E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4062-4062
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Analisis Konstruksi Legitimasi Kepemimpinan dan Relasi Gender dalam Organisasi Mahasiswa Fakultas dengan Dominasi Pengurus Perempuan

Zhiland Arizky[1], Annisa Wahyu Azzahra[2], Hasna Afifah Kiswaningrum[3], Nabila Rakha Setyani[4], Riesya Khairunnisa Rosnandy[5], Qotrunnada Dwi Marsha[6], Rizki Annisa Ramadhani[7], Sri Maywati[8]

[1356] Badan Legislatif Mahasiswa, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Siliwangi
[247] Dewan Perwakilan Mahasiswa, Fakultas Kedokteran, Universitas Negeri Semarang
[8] Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Akademik, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Siliwangi
e-mail: blmfik@unsil.ac.id, dpmfkunnes@gmail.com, srimaywati@unsil.ac.id

Abstrak

Artikel ini menganalisis konstruksi legitimasi kepemimpinan dan relasi gender dalam organisasi mahasiswa fakultas yang secara kuantitatif didominasi oleh pengurus perempuan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivisme dan desain studi multikasus, penelitian ini membandingkan dua konteks organisasi yakni Ormawa FIK UNSIL dan LK-BSO FK UNNES. Data dikumpulkan melalui Focus Group Discussion (FGD) dan studi dokumen berupa AD/ART, kemudian dianalisis menggunakan Thematic Analysis dari Braun dan Clarke. Dua teori utama yang digunakan sebagai pisau analisis adalah Role Congruity Theory oleh Eagly dan Karau serta Gendered Organization Theory oleh Joan Acker, keduanya dibingkai dalam paradigma konstruktivisme sosial Berger dan Luckmann. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominasi kuantitatif perempuan dalam kepengurusan tidak secara otomatis menghasilkan legitimasi kepemimpinan yang setara di ruang-ruang politik kemahasiswaan tingkat universitas. Inkonsistenti antara representasi internal dan penerimaan eksternal ini mencerminkan mekanisme *gendering* yang bekerja di luar batas organisasi formal. Kedua kasus memperlihatkan pola legitimasi yang berbeda, di mana Ormawa FIK UNSIL menghadapi sentimen berbasis gender yang lebih eksplisit dari pihak-pihak eksternal, sementara LK-BSO FK UNNES mengalami toleransi gender asimetris di tingkat internal yang terbungkus dalam normalisasi informal, namun dalam beberapa evidensi juga mendapatkan tindakan diskriminatif oleh pihak-pihak eksternal. Artikel ini berargumen bahwa legitimasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa terkonstruksi secara berlapis, di mana faktor kelembagaan, modal sosial-politik, dan reproduksi norma gender di ruang informal memainkan peran yang sama besarnya dengan komposisi keanggotaan.
Kata kunci: *Legitimasi Kepemimpinan, Relasi Gender, Organisasi Mahasiswa.*

Abstract

This article examines the construction of leadership legitimacy and gender relations within faculty-level student organizations that are quantitatively dominated by female members. Employing a qualitative approach grounded in a constructivist paradigm and a multiple-case study design, the research compares two organizational contexts: the Student Organizations of the Faculty of Health Sciences at Universitas Siliwangi (Ormawa FIK UNSIL) and the Student Organizations and Semi-Autonomous Bodies of the Faculty of Medicine at Universitas Negeri Semarang (LK-BSO FK UNNES). Data were collected through Focus Group Discussions (FGDs) and document analysis of organizational constitutions and bylaws (AD/ART), and were analyzed using Braun and Clarke's Thematic Analysis. The study utilizes Role Congruity Theory by Eagly and Karau and Gendered Organization Theory by Joan Acker as its primary analytical frameworks, both situated within Berger and Luckmann's social constructivist perspective. The findings reveal that the quantitative dominance of women in organizational leadership does not automatically translate into equal leadership legitimacy within university-level student political spaces. The inconsistency between internal representation and external recognition reflects gendering mechanisms that operate beyond the boundaries of formal organizations. The two cases demonstrate distinct patterns of legitimacy construction. Ormawa FIK UNSIL encounters more explicit gender-based sentiments from external actors, whereas LK-BSO FK UNNES experiences asymmetrical gender tolerance within internal dynamics, often concealed through informal normalization, although similar forms of external discrimination are also evident. This article argues that the legitimacy of women's leadership in student organizations is constructed through multiple layers, in which institutional factors, socio-political capital, and the reproduction of gender norms within informal spaces play roles as significant as organizational composition itself.

Keywords : *Leadership Legitimacy, Gender Relations, Student Organizations.*

LATAR BELAKANG

Representasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa di Indonesia menunjukkan kecenderungan yang semakin menguat dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini sejalan dengan perkembangan kesetaraan gender secara lebih luas di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia menurun menjadi 0,447 pada tahun 2023, yang mengindikasikan perbaikan bertahap dalam kesetaraan gender di berbagai sektor kehidupan (BPS, 2024). Namun, penurunan angka agregat tersebut belum tentu mencerminkan transformasi struktural yang substantif, terutama dalam ruang-ruang politik kemahasiswaan di perguruan tinggi.

Fenomena yang menjadi landasan penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara representasi kuantitatif dan legitimasi kualitatif kepemimpinan perempuan. Dominasi perempuan secara statistik dalam komposisi pengurus organisasi mahasiswa tidak selalu diikuti oleh pengakuan dan penerimaan yang setara atas kepemimpinan perempuan, khususnya dalam forum-forum politik kemahasiswaan lintas fakultas. Kondisi ini ditemukan di dua konteks studi, yaitu Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Siliwangi (Ormawa FIK UNSIL) dan Lembaga Kemahasiswaan serta Badan Semi Otonom Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Semarang (LK-BSO FK UNNES).

Di FIK UNSIL, dominasi perempuan dalam kepengurusan organisasi terdokumentasi secara konsisten sepanjang tahun 2023 hingga 2026. Dari 1.264 mahasiswa aktif di FIK UNSIL, sebanyak 1.103 orang atau sekitar 87,3 persen adalah perempuan. Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FIK UNSIL pada tahun 2024, 2025, dan 2026 dijabat oleh perempuan, demikian pula Ketua Badan Legislatif Mahasiswa (BLM) FIK UNSIL pada tahun 2023, 2024, dan 2025. Pada tahun 2026, 34 dari 36 pengurus BLM FIK UNSIL adalah perempuan, dengan 5 dari 6 ketua fraksi juga perempuan. Kondisi serupa juga ditunjukkan oleh LK-BSO FK UNNES, di mana Ketua BEM FK UNNES dan Ketua DPM FK UNNES pada tahun 2025 dan 2026 dijabat oleh perempuan.

