


Tantangan Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Fokresi

Septina Purnama Sari Tambunan¹, Elfira Aginta Br Sitepu², Elvi Natalia Nainggolan³, Rotua SP Simanullang^{4*}

^{1,2,3,4}Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20221, Indonesia

E-mail: rotua@unimed.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2998>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 02 Oct 2025

Revised: 08 Oct 2025

Accepted: 14 Oct 2025

Kata Kunci:

Perempuan Dalam
Kepemimpinan,
Tantangan
Kepemimpinan,
Organisasi.

Keywords:

Women in Leadership,
Leadership Challenges,
Organizations.



ABSTRACT

Perempuan dalam peran kepemimpinan telah menunjukkan kemajuan signifikan di berbagai sektor, namun masih menghadapi tantangan yang menghambat perkembangan karier mereka. Hambatan utama meliputi bias gender, keterbatasan akses terhadap bimbingan atau mentorship, serta tanggung jawab pengasuhan yang tidak seimbang. Misalnya, perempuan cenderung lebih kecil peluangnya untuk mendapatkan promosi awal yang krusial menjadi manajer, yang menentukan jalur karier kepemimpinan mereka. Selain itu, fenomena “glass cliff” sering terjadi, yaitu perempuan ditunjuk pada posisi kepemimpinan saat situasi krisis, sehingga meningkatkan risiko kegagalan. Meskipun demikian, perempuan pemimpin memiliki kekuatan unik seperti kreativitas, empati, dan kemampuan kolaboratif yang sangat berharga dalam mendorong inovasi dan keberhasilan organisasi. Mengatasi hambatan ini memerlukan perubahan sistemik berupa kebijakan yang adil, kesempatan mentorship, dan lingkungan kerja yang mendukung agar perempuan dapat mewujudkan potensi kepemimpinan sepenuhnya.

Women in leadership roles have shown significant progress across various sectors, but still face challenges that hinder their career development. Key barriers include gender bias, limited access to guidance or mentorship, and unequal caregiving responsibilities. For example, women tend to be less likely to receive crucial early promotions to management, which determine their leadership career paths. Furthermore, the “glass cliff” phenomenon often occurs, where women are appointed to leadership positions during times of crisis, increasing the risk of failure. Nevertheless, women leaders possess unique strengths such as creativity, empathy, and collaborative skills that are invaluable in driving innovation and organizational success. Overcoming these barriers requires systemic changes in the form of equitable policies, mentorship opportunities, and a supportive work environment that allows women to realize their full leadership potential.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Septina Purnama Sari Tambunan, et al (2025). Tantangan Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Fokresi, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2998>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi terus menjadi topik yang menarik untuk dikaji, terutama di era modern yang menuntut adanya kesetaraan gender dan partisipasi aktif dalam berbagai bidang. Dalam konteks organisasi Fokresi, peran perempuan tidak hanya sebatas sebagai anggota, tetapi juga sebagai pengambil keputusan yang mampu memberikan warna baru dalam dinamika kepemimpinan. Namun, kehadiran perempuan dalam posisi strategis sering kali masih menghadapi berbagai hambatan, baik yang bersifat struktural, budaya, maupun sosial.

Tantangan yang dihadapi perempuan pemimpin antara lain adanya stereotip gender, keterbatasan akses terhadap jaringan kepemimpinan, serta beban ganda yang harus ditanggung dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Hal ini dapat memengaruhi tingkat partisipasi dan efektivitas

perempuan dalam memimpin organisasi. Di sisi lain, terdapat pula peluang besar yang dapat dimanfaatkan. Kepemimpinan perempuan dikenal memiliki gaya yang lebih kolaboratif, komunikatif, serta empatik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif. Selain itu, kehadiran perempuan dalam kepemimpinan Fokresi dapat mendorong munculnya perspektif baru yang lebih beragam, memperkuat solidaritas, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai tantangan dan peluang kepemimpinan perempuan dalam organisasi Fokresi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai posisi perempuan sebagai pemimpin, serta bagaimana strategi yang dapat ditempuh untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam mengembangkan organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini dilakukan metode pendekatan kualitatif, yaitu dengan teknik wawancara untuk menganalisis dan memahami pengalaman tantangan kepemimpinan perempuan dalam organisasi fokresi secara mendalam. Tujuan utamanya adalah menggali pengalaman, pandangan, serta tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam kepemimpinan organisasi Fokresi. Subjek Penelitian adalah Informan utama perempuan yang menjabat sebagai pemimpin atau pengurus inti organisasi Fokresi.

