



Analisis Kepemimpinan Berdasarkan Gender dalam Pengambilan Keputusan pada Organisasi Himpunan Mahasiswa

Rafa Dwi Agustin^{1*}, Aghniyaa Qulbiyatul Muthmainnah², Elsa Salwa Salsabila³, Aos Kuswandi⁴

¹⁻⁴Universitas Muhammadiyah Indonesia, Indonesia

Email: rafadwi2306@gmail.com^{1*}, aghniyaamuthmainnah@gmail.com², salwayysalsa@gmail.com³, aos_kuswandi@unismabekasi.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: rafadwi2306@gmail.com

Abstract. This study aims to examine how gender-based leadership influences the decision-making process in student association organizations. A descriptive qualitative approach was employed, with participants selected through purposive sampling. The participants consisted of two student association leaders, one male and one female. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed descriptively based on themes emerging from the interview findings. The results indicate that both participants adopted a rational decision-making process involving problem identification, consideration of alternatives, risk analysis, decision implementation, and evaluation. However, differences emerged in their leadership approaches. The female leader emphasized member participation, collaboration, and interpersonal relationships to encourage collective decision-making, whereas the male leader placed greater emphasis on organizational experience, potential benefits, and risk considerations in determining decisions. Despite these differences, both leaders demonstrated effective leadership practices in achieving organizational objectives. The findings suggest that leadership effectiveness is not determined by gender but by a leader's competence in managing members, communicating effectively, involving stakeholders when appropriate, and making well-considered decisions. This study contributes to a better understanding of gender perspectives in student organizational leadership and highlights that leadership quality depends more on managerial competence and decision-making skills than on gender differences.

Keywords: Decision Making; Gender; Leadership; Organizations; University Students.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan berdasarkan gender memengaruhi proses pengambilan keputusan pada organisasi himpunan mahasiswa. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik *purposive sampling*. Partisipan terdiri atas dua ketua himpunan mahasiswa, yaitu satu ketua laki-laki dan satu ketua perempuan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan dianalisis secara deskriptif berdasarkan tema-tema yang muncul dari hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua partisipan sama-sama menerapkan proses pengambilan keputusan secara rasional melalui identifikasi masalah, pertimbangan alternatif, analisis risiko, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi. Perbedaan terletak pada pendekatan yang digunakan. Partisipan perempuan lebih menekankan keterlibatan anggota, kolaborasi, dan hubungan interpersonal dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan partisipan laki-laki lebih berfokus pada pengalaman organisasi, pertimbangan manfaat, dan analisis risiko. Meskipun demikian, keduanya mampu menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender, melainkan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola anggota, membangun komunikasi yang baik, melibatkan pihak terkait sesuai kebutuhan, serta mengambil keputusan secara tepat. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai perspektif gender dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa dan menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan lebih dipengaruhi oleh kompetensi daripada perbedaan gender.

Kata Kunci: Gender; Kepemimpinan; Mahasiswa; Organisasi; Pengambilan Keputusan.

1. LATAR BELAKANG

Kampus tidak hanya berperan sebagai tempat untuk memperoleh pengetahuan akademik, tetapi juga sebagai sarana pengembangan keterampilan dan karakter mahasiswa. Kampus menurut Idauli (2021) merupakan suatu lingkungan yang memiliki ciri khas dengan komponen masyarakatnya yang disebut *civitas akademika*. Mahasiswa menjadi bagian dari *civitas akademika* tidak hanya memiliki ruang dimensi keilmuan, tetapi juga ruang yang luas

untuk mengembangkan kemampuan sosial, organisasi, dan kepemimpinan (Fuady et al., 2022). Salah satu wadah yang mendukung pengembangan tersebut adalah organisasi mahasiswa yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk belajar berorganisasi, bekerja sama, dan serta mengambil keputusan di segala situasi.

Organisasi mahasiswa dapat diartikan sebagai laboratorium kehidupan bermasyarakatnya para mahasiswa (Hartati et al., 2022). Pentingnya organisasi dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 77 mengenai organisasi kemahasiswaan yang menjelaskan fungsi dari organisasi tersebut yaitu: a) Mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa, b) Mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan, c) Memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa, d) Mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan masyarakat. Peran organisasi kemahasiswaan cukup penting dalam membantu mahasiswa memenuhi tugas perkembangannya dengan tidak berpatokan dalam ruang kelas saja. Maka salah satu fungsi dari adanya organisasi kemahasiswaan adalah menjadi sarana penunjang pendidikan dan sarana untuk mengembangkan kemampuan setiap diri manusia (Fuady et al., 2022).

Organisasi kemahasiswaan tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan minat dan bakat, tetapi juga menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, serta memperoleh pengalaman dalam mengelola kegiatan organisasi. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi umumnya bergabung untuk mengembangkan potensi diri, memperoleh pengalaman belajar di luar kelas, serta mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Dengan karakteristik tersebut, organisasi himpunan mahasiswa menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji dinamika kepemimpinan, khususnya dalam proses pengambilan keputusan (Ziaulhaq et al., 2024). Dalam menjalankan fungsi tersebut, organisasi mahasiswa memerlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan anggota serta mengelola berbagai kegiatan organisasi secara efektif. Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan ialah kemampuan pengambilan keputusan, karena setiap keputusan yang diambil akan memengaruhi jalannya organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Proses pengambilan keputusan merupakan salah satu fungsi utama seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi mahasiswa (Nursahwal et al., 2025). Pengambilan keputusan merupakan aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena setiap keputusan yang diambil akan memengaruhi arah, kinerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Keputusan yang tepat mampu memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi,

sedangkan keputusan yang kurang tepat berpotensi menghambat pelaksanaan program kerja maupun penyelesaian berbagai permasalahan organisasi (Muktamar et al., 2023). Keputusan yang diambil pemimpin akan memengaruhi arah kebijakan, pelaksanaan program kerja, serta penyelesaian berbagai permasalahan dalam organisasi. Namun, setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam menentukan keputusan dalam organisasi. Sebagian pemimpin cenderung mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi pada pencapaian hasil, sedangkan sebagian lainnya lebih mengutamakan musyawarah dan keterlibatan anggota sebelum menentukan keputusan akhir.

Perbedaan pendekatan tersebut, sudah sering dikaitkan dengan karakteristik kepemimpinan berdasarkan gender. Seorang pemimpin laki-laki cenderung diasosiasikan dengan gaya kepemimpinan yang lebih kompetitif, tegas, dan berorientasi pada hasil, sedangkan seorang pemimpin perempuan lebih sering dikaitkan dengan partisipatif, kolaboratif, dan demokratis dalam melibatkan anggota pada proses pengambilan keputusan (Latifah et al., 2024). Dalam organisasi mahasiswa, pengambilan keputusan tidak selalu dilakukan dengan cara yang sama oleh setiap pemimpin. Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, masih terdapat pandangan bahwa kepemimpinan lebih cocok dijalankan oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Sehingga kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan seringkali dinilai berdasarkan gender, bukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki (Fitriana et al., 2024).

Penelitian mengenai gender dan kepemimpinan telah banyak dilakukan, salah satunya dalam penelitian Nurul Latifah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Sementara itu, Fitriana et al. (2024) mengkaji kepemimpinan perempuan dalam organisasi kemahasiswaan. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih berfokus pada karakteristik atau gaya kepemimpinan, sehingga belum secara khusus mengkaji bagaimana kepemimpinan berdasarkan gender memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam organisasi himpunan mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan yang ada dengan menganalisis kepemimpinan berdasarkan gender dalam pengambilan keputusan organisasi himpunan mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pengambilan keputusan dalam organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Kepemimpinan Berdasarkan Gender Dalam Pengambilan Keputusan Organisasi Himpunan Mahasiswa”.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Slamet, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut John Pfiffner, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengoordinasikan serta memberikan motivasi kepada individu maupun kelompok agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sahadi et al., 2020). Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki berbagai peran penting di dalam organisasi. Menurut Sulaksana, pemimpin dalam organisasi berperan membantu kelompok mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan anggota, mewujudkan nilai-nilai kelompok, mewakili kelompok dalam berbagai interaksi, serta menjadi fasilitator dalam menyelesaikan konflik. Peran tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh program kerja, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola anggota dan dinamika organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi aspek penting dalam keberlangsungan dan efektivitas organisasi mahasiswa (Sahadi et al., 2020).

