

ABSTRAK

Siti Kholylah Alamsyah. 2024. (2210060072). Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan Perspektif Gender (Penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya pro kontra mengenai peran perempuan dalam menduduki posisi pemimpin. Sejak tahun pertama berdiri, FTK telah berganti 12 masa kepemimpinan Fakultas. Diantara 12 masa kepemimpinan tersebut di Periode 2019 – 2023, untuk pertama kalinya sosok seorang Guru Besar Perempuan menjabat sebagai Dekan, dan perilaku pemimpin saat menghadapi berbagai situasi di dalam organisasinya sangat beragam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap kepemimpinan itu tidak melulu tentang agresif maupun pasif, tetapi ada alternatif lain yakni sikap asertif yang lebih tepat untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman, *homey*, *secure*, dan tidak intimidatif. Perilaku asertif pemimpin perempuan dalam perspektif gender yang diterapkan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati diwujudkan dalam (1) Sikap idealis dan konsistensi Dekan dalam memutuskan dan menjalankan kesepakatan (2) Sosok yang *respect* atau peduli terhadap orang lain sehingga ia menjadi orang yang cepat tanggap terhadap masalah (3) Selaku pemimpin perempuan, Dekan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam berinteraksi dan menyampaikan aspirasinya. Dampak penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati yakni adanya *feedback* positif dari penerapan perilaku asertif Dekan diantaranya kepuasan warga Fakultas dan dampak terhadap kinerja Civitas Fakultas. Faktor pendukung penerapan perilaku ini (1) Dekan yang membawakan dirinya menjadi sosok teladan, bijak, tegas, idealis, konsisten dan interaktif, (2) Memiliki kapasitas dalam memimpin baik dari segi organisasi maupun administrasi. (3) Mendapatkan dukungan dari pihak kelembagaan, para Dosen dan lingkungan sekitar sehingga memperlancar proses kegiatan dan aktifitas di lembaga, (4) Iklim budaya lembaga yang bersifat kekeluargaan dan kerja tim menjadikan hubungan komunikasi warga Fakultas dan pelaksanaan tanggungjawab baik. Sedangkan faktor penghambatnya (1) Tanggungjawab sebagai pemimpin yang seringkali bersentuhan dengan orang lain yang tidak sependapat dengan Dekan, (2) Karakter warga Fakultas yang berbeda-beda, (3) penghambat eksternal seperti keluarga bagi Dekan dalam menjalankan kepemimpinannya, dan (4) bervariasi karakter.

Kata Kunci: Asertif, Pemimpin, Perempuan, Gender

ABSTRACT

Siti Kholylah Alamsyah. 2024. (2210060072). *Assertive Behavior of Female Leaders from Gender Perspective at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Sunan Gunung Djati Bandung*

This research is motivated by the pros and cons regarding the role of women in occupying leadership positions. Since its first year of existence, FTK has changed 12 terms of Faculty leadership. Among the 12 terms of leadership in the 2019 – 2023 period, for the first time a female professor served as Dean, and the leader's behavior when facing various situations in the organization was very diverse. This research uses a qualitative research method with a case study approach. The results of this research show that leadership attitudes are not always about being aggressive or passive, but there are other alternatives, namely assertive attitudes, which are more appropriate for building a comfortable, homey, secure and non-intimidating work environment. The assertive behavior of female leaders from a gender perspective applied at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Sunan Gunung Djati is manifested in (1) The idealistic attitude and consistency of the Dean in deciding and carrying out agreements (2) A figure who respects or cares about other people so that he becomes a fast person. responsive to problems (3) As a female leader, the Dean does not differentiate between men and women in interacting and conveying their aspirations. The impact of implementing assertive behavior by female leaders at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Sunan Gunung Djati is that there is positive feedback from the application of assertive behavior by the Dean, including satisfaction of the Faculty members and the impact on the performance of the Faculty Community. Supporting factors for implementing this behavior are (1) the Dean who presents himself as a role model, wise, firm, idealistic, consistent and interactive, (2) Has the capacity to lead both in terms of organization and administration. (3) Gets support from institutional parties, the teachers and the surrounding environment so as to facilitate the process of activities and activities in the institution, (4) The cultural climate of the institution which is family in nature and teamwork makes communication between school members and the implementation of responsibilities good. Meanwhile, the inhibiting factors are (1) responsibility as a leader who often comes into contact with other people who do not agree with the Dean, (2) the different characters of the Faculty members, (3) external obstacles such as family for the Dean in carrying out his leadership, and (4) varying character.

Keywords: *Assertive, Leader, Women, Gender*

خالصة

ستي خليله الامسية. (2024). 2210060072. (السلوك الحازم للقيادات النسائية من منظور النوع الاجتماعي في كلية التربية وتدريب المعلمين بجامعة سونان جونونج دجاتي باندونج

الدافع وراء هذا البحث هو إيجابيات وسلبيات دور المرأة في شغل المناصب القيادية. منذ السنة بتغيير 12 فصلاً دراسياً لقيادة الكلية. ومن بين فترات القيادة FTK الأولى من وجودها، قامت الـ12 في الفترة 2019-2023، عملت أستاذة لأول مرة في منصب العميد، وكان سلوك القائد عند مواجهة المواقف المختلفة في المنظمة متنوعاً للغاية. يستخدم هذا البحث طريقة البحث النوعي مع منهج دراسة الحالة. تظهر نتائج هذا البحث أن المواقف القيادية لا تتعلق دائماً بالعدوانية أو السلبية، ولكن هناك بديل آخر، وهو الموقف الحازم، وهو أكثر ملاءمة لبناء بيئة عمل مريحة ومنزلية وأمنة وغير مخيفة. يتجلى السلوك الحازم للقيادات النسائية من منظور UIN Sunan Gunung Djati النوع الاجتماعي المطبق في كلية التربية وتدريب المعلمين بجامعة (في أ) (الموقف المثالي والاتساق للعميد في اتخاذ القرار وتنفيذ الاتفاقيات) (ب) Djati الشخصية التي تحترم أو يهتم بالآخرين حتى يصبح شخصاً سريع الاستجابة للمشاكل) (ج) كقائدة نسائية، لا يفرق العميد بين الرجال والنساء في التفاعل ونقل تطلعاتهم. تأثير تنفيذ السلوك الحزم من قبل القيادات النسائية في كلية التربية وتدريب المعلمين بجامعة سونان جونونج دجاتي هو أن هناك ردود فعل إيجابية من تطبيق السلوك الحزم من قبل العميد، بما في ذلك رضا أعضاء هيئة التدريس والتأثير على أداء مجتمع الكلية. العوامل الداعمة لتنفيذ هذا السلوك هي (1) (العميد الذي يقدم نفسه كنموذج يحتذى به، حكيم، حازم، مثالي، متسق ومتفاعل،) (2) لديه القدرة على القيادة على المستويين التنظيمي والإدارة الدعم من الأطراف المؤسسية والمعلمين والبيئة المحيطة لتسهيل عملية الأنشطة والأنشطة في المؤسسة،) (4) (المناخ الثقافي للمؤسسة وهو عائلي بطبيعته والعمل الجماعي يجعل التواصل بين أفراد المدرسة وتنفيذها المسؤوليات جيدة. وفي الوقت نفسه، فإن العوامل المثبطة هي) (1) (المسؤولية كقائد غالباً ما يكون على اتصال بأشخاص آخرين لا يتفقون مع العميد،) (2) (الشخصيات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس،) (3) (العوائق الخارجية مثل الأسرة بالنسبة للعميد. عميد في القيام بقيادته، و) (4) (تباين شخصيته.

الكلمات المفتاحية: حازم، القائد، المرأة، الجنس