Teknik Pengumpulan Data:

1. Wawancara semi-terstruktur, yang berisi pertanyaan pokok dan terstruktur tetapi tetap memberi ruang bagi informan untuk menjawab secara bebas dan mendalam mengenai tantangan kepemimpinan perempuan dalam organisasi fokresi
2. Dokumentasi tambahan berupa catatan, foto, arsip organisasi
3. Kesimpulan dari data yang sudah tersusun, dari semua hasil wawancara yang sudah tersusun, dari semua hasil wawancara yang sudah dilakukan selanjutnya mencari kesimpulan kemudian diverifikasi (dicek kembali) agar benar-benar sesuai dengan data.

Instrumen Penelitian:

1. Apa itu organisasi fokresi
2. Masalah apa saja yang sering muncul di dalam organisasi
3. Bagaimana tantangan anda sebagai pemimpin perempuan dalam organisasi fokresi
4. Bagaimana pengalaman anda selama ini sebagai pemimpin organisasi fokresi (Terlebih pemimpin nya perempuan apakah di dukung atau bagaimana).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian mengenai kepemimpinan perempuan di organisasi FOKRESI masih sering muncul permasalahan sering dianggap kurang efektif jika terlalu tegas atau otoriter dan juga kadang dianggap kurang kompeten jika terlalu ramah dan empati. Jadi untuk menjadi pemimpin perempuan itu harus diawali dari diri kita sendiri dulu. Berikut hasil wawancara dengan kak Fadillah pemimpin perempuan sebagai ketua diorganisasi fokresi (Forum Kreativitas dan Inovasi) .

1. Masalah apa saja yang muncul dalam organisasi fokres Yang namanya organisasi pasti tidak lepas dari suatu masalah Biasanya masalah yang paling sering muncul itu ialah soal komunikasi, terkadang informasi yang telah di beritahukan tidak sampai dengan baik, akhirnya terjadi miskomunikasi antara satu pengurus dengan pengurus yang lainnya. Kemudian, ada juga soal pengurus yang aktif banget dan ada juga yang pasif. Terkadang kalau ada kegiatan, masih banyak yang tidak mau ikut berkontribusi. Jadi yang pasif ini dapat dikatakan "beban" Istilahnya untuk para pengurus yang aktif. Belum lagi ketika soal manajemen waktu dimana karena semua anggota organisasi fokresi tersebut mahasiswa, jadi harus membagi waktu antara kuliah dengan organisasi. Sementara jadwal untuk anggota fokresi yang lain itu kebanyakan tidak sama sehingga sulit untuk menemukan waktu yang pas untuk berkumpul bareng-bareng bersama.
2. Bagaimana tantangan sebagai pemimpin perempuan dalam organisasi fokresi Untuk menjadi pemimpin perempuan tentu memiliki tantangan tersendiri. Terkadang kalau terlalu tegas, mau dianggap keras atau galak, tapi kalau terlalu lembut, bisa dianggap tidak berwibawa. Jadi, sebagai pemimpin itu harus benar-benar pandai menempatkan diri. Selain itu, sebagai pemimpin perempuan, harus lebih siap menghadapi komentar atau keraguan dari luar, tetapi hal ini dapat dijadikan sebagai

