

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan tidak hanya bergantung pada kebijakan formal yang diterapkan, tetapi juga pada interaksi sosial yang terjadi dalam organisasi tersebut. Teori Mead tentang mind (pikiran), self (diri) dan society (masyarakat) memberikan kerangka yang jelas untuk memahami bagaimana perempuan mengkonstruksi identitas kepemimpinannya, serta bagaimana interaksi sosial dalam organisasi dapat memperkuat atau menghambat partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi.

#### **1. Aspek Akses: Pembentukan Identitas Perempuan dalam Organisasi**

Pembentukan identitas perempuan dalam organisasi kemahasiswaan diawali dengan proses internalisasi melalui interaksi sosial. Dalam teori Mead, konsep Mind (pikiran), menggambarkan bagaimana perempuan mengkonstruksi pemikiran tentang pentingnya partisipasi dalam organisasi. Melalui Self (diri), perempuan mulai membangun identitas mereka sebagai pemimpin, yang terbentuk dari peran sosial yang mereka internalisasikan dalam interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Sedangkan Society (masyarakat), meskipun organisasi mahasiswa dapat mendukung kesetaraan gender, norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut masih dapat

memengaruhi seberapa besar akses yang dimiliki perempuan untuk memainkan peran dalam pengambilan keputusan.

## 2. Aspek Kontrol: Pengambilan Keputusan dan Dominasi Gender dalam Organisasi

Dalam hal kontrol, perempuan menghadapi tantangan dalam memperoleh kewenangan dalam pengambilan keputusan. Meskipun teori Mead menyatakan bahwa melalui interaksi sosial perempuan dapat membangun kapasitas berpikir strategis, perempuan sering kali terhambat oleh stereotip gender yang menganggap mereka kurang rasional dalam pengambilan keputusan. Proses pembentukan identitas dalam Self (diri) memberikan gambaran bagaimana perempuan dapat memperkuat posisi mereka dalam pengambilan keputusan dengan semakin menginternalisasi peran mereka sebagai pemimpin.

Namun, norma-norma sosial dalam organisasi yang masih didominasi oleh laki-laki menunjukkan adanya kesenjangan penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan, yang mempengaruhi legitimasi mereka dalam mengambil keputusan penting.

## 3. Aspek Manfaat dalam Organisasi Kemahasiswaan

Melalui Mind (pikiran), perempuan mengembangkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan analisis yang meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil keputusan. Proses internalisasi nilai-nilai ini

memperkaya perempuan dengan keterampilan yang penting dalam dunia profesional. Dalam hal Self (diri), semakin banyak perempuan yang mengembangkan identitas kepemimpinan yang lebih percaya diri, yang pada gilirannya memperkaya organisasi dengan perspektif yang lebih inklusif. Sementara itu, dari segi Society (masyarakat), kehadiran perempuan dalam organisasi menghadirkan dinamika sosial yang lebih berkeadilan, di mana pengambilan keputusan menjadi lebih beragam dan berbasis gender.

#### 4. Aspek Partisipasi dalam Organisasi Kemahasiswaan

Keterlibatan perempuan dalam organisasi kemahasiswaan merupakan indikator penting untuk mengukur sejauh mana kesetaraan gender telah tercapai. Dengan semakin banyaknya perempuan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dan menduduki posisi strategis, struktur sosial dalam organisasi mulai berubah.

Teori Mead mengemukakan bahwa melalui partisipasi tersebut, perempuan tidak hanya mengubah dirinya sendiri, tetapi juga mengubah norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Meskipun masih terdapat tantangan, seperti hambatan struktural atau persepsi negatif terhadap kemampuan perempuan, semakin banyak perempuan yang terlibat dalam pengambilan keputusan, semakin kuat posisinya dalam organisasi.

Hal ini memberikan kontribusi terhadap perubahan budaya organisasi, di mana kepemimpinan perempuan tidak lagi dianggap luar biasa, tetapi menjadi sesuatu yang alami dan setara dengan kepemimpinan laki-laki.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan dapat dicapai melalui perubahan pola pikir, identitas, dan struktur sosial yang terjadi dalam organisasi tersebut. yang masih didominasi oleh laki-laki menunjukkan adanya kesenjangan pendapatan terhadap kepemimpinan perempuan, yang mempengaruhi legitimasi mereka dalam mengambil keputusan penting.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang menunjukkan adanya peningkatan partisipasi perempuan dalam organisasi kemahasiswaan, berikut beberapa saran yang relevan untuk mengatasi dan membantu penyelesaian masalah yang ada:

### **5.2.1 Saran Akademis:**

1. Peningkatan Kajian tentang Kesetaraan Gender dalam Konteks Organisasi Mahasiswa

Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh interaksi sosial dalam pembentukan identitas kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa. Penelitian ini dapat mengeksplorasi peran struktur organisasi, budaya kampus, dan kebijakan formal dalam memfasilitasi atau membatasi partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian lebih lanjut diperlukan dengan menggunakan pendekatan teori sosial lain yang relevan, seperti poststrukturalisme atau teori feminis, untuk memperkaya perspektif tentang kesetaraan gender dalam organisasi mahasiswa.

## 2. Pengembangan Kurikulum yang Mendukung Kesetaraan Gender

Untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender, lembaga pendidikan tinggi dapat memasukkan materi tentang kesetaraan gender dan kepemimpinan perempuan dalam kurikulum akademik. Pembelajaran ini dapat diterapkan dalam mata kuliah kepemimpinan, pengembangan organisasi, atau bahkan mata kuliah khusus tentang studi gender. Dengan demikian, mahasiswa dapat lebih memahami pentingnya kesetaraan gender dalam kehidupan sosial dan profesional mereka.

## 3. Meningkatkan Program Pengembangan Kepemimpinan untuk Wanita

Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang secara khusus ditujukan untuk wanita di organisasi mahasiswa sangat penting untuk membekali mereka dengan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan.

Universitas dapat memfasilitasi lebih banyak lokakarya, seminar, dan pendampingan yang memberikan wanita kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan mereka.

### **5.2.2 Saran Praksis:**

#### **1. Implementasi Kebijakan yang Mendukung Kesetaraan Gender**

Kebijakan ini dapat berupa program tindakan afirmatif untuk mendorong perempuan agar lebih aktif terlibat dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi. Organisasi harus memastikan tidak ada kesenjangan gender dalam setiap aspek manajemen organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa perempuan terwakili dalam setiap forum pengambilan keputusan dan memastikan bahwa pandangan dan suara perempuan dihargai. Dengan menyediakan kesempatan yang sama, perempuan dapat menunjukkan potensi mereka sebagai pemimpin yang kompeten,

#### **2. Meningkatkan Kesadaran dan Pendidikan tentang Stereotip Gender**

Organisasi harus menyediakan pelatihan bagi semua anggota, baik laki-laki maupun perempuan, untuk meningkatkan kesadaran tentang stereotip gender yang masih ada. Pelatihan ini dapat mencakup topik-topik seperti kesetaraan gender, manajemen konflik, dan cara mendukung perempuan dalam kepemimpinan.

#### **3. Membentuk Jejaring dan Komunitas Kepemimpinan bagi Perempuan**

Salah satu cara untuk mendukung perempuan dalam berorganisasi adalah dengan membentuk komunitas atau jaringan khusus bagi perempuan yang berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan kepemimpinan. Komunitas-

komunitas ini dapat menjadi wadah bagi perempuan untuk berbagi pengalaman, saling mendukung, dan bekerja sama menghadapi tantangan dalam organisasi kemahasiswaan.

Dengan penerapan saran-saran ini, diharapkan kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan dapat terwujud secara lebih efektif, memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berkembang dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi.«