

Politik Islam Pengaruh terhadap Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa

Balqis Najmi Aqila Putri Syaela, Firda Nur Fauziah, Risa Nur Safitri, Shafira Putri Amanda, Zahrah Sasabila, Edi Suresman

1,2,3,4,5,6 Universitas Pendidikan Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 27, 2025

Revised April 09, 2025

Accepted April 15, 2025

Available online April 28, 2025

Keywords:

Politik islam; partisipasi perempuan; kepemimpinan perempuan; kepemimpinan gender

Keywords:

Islamic politics; women's participation; women's leadership; Gender Leadership



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh politik Islam terhadap partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Isu ini penting karena meskipun Islam memberikan ruang bagi perempuan untuk berperan dalam kepemimpinan, masih terdapat hambatan sosial dan budaya yang membatasi keterlibatan mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara semi-terstruktur terhadap mahasiswa serta analisis literatur dari berbagai sumber ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interpretasi politik Islam yang inklusif dapat mendorong partisipasi perempuan dalam organisasi mahasiswa, sementara pemahaman yang lebih konservatif cenderung menjadi hambatan. Faktor lain seperti stereotip gender, norma sosial, dan ekspektasi budaya juga berperan dalam membentuk dinamika kepemimpinan perempuan di lingkungan akademik. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan yang lebih adil dan kontekstual dalam memahami peran perempuan dalam kepemimpinan. Kebijakan afirmatif, dukungan akademik, dan program pelatihan kepemimpinan dapat membantu meningkatkan keterlibatan perempuan dalam organisasi mahasiswa, menciptakan

lingkungan yang lebih inklusif dan setara.

ABSTRACT

The study analyzes the influence of Islamic politics on women's participation in student leadership. This issue is crucial because, although Islam provides space for women to engage in leadership, social and cultural barriers still limit their involvement. This research employs a descriptive qualitative method, utilizing semi-structured interviews with students and literature analysis from various scholarly sources. The findings indicate that an inclusive interpretation of Islamic politics can encourage women's participation in student organizations, whereas more conservative understandings tend to be obstacles. Other factors, such as gender stereotypes, social norms, and cultural expectations, also play a role in shaping the dynamics of women's leadership in academic environments. These findings highlight the need for a fair and contextual approach to understanding women's roles in leadership. Affirmative policies, academic support, and leadership training programs can help increase women's involvement in student organizations, fostering a more inclusive and equitable environment.

PENDAHULUAN

Perubahan zaman memiliki dampak baru dalam segala hal. Masalah kesetaraan gender telah menjadi kontroversi baru dalam dunia Islam. Kesetaraan gender merupakan sebuah konsep di mana semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki hak, tanggung jawab, dan kesempatan yang sama. Hal ini mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, politik, dan kepemimpinan. Dalam konteks kepemimpinan, kesetaraan gender berarti bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dan mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Kesetaraan gender dalam kepemimpinan bukan hanya tentang jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan, tetapi juga tentang bagaimana perempuan dan laki-laki diperlakukan dan dihargai dalam peran kepemimpinan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyoningrum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan wanita menjadi sangat diperlukan dalam konteks organisasi kemahasiswaan untuk mencapai kesetaraan gender (Setyoningrum, 2021). Di sisi lain, penelitian Siti menyoroti bahwa kepemimpinan wanita merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang efektif, terutama dalam pengambilan keputusan yang bijak dalam organisasi kemahasiswaan (Siti Wuriyan, 2019). Peran kepemimpinan wanita sangat penting di setiap organisasi di perguruan tinggi, terutama dalam hal pengawasan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya

*Corresponding author

Email: ¹balqisaps@upi.edu, ²firda.nurfzh@upi.edu, ³risansrsf@upi.edu, ⁴shafirap70@upi.edu, ⁵zahrahsasabila30@upi.edu, ⁶edisuresman@upi.edu

pemimpin wanita yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, agar seluruh kinerja organisasi dapat berlangsung secara efektif dan berkembang dengan baik (Castellanos, 2016).

Namun pada kenyataannya partisipasi perempuan dalam kepemimpinan, khususnya di lingkungan mahasiswa, merupakan isu yang terus berkembang dan menjadi bahan diskusi di berbagai kalangan akademik dan sosial. Dalam konteks politik Islam, peran perempuan dalam kepemimpinan sering kali dikaitkan dengan pemahaman terhadap ajaran Islam, baik dalam dimensi normatif maupun praktik historisnya. Politik Islam sebagai sebuah sistem pemikiran dan kebijakan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam tentu memiliki pengaruh dalam mendorong atau menghambat partisipasi perempuan dalam ranah kepemimpinan, termasuk di kalangan mahasiswa.

Secara historis, Islam telah memberikan ruang bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Terdapat banyak tokoh perempuan dalam sejarah Islam yang menunjukkan kapasitas kepemimpinan mereka, seperti Sayyidah Aisyah r.a. yang terlibat dalam berbagai aspek politik dan keilmuan, serta Sayyidah Khadijah r.a. yang merupakan seorang pengusaha sukses dan memiliki pengaruh sosial yang besar. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

"Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan salat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." (QS. At-Taubah: 71)

Ayat ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peran yang setara dalam amar ma'ruf nahi munkar, termasuk dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Dalam konteks mahasiswa, pemahaman terhadap ayat ini dapat menjadi dasar bahwa perempuan juga memiliki hak dan potensi untuk berperan aktif dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan.

Menurut Karam (2019), interpretasi teks-teks Islam mengenai peran kepemimpinan perempuan telah mengalami perkembangan signifikan dari waktu ke waktu. Teks dasar Islam, Al-Quran, khususnya dalam Surah At-Taubah ayat 71, menetapkan prinsip kesetaraan gender dalam tanggung jawab keagamaan dan sosial (Rahman & Abdullah, 2023). Lalu, Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018) mengungkapkan dinamika gender yang kompleks dalam organisasi mahasiswa Islam di Indonesia. Studinya menunjukkan bagaimana struktur organisasi sering mencerminkan norma gender masyarakat yang lebih luas, di mana perempuan sering ditugaskan untuk peran administratif atau suportif daripada posisi kepemimpinan strategis. Temuan ini didukung oleh Hidayatullah dkk. (2022), yang mendokumentasikan pola serupa di berbagai universitas Indonesia.

Dari sudut pandang teori, beberapa ahli telah mengkaji peran perempuan dalam kepemimpinan dan politik Islam. Menurut Burns (1978) dalam teori *Transformational Leadership*, kepemimpinan yang efektif melibatkan perubahan dan pemberdayaan bagi seluruh anggota, termasuk perempuan. Sementara itu, teori *Social Role Theory* dari Eagly dan Karau (2002) menekankan bahwa peran sosial yang dikonstruksi oleh budaya sering kali membatasi kesempatan perempuan dalam kepemimpinan. Dalam konteks Islam, Wadud (1999) dalam bukunya *Qur'an and Woman* menegaskan bahwa Islam pada dasarnya memberikan kesetaraan bagi perempuan dalam berbagai aspek, termasuk kepemimpinan. Tujuan Penelitian

Jurnal "*Pengaruh Politik Islam Terhadap Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa*" bertujuan untuk menganalisis hubungan antara politik Islam dan keterlibatan perempuan dalam organisasi kemahasiswaan. Kajian ini berupaya memahami bagaimana konsep politik Islam dipahami serta diterapkan dalam lingkungan akademik, khususnya dalam kepemimpinan mahasiswa. Selain itu, jurnal ini menyoroti berbagai faktor yang dapat mendukung atau menghambat partisipasi perempuan, termasuk norma sosial, budaya, serta interpretasi agama yang berkembang di masyarakat kampus. Secara lebih mendalam, jurnal ini juga menganalisis pengaruh politik Islam terhadap partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa serta menggali pengalaman dan perspektif mahasiswa perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan.

Secara lebih spesifik, jurnal ini bukan hanya meneliti korelasi antara pemahaman mahasiswa mengenai politik Islam dengan tingkat keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa, tetapi bertujuan untuk mengukur sejauh mana perempuan berpartisipasi dalam kepemimpinan mahasiswa di lingkungan yang dipengaruhi oleh ideologi politik Islam, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong dan menghambat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Dengan memahami berbagai faktor tersebut, jurnal ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi institusi pendidikan dan organisasi mahasiswa dalam menciptakan lingkungan yang lebih inklusif serta mendukung kepemimpinan perempuan. Selain itu, jurnal ini juga menawarkan rekomendasi konkret untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa, sehingga tercipta kesetaraan dan kesempatan yang lebih adil dalam organisasi kemahasiswaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi pengaruh politik Islam terhadap partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara fenomena yang diteliti, terutama bagaimana politik Islam dapat mendorong atau menghambat keterlibatan perempuan di ruang publik (Amanah et al., 2023; Sopian, 2023). Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan sepuluh narasumber, terdiri dari mahasiswa laki-laki dan perempuan dari semester 2, 4, 6, dan 8. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang memiliki pemahaman mendalam tentang topik penelitian (Bungin, 2011). Selain wawancara, analisis literatur dari jurnal ilmiah dan sumber elektronik yang relevan dilakukan untuk memperkaya data. Analisis literatur dari jurnal ilmiah dan sumber-sumber informasi elektronik yang relevan juga dilakukan untuk memperkuat data. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan model Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman Tentang Kepemimpinan

Dari hasil wawancara dengan sejumlah narasumber dari berbagai semester, dapat diketahui bahwa pada umumnya kepemimpinan dipahami sebagai keahlian untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing pihak lain. Kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai sifat yang harus dimiliki oleh mereka yang berada di posisi tertentu, tetapi juga sebagai sifat yang perlu dimiliki oleh setiap individu. Pandangan ini sejalan dengan pernyataan Islam (2025), yang menegaskan pentingnya kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan, khususnya bagi perempuan dalam menghadapi tantangan modern.