- motivasi untuk menunjukkan kinerja nyata. Karena yang samasama kita tahu, di Indonesia, atau sebut saja di FE kebanyakan para pemimpin, para ketua berasal dari kalangan laki-laki.
3. Bagaimana pengalaman yang dialami selama ini sebagai pemimpin organisasi fokresi.. (Terlebih pemimpin nya perempuan apakah di dukung atau bagaimana) Pengalaman yang di sampaikan oleh kak Fadillah selalu ketua fokresi ialah sejauhini banyak dinamika yang dirasakan . Ada kalanya dimana merasa berat karena harus mengambil keputusan penting dan ada juga saat-saat di mana dukungan dari teman-teman pengurus membuat semuanya terasa lebih ringan. Jadi kalau dari pertanyaan didukung atau tidak, dari pengurus fokresi sendiri dan juga Kaprodi Kewirausahaan sangat-sangat mendukung . Di sini kita belajar bahwa kunci utama kepemimpinan adalah konsistensi dan komunikasi yang baik. Selama kita menunjukkan kesungguhan, bekerja nyata, dan bisa merangkul semua pihak, maka perlahan-lahan orang akan percaya dan mendukung, terlepas dari apakah pemimpinnya itu laki-laki atau perempuan.
 4. Apa motivasi yang bisa berikan kepada kami agar mampu mengikuti jejak seperti kakak sebagai perempuan yang bisa memimpin sebuah organisasi? Kalau soal motivasi, beliau mengatakan "jangan pernah ngeremehin diri sendiri hanya karena kita perempuan." kita bisa suka kepikiran, 'bisa nggak ya?' atau 'pantas nggak ya?' Nah, jadi justru hal itu yang harus di lawan. Karena pada dasarnya, kemampuan untuk memimpin itu nggak ditentukan dari gender, tapi dari kemauan kita belajar, konsistensi, dan keberanian buat ambil langkah. Anggap aja setiap tantangan itu bukan penghalang, tapi justru jalan buat berkembang. Pada awalnya emang sempat ragu, tapi seiring berjalannya waktu ternyata disitu kita banyak belajar banyak, bisa ketemu banyak orang hebat, dan jadi punya pengalaman berharga yang mungkin nggak bisa kita dapatkan kalau cuma diam di zona nyaman. Jadi kalau misalka masih ragu, kita bisa mulai dengan memimpin diri sendiri dengan baik. Setelah berhasil, ambil tanggung jawab- tanggung jawab kecil terlebih dahulu seperti pepatah, 'sedikit-sedikit lama-lama jadi bukit' Jadi, untuk menjadi pemimpin perempuan adalah jangan pernah meremehkan diri sendiri hanya karena gender, tetapi ada rasa memiliki kemauan untuk belajar, konsistensi, dan keberanian untuk mengambil langkah dan kita harus pandai menempatkan diri dan menghadapi komentar atau keraguan dari luar.

Pembahasan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan menggambarkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan bisa berupa sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. (Wahjosumidjo, 2003: 17) Kepemimpinan bisa juga suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut merupakan tujuan yang telah disepakati bersama.

Organisasi kemahasiswaan merupakan kegiatan unit sosial yang berada di kampus dan dibentuk oleh para mahasiswa yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan tertentu di lingkungan kampus atau perguruan tinggi (Nurbayan, 2018; Pertiwi et al., 2021). Organisasi kemahasiswaan biasanya didirikan dengan tujuan untuk memperkuat solidaritas antar mahasiswa untuk meningkatkan kualitas kehidupan kampus, serta memberikan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat, bakat, dan kepemimpinan. Organisasi kemahasiswaan memiliki kegiatan dan program-program yang bertujuan untuk mengembangkan soft skills, kepemimpinan dan keterampilan lainnya yang dapat memberi manfaat bagi mahasiswa dalam kehidupan sehari-hari maupun dimasa depan (Senthil Kumar et al., 2023; Setiyawati, 2019). Dalam kasus penelitian ini, organisasi kemahasiswaan sangat berperan bagi mahasiswa terutama dalam hal mengasah keterampilan kepemimpinan. Pemimpin perempuan dalam organisasi FOKRESI di Fakultas Ekonomi Unimed sangat setuju dengan mengikuti organisasi ini dapat menjadikan diri lebih mempunyai keberanian dan percaya diri.

Fokresi merupakan singkatan dari Forum Kreativitas dan Inovasi, ini merupakan himpunan mahasiswa program studi Kewirausahaan yang berfokus pada bidang prestasi baik akademik dan non-akademik. Bisa dibilang ini rumah untuk belajar dan berkembang bagi mahasiswa Kewirausahaan sendiri. Jadi di fokresi itu ada 6 bidang. Dua diantaranya, yaitu (1) bidang PKM, P2MW, dan business plan. Ini yang mengurus perihal kompetisi yang berbau bisnis, misalnya membuat proposal usaha.

Karena bagaimanapun kami dari kewirausahaan, yang pastinya gak jauh-jauh dari yang namanya bisnis. (2) Bidang Kejuaraan Umum. Nah bidang ini menanggung jawab kompetisi selain yang berhubungan dengan bisnis. Misalnya kompetisi essay, kti, cerpen, puisi, debat, dll.

Seorang perempuan memiliki kesempatan dan peluang yang sama dengan laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin. Adanya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang persamaan hak antara laki-laki dan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin. Kesetaraan gender menunjukkan kesamaan hak perempuan dalam kehidupan. Perempuan tidak lagi dipandang sosok lemah, yang berada dibarisan belakang, perempuan bisa tampil sebagai pemimpin yang didukung dengan berbagai kebijakan tentang kesetaraan gender. Adanya kesamaan hak mampu berperan dan berpartisipasi dalam berbagai hal. Kepemimpinan yang baik diyakini dapat mengikat, mengharmonisasi serta mendorong sumberdaya organisasi agar dapat bersaing secara baik atau bisa disebut gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana yang diungkapkan oleh Faturahman, 2018 (Faturahman, 2018b) untuk diterapkan pada organisasi formal, informal maupun nonformal (Mullins, 2005:282). Gaya kepemimpinan yang baik diperuntukkan bagi pengembangan lingkungan kerja dan iklim motivasi anggota demi produktivitas yang tinggi.

SIMPULAN

kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi kemahasiswaan, seperti Fokresi di Fakultas Ekonomi Unimed, berperan penting dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa. Fokresi, yang merupakan singkatan dari Forum Kreativitas dan Inovasi, berfokus pada bidang prestasi akademik dan non-akademik, dan memiliki enam bidang yang membidangi kompetisi dan kegiatan lainnya. Perempuan memiliki kesempatan dan peluang yang sama dengan laki-laki untuk menjadi pemimpin, didukung oleh dasar hukum dan peraturan pemerintah tentang kesetaraan gender. Kepemimpinan yang baik dapat mengikat, mengharmonisasi, dan mendorong sumber daya organisasi untuk bersaing secara baik. Gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan pada organisasi formal, informal, maupun non-formal untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi anggota. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan seperti Fokresi dapat menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan meningkatkan kualitas diri. Kepemimpinan yang baik dapat membawa organisasi menuju kesuksesan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk memanfaatkan kesempatan yang ada di organisasi kemahasiswaan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan meningkatkan kualitas diri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Kewirausahaan, para dosen pembimbing, serta organisasi Fokresi yang telah memberikan dukungan, arahan, dan kesempatan sehingga jurnal berjudul "Tantangan Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Fokresi" ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa, keluarga, dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik kepemimpinan di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

REFERENSI

- Tetti Eka Purnama, Zaky Farid Luthfi Tantangan Kepemimpinan Perempuan Minangkabau Di Nagari/Desa Sijunjung, Kabupaten Sijunjung Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKN
- Reny Yulianti, Dedi Dwi Putra, Pulus Diki Takanja Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin MADANI Jurnal Politik dan Sosial Masyarakat
- Ayu Fitriana, Cenni Perempuan Dan Kepemimpinan Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya