Pendekatan GAD berusaha untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan membuat keputusan. GAD tidak menitikberatkan analisis kategori wanita saja, namun yang menjadi sorotan adalah wanita melalui konsep gender. Karena konsep gender sebagian besar merupakan konstruksi sosial, hal tersebut menentang penentuan yang didasarkan pada biologi, artinya wanita bukan kumpulan yang homogen dan tidak memiliki tujuan politik dan sosial yang sama (Hasan & Rashila, 2022). Tujuan GAD adalah untuk mewujudkan kesetaraan gender dan pemerataan kesempatan. Fokus GAD tidak hanya pada laki-laki tetapi juga pada perempuan yang memegang keputusan. GAD memberikan kerangka kerja untuk menganalisis bagaimana norma gender yang membatasi peran perempuan dapat memengaruhi pembangunan sosial, akses ke sumber daya ekonomi, dan peluang kerja (Mardiyah, 2025). GAD menawarkan

solusi untuk masalah ini dengan mendorong perempuan yang kurang beruntung dan mengubah pola hubungan yang tidak setara. Namun, beberapa pendekatan yang ditawarkan oleh gagasan GAD termasuk merekonseptualisasi proses pembangunan, menentukan kebutuhan praktis laki-laki dan perempuan, meningkatkan kondisi dan mengatasi kepentingan strategis perempuan, dan menjadikan masyarakat miskin sebagai sasaran utama pengembangan yang berpusat pada rakyat (Ningsih et al., 2022). United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (UNESCWA) menyatakan bahwa GAD didasarkan pada tiga premis utama (ESCWA, 2022): (1) hubungan gender adalah hubungan kekuasaan; (2) gender bukanlah sesuatu yang diberikan secara biologis, tetapi merupakan konstruksi sosiokultural; dan (3) ada kemungkinan perubahan struktural dalam peran dan hubungan gender. GAD berpusat pada keyakinan bahwa perubahan hubungan kekuasaan yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan adalah syarat untuk perbaikan kehidupan perempuan yang berkelanjutan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menelaah secara mendalam dinamika dominasi gender dalam struktur kepemimpinan organisasi kemahasiswaan. Fokus kajiannya diarahkan pada pola kepemimpinan di Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (Himanistra) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di Universitas Tidar. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yakni memilih mahasiswa yang memiliki pengalaman langsung sebagai pengurus atau anggota aktif Himanistra sehingga mampu memberikan informasi yang relevan. Data penelitian dihimpun melalui dua jenis sumber, yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh lewat wawancara mendalam untuk mengungkap pandangan, pengalaman, serta bentuk-bentuk hambatan yang dialami perempuan dalam proses menuju posisi kepemimpinan. Sementara itu, data sekunder berupa dokumen struktur organisasi Himanistra, termasuk daftar ketua umum dan ketua divisi pada periode 2021–2025. Pendekatan metodologis tersebut dipilih untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya dominasi laki-laki dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memahami pola kepemimpinan dan distribusi gender dalam struktur organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (Himanistra) Universitas Tidar, penelitian ini memberikan data tentang komposisi kepengurusan organisasi tersebut selama lima periode, dari tahun 2021 sampai tahun 2025. Table-tabel yang akan ditunjukkan tersebut menunjukkan bagaimana keterwakilan laki-laki dan perempuan menempati jabatan strategis dan non-strategis di dalam organisasi mahasiswa.

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

4.1. Data Kepemimpinan Himanistra Universitas Tidar Periode 2021-2025

Table 1

Data Kepemimpinan Himanistra 2021

Periode (2021)	Ketua Divisi		
	Divisi	Laki-laki	Perempuan
Kahim= Laki-laki Wakahim= Laki-laki	PSDM	P	
	Sosmas		P
	Adkesma		P
	Medkraf		P
	Mikat	P	
	Kastrat		P
	Ekraf		P
	Jumlah Anggota (42)		
	Laku-laki		12
	Perempuan		30

Table 2

Data Kepemimpinan Himanistra 2022

Periode (2022)	Ketua Divisi		
	Divisi	Laki-laki	Perempuan
Kahim= Laki-laki Wakahim= Perempuan	PSDM	P	
	Sosmas	P	
	Adkesma		P
	Medkraf		P
	Mikat	P	
	Kastrat	P	
	Ekraf	P	
	Jumlah Anggota (56)		
	Laku-laki		15
	Perempuan		41

Table 3

Data Kepemimpinan Himanistra 2023

Periode (2023)	Ketua Divisi		
	Divisi	Laki-laki	Perempuan
Kahim= Laki-laki Wakahim= Laki-laki	PSDM		P
	Sosmas	P	
	Adkesma	P	
	Medkraf	P	
	Mikat	P	
	Kastrat		P
	Ekraf		P
	Jumlah Anggota (54)		
	Laku-laki		19
	Perempuan		35

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)

Novita Putri Alifia, et.al.

Table 4
Data Kepemimpinan Himanistra 2024

Periode (2024)	Ketua Divisi		
	Divisi	Laki-laki	Perempuan
Kahim= Laki-laki Wakahim= Laki-laki	PSDM	P	
	Sosmas	P	
	Adkesma		P
	Medkraf		P
	Mikat	P	
	Kastrat	P	
	Ekraf		P
Jumlah Anggota (58)			
	Laku-laki		18
	Perempuan		40

Table 5
Data Kepemimpinan Himanistra 2025

Periode (2025)	Ketua Divisi		
	Divisi	Laki-laki	Perempuan
Kahim= Laki-laki Wakahim= Perempuan	PSDM	P	
	Sosmas	P	
	Adkesma		P
	Medkraf		P
	Mikat	P	
	Kastrat	P	
	Ekraf	P	
Jumlah Anggota (57)			
	Laku-laki		17
	Perempuan		40

Data pada tabel menunjukkan bahwa meskipun jumlah anggota himpunan terus meningkat setiap periode dan secara konsisten didominasi oleh perempuan, namun dominasi tersebut tidak tercermin dalam struktur kepemimpinan organisasi. Perempuan lebih banyak hadir sebagai anggota serta pemimpin pada divisi-divisi yang secara sosial dipersiapkan sebagai peran pendukung, seperti Adkesma dan Ekraf, sementara divisi yang bersifat strategis dan pengendalian organisasi lebih sering dipimpin oleh laki-laki. Ketimpangan ini semakin terlihat jelas pada posisi puncak kepemimpinan, di mana selama lima periode berturut-turut posisi Ketua Himpunan selalu diisi oleh laki-laki, sedangkan perempuan tidak pernah menduduki posisi tertinggi tersebut. Kehadiran perempuan pada struktur inti hanya tampak ketika mereka menjabat sebagai wakil ketua, dan itu pun hanya terjadi pada dua periode, yaitu periode 2022 dan 2025. Kondisi ini *Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)* Novita Putri Alifia, et.al.

menunjukkan bahwa meskipun perempuan mendominasi secara jumlah, akses mereka menuju ruang kepemimpinan strategis masih sangat terbatas dan dipengaruhi oleh hambatan struktural maupun kultural dalam organisasi.

Dalam perspektif Gender and Development (GAD), berkembang pemahaman mengenai urgensi gerakan feminis yang lebih kritis terhadap relasi kuasa dan dominasi patriarki untuk menuntut kesetaraan hak antara perempuan dan laki-laki di berbagai bidang kehidupan, yang mendapat pengaruh dari pemikiran feminis sosialis sebagai bentuk upaya pemberdayaan perempuan. Kaum feminis sosialis menegaskan bahwa mengatasi dominasi laki-laki atau ketimpangan ekonomi saja belum memadai; mereka menekankan kebutuhan perubahan struktural yang mampu mengakui posisi termarginalkan perempuan dalam sistem kapitalis (Armstrong, 2020). Gerakan tersebut berlandaskan pada pandangan bahwa perempuan memiliki hak setara untuk terlibat dan memberikan kontribusi dalam bidang sosial, politik, maupun organisasi. Hal ini tercermin pada kasus kepemimpinan inti Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara periode 2021–2025, yang menunjukkan kesesuaian dengan konsep yang diajukan Ono dan United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (UNESCWA) bahwa GAD berlandaskan tiga indikator utama (UNESCWA, 2022).

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh UNESCWA, indikator pertama menegaskan bahwa hubungan gender merupakan hubungan kekuasaan. Pernyataan narasumber bahwa “laki-laki lebih dipilih daripada perempuan” secara tegas memperlihatkan bahwa relasi gender dalam organisasi tersebut masih mencerminkan ketimpangan dalam distribusi kekuasaan.

“Menurut saya, memang ada ketimpangan gender di mana laki-laki lebih dipilih daripada perempuan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti stereotip gender, kurangnya kesempatan bagi perempuan untuk memimpin, dan budaya yang masih memandang laki-laki sebagai pemimpin yang lebih baik” (Wawancara dengan A.K.R, 2 Desember 2025).

Dalam kerangka GAD, ketimpangan tersebut bukan sekadar persoalan preferensi individual, melainkan cerminan struktur sosial yang terus memosisikan laki-laki sebagai pihak dominan dalam jabatan strategis. Perempuan di lingkungan kepemimpinan akademik menghadapi berbagai hambatan yang bersumber dari sistem patriarki, yang mempertahankan fenomena “glass ceiling” dan membatasi peluang mereka untuk mencapai posisi pengambilan keputusan (Hilmiana & Alviani, 2023). Ketidakseimbangan akses perempuan terhadap jabatan ketua maupun posisi inti mengindikasikan bahwa mekanisme kekuasaan yang menguntungkan laki-laki masih bekerja, baik melalui proses pemilihan, konstruksi persepsi mengenai figur pemimpin, maupun legitimasi sosial. Ketika perempuan lebih sering ditempatkan sebagai “wakil ketua”, kondisi tersebut menunjukkan manifestasi ketimpangan kekuasaan di mana perempuan diberikan ruang berpartisipasi, tetapi tidak memperoleh kewenangan

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

pengambilan keputusan yang setara. Dengan demikian, temuan wawancara menegaskan bahwa relasi kekuasaan gender dalam organisasi belum sepenuhnya inklusif dan masih bersifat hierarkis.

Indikator kedua menyatakan bahwa gender adalah konstruksi sosial dan bukan karakter biologis. Narasumber menegaskan bahwa anggapan “laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin” muncul dari stereotip serta budaya yang berkembang di lingkungan kampus.

“Ya ada, khususnya dalam pemilihan ketua dan koor sie saat kepanitiaan biasanya ada pada sie korlap karena laki laki dinilai lebih mumpuni mengkoordinasikan keadaan di lapangan misalnya mengatur parkir, penjagaan tempat” (Wawancara dengan A.A, 2 Desember 2025).

Pernyataan tersebut selaras dengan asumsi dasar GAD bahwa konsep “pemimpin laki-laki” dan “pemimpin perempuan” bukanlah akibat dari perbedaan biologis, melainkan dibentuk melalui norma, sistem pendidikan, dan proses interaksi sosial. Stereotip yang menempatkan laki-laki sebagai figur dengan kapasitas kepemimpinan yang lebih kuat menunjukkan adanya internalisasi nilai-nilai patriarkal yang telah terbentuk dan diwariskan secara turun-temurun. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa meskipun perempuan seringkali lebih banyak jumlahnya dalam organisasi kemahasiswaan, posisi kepemimpinan tetap dikuasai laki-laki karena persepsi budaya yang mengaitkan kepemimpinan dengan sifat maskulin. Situasi ini diperparah oleh keberadaan “glass ceiling”, di mana perempuan mengalami hambatan dalam mobilitas kepemimpinan kendati kerangka regulasi telah menekankan pentingnya kesetaraan gender (Pasaribu & Hidir, 2024). Di samping itu, faktor seperti beban domestik yang lebih besar pada perempuan sebagaimana diungkapkan oleh narasumber juga merupakan produk konstruksi sosial yang menempatkan tanggung jawab rumah tangga sebagai peran utama perempuan. Konstruksi-konstruksi sosial inilah yang kemudian mempersempit ruang partisipasi perempuan, bukan karena keterbatasan kemampuan, melainkan akibat norma yang memosisikan kapasitas kepemimpinan sebagai atribut “maskulin”. Konstruksi ini mengekang peluang perempuan bukan disebabkan oleh perbedaan biologis, tetapi oleh ekspektasi sosial yang telah mengakar mengenai pemaknaan kepemimpinan (Rao, 2022). Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa hambatan kepemimpinan perempuan terutama dipengaruhi oleh konstruksi sosial-budaya, bukan faktor biologis.

Selanjutnya, indikator ketiga menekankan adanya kemungkinan terjadinya perubahan struktural dalam peran serta relasi gender. Dukungan organisasi melalui pelatihan dan lokakarya yang diselenggarakan Himanisra, sebagaimana dijelaskan narasumber, menunjukkan adanya ruang bagi transformasi struktural dalam mendorong kepemimpinan perempuan.

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

“Ya, Himanisra telah memberikan dukungan tersendiri untuk mendukung kepemimpinan perempuan. Misalnya, Himanisra telah mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan perempuan, serta memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memimpin proyek-proyek tertentu” (Wawancara dengan A.K.R, 2 Desember 2025).

“Ada, seperti ketua proker itu tidak hanya dari laki-laki saja, kemudian untuk koor/sie yang notabnya kebanyakan dikerjakan laki-laki (korlap/perkap) tetap ada kesempatan juga untuk bisa dikerjakan oleh perempuan” (Wawancara dengan D.V, 2 Desember 2025).

“Tapi saya tidak setuju jika perempuan hanya diberi kesempatan sebagai wakil ketua. Perempuan harus diberi kesempatan yang sama untuk memimpin dan menjadi ketua. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesetaraan gender dan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka (Wawancara dengan A.K.R, 2 Desember 2025).

Upaya tersebut sejalan dengan prinsip GAD bahwa relasi gender tidak bersifat statis; relasi tersebut dapat berubah melalui intervensi sistemik yang memberikan akses setara bagi perempuan. Berdasarkan penuturan narasumber, peluang bagi perempuan untuk memimpin proyek tertentu menjadi tanda awal perubahan struktur organisasi menuju praktik yang lebih setara. Namun demikian, narasumber juga menegaskan bahwa sekadar memberikan posisi wakil ketua belum memadai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perubahan struktural memerlukan komitmen yang lebih substansial, seperti penataan kembali kebijakan pemilihan pemimpin, evaluasi budaya organisasi, serta penguatan dukungan institusional agar perempuan dapat bersaing dalam perebutan posisi strategis (Sari & Rif'at, 2024). Dengan demikian, wawancara tersebut memperlihatkan bahwa kemungkinan perubahan gender dalam organisasi sudah terbuka, tetapi masih dibutuhkan reformasi yang lebih menyeluruh untuk menghapus bias dan mencapai kesetaraan yang bersifat substantif.

Berdasarkan tiga indikator utama GAD, temuan wawancara dengan AKR, AA dan DV mengindikasikan adanya: 1). Ketidaksetaraan dalam kepemimpinan perempuan muncul akibat distribusi kekuasaan yang tidak seimbang. 2). Hambatan yang dialami perempuan bukan bersumber dari faktor biologis, melainkan merupakan hasil konstruksi sosial serta stereotip gender dan 3). Langkah menuju perubahan struktural untuk mencapai kesetaraan gender dapat diwujudkan melalui reformasi kebijakan organisasi dan upaya penguatan kapasitas perempuan. Ketimpangan kepemimpinan perempuan berakar pada distribusi kekuasaan yang tidak setara. Hambatan yang dialami perempuan bukan disebabkan oleh faktor biologis. Sebaliknya, hambatan tersebut muncul dari konstruksi sosial dan stereotip gender. Situasi ini menempatkan perempuan dalam posisi yang kurang menguntungkan di dalam struktur organisasi. Untuk mengatasinya, diperlukan pembaruan kebijakan yang lebih sensitif terhadap isu gender. Selain itu,

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

penguatan kapasitas perempuan menjadi langkah penting agar mereka dapat berpartisipasi secara lebih setara dalam kepemimpinan.

5. KESIMPULAN

Penelitian mengenai dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (Himanisra) Universitas Tidar menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam struktur organisasi kemahasiswaan masih berlangsung meskipun perempuan menjadi kelompok mayoritas dalam keanggotaan. Selama periode 2021–2025, posisi ketua himpunan secara konsisten ditempati oleh laki-laki, sementara perempuan hanya menempati ruang kepemimpinan pada level menengah seperti wakil ketua atau koordinator divisi yang dianggap sebagai peran pendukung. Kondisi ini mencerminkan adanya bias gender yang mengakar dalam proses pemilihan, pembagian peran, maupun persepsi terhadap figur pemimpin yang dianggap ideal.

Berdasarkan analisis Gender and Development (GAD), ketimpangan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, relasi gender dalam organisasi masih didominasi oleh struktur kekuasaan yang memosisikan laki-laki sebagai pihak yang lebih layak untuk memimpin. Pandangan ini terlihat dari penegasan narasumber bahwa laki-laki lebih sering dipilih karena dianggap lebih tegas dan lebih mampu mengoordinasikan situasi lapangan. Kedua, hambatan terhadap perempuan bukan bersumber dari faktor biologis, tetapi merupakan hasil konstruksi sosial seperti stereotip mengenai kelemahan perempuan, pembatasan peran domestik, serta anggapan bahwa kepemimpinan identik dengan sifat maskulin. Norma-norma tersebut membentuk budaya organisasi yang secara tidak langsung menekan ruang gerak perempuan untuk menduduki posisi strategis. Ketiga, terdapat indikasi peluang perubahan struktural melalui pelatihan, workshop, dan kesempatan memimpin proyek yang disediakan Himanisra, namun upaya tersebut belum cukup kuat untuk menghilangkan bias gender yang bersifat sistemik. Kesempatan perempuan untuk naik ke posisi ketua masih belum terinstitusionalisasi, sehingga perubahan yang ada hanya bersifat parsial dan belum menyentuh akar persoalan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dominasi maskulinitas dalam kepemimpinan Himanisra bukan hanya persoalan preferensi individu, tetapi merupakan hasil dari relasi kekuasaan, konstruksi budaya, dan struktur organisasi yang masih bias gender. Untuk mewujudkan kesetaraan yang substantif, diperlukan reformasi kebijakan internal yang lebih progresif, peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan secara berkelanjutan, serta transformasi budaya organisasi agar perempuan memiliki akses dan peluang yang setara dalam proses pengambilan keputusan di tingkat tertinggi.

Referensi

- Armstrong, E. (2020). *Smith ScholarWorks. Study of Women, Gender, & Sexuality: Faculty Publication.*
- Baiduri, I., Hasanah, N., & Maulana, F. (2023). *Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur.* 3(2).
- Citraningtyas, D. W., Tasik, C. M. F., & Kawung, E. (2022). *Persepsi Mahasiswa Mengenai Feminisme (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fispol Universitas Sam Ratulangi Manado).* JURNAL ILMIAH SOCIETY, 2(3), 1–8.
- ESCWA. (2022). *Gender and Development (GAD).* UNESCWA. <https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-and-development-gad>
- Ete, E. V., Puspita, E. S. I. M., Sallalu, A. R. H., Putri I, A. J., & Ramadhani, U. E. (2023). *Gender dan Konstruksi Perempuan dalam Agama “Pentingnya Kesetaraan Gender untuk Penghapusan Sistem Patriarki.”* Moderasi: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 1(2), 1–25. <https://doi.org/10.11111>
- Fitriani, E., & Neviyarni, N. (2022). *Kesetaraan Gender dan Pendidikan Humanis.* Naradidik: Journal of Education & Pedagogy, 1(1), 51–56.
- Hasan, M. R., & Rashila, R. D. (2022). *MALAYSIA DAN ARUS FEMINISME GLOBAL: PEMBANGUNAN WANITA DAN HUBUNGAN ANTARABANGSA MALAYSIA.* SINERGI: Journal of Strategic Studies & International Affairs, 2(2), 128–150. <https://doi.org/doi.org/10.17576/sinergi.0202.2022.07>
- Hilmiana, H., & Alviani, D. (2023). *Can Woman Leaders Shatter the Glass Ceiling? A Systematic Literature Review.* Journal of Human, Earth, and Future, 4(4), 501–510.
- Judiasih, S. D. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal.* ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan, 5(2), 284–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.23920/acta.v5i2.904>
- Kartika, F. E. W., & Muarifuddin. (2023). *Analisis Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa.* Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 5, 2441–2455.
- Kartiko, C., Nugroho, A., Afrizal, S., & Kuntari, S. (2023). *Femininitas Leadership Kepala Sekolah Dalam Belenggu Patriarki (Studi Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Serang).* 6, 610–617.
- Latifah, N., Assyahri, W., & Ningsih, Y. (2024). *Analisis Perbedaan Gender dalam Kepemimpinan.* Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora), 2(1), 9–17.
- Maharani, I. S., Nugraha, A., & Pratama, R. K. (2024). *Optimalisasi Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Membangun Kesetaraan Gender.* Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN), 5(3), 3042–3048.

Dominasi Maskulinitas Dalam Kepemimpinan HIMANISRA Universitas Tidar: Analisis Perspektif Gender And Development (GAD)
Novita Putri Alifia, et.al.

- Mardiyah, F. A. (2025). Transformasi Norma Gender dan Pembangunan Ekonomi: Studi Gerakan 4B di Korea Selatan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 9(1), 34–53. <https://doi.org/10.33005/jdep.v9i1.859>
- Matani, C. D., & Sesa, P. V. S. (2022). Pelatihan Kewirausahaan Berspektif Gender: Perhitungan Harga Produksi Dan Pembukuan Bagi Pemuda/Di Usia Produktif Pelaku Usaha Di Kota Jayapura. *The Community Engagement Journal*, 5(1), 348–359.
- Ningsih, Y., Nissah, & Afriansyah, R. (2022). Upaya Penanganan Ketidaksetaraan Gender dan Kekerasan terhadap Kaum Wanita di Bangladesh (Studi Kasus: Kekerasan terhadap Wanita di Bangladesh). *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* Vol., 2(3), 264–275. <https://journals.iium.edu.my/asiatic/index.php/ajell/article/view/1210>
- Pasaribu, A., & Hidir, A. (2024). Dominasi Patriarki dalam Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.1986>
- Rao, C. R. (2022). The Influence of Gender on Leadership. *Spicer Adventist University Research Articles Journal*, 1(1), 26–37.
- Rustina. (2021). Implementasi Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Keluarga Rustina. *Musawa*, 9(2), 283–308.
- Sari, N. K., & Rif'at, F. H. A. (2024). Pemberdayaan Perempuan Melalui Perkumpulan Untuk Mendorong Kesetaraan Gender. *DEDIKASI HUKUM*, 4, 202–215. <https://doi.org/10.22219/jdh.v4i2.33193>
- Soleman, D. (2023). Pancasila, Kesetaraan Gender, dan Perempuan Indonesia. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, 3(2), 215–227. <https://doi.org/10.52738/pjk.v3i2.179>
- Taufik, M., Hasnani, & Suhartina. (2022). Persepsi Masyarakat Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Keluarga (Di Desa Mattiro Ade Kabupaten Pinrang). *Sosiologia: Jurnal Agama Dan Masyarakat*, 5(1), 50–65. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Trisnawati, O., & Widiyansyah, S. (2022). Kesetaraan Gender Terhadap Perempuan Dalam Bidang Pendidikan Di Perguruan Tinggi. (J-Psh) *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 13(2), 339–347.