Selain itu, beberapa narasumber juga menyampaikan bahwa kepemimpinan merupakan proses pembangunan kapasitas diri yang mampu meningkatkan keunggulan kompetitif dan juga kemampuan untuk mengatur diri sendiri dalam menentukan skala prioritas dan membedakan mana yang benar dan mana yang salah. Dengan demikian, pengertian kepemimpinan tidak terbatas pada peran formal dalam organisasi, tetapi juga meliputi kepemimpinan diri sendiri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Fitriana et al. (2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan diri merupakan aset penting bagi perempuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian lain oleh Aziz et al. (2024) juga menyoroti pentingnya representasi perempuan dalam struktur organisasi mahasiswa sebagai bentuk kesetaraan dan inklusi. Selain itu, penelitian oleh Putra et al. (2024) menunjukkan bahwa platform e-learning dapat mengembangkan kompetensi mahasiswa, termasuk dalam hal kepemimpinan.

Pandangan terhadap Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa

Mayoritas narasumber menyatakan pandangan positif terhadap keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa. Mereka berpendapat bahwa perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki untuk mengambil peran kepemimpinan, serta mampu menghadirkan perspektif yang lebih beragam dan inklusif dalam organisasi. Yusuf dan Ali (2024) dalam penelitian mereka tentang kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa Islam juga menyimpulkan bahwa perspektif yang beragam ini dapat meningkatkan efektivitas kebijakan organisasi.

Beberapa narasumber juga menekankan tentang pentingnya menghilangkan pandangan bahwa kepemimpinan hanya untuk laki-laki. Dukungan terhadap perempuan dalam kepemimpinan juga didasarkan pada kenyataan bahwa perempuan umumnya memiliki keterampilan multitasking dan interpersonal yang baik. Fitriana et al. (2024) menegaskan bahwa keterampilan ini sangat bermanfaat dalam membangun tim yang solid dan efektif. Selain itu, keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan dinilai dapat menginspirasi mahasiswa lainnya untuk lebih percaya diri dalam menyuarakan pendapat mereka.

Pengaruh Politik Islam terhadap Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa

Pendapat para narasumber mengenai pengaruh politik Islam terhadap peran serta perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa cukup berbeda. Beberapa narasumber yang diwawancarai berpendapat bahwa politik Islam mendukung keterlibatan perempuan, asalkan nilai-nilai Islam dipahami secara inklusif dan adil. Contohnya, Rahman dan Abdullah (2023) menekankan bahwa ajaran Islam dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 71 mendukung peran setara antara laki-laki dan perempuan dalam amar ma'ruf nahi munkar. Hal ini menguatkan argumen bahwa perempuan memiliki hak untuk terlibat dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa.

Akan tetapi, terdapat beberapa pandangan bahwa pemahaman ajaran Islam yang konservatif dapat menghalangi perempuan dalam kepemimpinan, terutama jika aturan-aturan sosial masih mengutamakan laki-laki sebagai pemimpin utama (Mustafa et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih progresif dan adil dalam memaknai nilai-nilai kepemimpinan perempuan.

Dukungan dan Hambatan Nilai-nilai Politik Islam terhadap Partisipasi Perempuan

Mayoritas narasumber sepakat bahwa nilai-nilai politik Islam dapat mendukung partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa, bergantung pada interpretasi yang digunakan. Beberapa narasumber menekankan pentingnya prinsip keadilan dan kesetaraan dalam Islam sebagai dasar bagi perempuan untuk turut serta dalam kehidupan politik dan sosial (Rahman & Abdullah, 2023). Penelitian lainnya dari Riadi (2024) juga menyebutkan bahwa interpretasi nilai-nilai Islam tentang kepemimpinan perempuan telah berkembang secara signifikan seiring dengan perubahan sosial.

Namun, hambatan tetap ada ketika pemahaman agama lebih bersifat konservatif dan tidak memberikan kesempatan yang cukup bagi perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan. Untuk itu, diperlukan usaha untuk mengubah cara pandang konservatif yang menghambat dan membatasi potensi perempuan dalam mengambil peran di dunia kepemimpinan mahasiswa. Dengan adanya pemahaman yang lebih adil dan kontekstual, diharapkan organisasi kemahasiswaan dapat menjadi lebih terbuka dan mendorong perempuan sebagai pemimpin.

Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa di Kampus

Berdasarkan pendapat para responden, kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa di kampus dipandang sebagai sesuatu yang positif dan perlu didukung. Responden sepakat bahwa perempuan memiliki kapasitas yang setara dengan laki-laki dalam memimpin, mengambil keputusan, serta berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan mahasiswa membawa perspektif baru yang memperkuat inklusivitas dan menginspirasi perubahan sosial yang lebih adil. Pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif, empatik, dan solutif menjadi nilai tambah yang menjadikan perempuan sebagai pemimpin yang efektif.

Namun, tantangan seperti stereotip gender, norma sosial, dan budaya patriarki masih menjadi hambatan yang harus dihadapi. (Amanda et al 2023) Menunjukkan bahwa stereotip gender dan nilai-nilai maskulin sering menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, dukungan dari lingkungan akademik dan organisasi sangat penting agar perempuan dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin secara optimal tanpa terbatas oleh norma yang menghambat potensi mereka.

Sebagian responden juga menekankan bahwa kepemimpinan perempuan dalam Islam harus berlandaskan pada ketakwaan, ilmu, dan akhlak yang mulia agar dapat memberikan kontribusi positif bagi lingkungan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa bukan hanya merupakan wujud kesetaraan, tetapi juga memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan organisasi yang lebih inklusif dan progresif.

Tantangan Kepemimpinan Mahasiswa Perempuan

Kepemimpinan mahasiswa perempuan di kampus memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif, beragam, dan progresif. Namun, berdasarkan pendapat responden, kepemimpinan mahasiswa perempuan menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki. Tantangan utama yang dihadapi meliputi stereotip gender, kurangnya representasi, tekanan sosial dan budaya, serta ekspektasi ganda yang membatasi ruang gerak mereka dalam kepemimpinan.

Salah satu hambatan terbesar adalah adanya anggapan bahwa kepemimpinan lebih cocok untuk laki-laki. Pandangan ini memaksa perempuan untuk bekerja lebih keras dalam membuktikan kapasitas mereka sebagai pemimpin. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan sering kali mengalami keraguan dari publik, yang menambah beban psikologis dan sosial yang mereka hadapi (Yuwono et al., 2021). Selain itu, perempuan sering dinilai lebih menggunakan perasaan daripada logika dalam pengambilan keputusan, yang dapat menjadi tantangan dalam membangun otoritas dan pengaruh mereka di organisasi (Hikmah, 2024).

Tekanan sosial juga menjadi salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kepemimpinan perempuan. Ekspektasi bahwa perempuan harus tetap mengutamakan peran domestik sering kali menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kepemimpinan. Kurangnya role model dan dukungan struktural membuat perempuan lebih sulit mendapatkan posisi strategis di organisasi mahasiswa. Sebuah studi oleh Nurhaidi et al. (2024) menunjukkan bahwa diskriminasi serta keterbatasan akses ke jaringan kekuasaan semakin memperumit perjuangan mereka dalam kepemimpinan. Penelitian lain juga menemukan bahwa budaya patriarki di Indonesia memainkan peran besar dalam membatasi akses perempuan ke posisi kepemimpinan senior di institusi pendidikan tinggi (Cahyati et al., 2025; Women's Leadership in Indonesia, 2025).

Selain itu, konsep "triple binds"—yang mencakup ekspektasi gender, permainan kekuasaan yang tidak seimbang, dan status sosial rendah—telah diidentifikasi sebagai hambatan utama bagi perempuan untuk maju ke posisi kepemimpinan akademik (Roles of Higher Education Academic Leaders in Indonesia, 2016). Hambatan ini menunjukkan perlunya strategi afirmatif untuk mengurangi kesenjangan gender dan mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan.

Meskipun demikian, dengan adanya dukungan yang baik dari lingkungan akademik dan organisasi, perempuan tetap dapat berkontribusi secara signifikan sebagai pemimpin mahasiswa. Dukungan ini mencakup pelatihan kepemimpinan, pemberdayaan perempuan melalui program mentoring, serta penciptaan sistem yang lebih inklusif untuk mengatasi hambatan-hambatan struktural dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran kolektif dari berbagai pihak untuk menghilangkan hambatan-hambatan tersebut agar perempuan dapat berperan sebagai pemimpin tanpa terbatas oleh norma sosial yang membatasi potensi mereka.

Pengalaman dalam Bekerja Sama dengan Pemimpin Perempuan di Organisasi Kampus

Berdasarkan pendapat para responden, pengalaman bekerja sama dengan pemimpin perempuan di organisasi kampus umumnya positif. Pemimpin perempuan sering menunjukkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif, komunikatif, empatik, serta detail dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Mereka juga dikenal memiliki kemampuan manajerial yang baik dan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang lebih inklusif dan harmonis.

Beberapa responden menyoroti bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih teliti, rapi, dan inovatif, serta mampu menjaga keseimbangan antara akademik dan non-akademik. Selain itu, kepemimpinan perempuan seringkali memberikan ruang bagi anggota tim untuk berpendapat dan berkontribusi, sehingga menciptakan dinamika organisasi yang lebih terbuka.

Namun, ada juga tantangan yang disebutkan, seperti kecenderungan beberapa pemimpin perempuan yang dianggap kurang tegas atau sulit menerima pendapat orang lain. Meski demikian, secara keseluruhan, responden merasa nyaman, aman, dan tidak mengalami kendala berarti dalam bekerja sama dengan pemimpin perempuan. Penelitian dari (Hafsari & Daulay 2023) menunjukkan bahwa tidak ada faktor penghambat yang signifikan bagi perempuan untuk maju sebagai pemimpin dalam organisasi. Pemimpin perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan androgini, menggabungkan sifat maskulin dan feminin dalam mengelola organisasi.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketika diberikan kesempatan yang setara, pemimpin perempuan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan membawa dampak positif bagi organisasi. Mereka tidak hanya menjadi panutan bagi anggota tim, tetapi juga membuktikan bahwa perempuan memiliki kapasitas yang setara dalam kepemimpinan di organisasi mahasiswa.

Perubahan dalam Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa selama Masa Kuliah

Berdasarkan hasil penelitian, partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa mengalami perkembangan yang cukup signifikan seiring dengan meningkatnya jenjang semester kuliah. Pada masa awal perkuliahan, sebagian besar responden perempuan merasa kurang percaya diri untuk terlibat aktif dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa, yang disebabkan oleh minimnya pengalaman dan pengaruh budaya patriarki yang masih kuat di lingkungan kampus.

Namun, seiring berjalannya waktu, semakin banyak perempuan yang mulai terlibat aktif dalam organisasi, bahkan mulai menempati posisi strategis seperti ketua, sekretaris jenderal, hingga koordinator bidang. Perubahan ini terjadi karena meningkatnya pemahaman tentang hak dan potensi perempuan untuk memimpin, serta adanya dukungan dari organisasi dan lingkungan akademik yang mulai terbuka terhadap kepemimpinan perempuan. Seperti disampaikan oleh salah satu responden, "semakin banyaknya perempuan yang menduduki posisi strategis dalam organisasi kampus, baik di badan eksekutif mahasiswa, organisasi berbasis akademik, maupun komunitas sosial, solidaritas antar-mahasiswa telah membantu memperkuat peran perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa."

Peningkatan ini juga dipengaruhi oleh keterlibatan perempuan dalam berbagai pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan kegiatan organisasi yang mendorong keterampilan kepemimpinan mereka, sebagaimana ditunjukkan dalam studi oleh (Fikri et al., 2022) yang menegaskan bahwa partisipasi aktif dalam organisasi kampus mampu meningkatkan keterampilan kepemimpinan perempuan, seperti public speaking, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan.

Selain itu, perubahan paradigma tentang peran perempuan dalam Islam juga turut mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Beberapa responden menyampaikan bahwa setelah memahami tafsir Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 71, mereka merasa lebih yakin bahwa perempuan memiliki hak setara dalam memimpin, sesuai ajaran Islam yang mengedepankan keadilan dan kesetaraan (Saptorini., 2023).

Meskipun begitu, tantangan masih tetap ada, seperti stereotip gender yang menilai perempuan kurang tegas atau terlalu emosional untuk memimpin. Namun, seiring berjalannya waktu dan peningkatan pengalaman, perempuan semakin mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, kolaboratif, dan empatik, yang ternyata sangat diapresiasi oleh anggota organisasi lainnya. Hal ini sejalan dengan temuan (Alivia et al., 2023), bahwa perempuan mampu memimpin dengan menggabungkan pendekatan maskulin dan feminin yang adaptif, sehingga dapat menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif dan produktif.

Dari data lapangan, juga ditemukan bahwa masa kuliah menjadi ruang pembelajaran yang penting bagi perempuan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, yang sebelumnya mungkin tidak pernah mereka dapatkan di lingkungan keluarga atau masyarakat. Seperti ditunjukkan oleh (Abdulloh et al., 2022), semakin tinggi semester yang ditempuh, semakin besar kemungkinan perempuan terlibat dalam kepemimpinan mahasiswa, karena mereka telah mengembangkan jaringan sosial dan kepercayaan diri yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa mengalami perubahan positif selama masa kuliah, baik dari segi jumlah maupun kualitas kepemimpinan. Perubahan ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti peningkatan kepercayaan diri dan pengalaman serta faktor eksternal dukungan lingkungan kampus, pelatihan, dan pemahaman agama yang mendukung kesetaraan gender. Meski masih terdapat tantangan, trend positif ini menunjukkan bahwa perempuan mampu menjadi pemimpin yang kompeten di lingkungan mahasiswa dan layak mendapatkan ruang yang lebih besar dalam kepemimpinan organisasi kampus.

Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan

Beberapa nforman menyebutkan dukungan lingkungan kampus sebagai faktor utama yang mempengaruhi keinginan perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan. Dukungan tersebut bisa berupa kebijakan yang inklusif dan penghargaan terhadap kontribusi perempuan. Informan ZA menekankan bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa didorong oleh lingkungan yang inklusif. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung kesetaraan gender dapat memperbesar kemungkinan perempuan mengambil peran kepemimpinan (Setyoningrum, 2021). Selain itu, adanya role model atau figur teladan yang menginspirasi perempuan juga ditemukan sebagai faktor signifikan. Seperti yang disampaikan oleh informan AZ bahwa adanya role model yang sukses dan bisa menginspirasi sangat membantu.. Penelitian oleh Eagly dan Karau (2002) dalam teori Social Role Theory menegaskan bahwa norma-norma sosial yang murah hati terhadap perempuan dapat meningkatkan partisipasi mereka dalam kepemimpinan. Pendidikan gender dan pelatihan kepemimpinan menjadi faktor lain yang menonjol. Informan NA menyebutkan bahwa pelatihan dan seminar yang mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan diri perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hidayatullah et al. (2022) yang menunjukkan bahwa program pemenuhan kapasitas berpengaruh positif terhadap kemampuan kepemimpinan perempuan.

Meskipun terdapat banyak faktor pendorong, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa terdapat berbagai hambatan yang menghalangi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan, yaitu Stereotip gender dan norma sosial dimana informan ZN mencatat bahwa stereotip gender dan ketidakpercayaan diri sering kali menjadi penghalang utama bagi perempuan dalam kepemimpinan. Ini mencerminkan studi oleh Nisa (2018), yang menemukan bahwa norma gender dalam masyarakat sering mengarahkan perempuan ke peran yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Lalu adanya beban ganda yang dimana informan NN mencatat "beban akademik dan organisasi" sebagai tantangan utama bagi perempuan. Beban ini menciptakan tekanan yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengambil partisipasi aktif dalam kepemimpinan, yang sesuai dengan temuan dalam penelitian Hidayatullah et al. (2022) bahwa banyak perempuan menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademis dan organisasi. Sejumlah informan juga menekankan bahwa "kurangnya dukungan dan ketimpangan kesempatan" menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan yang setara. Menurut penelitian Burns (1978), kepemimpinan yang efektif harus melibatkan semua anggota, termasuk perempuan, dan ketidakadilan dalam kesempatan ini sangat menghambat keefektifan organisasi.

Lingkungan Kampus (Dosen, Mahasiswa, Organisasi) Sebagai Pendukung atau Penghambat

Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kampus, termasuk peran dosen, mahasiswa, dan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kampus dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat dalam meningkatkan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan. Dukungan dalam bentuk motivasi dari dosen, kesempatan yang setara dalam organisasi mahasiswa, serta program pengembangan kepemimpinan bagi perempuan menjadi faktor penting dalam meningkatkan partisipasi mereka. Namun, di sisi lain, masih terdapat hambatan yang berasal dari budaya patriarki, bias gender, serta minimnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan strategis.

Salah satu faktor pendukung yang signifikan adalah peran dosen dalam memberikan motivasi, bimbingan, dan kepercayaan kepada mahasiswa perempuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan salah satu responden yang mengungkapkan bahwa dosen memberikan dorongan besar bagi mahasiswi untuk terlibat dalam kepemimpinan. Dosen yang aktif memberikan arahan dan kesempatan yang sama bagi mahasiswa

laki-laki dan perempuan dapat mendorong terbentuknya lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung partisipasi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2023), yang menunjukkan bahwa keberadaan mentor akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri perempuan dalam mengambil peran kepemimpinan.

Selain itu, organisasi mahasiswa juga memiliki peran dalam mendorong partisipasi perempuan dengan menyediakan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan. Beberapa responden menyatakan bahwa lingkungan kampus mereka telah mendukung partisipasi perempuan dalam kepemimpinan melalui kebijakan yang inklusif dan kesempatan yang sama dalam berbagai kegiatan, seperti pemilihan ketua organisasi dan pengambilan kebijakan yang dapat mendorong kesetaraan gender. Studi yang dilakukan oleh Rahman dan Abdullah (2023) juga menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang menerapkan kebijakan kesetaraan gender dalam kepemimpinan memiliki tingkat partisipasi perempuan yang lebih tinggi dalam organisasi mahasiswa.

Selain kebijakan kampus yang inklusif, dukungan lainnya dapat berupa pelatihan kepemimpinan, seminar, dan mentoring yang diberikan kepada mahasiswa perempuan. Sebagaimana disebutkan oleh salah satu responden, keberadaan program pengembangan kepemimpinan membantu perempuan untuk lebih percaya diri dalam mengambil peran kepemimpinan. Program-program ini penting dalam membekali mahasiswa perempuan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang kompeten. Hal ini didukung oleh penelitian Amanah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memiliki dampak positif dalam meningkatkan partisipasi perempuan dalam organisasi mahasiswa.

Namun, di balik berbagai bentuk dukungan tersebut, masih terdapat hambatan yang signifikan terhadap partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Budaya patriarki dan bias gender masih menjadi tantangan utama yang harus dihadapi. Beberapa responden mengungkapkan bahwa mereka masih menemui anggapan bahwa perempuan kurang tegas atau kurang mampu dalam memimpin dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa stereotip gender masih memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan perempuan di lingkungan kampus. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018) juga mengungkapkan bahwa norma sosial yang bias gender sering kali membatasi perempuan dalam mendapatkan posisi strategis dalam organisasi kemahasiswaan.

Selain itu, kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan strategis juga menjadi salah satu hambatan utama. Minimnya figur perempuan dalam peran kepemimpinan dapat membuat mahasiswa perempuan merasa kurang terwakili dan kurang percaya diri untuk mencalonkan diri sebagai pemimpin. Salah satu responden menyatakan bahwa ketidakhadiran perempuan dalam posisi strategis dapat mengurangi motivasi perempuan lainnya untuk berpartisipasi dalam kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih terdorong untuk berpartisipasi dalam kepemimpinan ketika mereka melihat keberhasilan perempuan lain dalam peran tersebut.

Faktor lain yang menjadi penghambat adalah ekspektasi sosial yang masih membatasi peran perempuan dalam kepemimpinan. Beberapa responden mengungkapkan bahwa meskipun ada dukungan dari lingkungan kampus, masih terdapat individu atau kelompok yang mempertahankan pandangan bahwa perempuan tidak seharusnya memegang posisi kepemimpinan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktural dalam organisasi kemahasiswaan perlu diiringi dengan perubahan budaya dan pola pikir masyarakat.

Dengan demikian, lingkungan kampus memiliki peran penting dalam mendorong maupun menghambat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Dukungan dari dosen, kebijakan kampus yang inklusif, serta program pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan partisipasi perempuan. Namun, hambatan seperti budaya patriarki, bias gender, minimnya representasi perempuan dalam kepemimpinan strategis, dan ekspektasi sosial yang membatasi masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya kolektif dari institusi pendidikan, organisasi mahasiswa, dan seluruh civitas akademika untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, sehingga partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa dapat terus meningkat.

Kebijakan yang Bisa Diterapkan untuk Meningkatkan Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Mahasiswa

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap mahasiswa dari berbagai semester, ditemukan bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan. Faktor utama yang menjadi hambatan adalah masih kuatnya stereotip gender yang menganggap bahwa kepemimpinan lebih cocok dipegang oleh laki-laki. Hal ini selaras dengan temuan Nisa (2018) yang menunjukkan bahwa dalam organisasi mahasiswa Islam di Indonesia, perempuan lebih sering diberi peran administratif dibandingkan posisi kepemimpinan strategis.

Selain itu, faktor lingkungan kampus, termasuk dosen, mahasiswa, dan organisasi, turut berperan dalam mendukung maupun menghambat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan. Beberapa

mahasiswa menyatakan bahwa adanya dukungan dari dosen dan kampus dalam bentuk kebijakan afirmasi gender, pelatihan kepemimpinan, serta seminar tentang kesetaraan gender dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Amanah et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa institusi pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendorong perempuan untuk lebih aktif dalam kepemimpinan.

Lebih lanjut, wawancara menunjukkan bahwa salah satu solusi yang diajukan adalah mengadakan diskusi, seminar, atau kampanye yang mengedukasi pentingnya kesetaraan gender dalam kepemimpinan mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Wadud (1999) dalam *Qur'an and Woman*, yang menegaskan bahwa Islam pada dasarnya memberikan kesetaraan bagi perempuan dalam berbagai aspek, termasuk kepemimpinan. Dalam konteks kampus, kebijakan afirmasi gender yang diterapkan melalui peningkatan kuota kepemimpinan bagi perempuan serta mentoring bagi calon pemimpin perempuan dinilai dapat membantu mengurangi hambatan struktural dan sosial yang ada (Sopian, 2023).

Sebagai tambahan, wawancara juga mengungkapkan bahwa mahasiswa menginginkan kebijakan yang menegaskan bahwa pemimpin tidak harus selalu berasal dari kaum laki-laki. Kampus juga perlu membangun lingkungan yang suportif dan bebas dari diskriminasi agar perempuan merasa aman dan didukung dalam mengambil peran kepemimpinan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Hidayatullah dkk. (2022), yang mencatat bahwa adanya mentor dan dukungan akademik dapat meningkatkan kepercayaan diri perempuan dalam mengambil peran strategis di organisasi mahasiswa.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, maka diperlukan kebijakan yang lebih inklusif untuk memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang setara dalam kepemimpinan mahasiswa. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan, tetapi juga untuk menciptakan ekosistem yang lebih adil dan demokratis di lingkungan kampus.

SIMPULAN

Studi ini menghasilkan kesimpulan bahwa politik Islam memiliki pengaruh yang besar terhadap partisipasi perempuan dalam kepemimpinan mahasiswa. Pemahaman yang mendalam terhadap pandangan politik Islam yang inklusif dapat mendorong keterlibatan perempuan dengan menekankan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan, seperti yang tercermin dalam nilai-nilai Islam. Namun, pemahaman yang konservatif sering kali menjadi hambatan, diperkuat oleh stereotip gender, norma sosial, dan budaya patriarki. Perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan mahasiswa mampu membawa perspektif baru yang memperkuat inklusivitas dan mendorong perubahan sosial yang lebih adil. Meski demikian, tantangan struktural dan kultural masih membatasi potensi mereka untuk berperan aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar lembaga pendidikan dan organisasi kemahasiswaan membangun program pelatihan kepemimpinan yang mengutamakan program pemberdayaan perempuan dan menerapkan kebijakan afirmatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Tidak hanya itu, diskusi publik juga diperlukan untuk membangun pemahaman yang lebih terbuka mengenai peran perempuan dalam kepemimpinan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Penelitian lanjutan juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi strategi efektif dalam mengatasi hambatan sosial dan budaya yang membatasi partisipasi perempuan. Diharapkan dengan upaya-upaya tersebut, akan terbangun kondisi akademik yang lebih terbuka dan mendukung perempuan sebagai pemimpin dalam bidang kemahasiswaan.

REFERENSI

- Abduloh, S. P., Suntoko, M. P., Purbangkara, T., & Abikusna, A. (2022). Peningkatan dan pengembangan prestasi belajar peserta didik. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Ahmad, S. (2024). Dinamika Gender dalam Kepemimpinan Mahasiswa Islam: Analisis Kontemporer. *Jurnal Studi Islam*, 15(2), 45-62.
- Al Furqon, N. A., Rokhim, I. M. R., Ashar, A. P. A., & Edy, D. F. (2024). Kualitas Pemimpin Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Flourishing Journal*, 4(5), 191-200.
- Alivia, S. E., Purnamasari, H., & Ramdani, R. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Pada Desa Kedungwaringin. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 8(7).
- 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.
- Amanah, A., et al. (2023). Peran Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Partisipasi Perempuan di Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 12(1), 45-60.
- Amanah, D. A., Nurbayani, S., Komariah, S., & Nugraha, R. A. (2023). Dinamika Peran Perempuan Sunda

- Dalam Kepemimpinan Politik Era Modern. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 12(2).
- Atmajaya, S. (2017). *Perspektif Dan Sikap Mahasiswa Terhadap Kesenjangan Gender*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Azis, M., & Rahman, A. (2021). Menafsir Ulang Kepemimpinan Perempuan dalam Konteks Islam. *Jurnal Internasional Studi Islam*, 12(3), 178-195.
- Aziz, M. H., Sari, N. P., & Lestari, D. P. (2024). Keterwakilan Perempuan dalam Struktur Keorganisasian Mahasiswa. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*, 2(1), 512-517.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cahyati, D., Hariri, H., Sowiyah, & Hermanto Karwan, D. (2025). Obstacles to achieving top leadership positions for women in Indonesia's higher education institutions. *International Journal of Leadership Studies*, 13(2), 45-56.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*. *Psychological Review*
- Febiani, N. (2022). *Persepsi Dosen FUSI UINSU Tentang Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Negara Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Fikri, M., Zulkarnain, A. M., & Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Fitriana, D. D., Suhaila, S., Humairah, I., Safitri, R., & Reihannah, R. (2024). Studi Gender: Analisis Kepemimpinan Wanita Dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Saree: Research in Gender Studies*, 6(1), 45-59.
- Hafsari, I. D., & Daulay, H. (2023). Kepemimpinan Mahasiswa di Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Kampus Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 9(1), 79-90.
- Hassan, N., & Mohamed, S. (2022). Perspektif yang Berkembang tentang Kepemimpinan Perempuan di Institusi Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(4), 89-104.
- Hidayatullah, A., et al. (2022). Dinamika Gender dalam Organisasi Mahasiswa Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 18(3), 201-215.
- Hikmah, N. (2024). Tren kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi berbasis Islam dalam meningkatkan daya saing. *Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen*, 2(1), 392-393.
- Islam, M. M. D. (2025). Merespons Perubahan: Peran Kritis Kepemimpinan Wanita dalam. *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 65-73. <https://doi.org/10.62387/naafijurnalilmiahmahasiswa.v1i1.81>
- Khaerani, N. S. (2018). Peran Wanita Dalam Perubahan Sosial Melalui Kepemimpinan Perempuan. *Sosietas*, 7(1), 371-375.
- Mustafa, K., dkk. (2023). Hambatan Struktural terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa Islam. *Jurnal Studi Gender dalam Islam*, 9(2), 67-84.
- Nisa, F. (2018). Gender dan Kepemimpinan: Studi Kasus dalam Organisasi Mahasiswa Islam. *Jurnal Sosiologi dan Politik*, 10(2), 145-158.
- Nisa, M. (2018). *Dinamika Gender dalam Organisasi Mahasiswa Islam di Indonesia: Dari Teori ke Praktik*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Putra, G. S., Maulana, I. I., Chayo, A. D., Haikal, M. I., & Syaharani, R. (2024). Pengukuran Efektivitas Platform E-Learning dalam Pembelajaran Teknik Informatika di Era Digital. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 3(1), 19-29.
- Putri, A., dkk. (2024). Perubahan Sikap terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kalangan Mahasiswa Muslim. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 23-40.
- Rahman, F., & Abdullah, M. (2023). Kesenjangan Gender dalam Pendidikan Islam: Studi Implementasi di Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Islam dan Gender*, 5(1), 77-93.
- Rahman, M., & Abdullah, N. (2023). Perspektif Al-Quran tentang Kesenjangan Gender dalam Kepemimpinan. *Jurnal Internasional Pemikiran Islam*, 13(2), 56-73.
- Raihani. (2023). Kepemimpinan Perempuan di Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Asia Studi Islam*, 11(3), 145-162.
- Riadi, H. (2024). Hukum Keluarga Islam Dan Kesenjangan Gender: Kajian Atas Pengalaman Masyarakat Muslim Di Indonesia. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(1), 1.
- Risnita, R. (2024). Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 82-92.
- Roles of Higher Education Academic Leaders in Indonesia. (2016). Triple binds and constraints to female academic leadership progression in Indonesia's higher education sector. *European Journal of Educational Management*, 14(1), 105-120.
- Saptorini, E. (2024). Kesenjangan dan Keadilan dalam Islam: Tinjauan Hasil Konferensi CEDAW. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 4(3), 30-36.
- Sopian, H. (2023). Tantangan Gender Dalam Pendidikan Islam di Pulau Lombok. *Jurnal Pendidikan*

Indonesia, 4(05), 514-527.

Wadud, A. (2021). Memikirkan Ulang Gender dan Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Feminisme Islam*, 7(1), 12-29.

Women's Leadership in Indonesia. (2025). *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 8(1), 65-78