Meski demikian, dominasi kuantitatif tersebut tidak secara otomatis menciptakan legitimasi yang setara di ruang politik kemahasiswaan tingkat universitas. Sentimen negatif masih ditemukan dalam forum konsolidasi lintas fakultas, baik berupa pengucilan dari forum informal maupun penggunaan stereotip yang merendahkan kapasitas pemimpin perempuan. Fenomena ini relevan untuk dikaji karena mencerminkan mekanisme reproduksi ketidaksetaraan gender yang beroperasi justru di dalam ruang yang secara numerik sudah didominasi perempuan.

Secara konseptual, fenomena tersebut berkaitan dengan persoalan legitimasi kepemimpinan. Legitimasi dipahami sebagai persepsi atau asumsi umum bahwa tindakan suatu entitas dianggap dikehendaki, layak, atau sesuai dengan sistem norma, nilai, kepercayaan, dan definisi yang dikonstruksi secara sosial (Suchman, 1995). Dengan demikian, legitimasi tidak melekat secara otomatis pada posisi formal yang dimiliki seseorang, melainkan dibentuk melalui proses sosial yang melibatkan penilaian berbagai pihak. Dalam perspektif Weber (1922/1968), legitimasi dapat bersumber dari otoritas tradisional, karismatik, maupun legal-rasional. Ketiga bentuk legitimasi tersebut dapat ditemukan dalam organisasi mahasiswa, mulai dari legitimasi yang berasal dari aturan organisasi, kemampuan personal pemimpin, hingga kebiasaan dan pola kepemimpinan yang telah lama diterima oleh anggota organisasi.

Perkembangan studi legitimasi juga menunjukkan bahwa legitimasi bersifat relasional dan bergantung pada audiens yang memberikan penilaian (Deephouse et al., 2017). Seorang pemimpin dapat memperoleh legitimasi yang kuat di lingkungan internal organisasinya, tetapi belum tentu mendapatkan penerimaan yang sama dari komunitas eksternal. Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut tampak ketika pemimpin perempuan memperoleh kepercayaan penuh dari anggota organisasi di tingkat fakultas,

namun masih menghadapi resistensi atau stereotip dalam forum kemahasiswaan lintas fakultas. Temuan Gonzales et al. (2023) menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan gender memang dapat mendukung legitimasi kepemimpinan perempuan, tetapi perubahan tersebut membutuhkan proses rekonstruksi norma yang panjang dan tidak selalu berlangsung secara linear.

Persoalan legitimasi kepemimpinan perempuan juga dapat dijelaskan melalui Role Congruity Theory yang dikembangkan oleh Eagly dan Karau (2002). Teori ini menjelaskan bahwa masyarakat memiliki ekspektasi tertentu terhadap perempuan berdasarkan peran gender yang dilekatkan secara sosial. Ketika perempuan menempati posisi kepemimpinan yang secara stereotipal diasosiasikan dengan karakter maskulin, seperti tegas, dominan, dan berorientasi pada pencapaian, muncul inkongruensi antara peran gender dan peran kepemimpinan. Inkongruensi tersebut menghasilkan dua bentuk prasangka. Pertama, perempuan dianggap kurang sesuai dan kurang kompeten untuk menjadi pemimpin dibanding laki-laki. Kedua, ketika perempuan menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tegas dan dominan, mereka justru dinilai lebih negatif karena dianggap tidak sesuai dengan norma feminin yang diharapkan masyarakat (Eagly & Karau, 2002).

Konsekuensi dari kondisi tersebut adalah munculnya standar ganda terhadap pemimpin perempuan. Mereka dituntut menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kuat agar dianggap efektif, tetapi karakteristik yang sama sering kali mengurangi penerimaan sosial terhadap mereka. Temuan Triana et al. (2024) menunjukkan bahwa inkongruensi peran ini tidak hanya memengaruhi penilaian terhadap individu, tetapi juga terhadap institusi yang dipimpin perempuan. Bahkan ketika kinerja organisasi baik, keberadaan pemimpin perempuan masih dapat memunculkan penilaian yang lebih rendah dibanding organisasi yang dipimpin laki-laki. Dalam konteks kemahasiswaan, teori ini membantu menjelaskan mengapa pemimpin perempuan di FIK UNSIL dan FK UNNES tetap menghadapi sentimen marjinalisasi meskipun telah memperoleh legitimasi formal melalui mekanisme demokratis organisasi. Tremmel dan Wahl (2023) juga menegaskan bahwa stereotip mengenai kepemimpinan masih sangat kuat secara global, di mana figur pemimpin ideal masih lebih sering diasosiasikan dengan karakteristik maskulin.

Selain itu, fenomena tersebut dapat dipahami melalui Gendered Organization Theory yang dikembangkan oleh Acker (1990). Acker berargumen bahwa organisasi tidak pernah sepenuhnya netral terhadap gender karena struktur, aturan, simbol, dan interaksi sehari-hari di dalam organisasi mengandung asumsi-asumsi gender yang terus direproduksi. Melalui konsep *gendering processes*, Acker menjelaskan bahwa ketidaksetaraan gender diproduksi melalui pembagian kerja, konstruksi simbol, pola interaksi, pembentukan identitas individu, serta logika organisasi yang tampak netral namun sesungguhnya mengandung bias gender.

Dalam pengembangan teorinya, Acker (2006) memperkenalkan konsep *inequality regimes* untuk menjelaskan bagaimana ketidaksetaraan terus direproduksi melalui praktik-praktik organisasi yang sering kali tidak terlihat secara langsung. Proses-proses tersebut memungkinkan bias gender tetap bertahan bahkan ketika perempuan

telah berhasil menduduki posisi-posisi kepemimpinan formal. Clark-Saboda (2023) menunjukkan bahwa perempuan yang berada pada posisi puncak organisasi masih harus menghadapi norma pemimpin ideal yang secara implisit diasumsikan laki-laki. Sementara itu, Britton dan Logan (2008) menegaskan bahwa perubahan komposisi gender dalam organisasi tidak selalu diikuti perubahan budaya organisasi. Dengan kata lain, dominasi perempuan dalam jumlah tidak otomatis menghilangkan praktik dan norma yang mereproduksi ketidaksetaraan gender.

