

ABSTRAK

Dwi Ajeng Maulidya Makalao : Kepemimpinan Responsif Gender Penelitian di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Provinsi Sulawesi Utara). Tesis Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2024.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepemimpinan responsif gender dalam konteks organisasi, terutama di lingkungan multikultural seperti IAIN Manado. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan kepemimpinan responsif gender yang efektif; implementasi strategi kepemimpinan responsif gender yang efektif; evaluasi efektivitas strategi kepemimpinan responsif gender dalam mencapai tujuan kesetaraan gender dan tindakan korektif dan penyempurnaan terhadap strategi kepemimpinan responsif gender berdasarkan hasil evaluasi. Penelitian ini didasarkan oleh kerangka berpikir Kepemimpinan Adaptif oleh Ronald A. Heifetz dkk merupakan konsep yang mendalami cara-cara bagaimana pemimpin dapat merespons budaya masyarakat multikultural didalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di IAIN Manado. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para pemimpin dan dosen, serta analisis dokumen kebijakan institusi terkait kepemimpinan dan kesetaraan gender. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait kepemimpinan responsif gender. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Perencanaan kepemimpinan responsif gender yang efektif: IAIN Manado menerapkan kebijakan non-diskriminatif, memastikan keseimbangan gender dalam posisi kepemimpinan, dan meningkatkan kesadaran melalui pusat studi gender. Institusi juga menghargai keragaman budaya melalui program multikultural dan menciptakan lingkungan kampus yang inklusif; 2) Implementasi kepemimpinan responsif gender: Fasilitas kampus yang inklusif dan program kesadaran gender seperti seminar dan riset dilakukan secara aktif. Profil gender disusun untuk mendukung kebijakan pengarusutamaan gender, dengan keterlibatan masyarakat multikultural dalam pengembangan kurikulum. 3) Evaluasi efektivitas strategi kepemimpinan responsif gender dalam mencapai tujuan kesetaraan gender: Partisipasi aktif civitas akademika dalam pengambilan keputusan, pembagian tanggung jawab berbasis kompetensi, dan mekanisme pengelolaan konflik yang adil diterapkan untuk memastikan kesetaraan gender; 4) Tindakan Korektif dan penyempurnaan terhadap strategi kepemimpinan responsif gender berdasarkan hasil evaluasi: Kebijakan mendukung keragaman dan inklusivitas dengan penugasan dan pelatihan pemimpin perempuan, serta promosi keadilan sosial melalui dialog lintas budaya dan pendidikan kesetaraan gender.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Responsif Gender, Implementasi Kepemimpinan Responsif Gender, Kebijakan Terkait Kepemimpinan Gender, Masyarakat Multikultural.*

ABSTRACT

Dwi Ajeng Maulidya Makalao : *Leadership Responsive Gender (Study at the State Islamic Institute (IAIN) Manado Province North Sulawesi). Thesis Postgraduate Islamic Education Management at UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2024.*

This research is motivated by the importance of gender-responsive leadership in organizational contexts, especially in multicultural environments such as IAIN Manado. The study aims to analyze effective gender-responsive leadership planning; the implementation of effective gender-responsive leadership strategies; the evaluation of the effectiveness of gender-responsive leadership strategies in achieving gender equality goals, and corrective actions and improvements to gender-responsive leadership strategies based on evaluation results. This research is based on the framework of Adaptive Leadership by Ronald A. Heifetz et.al, which explores how leaders can respond to the multicultural culture within organizations. The study uses a qualitative approach with a case study method at IAIN Manado. Data were collected through in-depth interviews with leaders and lecturers, as well as document analysis of institutional policies related to leadership and gender equality. The data were analyzed using thematic analysis techniques to identify patterns and themes related to gender-responsive leadership. The research findings indicate: 1) Effective Gender-Responsive Leadership Planning: IAIN Manado implements non-discriminatory policies, ensures gender balance in leadership positions, and raises awareness through the gender study center. The institution also values cultural diversity through multicultural programs and creates an inclusive campus environment; 2) Implementation of Gender-Responsive Leadership: Inclusive campus facilities and gender awareness programs such as seminars and research are actively conducted. Gender profiles are developed to support gender mainstreaming policies, with the involvement of multicultural communities in curriculum development; 3) Evaluation of the Effectiveness of Gender-Responsive Leadership Strategies in Achieving Gender Equality Goals: Active participation of the academic community in decision-making, competency-based division of responsibilities, and fair conflict management mechanisms are applied to ensure gender equality; 4) Corrective Actions and Improvements to Gender-Responsive Leadership Strategies Based on Evaluation Results: Policies support diversity and inclusiveness with assignments and training for female leaders, as well as the promotion of social justice through cross-cultural dialogue and gender equality education.

Keywords: *Gender-Responsive Leadership, Implementation of Gender-Responsive Leadership, Gender-Related Leadership Policies, Multicultural Communities.*

خلاصة

دوي أجابينغ ماو لندا ماكالو : القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي
(بحث في المعهد الإسلامي الحكومي (الآن) مانادو مقاطعة سولاويسي الشمالية). أطروحة دراسات عليا إدارة التربية الإسلامية جامعة سونان جونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج 2024

الدافع وراء هذا البحث هو أهمية القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي في السياق التنظيمي، وخاصة في بيئة متعددة الثقافات مثل IAIN Manado. يهدف هذا البحث إلى تحليل التخطيط القيادي الفعال المستجيب للنوع الاجتماعي؛ تنفيذ استراتيجيات القيادة الفعالة المستجيبة للنوع الاجتماعي؛ تقييم فعالية استراتيجيات القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين والإجراءات التصحيحية والتحسينات على استراتيجيات القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي بناءً على نتائج التقييم. يعتمد هذا البحث على إطار القيادة التكيفية الذي وضعه رونالد أ. هيفينز وآخرون، وهو مفهوم يستكشف الطرق التي يمكن للقادة من خلالها الاستجابة لثقافة المجتمع متعدد الثقافات في المنظمات. يستخدم هذا البحث منهجاً نوعياً مع طريقة دراسة الحالة في IAIN Manado. تم جمع البيانات من خلال مقابلات متعمقة مع القادة والمحاضرين، بالإضافة إلى تحليل وثائق السياسة المؤسسية المتعلقة بالقيادة والمساواة بين الجنسين. وقد تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل المواضيعي لتحديد الأنماط والمواضيع المتعلقة بالقيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي. تظهر نتائج البحث ما يلي: (١) التخطيط القيادي الفعال المستجيب للنوع الاجتماعي: تنفذ IAIN Manado سياسات غير تمييزية، وتضمن التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية، وتزيد الوعي من خلال مركز دراسات النوع الاجتماعي. كما تقدر المؤسسة التنوع الثقافي من خلال برامج متعددة الثقافات وخلق بيئة جامعية شاملة؛ (٢) تنفيذ القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي: يتم تنفيذ مرافق الحرم الجامعي الشاملة وبرامج التوعية بين الجنسين مثل الندوات والأبحاث بشكل فعال. يتم إعداد ملفات تعريف النوع الاجتماعي لدعم سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، مع إشراك المجتمعات المتعددة الثقافات في تطوير المناهج الدراسية. (٣) تقييم فعالية استراتيجيات القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين: يتم تنفيذ المشاركة النشطة للمجتمع الأكاديمي في صنع القرار، وتقسيم المسؤوليات على أساس الكفاءة، وآليات إدارة الصراع العادلة لضمان المساواة بين الجنسين. (٤) الإجراءات التصحيحية وتحسين استراتيجيات القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي بناءً على نتائج التقييم: تدعم السياسة التنوع والشمول من خلال تعيين وتدريب القيادات النسائية، فضلاً عن تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال الحوار بين الثقافات وتعليم المساواة بين الجنسين.

كلمات مفتاحية: القيادة المستجيبة للجنس، تنفيذ القيادة المستجيبة للجنس، السياسات المتعلقة بالقيادة الجنسانية، المجتمع متعدد الثقافات.