



MENEPIS STEREOTIPE GENDER MELALUI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Ashabul Khairi

Universitas Bung Hatta, Universitas Negeri Padang

ashabul_khairi@bunghatta.ac.id

M. Giatman

Universitas Negeri Padang

giatman@ft.unp.ac.id

Hasan Maksum

Universitas Negeri Padang

hasan@ft.unp.ac.id

Nizwardi Jalinus

Universitas Negeri Padang

jnizwardi228@gmail.com

Rijal Abdullah

Universitas Negeri Padang

rijal_a@ft.unp.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan fenomena kepemimpinan perempuan yang terjadi di FKIP Universitas Bung Hatta, Padang, Provinsi Sumatera Barat. Menepis issue stereotip kesenjangan gender pada top level manager di lembaga Pendidikan. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan data kualitatif merupakan pendekatan yang menciptakan gambaran kejadian yang diteliti secara deskriptif dan naratif. Penulisan karya tulis ini merujuk pada pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan (literature review) baik sumber primer, yaitu dokumen yang ditulis langsung oleh penulis sebagai sumber sekunder, yaitu dokumen berupa laporan oleh penulis, dan wawancara. Mengulas tentang pemimpin perempuan dengan gaya kepemimpinan transvormalasional dan gaya kepemimpinan visioner. Menghasilkan kesimpulan bahwa perempuan dan laki-laki setara dan memiliki hak yang sama dalam konteks kesetaraan gender. Stereotip perlu dimaknai secara filosofis.

Keywords: Gaya kepemimpinan, Kepemimpinan perempuan, Stereotip gender

Abstract

The purpose of this research is to describe the phenomenon of women's leadership that occurs in FKIP Bung Hatta University, Padang, West Sumatra Province. Removing the issue of gender gap stereotypes at top level managers in educational institutions. This research was conducted using a qualitative data approach which is an approach that creates a description of the events studied descriptively and narratively. Writing this paper refers to data collection carried out by means of literature review both primary sources, namely documents written directly by the author as secondary sources, namely documents in the form of reports by the author, and interviews. Reviewing women leaders with transformational leadership styles and visionary leadership styles. Resulting in the conclusion that women and men are equal and have the same rights in the context of gender equality. Stereotypes need to be interpreted philosophically.

Keywords: leadership style, female leadership, gender stereotypes

PENDAHULUAN

Pandangan tentang gender bisa menyebabkan subordinasi, berupa keyakinan yang menduga satu jenis kelamin lebih unggul atau lebih penting dibanding jenis kelamin lainnya. Baik itu laki-laki yang dipercaya lebih unggul dari perempuan atau sebaliknya.¹ Hal ini didasarkan pada premis bahwa perempuan tidak rasional, emosional, keras kepala dan tidak mampu bertindak sebagai pemimpin. Hasilnya adalah munculnya sikap-sikap yang memarginalkan kaum perempuan, umumnya melabeli mereka dengan prasangka berdasarkan penilaian yang kemudian menjadi stereotip di masyarakat, Perempuan memiliki posisi yang sangat terbatas, sehingga mereka tidak memiliki visi menjadi perempuan yang bekerja untuk rumah tangga setelah mereka menikah.²

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia secara harfiah berarti perihal pemimpin atau cara memimpin. Memimpin merupakan tindakan seseorang untuk membimbing, memfasilitasi atau mengelola, menunjukkan, mempengaruhi. Hal ini berbasis kepada kemampuan seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya. Menjadi seorang pemimpin tidak mudah dan tidak semua orang sama dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, karena pemimpin adalah pemegang tanggung jawab secara fisik dan mental serta berkontribusi pada kesuksesan pekerjaan.³

Kepemimpinan merupakan bentuk kemahiran berdasarkan kemampuan individu, mampu mendorong dan mengajak orang lain berdasarkan penerimaan atau persetujuan kelompok, dan memiliki keterampilan khusus yang sesuai dengan situasi tertentu. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai peran dan proses mempengaruhi orang lain.⁴

Perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pada jenjang pendidikan ini terjadi beberapa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas utama perguruan tinggi dalam pendidikan adalah untuk pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Hal itu membentuk budaya mutu dan keunggulan di perguruan tinggi. Untuk itu, perguruan tinggi harus memiliki filosofi

¹ Lilis Karwati, "Menolak Subordinasi Gender Berdasarkan Pentingnya Peran Perempuan Dalam Pembangunan Nasional Menjelang Bonus Demografi 2035," *Jendela PLS* 5, no. 2 (2021): 122–30, <https://doi.org/10.37058/jpls.v5i2.2713>.

² Aris Try Andreas Putra, "Peran Gender dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2014): 327, <https://doi.org/10.14421/jpi.2014.32.327-344>; Anna Marina dan Putri Annisa Utari, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Ditinjau Dari Peran Optimisme Dan Efikasi Diri di Universitas Dharma Andalas.," *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5(3), no. 3 (2019): 1–11.

³ Yusril Ihza dan Farida Nurani, "Kepemimpinan Kharismatik Pada Generasi Muda Dalam Mewujudkan Indonesia Emas Pada Tahun 2045," *Blog.Ub.Ac.Id*, 2019, 1–7.

⁴ Ovi Savitri & Suharnomo & Mahfudz Kristiyanti, "Kepemimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Dekan Wanita Di Kota Semarang)," *Ovi*, 2016, 1–19.

manajemen kepemimpinan yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikannya. Untuk mencapai hasil yang berkualitas dalam mewujudkan tujuan maka dibutuhkan pemimpin yang berkualitas pula.⁵

Kesenjangan pemimpin perempuan di pendidikan tinggi telah menyibukkan akademisi selama beberapa dekade. Namun, masalah-masalah ini tetap ada hingga hari ini. Di Indonesia, isu serupa masih jarang digali.⁶ Saat ini kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi ini tidak lagi menjadi subjek kontroversi dan perdebatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pemimpin perempuan unik dan berbeda dengan pemimpin laki-laki. Misalnya dalam pengambilan keputusan, perempuan cenderung menggunakan gaya yang lebih partisipatif dan demokratis dibanding laki-laki. Kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi mendapat respon dari masyarakat, seiring dengan tumbuh dan berkembangnya ilmu manajemen. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat, warisan, pengalaman, dan jenis kelamin laki-laki, tetapi lebih pada kesiapan fisik dan mental laki-laki dan perempuan secara terencana dan profesional.⁷

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) adalah salah satu bagian administrasi di universitas Bung Hatta yang menaungi beberapa Program Studi (Prodi); (1) Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, (2) Pendidikan Bahasa Inggris, (3) Pendidikan Matematika, (4) Pendidikan Kewarganegaraan, (5) Pendidikan Biologi, (6) Pendidikan Guru Sekolah Dasar, (7) Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer, (8) Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, (9) Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (S2), dan Program Studi Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang baru dibuka secara resmi. Fenomena kepemimpinan perempuan terjadi di FKIP Universitas Bung Hatta, Pimpinan fakultas (Dekan) dipimpin oleh seorang perempuan Ibu Dr. Yetti Morellent, M.Hum. Begitupun prodi yang merupakan kesatuan rencana belajar yang digunakan sebagai pedoman pendidikan akademik yang diselenggarakan berdasarkan kurikulum yang dinaungi oleh Fakultas juga dipimpin oleh perempuan kecuali satu prodi Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (PJKR) yang diketuai oleh laki-laki.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena kepemimpinan perempuan yang terjadi di FKIP Universitas Bung Hatta, Padang, Provinsi Sumatera Barat. Pandangan tentang fenomena kepemimpinan ini terjadi karena perempuan dianggap lebih personal, pendengar yang lebih baik, dan terampil membuat orang lain merasa nyaman dan penting. Selain itu, perempuan

⁵ Susilo Surahman dan Muhammad Munadi, "Kepemimpinan Perempuan Di Perguruan Tinggi: Manajerial Atau Akademik," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 7, no. 1 (2022): 18–26, <https://doi.org/10.34125/kp.v7i1.662>.

⁶ Siti Nur Hidayah dan Erni Munastiwi, "Pemimpin Akademik atau Manajerial? Aspirasi, Harapan dan Tantangan Perempuan untuk Menjadi Pemimpin di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam," *PALASTREN Jurnal Studi Gender* 12, no. 2 (2019): 455, <https://doi.org/10.21043/palastren.v12i2.5628>.

⁷ Raihan Putry, "Manifestasi Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi," *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2 (2016): 164, <https://doi.org/10.22373/je.v2i2.814>.

memiliki pandangan yang lebih kuat tentang nilai-nilai kesetaraan. Perempuan juga bisa menjadi lebih kooperatif dan saling mendukung.

METODE PENELITIAN

Penulisan dilakukan dengan metode pendekatan data kualitatif merupakan pendekatan yang menciptakan gambaran kejadian yang diteliti secara deskriptif dan naratif.⁸ Penelitian kualitatif memerlukan data berupa informasi secara deskriptif dengan karakteristik utama berasal dari latar belakang alami/kenyataan di masyarakat, menggunakan metode kualitatif dengan langkah pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen.⁹ Metode penelitian deskriptif kualitatif memiliki tujuan mendeskripsikan peristiwa atau fenomena yang terjadi di lapangan serta menyajikan data secara faktual, sistematis, dan akurat. Penulisan karya tulis ini merujuk pada pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan (literature review) baik sumber primer, yaitu dokumen yang ditulis langsung oleh pengarang serta sumber sekunder, yaitu dokumen berupa laporan oleh pengarang.¹⁰ Analisis data tidak dilakukan secara terpisah dari pengumpulan data tetapi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Selama pengumpulan data, peneliti bergerak secara interaktif dalam 3 komponen analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting terhadap keberhasilan proses dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, Dalam suatu organisasi manajemen dan kepemimpinan sangat diandalkan untuk memastikan keberhasilan target yang ingin dicapai. Kepemimpinan merupakan otoritas untuk kemajuan suatu kelompok, organisasi, atau bangsa dan negara. Dari tangan pemimpin itulah suatu kelompok, organisasi atau bangsa akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya.¹² Kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) Self Leadership yaitu adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup, (2) Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Seorang team leader (pemimpin

⁸ Aulia Hanadita Balkis, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti" 8, no. 1 (2020): 79–88.

⁹ Subandi, "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode," *Jurnal Harmonia*. 11, no. 2 (2011): 173–79.

¹⁰ Balkis, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti."

¹¹ Anton Wahyu Prihartono, "Surat Kabar & Konvergensi Media (Studi Deskriptif Kualitatif Model Konvergensi Media Pada Solopos)," *CHANNEL: Jurnal Komunikasi* 4, no. 1 (2016): 105–16, <https://doi.org/10.12928/channel.v4i1.4210>.

¹² Sahrah Alimatus, "Persepsi Terhadap Kepemimpinan Perempuan," *Indonesian Psychological Journal* 19, no. 3 (2004): 222–33.

kelompok) harus memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.; dan (3) Organizational Leadership. dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.¹³

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh seorang pemimpin dalam memimpin perilaku bawahan untuk mendorong etos kerja, produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Lebih lanjut Balkis menguraikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis karakteristik, diantaranya:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik, dimana para bawahan memiliki suatu kesan tersendiri kepada pemimpin mereka. Ciri dari pemimpin yang memiliki gaya kharismatik adalah visi dan artikulasi, resiko personal, peka terhadap lingkungan, kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, perilaku tidak konvensional. Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi.¹⁵
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional, yaitu pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya dengan cara membuat tujuan yang jelas dengan peran dan tugas. Terdiri atas: a) imbalan kontingen, b) manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), c) manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), d) Laissez Faire dengan melepas tanggung jawab dan menghindari pembuatan keputusan. membawa perubahan di dalam diri kita sendiri. orang-orang yang terlibat dalam dan atau seluruh organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.¹⁶
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional, sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu lembaga. dan dapat

¹³ Fridayana Yudiaatmaja, "ISSN 1412-8683 29," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* IV, no. 2 (2013): 29-38.

¹⁴ Balkis, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti."

¹⁵ Hurin In Lia Amalia Qori, "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional," *Analisa* 1, no. 2 (2017): 70-77.

¹⁶ Balkis, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti."

mengidentifikasi perubahan di lingkungan dan mendorong terjadinya perubahan, memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta meningkatkan efektivitas manajemen. Berani, bertanggung jawab memimpin dan mengoperasikan lembaga. Pemimpin transformasional dapat menggunakan kekuatan dan otoritasnya untuk secara radikal mengubah lingkungan sosial dan psikologis.¹⁷

4. Gaya Kepemimpinan Visioner, adalah keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner, berupa kemampuan membuat visi yang realistis, kredibel, dan menarik untuk masa depan organisasinya menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda.¹⁸

Kesetaraan Gender

Gender didefinisikan sebagai seperangkat stereotip, keyakinan tentang karakteristik maskulin dan feminin. Keyakinan itu belum tentu sepenuhnya akurat, tetapi stereotip ini menentukan bagaimana perasaan laki-laki dan perempuan, menafsirkan apa yang dilakukan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan kelompok gender lain. Ini memiliki efek mendalam pada bagaimana mereka menilai dan merasakan tentang diri mereka sendiri.¹⁹ Di Indonesia, masalah terkait stereotip gender atau suatu pandangan masyarakat yang mengelompokkan orang-orang dalam beberapa kategori muncul dalam mencapai tujuan karir.²⁰

Menurut data yang dihimpun oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, terdapat diskriminasi gender di masyarakat karena stereotip gender. Misalnya, tingkat partisipasi laki-laki dalam bidang ekonomi jauh lebih tinggi daripada perempuan begitu juga dalam bidang pendidikan, angka buta huruf perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.²¹ Jadi berdasarkan data tersebut terungkap bahwa stereotip ini memberi pengaruh dalam dunia pendidikan terutama mempengaruhi orientasi mereka dalam menyikapi pendidikan yang tepat buat mereka.

Issue kesetaraan gender ini selalu menjadi topik pembicaraan sampai saat ini. Terkait issue ini Ibu Yetti Morelent, dekan FKIP Universitas Bung Hatta. dalam program Rancak Bana, Padang

¹⁷ Balkis; Toha Ma'sum, "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional," *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 1–23.

¹⁸ Eunike Pio dan Greis Sendow, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 1140–50; Ma'sum, "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional"; Balkis, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti."

¹⁹ Wuri Handayani, "Diskriminasi Gender Dalam Pendidikan," *Muwazah Jurnal Kajian Gender* 10, no. 2 (2018): 198–224.

²⁰ Yasrial Chandra, Ryan Hidayat Rafiolla, dan Joni Adison, "Stereotype Gender Dan Tingkat Aspirasi Karir Siswa Berjenis Kelamin Perempuan Serta Upaya Penanganan Dalam Perspektif Konseling," *PROCEEDING IAIN Batusangkar* 1, no. 2 (2018): 467–74.

²¹ Chandra, Rafiolla, dan Adison.

TV mengungkapkan bahwa saat ini perempuan dalam pendidikan ataupun pekerjaan sudah merata, ada perempuan yang jadi guru, dokter dan bahkan semua profesi boleh dibilang sudah ada perempuan didalamnya, di DPR contohnya kuota perempuan memang diminta betul. Perempuan sudah merdeka, untuk menuntut ilmu dan bekerja dibidang apapun tidak dilarang, saat ini perempuan dengan laki-laki sudah sejajar. Perempuan bisa mengeluarkan kreatifitas yang dimilikinya. Intinya secara karir perempuan sudah merdeka.

Tantangan perempuan saat ini sebagai pendidik. Perempuan harus mampu mencerdaskan generasi penerus bangsa dalam ilmu pengetahuan yang lebih baik serta mampu membina karakter peserta didiknya. Pendidikan sekarang tidak terlepas dari teknologi apalagi dengan wabah COVID-19 yang menyerang dunia beberapa tahun lalu menuntut pendidik harus melek teknologi. Karena itu eksistensi perempuan tidak bisa dipandang sebelah mata. Bahkan kedepannya profesi guru akan dikuasai oleh perempuan, ini terlihat dengan banyaknya perempuan yang kuliah di fakultas keguruan, tentu profesi guru akan lebih banyak dipegang oleh perempuan, laki-lakinya sedikit. Perempuan berlomba-lomba menjadikan dirinya bermanfaat untuk orang banyak. Sterotip di masyarakat yang menyatakan “setinggi apapun pendidikan perempuan kembalinya ke dapur juga”. Jangan dimaknai secara sempit tetapi dapat digali makna filosofisnya yaitu setinggi apapun pendidikan perempuan dan setinggi apapun jabatannya jangan sampai melupakan kodratnya sebagai seorang perempuan.

Kepemimpinan Perempuan di FKIP Universitas Bung Hatta

Terdapat dilema kepemimpinan pada perguruan tinggi yang dihadapi perempuan pada posisi top level manager, antara menjadi pemimpin manajerial atau pemimpin akademik.²² Kepemimpinan manajerial berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam mengelola sumber daya lembaga. Seorang pemimpin di bidang ini memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk lembaga dan pemangku kepentingan. Pada Universitas, kewenangan pengelolaan tertinggi dipegang oleh Rektor, disusul oleh wakil rektor, dekan, wakil dekan, ketua program studi, hingga kepala laboratorium. Sedangkan kepemimpinan akademik bertanggung jawab atas pengetahuan yang diperolehnya baik secara akademik maupun sosial. Seorang pemimpin ilmiah tidak hanya bertanggung jawab untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk mengembangkan keahlian dan memberikan kontribusi untuk kemajuan masyarakat. Pemimpin akademik dilambangkan dengan Jabatan Fungsional. Jabatan tertinggi pada ranah ini adalah professor, diikuti oleh lektor kepala, lektor, dan asisten ahli.²³

²² Surahman dan Munadi, “Kepemimpinan Perempuan Di Perguruan Tinggi: Manajerial Atau Akademik.”

²³ Hidayah dan Munastiwi, “Pemimpin Akademik atau Manajerial? Aspirasi, Harapan dan Tantangan Perempuan untuk Menjadi Pemimpin di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.”

Dalam pemilihan Rektor/Ketua/Direktur dilakukan melalui pemungutan suara tertutup dengan ketentuan, Menteri memiliki 35% (tiga puluh lima persen) hak suara dari total pemilih, dan Senat memiliki 65% (enam puluh lima persen) hak suara dan masing-masing anggota Senat memiliki hak suara yang sama. sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 7 huruf e Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor/Ketua/Direktur pada Perguruan Tinggi Negeri. Mekanisme pemilihan Dekan di FKIP Universitas Bung Hatta mengacu pada mekanisme tersebut. Dilakukan dengan cara penjaringan dengan mengisi surat pernyataan kesediaan untuk dicalonkan dengan kriteria persyaratan yang harus terpenuhi, Selanjutnya penyampaian visi-misi calon dekan. Diteruskan dengan pengusulan nama melalui rapat senat. Kemudian barulah didapat keputusan atau kebijakan dari pimpinan Universitas.

Dalam masa kepemimpinannya sebagai dekan FKIP, Ibu Yetti Morelent (dipanggil “mami”) cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Mami cenderung membuat perubahan selama masa kepemimpinannya. seperti memberlakukan jam masuk kuliah pada pukul 07.00 wib yang semula pada pukul 07.30 wib. Ini diterapkan dalam rangka membudayakan sholat *Duha*’ bagi mahasiswa dan dosen yang beragama islam. Mami menata kegiatan Pekan Kreatifitas Mahasiswa FKIP setiap hari jumat, yang berisi kegiatan, Senam Pagi, Digital Zone, English Day, Kebunghataan dan *FKIP got Tallent*. Pengajian bulanan yang semula hanya diruang sidang terbatas untuk dosen dan karyawan, kegiatan dialihkan ke mesjid dan dapat diikuti oleh mahasiswa. Kemudian Mami mengusung program Gerakan 5 K; Kebersamaan, Kebersihan hati tulus dan ikhlas, Karakter, Kreatifitas, Kulatitas. Program 5K tersebut bermuatan gagasan budaya mutu FKIP yang berorientasi penguasaan Teknologi Informasi berbasis karakter dan pekerti.



Gambar 1. Pekan Kreatifitas Mahasiswa FKIP

Gagasan perubahan-perubahan tersebut merupakan penciri kepemimpinan transformasional pada gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional mencirikan pemimpin dengan visi, *individualized consideration*, *inspirational*, *motivation*, dan simulasi cerdas. Kemampuan mengembangkan visi, misi, dan program fakultas, menjadi agen perubahan, berkarisma, berempati, menggugah kecerdasan, mendorong kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi seluruh elemen fakultas.²⁴

Hal ini sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional bercirikan; Karismatik, Inspirasional, Stimulasi Intelektual serta Perhatian secara individual.²⁵ Ciri-ciri tersebut dimiliki oleh ibu Yetti Morelent. Selain itu ibu Yetti Morelent juga mencirikan gaya kepemimpinan visioner. Dapat dilihat dari program kerjanya yang berorientasi kepada kemajuan institusi ke depannya. Gaya Kepemimpinan visioner mampu merekonstruksi dan merencanakan rencana strategis jangka panjang ke depan sesuai dengan cita-cita institusi. Kepemimpinan ada berbagai bentuk, namun gaya kepemimpinan visioner diyakini paling efektif menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Dengan kata lain, diperlukan kepemimpinan visioner sebagai solusi atas perubahan yang sedang terjadi.²⁶

KESIMPULAN

Di FKIP Universitas Bung Hatta, kepemimpinan didominasi oleh perempuan. Ini terjadi karena jumlah dosen perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dan juga perempuan dinilai cukup mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Posisi top level manager yang dijabat oleh Ibu Yetti Morelent sebagai Dekan FKIP Universitas Bung Hatta semakin memperkuat karakteristik gaya kepemimpinannya yang bercirikan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Visioner. Ini terlihat dari program-program kerja yang dilakukan dan gagasan-gagasan yang dituangkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan produktif. Program Gerakan 5 K yang digagasnya dinilai berhasil menciptakan budaya kerja menuju kepada mutu fakultas yang berorientasi pada penguasaan teknologi berbasis karakter dan pekerti. Gaya Kepemimpinan visioner mampu merekonstruksi dan merencanakan rencana strategis jangka panjang ke depan sesuai dengan cita-cita institusi. Kepemimpinan ada berbagai bentuk, namun gaya kepemimpinan

²⁴ Kuswaeri Iwa, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar," *TARBAWI* 2, no. 2 (2016): 13.

²⁵ Agustina Ritawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya," *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9, no. 1 (2013), <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>.

²⁶ Mustiningsih Mustiningsih, Maisyaroh Maisyaroh, dan Nurul Ulfatin, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 101–12, <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p101>.

visioner diyakini paling efektif menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Sterotip di masyarakat yang menyatakan “setinggi apapun pendidikan perempuan kembalinya ke dapur juga”. Jangan dimaknai secara sempit tetapi dapat digali makna filosofisnya yaitu setinggi apapun pendidikan perempuan dan setinggi apapun jabatannya jangan sampai melupakan kodratnya sebagai seorang perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimatus, Sahrah. “Persepsi Terhadap Kepemimpinan Perempuan.” *Indonesian Psychological Jomal* 19, no. 3 (2004): 222–33.
- Balkis, Aulia Hanadita. “Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti” 8, no. 1 (2020): 79–88.
- Chandra, Yasrial, Ryan Hidayat Rafiolla, dan Joni Adison. “Stereotype Gender Dan Tingkat Aspirasi Karir Siswa Berjenis Kelamin Perempuan Serta Upaya Penanganan Dalam Perspektif Konseling.” *PROCEEDING IAIN Batusangkar* 1, no. 2 (2018): 467–74.
- Handayani, Wuri. “Diskriminasi Gender Dalam Pendidikan.” *Muwazah Jurnal Kajian Gender* 10, no. 2 (2018): 198–224.
- Hidayah, Siti Nur, dan Erni Munastiwi. “Pemimpin Akademik atau Manajerial? Aspirasi, Harapan dan Tantangan Perempuan untuk Menjadi Pemimpin di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.” *PALASTREN Jurnal Studi Gender* 12, no. 2 (2019): 455. <https://doi.org/10.21043/palastren.v12i2.5628>.
- Ihza, Yusril, dan Farida Nurani. “Kepemimpinan Kharismatik Pada Generasi Muda Dalam Mewujudkan Indonesia Emas Pada Tahun 2045.” *Blog.Ub.Ac.Id*, 2019, 1–7.
- Iwa, Kuswaeri. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar.” *TARBAWI* 2, no. 2 (2016): 13.
- Karwati, Lilis. “Menolak Subordinasi Gender Berdasarkan Pentingnya Peran Perempuan Dalam Pembangunan Nasional Menjelang Bonus Demografi 2035.” *Jendela PLS* 5, no. 2 (2021): 122–30. <https://doi.org/10.37058/jpls.v5i2.2713>.
- Kristiyanti, Ovi Savitri & Suharnomo & Mahfudz. “Kepemimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Dekan Wanita Di Kota Semarang).” *Ovi*, 2016, 1–19.
- Marina, Anna, dan Putri Annisa Utari. “Gaya Kepemimpinan Perempuan Ditinjau Dari Peran Optimisme Dan Efikasi Diri di Universitas Dharma Andalas.” *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5(3), no. 3 (2019): 1–11.
- Ma’sum, Toha. “Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional.” *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 1–23.
- Mustiningsih, Mustiningsih, Maisyaroh Maisyaroh, dan Nurul Ulfatin. “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 101–12. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p101>.
- Pio, Eunike, dan Greis Sendow. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 1140–50.

Ashabul Khairi, M. Giatman, Hasan Maksum, Nizwardi Jalinus, Rijal Abdullah : Dispersi Gender Stereotypes Of Women's Leadership In The Faculty Of Teacher Training And Education

- Prihartono, Anton Wahyu. "Surat Kabar & Konvergensi Media (Studi Deskriptif Kualitatif Model Konvergensi Media Pada Solopos)." *CHANNEL: Jurnal Komunikasi* 4, no. 1 (2016): 105–16. <https://doi.org/10.12928/channel.v4i1.4210>.
- Putra, Aris Try Andreas. "Peran Gender dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2014): 327. <https://doi.org/10.14421/jpi.2014.32.327-344>.
- Putry, Raihan. "Manifestasi Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi." *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2 (2016): 164. <https://doi.org/10.22373/je.v2i2.814>.
- Qori, Hurin In Lia Amalia. "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional." *Analisa* 1, no. 2 (2017): 70–77.
- Ritawati, Agustina. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya." *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>.
- Subandi. "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode." *Jurnal Harmonia*. 11, no. 2 (2011): 173–79.
- Surahman, Susilo, dan Muhammad Munadi. "Kepemimpinan Perempuan Di Perguruan Tinggi: Manajerial Atau Akademik." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 7, no. 1 (2022): 18–26. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i1.662>.
- Yudiatmaja, Fridayana. "ISSN 1412-8683 29." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* IV, no. 2 (2013): 29–38.