Penelitian tentang gender dan kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa di Indonesia telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Darusman et al. (2025) mengkaji isu gender dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa intra-kampus di Kota Tasikmalaya, sedangkan Farqi et al. (2023) menemukan bahwa kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan masih belum optimal karena kepemimpinan organisasi cenderung didominasi laki-laki. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji konstruksi legitimasi kepemimpinan perempuan dalam konteks organisasi yang secara numerik justru didominasi perempuan masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada representasi perempuan dalam kepemimpinan atau hambatan perempuan untuk mencapai posisi pemimpin, bukan pada bagaimana legitimasi mereka dikonstruksi setelah berhasil menduduki posisi tersebut.

Penelitian ini berangkat dari asumsi konstruktivis bahwa legitimasi kepemimpinan dan relasi gender merupakan realitas sosial yang dibentuk melalui interaksi, pengalaman, dan interpretasi para pelaku organisasi. Berger dan Luckmann (1966/1991) menjelaskan bahwa realitas sosial dikonstruksi melalui proses eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi yang berlangsung secara terus-menerus. Dalam konteks penelitian ini, norma mengenai pemimpin ideal dan persepsi terhadap kepemimpinan perempuan dipahami sebagai hasil konstruksi sosial yang telah terobjektivasi dan diterima sebagai sesuatu yang wajar oleh para pelaku organisasi. Oleh karena itu, pendekatan konstruktivisme memungkinkan penelitian ini menelaah bagaimana makna legitimasi kepemimpinan dan relasi gender dikonstruksikan oleh para pelaku organisasi dalam konteks Ormawa FIK UNSIL dan LK-BSO FK UNNES.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi legitimasi kepemimpinan dan relasi gender dalam organisasi mahasiswa yang secara kuantitatif didominasi pengurus perempuan, membandingkan pola yang muncul di dua konteks institusional yang berbeda, serta memetakan bagaimana mekanisme *gendering* beroperasi melampaui batas-batas formal organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, penelitian ini diarahkan untuk menjawab empat rumusan masalah: (1) Bagaimana legitimasi kepemimpinan dikonstruksikan dalam organisasi mahasiswa yang didominasi pengurus perempuan? (2) Bagaimana relasi gender dikonstruksikan dalam organisasi mahasiswa yang didominasi pengurus perempuan? (3) Bagaimana relasi gender memengaruhi proses legitimasi kepemimpinan dalam ruang-ruang politik kemahasiswaan? (4) Bagaimana persamaan dan perbedaan konstruksi legitimasi kepemimpinan pada Ormawa FIK UNSIL dan LK-BSO FK UNNES?

METODE

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivisme. Konstruktivisme dipilih karena penelitian ini berusaha memahami bagaimana para aktor sosial dalam organisasi mahasiswa mengonstruksi makna legitimasi kepemimpinan dan relasi gender dalam konteks kehidupan berorganisasi mereka. Sebagaimana ditekankan oleh Berger dan Luckmann (1966), realitas sosial yang menjadi fokus kajian ini merupakan produk konstruksi intersubjektif yang hanya dapat dipahami dari dalam, melalui eksplorasi mendalam terhadap makna dan interpretasi para pelaku.

Desain penelitian yang digunakan adalah Studi Multikasus (*Multiple Case Study*) dengan konfigurasi dua kasus antara Kasus 1 pada Ormawa FIK UNSIL dan Kasus 2 pada LK-BSO FK UNNES. Yin (2018) menjelaskan bahwa studi multikasus memungkinkan logika replikasi, di mana masing-masing kasus dapat memperlihatkan hasil yang serupa (replikasi literal) atau menghasilkan kontras yang dapat diprediksi berdasarkan teori (replikasi teoretis). Dalam penelitian ini, kedua kasus dipilih untuk menghasilkan kontras yang memperkaya pemahaman tentang konstruksi legitimasi dan relasi gender dalam konteks institusional yang berbeda.

Pemilihan dua kasus ini didasarkan pada pertimbangan *theoretical sampling*, keduanya berbagi karakteristik utama di mana kedua organisasi ini didominasi oleh pengurus perempuan secara kuantitatif, namun berada dalam konteks universitas yang berbeda (Universitas Siliwangi di Jawa Barat dan Universitas Negeri Semarang di Jawa Tengah), dengan tradisi politik kemahasiswaan yang juga berbeda.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama. Teknik pertama menggunakan Focus Group Discussion (FGD) dengan komposisi peserta yang dipilih secara purposif. FGD untuk Kasus 1 melibatkan Steering Committee BLM FIK UNSIL, sementara FGD untuk Kasus 2 melibatkan anggota Badan Pengurus Harian (BPH) DPM FK UNNES. Pemilihan informan dari unsur Steering Committee dan BPH didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan pelaku inti dalam pengambilan keputusan organisasi dan memiliki pengalaman serta pemahaman paling komprehensif dalam berinteraksi dengan forum-forum politik kemahasiswaan, baik internal maupun lintas fakultas.

FGD dipilih atas pertimbangan metodologis bahwa topik penelitian ini bersifat sosio-politis dan melibatkan dinamika kelompok yang menjadi bagian dari objek kajian itu sendiri. Diskusi kelompok memungkinkan munculnya narasi kolektif dan negosiasi makna antarpartisipan, yang secara epistemologis lebih sesuai dengan paradigma konstruktivisme dibandingkan wawancara individual (Morgan, 2019).

Selanjutnya, dilakukan studi dokumen terhadap Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Keluarga Mahasiswa FIK UNSIL dan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Keluarga Mahasiswa Fakultas Kedokteran UNNES. Dokumen-dokumen ini dikaji untuk memahami bagaimana dimensi gender dikodekan

secara normatif dalam landasan kelembagaan organisasi, serta untuk menilai sejauh mana konstruksi legitimasi yang ditemukan dalam FGD bersumber dari atau bertentangan dengan fondasi kelembagaan formal yang ada.

Analisis Data dan Kerangka Analitis

Analisis data menggunakan *Thematic Analysis* (TA) yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006, 2022). TA dipilih karena fleksibilitasnya untuk digunakan bersama berbagai posisi epistemologis, termasuk konstruktivisme sosial (Braun and Clarke, 2022). Braun dan Clarke (2006) menetapkan enam fase dalam proses analisis tematik: (1) familiarisasi dengan data melalui pembacaan dan pencatatan awal; (2) pembangkitan kode awal yang menangkap fitur-fitur penting dari data secara sistematis; (3) pencarian tema dengan cara mengelompokkan kode-kode terkait ke dalam tema potensial; (4) peninjauan tema untuk memastikan konsistensi dan kecocokan dengan dataset; (5) pendefinisian dan penamaan tema secara definitif; serta (6) penyusunan laporan analisis yang menjawab pertanyaan penelitian.

Proses analisis dalam penelitian ini bersifat induktif-teoritis di mana data dianalisis secara induktif untuk menemukan tema-tema yang muncul dari data itu sendiri, namun interpretasi atas tema tersebut dilakukan dalam kerangka teoritis *Role Congruity Theory* dan *Gendered Organization Theory*. Pendekatan refleksif yang diadvokasi oleh Braun dan Clarke (2022) dalam *Reflexive Thematic Analysis* diterapkan, dengan mengakui posisi peneliti sebagai aktor yang juga mengonstruksi makna dari data. Untuk analisis multikasus, digunakan logika lintas-kasus (*cross-case analysis*) yang direkomendasikan oleh Yin (2018) di mana setiap kasus pertama-tama dianalisis secara mandiri (*within-case analysis*), kemudian hasil analisis dari kedua kasus dibandingkan untuk mengidentifikasi pola konvergen dan divergen.

Kerangka analitis penelitian ini bertumpu pada tiga lapisan, yang mencakup: (1) paradigma konstruktivisme sebagai landasan epistemologis yang mengarahkan bagaimana data dimaknai; (2) *Role Congruity Theory* sebagai lensa untuk membaca mekanisme prasangka dan inkongruensi gender dalam penilaian terhadap pemimpin perempuan; serta (3) *Gendered Organization Theory* sebagai lensa untuk mengidentifikasi proses-proses gendering yang beroperasi dalam struktur, simbol, interaksi, dan identitas organisasi. Kombinasi dua teori dengan paradigma tunggal ini memungkinkan analisis yang menjangkau baik dimensi mikro (interaksi dan persepsi individual) maupun dimensi meso (struktur dan norma organisasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Legitimasi Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa dengan Dominasi Pengurus Perempuan

Kasus 1 Oleh Ormawa FIK UNSIL

Data FGD dari *Steering Committee* BLM FIK UNSIL mengungkapkan pola legitimasi yang bersifat bifurkasi, di mana legitimasi kepemimpinan perempuan mendapat pengakuan penuh secara internal, namun menghadapi kontestasi di ruang-ruang politik kemahasiswaan yang lebih luas. Secara internal, kepemimpinan perempuan sudah menjadi norma yang diterima dan diinternalisasikan dengan baik. Hal ini tidak lepas dari komposisi demografis Kema FIK UNSIL yang sangat didominasi perempuan, sehingga kepemimpinan perempuan merupakan representasi yang paling logis dari basis konstituennya.

Landasan kelembagaan turut memperkuat legitimasi ini. Dalam AD/ART Kema FIK UNSIL pada BAB III tentang Landasan dan Tujuan, Pasal 6 ayat (2), menyebutkan bahwa organisasi "didasarkan pada realitas sosial mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Siliwangi sebagai keluarga mahasiswa dengan karakteristik dan dinamika interaksi sosial tertentu." Klausul ini, meski tidak secara eksplisit menyebut gender, namun memberikan fondasi normatif bagi pengakuan terhadap realitas sosial dominasi perempuan di FIK. Studi dokumen menunjukkan bahwa AD/ART tidak memuat pembatasan berbasis gender terhadap akses kepemimpinan, sehingga secara kelembagaan formal, legitimasi kepemimpinan perempuan sudah terjamin.

Namun, dalam ruang-ruang politik kemahasiswaan tingkat universitas, konstruksi legitimasi tersebut menghadapi tantangan. Data FGD menggambarkan berbagai peristiwa yang mencerminkan inkongruensi peran dalam pengertian Eagly dan Karau (2002), di mana Pimpinan Ormawa FIK sering mendapatkan pengucilan akibat adanya keluhan perihal kedisiplinan waktu dan konsistensi dalam forum konsolidasi tingkat universitas yang dinilai berjalan tidak sehat. Hal ini kemudian ditafsirkan sebagai refleksi dari stereotip bahwa perempuan kurang serius dalam komitmen politik atas keluhan yang dilayangkan oleh Pimpinan Ormawa FIK. Terdapat pula kasus di mana seorang Pimpinan Ormawa lain di Universitas Siliwangi secara eksplisit meminta agar yang menghadiri forum adalah laki-laki, yang ditujukan langsung kepada Ketua BEM FIK 2026 yang merupakan seorang perempuan. Ini merupakan ekspresi langsung dari prasangka berbasis inkongruensi peran yang diprediksi oleh *Role Congruity Theory*.

Peristiwa paling signifikan yang terungkap dalam FGD adalah terdapat dugaan atas adanya konsolidasi Pimpinan Ormawa UNSIL yang mengekslusikan Pimpinan Ormawa FIK, terdapat *statement* bahwa kandidat rektor perempuan yang berasal dari FIK dianggap tidak layak menjadi pimpinan universitas, yang muncul dalam forum konsolidasi saat masa transisi pergantian Rektor UNSIL. Kejadian ini telah melampaui konteks kemahasiswaan dan mulai masuk ke dalam ruang politik akademik yang lebih luas, yang kemudian memunculkan tafsiran bahwa inkongruensi peran ini tidak hanya beroperasi di tingkat mahasiswa tetapi juga di tingkat birokrasi perguruan tinggi.

Kondisi ini selaras dengan temuan Triana et al. (2024) bahwa *gender-leader role incongruity* tidak hanya memengaruhi evaluasi individual terhadap pemimpin

perempuan, tetapi juga evaluasi terhadap organisasi yang dipimpin perempuan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, Ormawa FIK UNSIL sebagai unit organisasi yang kepemimpinannya didominasi perempuan turut menanggung beban legitimasi yang lebih berat dibandingkan unit-unit yang dipimpin laki-laki.

Situasi semakin kompleks ketika faktor senioritas turut menjadi temuan. Data FGD mengungkapkan bahwa Ketua BEM FIK 2025 yang merupakan seorang perempuan adalah mahasiswa dengan satu tahun angkatan lebih muda dari 13 pimpinan Ormawa lainnya di UNSIL, yang diduga memengaruhi dinamika legitimasi dalam forum konsolidasi. Dalam kerangka *Gendered Organization Theory* oleh Acker (2006), ini merupakan contoh bagaimana "*inequality regimes*" beroperasi secara interseksional, di mana gender dan tahun angkatan berinteraksi untuk membentuk posisi sosial dalam hierarki informal politik kemahasiswaan.

Meskipun demikian, pada periodisasi tahun 2026, BEM FIK UNSIL dan BLM FIK UNSIL dengan sinergis mencoba untuk menabrak stigma dan persoalan yang telah diuraikan sebelumnya. Di tahun periode berjalan, Ketua BLM FIK UNSIL dan Ketua BEM FIK UNSIL dapat memberikan pandangan dan penyikapan yang lebih tegas dalam forum-forum universitas meskipun fenomena diskriminatif tetap terjadi. Ketegasan tersebut telah tertuangkan pula dalam beberapa *Press Release* BLM FIK UNSIL dan BEM FIK UNSIL atas polemik dan dinamika yang terjadi.

Kasus 2 Oleh LK-BSO FK UNNES

Kasus LK-BSO FK UNNES memperlihatkan pola yang bilamana ditinjau secara permukaan cenderung lebih setara. Data FGD dari BPH DPM FK UNNES menunjukkan bahwa secara formal, tidak ada hambatan berbasis gender dalam akses kepemimpinan. AD/ART Keluarga Mahasiswa FK UNNES (KM FK UNNES) tidak memuat klausul yang membatasi perempuan untuk menjadi pemimpin, dan nilai-nilai persamaan kesempatan tampak sudah terinternalisasi di kalangan mahasiswa umum. Pimpinan DPM FK UNNES juga menegaskan dalam FGD bahwa di lingkungan organisasi mereka, suara perempuan dan laki-laki diperlakukan setara dalam konteks proses penjaringan aspirasi.

Dalam forum rapat pimpinan se-UNNES, KM FK UNNES dipandang sebagai figur kredibel, dengan Pimpinan FK UNNES yang berani mengambil posisi dan memberikan pandangan serta penyikapan dalam forum tersebut. Selain itu, Ketua BEM FK UNNES yang merupakan perempuan berhasil menampilkan kepemimpinan yang visibel di ruang publik, termasuk dalam aksi demonstrasi, sehingga legitimasi kepemimpinan perempuan relatif terkonfirmasi.

Namun, sama halnya dengan yang dialami oleh Ormawa FIK UNSIL, LK-BSO FK UNNES juga beberapa kali mengalami deligitimasi peran pemimpin perempuan dalam bentuk diskriminasi yang termanifestasi melalui dinamika komunikasi organisasi. Hasil FGD menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya atensi terhadap pendapat yang disampaikan, kuatnya posisi masing-masing pihak dalam diskusi, serta belum optimalnya praktik penyimakan terhadap argumentasi yang berkembang. Sehingga pandangan yang disampaikan oleh pemimpin perempuan kurang memperoleh perhatian

dan memerlukan pengulangan untuk mendapatkan respons atau tidak segera diakomodasi dalam forum.

Selain dalam forum-forum tingkat universitas, LK-BSO FK UNNES juga menghadapi tantangan yang berasal dari mitra vertikal di fakultas, di mana terdapat intervensi pihak birokrat yang menunjukkan preferensi untuk pemimpin laki-laki dalam konteks tertentu, terutama di tingkat himpunan. Meski hal ini tidak secara langsung memengaruhi legitimasi pimpinan di tingkat fakultas, hal ini menunjukkan bahwa konstruksi *gendered* tentang pemimpin ideal juga beroperasi di tingkat birokrasi akademik, konsisten dengan analisis Clark-Saboda (2023) tentang norma pekerja ideal yang maskulin.

Selain itu, data FGD juga mengungkapkan proses-proses *gendering* yang beroperasi secara laten di tingkat mikro organisasi. Terdapat toleransi asimetris yang diberlakukan kepada anggota laki-laki, di mana pelanggaran terhadap tanggung jawab organisasi, seperti ketidakhadiran dalam rapat yang berulang, ditoleransi lebih mudah untuk laki-laki dengan justifikasi berbasis gender, sementara pelanggaran serupa oleh perempuan berujung pada sanksi formal. Namun hal ini ditegaskan bahwa sifatnya hanya pada skala mikro manajerial organisasi dan tidak menjadi penghambat operasional, tidak pula memunculkan citra negatif pada publik serta tudingan patriarkis terhadap organisasi.

Dalam perspektif Gendered Organization Theory, toleransi asimetris ini merupakan contoh dari "*invisible processes*" atau proses-proses tak kasat mata yang diidentifikasi oleh Acker (1990). Meski tidak tertuang dalam aturan formal dan tidak diakui sebagai diskriminasi oleh para pelakunya, praktik ini secara sistematis mereproduksi norma yang menempatkan laki-laki dalam posisi yang lebih longgar dalam kepatuhan terhadap standar organisasi. Candaan-candaan yang cenderung seksis juga masih beredar dalam forum internal juga merupakan bentuk "simbolik *gendering*" yang diprediksi oleh Acker (1990) bahwa melalui simbol dan humor, hierarki gender direproduksi dan dinaturalisasi.

Yang paling menarik adalah bahwa justru di lingkungan yang mayoritas perempuan, kadang perempuan sendiri yang menciptakan relasi gender yang tidak setara. Fenomena ini dijelaskan oleh konsep internalisasi dalam teori konstruktivisme Berger dan Luckmann (1966) di mana norma gender yang sudah terobjektivasi diserap oleh individu sebagai realitas yang wajar, sehingga bahkan perempuan sendiri dapat mereproduksi norma-norma yang menempatkan mereka dalam posisi subordinat atau melemahkan legitimasi sesama perempuan.

Relasi Gender dalam Organisasi Mahasiswa dengan Dominasi Pengurus Perempuan

Kasus 1 Oleh Ormawa FIK UNSIL

Data FGD dari Ormawa FIK UNSIL menggambarkan relasi gender internal yang secara umum dinilai sehat dan sinergis oleh para partisipan. Dukungan antar-gender berlangsung secara timbal balik tanpa pembedaan berbasis gender, dan kondisi ini terjaga konsisten dari tahun ke tahun. Hal ini sebagian besar dijelaskan oleh faktor

sosiokultural di mana proporsi perempuan yang sangat tinggi (87,3% dari total mahasiswa aktif) telah menjadikan dominasi kepemimpinan perempuan sebagai norma yang terinternalisasi, sehingga kepemimpinan perempuan tidak lagi dipersepsikan sebagai anomali yang perlu dipersoalkan.

Salah satu praktik kultural yang menjadi adalah tradisi kepemimpinan angkatan adalah penggunaan pasangan simbolik "Abah" (laki-laki) dan "Ambu" (perempuan) yang digunakan untuk mencerminkan model kepemimpinan berbagi yang berimbang. Praktik ini berfungsi sebagai mekanisme reproduksi norma kesetaraan gender yang beroperasi di luar struktur formal organisasi, dan sejalan pula dengan analisis oleh Acker (1990) bahwa *gendering processes* dapat beroperasi di berbagai tingkatan, termasuk dalam simbol dan identitas.

Namun, relasi gender internal yang sehat ini tidak sepenuhnya menginsulasi Kema FIK UNSIL dari mekanisme *gendering* yang datang dari luar. Fakta bahwa Ketua BEM FIK UNSIL adalah satu-satunya pimpinan perempuan tingkat fakultas yang mencakup BEM dan BLM dari 7 fakultas di UNSIL pada tahun 2026 menunjukkan bahwa relasi gender yang sehat secara internal tidak secara otomatis mengubah norma gender di ekosistem politik kemahasiswaan yang lebih luas lagi.

Kasus 2 Oleh LK-BSO FK UNNES

Di LK-BSO FK UNNES, relasi gender menampilkan kontradiksi yang lebih eksplisit antara tataran formal dan informal. Secara formal, nilai-nilai kesetaraan sudah terinstitusionalisasi dengan baik, tidak ada kebijakan yang membedakan perlakuan berdasarkan gender, dan dalam proses deliberatif seperti penjaringan aspirasi, suara perempuan dan laki-laki mendapatkan porsi yang setara.

Namun di tataran informal, terdapat temuan yang menyoriti terjadinya asimetri pada relasi gender di lingkup fakultas. Toleransi lebih besar diberikan kepada anggota laki-laki yang melanggar komitmen organisasi, didorong oleh stereotip yang dinaturalisasi melalui ungkapan "namanya juga cowok." Dalam kerangka Acker (2006), ini adalah mekanisme "*inequality regime*" yang beroperasi melalui interaksi informal, di mana hierarki gender diproduksi dan dipertahankan melalui pola interaksi informal yang dilakukan secara konsisten dan berulang.

Lebih lanjut, candaan seksis juga masih beredar dalam forum internal, yang dalam hal ini dapat mencerminkan apa yang oleh Acker (1990) disebut sebagai *gendering* melalui simbol, di mana representasi yang merendahkan laki-laki (melalui candaan "yang bisa dari laki-laki dipegang hanya alat kelaminnya saja, tidak dengan omongannya") seolah bersifat ringan dan tidak berdampak, namun sesungguhnya mereproduksi stereotip tentang karakteristik intrinsik laki-laki dan perempuan yang pada akhirnya dapat membenarkan perlakuan berbeda. Ini adalah contoh bagaimana relasi gender dalam organisasi direproduksi melalui praktik-praktik mikro yang tidak selalu terlihat sebagai masalah gender oleh para pelakunya.

Fenomena normalisasi ketidakhadiran laki-laki dengan alasan gender ini juga selaras dengan apa yang diidentifikasi oleh peneliti gender mikropolitik sebagai *microaggressions* berbasis gender (Galea et al., 2020) di mana tindakan-tindakan kecil

yang tampak tidak berbahaya secara individual namun secara kumulatif membangun lingkungan yang menempatkan satu kelompok gender dalam posisi yang lebih istimewa.

Politik Kampus sebagai Ruang Produksi dan Reproduksi Legitimasi
Kasus 1 Oleh Ormawa FIK UNSIL

Data FGD dari Ormawa FIK UNSIL menggambarkan bahwa ruang-ruang politik kemahasiswaan di tingkat universitas berfungsi sebagai arena di mana legitimasi kepemimpinan diproduksi dan dikontestasi secara aktif. Forum konsolidasi, forum musyawarah mahasiswa, dan forum diplomasi lainnya adalah ruang-ruang di mana modal sosial dan kapasitas politis suatu fakultas diukur dan diakui oleh pelaku organisasi dari fakultas lain. Dalam ruang-ruang inilah Ormawa FIK UNSIL mengalami pengalaman marjinalitas.

Pengucilan dari forum informal konsolidasi pada masa kekosongan Ketua BEM UNSIL Tahun 2025 dan 2026 merupakan indikator dari adanya delegitimasi yang dialami Ormawa FIK UNSIL. Ketidakikutsertaan Ormawa FIK UNSIL dalam forum-forum tersebut, yang dugaan penyebabnya belum dipastikan, mencerminkan posisi Ormawa FIK UNSIL dalam hierarki informal politik kemahasiswaan UNSIL. Dalam perspektif Gendered Organization Theory, hierarki informal ini merupakan bentuk "*gendering*" yang beroperasi melalui praktik eksklusi, di mana pimpinan yang mewakili *base of support* yang didominasi perempuan secara sistematis ditempatkan di luar lingkaran inti pengambil keputusan.

Konsekuensi dari eksklusi ini bersifat kumulatif. Kurangnya keterlibatan dalam forum-forum informal berarti berkurangnya akses terhadap informasi strategis, lemahnya pembangunan koalisi, dan minimnya kesempatan untuk membangun modal sosial-politis yang diperlukan dalam negosiasi-negosiasi kepentingan. Ini menciptakan lingkaran tertutup di mana Ormawa FIK UNSIL terus mengalami marginalisasi bukan karena kapasitas yang lebih rendah, melainkan karena mekanisme eksklusi yang bersifat struktural.

Diasumsikan pula bahwa Ormawa FIK UNSIL yang pernah mengalami kekosongan Bakal Calon Ketua BEM FIK UNSIL selama dua tahun berturut-turut ini dilatarbelakangi atas adanya persoalan regenerasi yang sebagiannya diduga terkait dengan persepsi negatif tentang kepemimpinan perempuan di lingkup universitas. Ketika calon pemimpin menyaksikan bahwa kepemimpinan perempuan menghadapi resistensi dan marginalisasi di forum-forum eksternal, berkurang pula semangat dan ketertarikan untuk mengambil posisi kepemimpinan, yang pada akhirnya memperparah masalah regenerasi.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pimpinan Ormawa FIK UNSIL periodisasi tahun 2026 untuk memitigasi fenomena ini supaya tidak terjadi kembali di periodisasi tahun kedepan ialah dengan mencoba menjamah figur pimpinan perempuan dari fakultas lain dengan skala yang tidak hanya terbatas pada “representasi fakultas” seperti Ketua atau Ketua Umum, tetapi melalui wakil dan/atau posisi strategi lainnya, baik secara informal personal maupun secara formal kelembagaan.

Kasus 2 Oleh LK-BSO FK UNNES

Konteks politik kemahasiswaan di LK-BSO FK UNNES memperlihatkan dinamika yang berbeda. KM FK UNNES dipandang sebagai figur yang cukup diperhitungkan dalam forum-forum lintas fakultas di UNNES, dan pimpinannya mampu memberikan dampak politis yang terasa bahkan oleh pimpinan dari fakultas lain. Ini menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan LK-BSO FK UNNES di ruang eksternal relatif lebih solid dibandingkan Ormawa FIK UNSIL.