Salah satu teori kepemimpinan yang banyak digunakan dalam menjelaskan efektivitas seorang pemimpin adalah Teori Kepemimpinan Transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi anggota untuk berkomitmen terhadap visi organisasi, mendorong munculnya inovasi dalam menyelesaikan masalah, serta mengembangkan potensi anggota melalui pembinaan, dukungan, dan pemberian tantangan yang sesuai. Kepemimpinan transformasional juga dipandang efektif dalam menghadapi perubahan organisasi karena mampu meningkatkan kreativitas, membangun motivasi, serta memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi (Roni Harsoyo, 2022).

Menurut Bass, kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. *Idealized influence* menunjukkan bahwa pemimpin menjadi teladan sehingga memperoleh kepercayaan dari anggota. *Inspirational motivation* menggambarkan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi dan semangat anggota untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, *intellectual stimulation* mendorong anggota untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan, sedangkan *individualized consideration* menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap anggota secara *individual* (Marpaung & Rohmah, 2025).

Penelitian Marpaung & Rohmah pada tahun 2025 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada organisasi mahasiswa FISIP Universitas Mulawarman ditunjukkan melalui penerapan keempat dimensi tersebut. Pemimpin organisasi berupaya menjadi panutan bagi anggota, membangun komunikasi yang memotivasi, melibatkan anggota dalam berpikir dan berinovasi, serta menunjukkan kepedulian terhadap setiap kader. Penerapan kepemimpinan tersebut berperan dalam memperbaiki citra organisasi, mendorong perubahan organisasi secara bersama-sama, dan membangun semangat kolaborasi antarpengurus. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam organisasi mahasiswa untuk mendukung perubahan organisasi melalui keterlibatan aktif para anggotanya (Marpaung & Rohmah, 2025)

Menurut Nugroho, gender merujuk pada perbedaan peran, fungsi, hak, dan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh norma sosial dan budaya masyarakat. Perbedaan tersebut tidak bersifat biologis, melainkan merupakan hasil konstruksi sosial yang berkembang dalam suatu lingkungan. Oleh karena itu, pemaknaan terhadap peran laki-laki dan perempuan dapat berbeda pada setiap masyarakat. Dalam organisasi, konsep gender sering dikaitkan dengan cara individu memandang dan menilai kepemimpinan (Latifah et al., 2024).

Gender dan kepemimpinan merupakan dua konsep yang sering dikaitkan karena adanya perbedaan persepsi terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan dalam memimpin. Perbedaan gender dalam kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh faktor sosial dan budaya yang berkembang di masyarakat. Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, masih terdapat berbagai hambatan yang menyebabkan perempuan lebih sedikit menduduki posisi kepemimpinan dibandingkan laki-laki. Namun demikian, efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender, melainkan oleh kompetensi, kemampuan, dan karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin (Latifah et al., 2024).

Dalam penelitian ini, proses pengambilan keputusan dianalisis menggunakan teori konflik pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Janis dan Mann. Menurut teori tersebut, pengambilan keputusan adalah suatu proses perubahan sikap yang terjadi ketika individu menerima informasi atau situasi yang menantang, sehingga mendorongnya untuk menentukan pilihan dan menetapkan tindakan yang dianggap paling tepat. Proses ini melibatkan pertimbangan terhadap berbagai alternatif sebelum individu menetapkan keputusan yang akan menjadi dasar dalam bertindak (Tarigan et al., 2023). Janis dan Mann, juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan memiliki tiga aspek utama, diantaranya adalah (Maidiana dan Harahap, 2021):

Kemampuan mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan

Yaitu kemampuan individu untuk mengevaluasi keuntungan, kerugian, serta konsekuensi dari pilihan yang dipilih maupun yang tidak dipilih.

Kemampuan menghadapi tantangan dan ketidakpastian

Yaitu kemampuan individu dalam mengantisipasi hambatan yang mungkin muncul serta tetap berkomitmen pada keputusan yang telah ditetapkan meskipun hasilnya belum dapat dipastikan.

Kemampuan menerima risiko

Yaitu kesediaan individu untuk menanggung konsekuensi dan bertanggung jawab atas risiko yang mungkin timbul dari keputusan yang diambil.

Ketiga aspek tersebut dipilih karena dinilai mampu menggambarkan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi mahasiswa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih bertujuan memahami bagaimana kepemimpinan berdasarkan gender diterapkan dalam proses pengambilan keputusan pada organisasi himpunan mahasiswa. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi secara mendalam mengenai pandangan, pengalaman, serta cara ketua organisasi mengambil keputusan berdasarkan situasi yang mereka hadapi. Sehingga fenomena yang diteliti dapat dipahami sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan (Fadli, 2021).

Partisipan penelitian ini ditentukan menggunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah metode pengambilan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena penelitian tidak memerlukan seluruh anggota organisasi sebagai sumber data, melainkan hanya individu yang memiliki pengalaman keterlibatan langsung dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga mampu memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian (Lenaini, 2021). Adapun kriteria partisipan meliputi: (1) Mahasiswa aktif dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa, (2) Pernah atau sedang menjabat sebagai ketua Organisasi, (3) Terdiri dari ketua laki-laki dan perempuan, (4) Bersedia menjadi partisipan penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua partisipan, yaitu seorang ketua himpunan mahasiswa laki-laki dan seorang ketua himpunan mahasiswa perempuan yang berasal dari program studi yang berbeda. Kedua partisipan merupakan mahasiswa aktif yang sedang menjabat sebagai ketua

organisasi pada periode kepengurusan 2025–2026 sehingga memiliki pengalaman secara langsung dalam memimpin organisasi dan mengambil keputusan.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara mendalam semi-terstruktur. Wawancara semi-terstruktur adalah metode wawancara yang memberikan keleluasaan kepada peneliti. Untuk mengembangkan pertanyaan sesuai dengan partisipan tanpa menghilangkan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, peneliti dalam menggali informasi lebih mendalam mengenai cara ketua laki-laki maupun ketua perempuan dalam mengambil keputusan (Fadli, 2021). Sebelum wawancara dilakukan, peneliti menghubungi calon partisipan untuk meminta kesediaan mengikuti penelitian. Setelah memperoleh persetujuan, peneliti menentukan waktu dan tempat wawancara berdasarkan kesepakatan bersama. Wawancara dilaksanakan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Seluruh proses wawancara direkam dengan persetujuan partisipan, kemudian hasil rekaman ditranskripsikan sebagai bahan analisis.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik dengan mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Braun & Clarke (2023), yaitu: (1) mengenali data (*familiarizing with the data*) melalui pembacaan transkrip wawancara secara berulang, (2) menghasilkan kode awal (*generating initial codes*), (3) mengelompokkan kode menjadi tema (*searching for themes*), (4) meninjau kembali kesesuaian tema dengan data (*reviewing themes*), (5) mendefinisikan dan memberi nama pada setiap tema (*defining and naming themes*), serta (6) menyusun laporan hasil penelitian (*producing the report*) (Ahmed et al., 2025)

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang hanya melibatkan dua orang ketua himpunan mahasiswa. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan, melainkan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan berdasarkan gender dalam pengambilan keputusan pada organisasi himpunan mahasiswa.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap dua partisipan yang menggambarkan pengalaman kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan pada organisasi Himpunan Mahasiswa berdasarkan gender. Keempat tema tersebut meliputi pengambilan keputusan, kepemimpinan demokratis, dinamika kepemimpinan, dan karakteristik kepemimpinan. Sebelum menguraikan masing-masing tema, terlebih dahulu

disajikan gambaran umum karakteristik partisipan penelitian sebagai konteks untuk memahami temuan penelitian. Karakteristik partisipan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Profil Partisipan.

Nama	Jenis Kelamin	Status	Masa Jabatan
NS	Perempuan	Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Geografi	2025-2026 (1 periode)
GMS	Laki-laki	Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Ilmu Komukasi	2025-2026 (1 periode)

Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh partisipan, dapat diketahui bahwa tema pengambilan keputusan menunjukkan kedua partisipan telat menerapkan proses pengambilan keputusan secara bertahap sebelum menentukan keputusan yang akan diterapkan dalam organisasi. NS memulao proses dengan menyusun beberapa alternatif tindakan, melibatkan anggota dalam proses diskusi, serta mempertimbangkan komitmen dan kesiapan anggota sebelum menetapkan keputusan. Semester itu, GMS memulai proses dengan mengidentifikasi penyebab permasalahan, membandingkan manfaat dan risiko dari setiap alternatif, serta meminta masukan dari individu yang lebih berpengalaman sebelum mengambil keputusan. Selain itu, kedua partisipan juga melakukan evaluasi terhadap keputusan yang telah dijalankan sebagai bahan perbaikan pada pengambilan keputusan berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menganalisis bahwa tema pengambilan keputusan telah diterapkan dengan baik oleh kedua partisipan. Meskipun memiliki pendekatan yang berbeda, keduanya sama-sama menunjukkan proses pengambilan keputusan yang sistematis melalui identifikasi masalah, penyusunan alternatif, pertimbangan risiko, penentuan keputusan, serta evaluasi terhadap hasil keputusan. Perbedaan terlihat pada fokus pertimbangan masing-masing partisipan, dimana NS lebih menekankan keterlibatan anggota, komitmen bersama, serta kondisi organisasi, sedangkan GMS lebih menekankan analisis manfaat dan risiko serta pencarian informasi dari individu yang memiliki pengalaman lebih banyak.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Herbert A. Simon yang menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan terdiri atas tiga tahapan, yaitu *intelligence* (mengidentifikasi dan memahami permasalahan), *design* (menyusun berbagai alternatif tindakan), dan *choice* (memilih alternatif yang paling tepat) (Muktamar et al., 2023). Selain itu, temuan penelitian juga sejalan dengan pendapat Radford yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan dipengaruhi oleh dinamika individu, kelompok, dan organisasi, serta pendapat Davis yang

menjelaskan bahwa pengambilan keputusan tidak berhenti pada pemilihan alternatif, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap hasil keputusan sebagai dasar perbaikan pada pengambilan keputusan berikutnya (Muktamar et al., 2023). Dengan demikian, tema pengambilan keputusan pada kedua partisipan telah sesuai dengan teori yang digunakan karena menunjukkan proses yang sistematis, rasional, serta disertai evaluasi terhadap keputusan yang telah diimplementasikan.

Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh partisipan, dapat diketahui bahwa tema kepemimpinan demokratis telah diterapkan oleh kedua partisipan melalui keterlibatan anggota dalam proses kepemimpinan. NS menunjukkan kepemimpinan demokratis dengan meminta masukan kepada anggota sebelum menetapkan keputusan, memastikan adanya kesepakatan dan komitmen bersama, serta memperhatikan penerimaan anggota terhadap keputusan yang telah ditetapkan. Sementara itu, GMS menerapkan kepemimpinan demokratis dengan meminta saran kepada individu yang lebih berpengalaman dalam organisasi, memberikan penjelasan mengenai keputusan yang telah diambil, serta menerima kritik dan masukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas keputusan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menganalisis bahwa tema kepemimpinan demokratis telah diterapkan dengan baik oleh kedua partisipan. Meskipun memiliki cara yang berbeda dalam melibatkan orang lain, keduanya sama-sama menunjukkan adanya keterbukaan terhadap masukan, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat. Perbedaan terlihat pada fokus penerapan kepemimpinan demokratis, dimana NS lebih menekankan keterlibatan seluruh anggota dalam membangun kesepakatan dan komitmen bersama, sedangkan GMS lebih menekankan pemanfaatan pengalaman individu lain sebagai bahan pertimbangan serta keterbukaan dalam menerima kritik dan evaluasi setelah keputusan dijalankan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori dari Ordway Tead yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian Pane et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis mendorong musyawarah, kerja sama, dan partisipasi anggota sehingga keputusan lebih mudah diterima oleh seluruh anggota organisasi (Pane et al., 2024). Dengan demikian, penerapan kepemimpinan demokratis oleh kedua partisipan telah sesuai dengan teori yang digunakan karena menunjukkan adanya keterlibatan anggota, tanggung jawab pemimpin, serta upaya membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinamika Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh partisipan, dapat diketahui bahwa tema dinamika kepemimpinan menunjukkan kedua partisipan menghadapi berbagai hambatan dan konflik selama menjalankan peran sebagai ketua organisasi. NS menghadapi hambatan berupa penerimaan anggota terhadap keputusan yang telah ditetapkan, sehingga berupaya membangun komunikasi, mengingatkan kembali tujuan bersama, serta menyelesaikan konflik dengan berfokus pada pemecahan masalah tanpa saling menyalahkan. Sementara itu, GMS menghadapi hambatan melalui diskusi bersama anggota untuk mencari solusi atas kendala yang muncul, serta menyelesaikan konflik akibat miskomunikasi dan perbedaan pendapat dengan melakukan diskusi terbuka dan memberikan konsekuensi kepada anggota yang tidak menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menganalisis bahwa tema dinamika kepemimpinan telah diterapkan dengan baik oleh kedua partisipan dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Meskipun menghadapi hambatan yang berbeda, keduanya sama-sama menunjukkan kemampuan dalam menjaga keberlangsungan organisasi melalui komunikasi, penyelesaian masalah, dan penyesuaian terhadap situasi yang dihadapi. Perbedaan terlihat pada pendekatan yang digunakan, dimana NS lebih menekankan pentingnya membangun penerimaan anggota terhadap keputusan melalui komunikasi dan penguatan komitmen bersama, sedangkan GMS lebih menekankan penyelesaian konflik secara terbuka disertai pemberian konsekuensi sebagai bentuk penegakan tanggung jawab anggota.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi yang menyatakan bahwa hubungan manusia yang efektif menjadi salah satu kunci dalam membangun kerja sama dan menyelesaikan konflik dalam organisasi. Temuan penelitian juga sejalan dengan pendapat Tampubolon (2022) yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan dinamika organisasi yang dihadapi (Tampubolon, 2022). Dengan demikian, tema dinamika kepemimpinan pada kedua partisipan telah sesuai dengan teori yang digunakan karena menunjukkan adanya kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, membangun komunikasi, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

Karakteristik Kepemimpinan Berdasarkan Gender

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh partisipan, dapat diketahui bahwa tema karakteristik kepemimpinan berdasarkan gender menunjukkan kedua partisipan memiliki pandangan yang berbeda mengenai pengaruh gender terhadap kepemimpinan. NS menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan memberikan ruang kepada anggota untuk

menyampaikan pendapat serta berupaya mengurangi budaya senioritas dalam organisasi. NS juga memandang bahwa terdapat perbedaan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki cenderung lebih mengedepankan logika, sedangkan perempuan memadukan logika dan perasaan dalam menjalankan kepemimpinan. Sementara itu, GMS berpendapat bahwa kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kemampuan individu dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menganalisis bahwa tema karakteristik kepemimpinan berdasarkan gender menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai pengaruh gender dalam kepemimpinan. NS memandang bahwa terdapat perbedaan karakteristik kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan pengalaman kepemimpinannya, sedangkan GMS menilai bahwa efektivitas kepemimpinan lebih ditentukan oleh kompetensi individu dibandingkan jenis kelamin. Meskipun memiliki pandangan yang berbeda, kedua partisipan sama-sama menerapkan kepemimpinan yang demokratis dengan melibatkan anggota, bertanggung jawab terhadap keputusan, serta berorientasi pada penyelesaian masalah dalam organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pandangan NS sejalan dengan pendapat Latifah et al. (2024) yang menjelaskan bahwa perempuan cenderung mengutamakan kolaborasi dan hubungan interpersonal, sedangkan laki-laki lebih berorientasi pada logika dan pencapaian hasil (Latifah et al., 2024). Namun, pandangan GMS sejalan dengan pendapat Sahadi et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender, melainkan oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengoordinasikan, dan mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Sahadi et al., 2020). Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa persepsi mengenai pengaruh gender dalam kepemimpinan dapat berbeda pada setiap individu, namun efektivitas kepemimpinan tetap ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menjalankan perannya di dalam organisasi (Nugroho et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kedua partisipan menunjukkan proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara bertahap melalui identifikasi masalah, pertambahan berbagai alternatif, analisis risiko, serta evaluasi terhadap keputusan yang telah diterapkan. Meskipun memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda, kedua partisipan sama-sama menerapkan prinsip kepemimpinan demokratis dengan melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan mempertanggungjawabkan keputusan yang telah dibuat.

Partisipan NS dan GMS serupa menekankan pentingnya keterlibatan anggota, penerimaan keputusan, komitmen bersama, serta mempertimbangkan aspek hubungan interpersonal dan perasaan anggota dalam proses kepemimpinan, menekankan identifikasi penyebab masalah, pertimbangan manfaat dan risiko, serta pemanfaatan masukan dari individu yang lebih berpengalaman sebelum menetapkan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender, melainkan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola anggota, menyelesaikan konflik, beradaptasi dengan dinamika organisasi, serta mengarahkan organisasi menuju tujuan bersama. Dengan demikian, gender lebih berpengaruh terhadap variasi gaya dan pendekatan kepemimpinan daripada menentukan kualitas kepemimpinan itu sendiri.

Sebagai langkah perbaikan atas kelemahan-kelemahan yang ditemukan, peneliti memberikan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

Jumlah partisipan yang sangat terbatas, yaitu hanya melibatkan dua orang ketua himpunan mahasiswa, sehingga hasil penelitian belum dapat menggambarkan secara menyeluruh dinamika kepemimpinan berdasarkan gender pada organisasi mahasiswa secara umum. Belum terdapat perbandingan terhadap organisasi mahasiswa lain atau jenjang organisasi yang berbeda, sehingga temuan penelitian masih terbatas pada konteks himpunan mahasiswa yang diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Bapak Dr. Aos Kuswandi, Drs., M.Si. selaku Dosen Mata Kuliah Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh partisipan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmed, S. K., Mohammed, R. A., Nashwan, A. J., Ibrahim, R. H., Abdalla, A. Q., Ameen, B. M. M., & Khahir, R. M. (2025). Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 6, 100198. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100198>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- 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. <https://doi.org/10.47766/saree.v6i1.3166>
- Fuady, M. T., Hariyanto, H., Fauzan, A., & Alqadri, B. (2022). Peran organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dalam peningkatan soft skill. *MANAZHIM: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 295–307. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i2.1803>
- Hartati, S. B. J., Faridah, F., & Wahed, A. (2022). Gender dalam lembaga kemahasiswaan. *Jambura Journal of Educational Management*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i2.1448>
- Latifah, N., Assyahri, W., & Ningsih, Y. (2024). Analisis perbedaan gender dalam kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (ISORA)*, 2(1), 9–17. <https://isora.tpublising.org/index.php/isora>
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Marpaung, W. J. K., & Rohmah, A. N. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi mahasiswa FISIP pasca kasus PKKMB Unmul tahun 2023 melalui perspektif strukturasi. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 13(1), 150–162.
- Muktamar, A., Marina, B. F., S, N., & Marcellah, A. (2023). Kunci keberhasilan proses pengambilan keputusan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(1), 102–113. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Muktamar, A., Ramadani, T. F., Ahmad, A., & Ardi, A. (2023). Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1141–1158. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Nugroho, D., Fitriani, N. A., Sari, N. F. I., Rizky, A. A., Pariza, A. A., & Kurnia, A. S. (2024). Konsep, teori, dan karakter kepemimpinan organisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 111–120. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i2.1231>
- Nursahwal, N., Suban, A., & Rahman, D. (2025). Teori pengambilan keputusan dalam organisasi: Kajian konseptual berbasis studi kepustakaan. *Educational Leadership*, 5(1). <https://doi.org/10.24252/edu.v5i1.59118>
- Pane, J. M., Purba, D. S., Panggabean, D. S., Triana, M. H. I., & Wasiyem, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dalam organisasi kesehatan: Studi literatur. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4821–4829. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6443>
- Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17(33). <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>

- Roni Harsoyo. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3).
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *SKYLANDSEA Profesional: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1).
- Ziaulhaq, M., Hasan, H., & Cahyadi, A. T. (2024). Profil prestasi akademik mahasiswa yang terlibat dalam organisasi internal kampus. *Journal of Classroom Action Research*, 6(3). <https://doi.org/10.29303/jcar.v6i3.8738>