Pada tingkat internal KM FK UNNES, tantangan yang muncul lebih banyak berkaitan dengan dinamika komunikasi organisasi, ego sektoral, serta rendahnya kualitas penyimakan dalam forum diskusi. Namun, ketika berinteraksi dalam ruang politik kemahasiswaan yang lebih luas pada tingkat universitas (KM UNNES Raya), BPH DPM KM FK UNNES mengungkapkan bahwa pemimpin perempuan terkadang masih menghadapi tantangan dalam memperoleh pengakuan yang setara. Pendapat yang disampaikan perempuan terkadang kurang memperoleh perhatian yang sama, cenderung ditempatkan sebagai pertimbangan sekunder, atau tidak mendapatkan tindak lanjut yang memadai dibandingkan pendapat yang disampaikan oleh pimpinan laki-laki. Selain itu, terdapat pengalaman di mana komitmen dan kesepakatan yang telah dibangun kurang dihargai atau tidak ditindaklanjuti secara serius.

Namun, kompleksitas dan ranah politis ini hadir karena UNNES menggunakan sistem Pemilihan Umum Raya (PEMIRA) dan karena organisasi kemahasiswaan di sana sudah terafiliasi dengan organisasi eksternal (organisasi mahasiswa berbasis ideologi atau keagamaan). Sistem PEMIRA memperkenalkan dimensi kompetisi elektoral yang secara langsung mempengaruhi konstruksi legitimasi, di mana pemimpin yang terpilih melalui PEMIRA mendapatkan legitimasi prosedural yang kuat, tetapi juga harus berhadapan dengan dinamika faksionalisme yang melekat pada sistem kompetisi elektoral. Fakta bahwa beberapa Himpunan Mahasiswa di FK UNNES masih menghadapi aklamasi dalam PEMIRA menunjukkan adanya hambatan dalam kompetisi yang belum sepenuhnya dapat diatribusikan hanya pada faktor gender.

Intervensi oleh pihak birokrat yang memiliki preferensi pemimpin laki-laki di tingkat himpunan merupakan temuan yang signifikan pula dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa mekanisme *gendering* dalam pilihan pemimpin tidak hanya beroperasi secara horizontal di antara mahasiswa, tetapi juga secara vertikal dari pihak birokrasi akademik. Dalam perspektif *Role Congruity Theory*, preferensi birokrat untuk pemimpin laki-laki mencerminkan internalisasi inkongruensi peran pada tingkat institusional, posisi kepemimpinan himpunan secara implisit diasosiasikan dengan identitas maskulin oleh birokrat akademik

Analisis Komparatif terhadap Konstruksi Legitimasi dan Relasi Gender pada Kedua Kasus

Analisis komparatif antara dua kasus mengungkapkan pola-pola yang menarik baik dalam kesamaan maupun perbedaannya. Pada tataran kesamaan, kedua kasus memperlihatkan legitimasi formal yang sudah terjamin melalui AD/ART yang tidak diskriminatif, dominasi kuantitatif perempuan yang tidak secara otomatis menghasilkan

legitimasi setara di forum lintas organisasi, serta hadirnya mekanisme *gendering* yang beroperasi melalui praktik-praktik informal dan interaksi sehari-hari.

Perbedaan yang paling mencolok terletak pada ranah dan intensitas tantangan legitimasi. Di Ormawa FIK UNSIL, tantangan utama datang dari eksternal dan bersifat lebih eksplisit: masih terdapat sentimen dari aktor eksternal, pengucilan dari forum informal, dan stereotip yang tervokalisasi secara langsung. Sedangkan di LK-BSO FK UNNES, tantangan utamanya lebih kompleks dan justru beroperasi dari dalam melalui toleransi asimetris dalam ranah internal, normalisasi candaan seksis, dan intervensi birokrasi yang selektif. Ditambah dengan adanya beberapa evidensi yang menunjukkan tindakan diskriminatif yang diarahkan kepada representatif LK-BSO FK UNNES.

Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh dua faktor kontekstual. Pertama, pada modal sosial-politis di mna LK-BSO FK UNNES memiliki tradisi politik kemahasiswaan yang lebih panjang dan afiliasi organisasi eksternal yang memberikan jaringan lebih luas, sehingga legitimasi eksternalnya lebih kokoh secara politis, meskipun dalam beberapa evidensi, pemimpin perempuan seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif. Sedangkan Ormawa FIK UNSIL berada dalam posisi yang lebih rentan secara politis di tingkat universitas karena basis konstituennya yang sangat feminin diasosiasikan dengan identitas yang kurang "serius" dalam konteks politik kemahasiswaan yang bermaskulinitas. Kedua, pada tingkat visibilitas *gendering*, di mana pada Ornawa FIK UNSIL, *gendering* ini lebih terlihat karena bentuknya yang eksplisit, sementara di LK-BSO FK UNNES, *gendering* beroperasi lebih laten melalui pratik-praktik yang tidak langsung dikonstruksi sebagai masalah gender oleh pelakunya, serta terdapatnya evidensi akan diskredit gender yang cenderung lebih pasif ketimbang yang dialami oleh Ormawa FIK UNSIL.

Temuan ini relevan dengan argumen Acker (1990) bahwa *gendering* dalam organisasi sering kali lebih efektif justru ketika beroperasi secara tidak kasat mata. Di LK-BSO FK UNNES, justru karena kesetaraan formal sudah dicapai, proses-proses *gendering* yang tersisa beroperasi di tingkat yang lebih sulit dideteksi dan, karenanya, lebih sulit untuk ditantang dan diubah.

Secara teoritik, kedua kasus ini bersama-sama menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan perempuan tidak dapat dipahami semata-mata sebagai fungsi dari representasi numerik atau kebijakan formal. Legitimasi adalah konstruksi sosial yang terus-menerus diproduksi dan dikontestasi melalui interaksi dalam ruang-ruang formal dan informal, dipengaruhi oleh modal sosial-politis, tradisi organisasional, dan mekanisme *gendering* yang beroperasi di berbagai level secara bersamaan.

SIMPULAN

Kesimpulan

1. Legitimasi kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa yang didominasi perempuan dibangun secara berlapis. Legitimasi ini diakui sepenuhnya di ranah internal karena didukung oleh aturan dasar organisasi dan mayoritas anggota perempuan. Namun, kepemimpinan tersebut tetap mendapat penolakan di ruang politik tingkat universitas karena adanya prasangka mengenai kesesuaian peran gender.

2. Relasi gender secara formal dibangun dengan setara dan saling mendukung di dalam lingkungan organisasi. Akan tetapi, pada ranah informal masih terdapat ketidaksetaraan tersembunyi yang ditunjukkan melalui toleransi berlebih terhadap pelanggaran anggota laki-laki serta kebiasaan melontarkan candaan seksis.
3. Relasi gender secara langsung memengaruhi proses pengakuan kepemimpinan melalui mekanisme pengucilan struktural di ranah politik kampus. Dominasi perempuan di dalam organisasi tidak secara otomatis mengubah kebiasaan maskulin pada forum lintas fakultas, sehingga pemimpin perempuan sering dijauhkan dari akses informasi strategis dan ruang pengambilan keputusan di tingkat universitas.
4. Persamaan dari kedua kasus adalah adanya jaminan kesetaraan pada aturan tertulis namun sama-sama kesulitan mendapat pengakuan setara di luar organisasi. Perbedaan kedua kasus tampak pada sumber masalahnya. Organisasi mahasiswa di Universitas Siliwangi mendapat penolakan dan pengucilan secara langsung dari pimpinan organisasi luar, sementara organisasi di Universitas Negeri Semarang menghadapi tantangan dari dalam berupa normalisasi ketidaksetaraan informal serta intervensi dari birokrat kampus.

Saran

1. Pengurus organisasi disarankan untuk merumuskan strategi komunikasi lintas fakultas guna mematahkan prasangka peran gender di tingkat universitas, dan peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas program edukasi kesetaraan gender dalam mengubah persepsi mahasiswa di lingkungan kampus secara luas.
2. Pengurus organisasi disarankan untuk menerapkan aturan disiplin internal secara tegas guna menghilangkan kebiasaan toleransi asimetris dan candaan seksis, dan pembaca disarankan untuk mencari pendekatan paling tepat dalam mengubah budaya informal yang melanggengkan ketidaksetaraan tersebut.
3. Pengurus organisasi disarankan untuk aktif membangun aliansi politik dengan pemimpin fakultas lain guna menembus ruang pengucilan struktural, dan peneliti masa depan disarankan untuk menganalisis pola jaringan politik kampus guna menemukan celah pemberdayaan bagi pemimpin perempuan yang terpinggirkan.
4. Pengurus organisasi disarankan untuk menjalin diskusi terbuka dengan birokrat kampus guna mencegah intervensi pemilihan pemimpin yang bias gender, dan peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti dampak langsung campur tangan pejabat kampus terhadap hambatan regenerasi kepemimpinan mahasiswa perempuan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender and Society, 4(2), 139-158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. Gender and Society, 20(4), 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499

Aini, N. N., Afifah, N., dan Ayu, D. (2021). Kesetaraan gender dalam lingkup organisasi pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2021. Jurnal Ilmiah Psikologi dan Terapan, 1(2), 31-40.

Antasari, R. R., Nilawati, N., Adib, H. S., Sari, R. K., dan Sobari, D. (2022). Gender mainstreaming problems in student organizations at Islamic religious colleges. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(2), 2161-2172. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1402

Berger, P. L. and Luckmann, T. (1966). The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge. Doubleday.

BPS (Badan Pusat Statistik). (2024). Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia mengalami penurunan yang signifikan menjadi 0,447, menunjukkan perbaikan yang stabil dalam kesetaraan gender. BPS. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2387

Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Braun, V. and Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. Qualitative Psychology, 9(1), 3-26. https://doi.org/10.1037/qup0000196

Britton, D. M. and Logan, L. (2008). Gendered organizations: Progress and prospects. Sociology Compass, 2(1), 107-121. https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x

Clark-Saboda, D. (2023). Revisiting Acker's gendered organizational theory: What women overcome to stay in the superintendency. Frontiers in Education, 8. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1160225

Darusman, Y., Nurlaila, N., Mumu, M., Hamdan, A., Megantara, B. D. N., dan Aulia, A. (2025). Gender and leadership issues (a study on student organizations in higher education in Tasikmalaya City). JETL (Journal of Education, Teaching and Learning), 10(1). https://doi.org/10.26737/jetl.v10i1.6924

Deephouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P., and Suchman, M. C. (2017). Organizational legitimacy: Six key questions. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (Eds.), The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism (2nd ed., pp. 27-54). SAGE.

Destianti, K. dan Afrizal, S. (2024). Eksistensi kepemimpinan perempuan di organisasi kampus. Edusociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi, 7(1), 98-106.

Du, X., Feng, F., and Lv, W. (2022). Bibliometric overview of organizational legitimacy research. SAGE Open, 12(2). https://doi.org/10.1177/21582440221099524

Eagly, A. H. and Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109(3), 573-598. https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573

Farqi, A. et al. (2023). Penerapan kesetaraan gender pada organisasi mahasiswa (BEM) di perguruan tinggi. Jurnal Sosiologi, 5(2), 2441-2455.

Febriana, E. W. K. (2023). Analysis of gender equality in student organizational leadership. Jurnal Pendidikan, 5(2), 2441-2455.

Galea, N., Powell, A., Loosemore, M., and Chappell, L. (2020). The gendered dimensions of informal institutions in the Australian construction industry. Gender, Work and Organization, 27(6), 1214-1231. https://doi.org/10.1111/gwao.12433

Gonzales, A. B., Martin, F., and Miotto, G. (2023). Achieving legitimacy through gender equality policies. SAGE Open, June, 1-13. https://doi.org/10.1177/21582440231172953

Komnas Perempuan. (2025). Catatan Tahunan (Catahu) 2024: Menata data, menajamkan arah: Refleksi pendokumentasian dan tren kasus kekerasan terhadap perempuan 2024. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan.

Morgan, D. L. (2019). Basic and advanced focus groups. SAGE.

Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. Academy of Management Review, 20(3), 571-610. https://doi.org/10.2307/258788

Triana, M. del C., Song, R., Um, C. T., and Huang, L. (2024). Stereotypical perception in management: A review and expansion of role congruity theory. Journal of Management, 50(3). https://doi.org/10.1177/01492063231180836

Tremmel, M. and Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. Frontiers in Psychology, 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258

UNDP Indonesia. (2021). Gender equality and social inclusion strategy UNDP Indonesia 2021-2025. United Nations Development Programme. https://www.undp.org/indonesia/publications/gender-equality-and-social-inclusion-strategy-undp-indonesia-2021-2025-0

Weber, M. (1968). Economy and society: An outline of interpretive sociology (G. Roth and C. Wittich, Eds.). University of California Press. (Original work published 1922)

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE.