

Kumawula, Vol. 4, No.2, Agustus 2021, Hal 369 – 378

DOI: <https://doi.org/10.24198/kumawula.v4i2.33619>

ISSN 2620-844X (online)

Tersedia online di <http://jurnal.unpad.ac.id/kumawula/index>

PENGUATAN KELEMBAGAAN FORUM PEREMPUAN MELALUI NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA SURAKARTA

Setyasih Harini¹, Christy Damayanti², Sritami Santi H³

¹Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi

²Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi

³Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi

Korespondensi: setyasih.rini@gmail.com

ABSTRACT

Students are an important part of higher education institutions, where they have a social role in development. Some higher education institutions have not provided opportunities for female students to play a maximum role. In contrast, female students do not yet have an organizational platform within the university environment due to a lack of organizational interest. The reason is influenced by the local culture which is influenced by the existence of the palace as a source of Javanese culture. The problem is the lack of organizational skills resulting in the recruitment process and lack of leadership regeneration. The purpose of this activity is (1) to motivate members of the Women's Forum to increase their role in the university sphere; (2), improving leadership skills and abilities for students in a gender perspective; (3), increase the knowledge of Women's Forum members on gender issues. The method used is (1) to observe the problems faced by partners; (2), socialization to explain to partners the activities to be carried out; (3), implementation of service in partners. The results achieved through this activity increased the capacity building and leadership skills such as working as a team, public speaking, interpersonal communication in order to strengthen the institutional Women's Forum as an effort to empower students as one of the actors of social change in development.

Keywords: *capacity building, female, leadership, students*

ABSTRAK

Mahasiswa merupakan bagian penting dari lembaga pendidikan tinggi yang sekaligus memiliki peran sosial dalam pembangunan. Beberapa lembaga pendidikan tinggi belum memberikan kesempatan kepada mahasiswa perempuan untuk berperan maksimal. Sebaliknya, mahasiswa perempuan belum memiliki wadah keorganisasian yang berada dalam lingkungan universitas karena kurangnya minat berorganisasi. Alasan tersebut dipengaruhi oleh budaya lokal yang masih patriarki. Nilai-nilai tersebut masih berkembang salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan keraton sebagai sumber atau asal-usul budaya Jawa. Forum Perempuan merupakan organisasi mitra dari kegiatan pengabdian yang berdiri pada tahun 2019 yang kesemua anggotanya adalah perempuan. Permasalahan dari mitra adalah kurangnya keterampilan berorganisasi sehingga kesulitan dalam proses rekrutmen dan kurangnya regenerasi kepemimpinan. Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk memotivasi anggota Forum Perempuan untuk meningkatkan perannya dalam lingkup universitas. Kedua, meningkatkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan bagi mahasiswa dalam perspektif gender. Ketiga, meningkatkan pengetahuan anggota Forum Perempuan terhadap isu gender. Metode yang digunakan adalah (1) melakukan observasi permasalahan yang dihadapi mitra; (2) sosialisasi untuk menjelaskan kepada mitra kegiatan yang akan dilaksanakan; (3) pelaksanaan pengabdian di mitra. Hasil yang dicapai melalui kegiatan ini meningkatkan pengetahuan (*capacity building*) dan keterampilan kepemimpinan seperti bekerja dalam *teamwork*, *public speaking*, komunikasi interpersonal guna penguatan kelembagaan Forum Perempuan sebagai upaya pemberdayaan mahasiswa sebagai salah satu aktor perubahan sosial dalam pembangunan.

Kata kunci: *capacity building, kepemimpinan, perempuan, mahasiswa*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sampai sekarang menempati posisi sebagai pendidikan tinggi yang berperan menjadi tumpuan akhir seluruh jenjang pendidikan yang dialami oleh seseorang. Dalam lingkup lembaga pendidikan tinggi, mahasiswa sebagai generasi muda hendaknya dibekali dengan nilai-nilai kepemimpinan. Dengan posisinya tersebut, perguruan tinggi memiliki tugas utama dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta menyiapkan generasi muda.

Proses penyiapan generasi muda dimaksudkan agar mampu menghadapi perubahan zaman terutama pada masa Revolusi Industri 4.0. Mahasiswa terkhusus yang perempuan sampai saat ini masih banyak yang belum mengambil peran dalam organisasi yang terdapat dalam lingkungan akademiknya. Universitas Slamet Riyadi (Unisri) Surakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta yang memberikan kesempatan kepada semua mahasiswanya untuk meningkatkan potensi.

Mahasiswa yang lahir dan dibesarkan dari perguruan tinggi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk berperan dalam menghadapi perubahan zaman dan memperbaiki kehidupan masyarakat. Untuk itu mahasiswa secara langsung maupun tidak, dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan di atas rata-rata masyarakat pada umumnya agar mampu berkontribusi positif terhadap lingkungannya. Peran dan kontribusi mahasiswa tersebut sangat dibutuhkan guna mendukung program pembangunan berkelanjutan yang sedang dilaksanakan oleh semua elemen bangsa. Hal penting yang sampai saat ini masih disayangkan dalam perguruan tinggi adalah upaya mengejar peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sisi akademis.

Perguruan tinggi kurang memberikan keseimbangan dengan menekankan pada pengembangan aspek *soft skill* melalui partisipasi mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan (Yuanita, 2017). Mahasiswa sebagai insan cendekiawan memiliki tanggung

jawab keadilan, kebenaran, dan rasio. Artinya bahwa mahasiswa dituntut menegakkan keadilan dan kebenaran yang didasarkan pada rasionalitas (Kosasih, 2017).

Tanggung jawab mahasiswa tersebut direfleksikan dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan yang terdapat dalam perguruan tinggi. Organisasi menjadi sarana untuk memperbaiki performa positif sekaligus memberikan pengaruh yang baik diantara orang-orang yang tergabung di dalamnya (Sonia & Darwis, 2020). Dalam organisasi inilah diharapkan orang-orang yang terlibat di dalamnya saling bekerja sama, mengatur dan mengoordinasikan guna mendapatkan performa yang optimal. Performa inilah yang menjadi *output* fungsional atau indikator kinerja atau profesi dalam periode tertentu (Tahapary et al., 2018).

Organisasi menjadi wadah dari sekelompok orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi kemahasiswaan menjadi sarana untuk melatih mahasiswa agar siap berkontribusi dalam masyarakat sehingga mahasiswa dituntut untuk berani menjadi pemimpin, mengemukakan pendapat, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, bertanggung jawab, memiliki jiwa nasionalisme dan wirausaha.

Organisasi mahasiswa juga menjadi sarana untuk mewujudkan idealismenya. Mahasiswa yang memiliki semangat kreatif, kritis dan progresif mendapatkan tempat yang cocok melalui organisasi dalam perguruan tingginya. Adapun fungsi dari organisasi mahasiswa adalah sarana penunjang pendidikan dan mengembangkan kemampuan diri sebagai bekal untuk dapat berbaur dan terjun langsung dalam masyarakat. Melalui organisasi kemahasiswaan tersebut menjadi ajang untuk menempa kreativitas dan daya kritis agar mampu mengemban peran dan tanggung jawabnya sebagai aktor pembangunan dan perubahan sosial.

Upaya meningkatkan potensi mahasiswa di luar bidang akademis dapat dilakukan melalui organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan yang terdapat dalam lingkungan Unisri antara lain Majelis

Perwakilan Mahasiswa (MPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Ketiga lembaga tersebut sebagai representasi dan koordinasi mahasiswa tingkat universitas. Organisasi kemahasiswaan tersebut melakukan koordinasi dengan Rektor melalui Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.

Organisasi yang berfungsi sebagai representasi dan koordinasi mahasiswa tingkat fakultas adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) dan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEM). Organisasi mahasiswa yang berada pada tingkat fakultas ini berkoordinasi secara langsung dengan Dekan. Tingkat program studi juga terdapat organisasi kemahasiswaan yang bernama Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). Koordinasi yang dilakukan oleh lembaga tersebut secara langsung terhadap Ketua Program Studi dan Wakil Dekan. Tata kerja lembaga dan antarlembaga kemahasiswaan diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) masing-masing lembaga. Sebuah organisasi kemahasiswaan jika dilihat dari struktur pengurus umumnya belum memunculkan kekuatan perempuan.

Kelembagaan yang diperuntukkan sebagai sarana untuk membentuk kepemimpinan mahasiswa perempuan belum tertata secara baik dan efektif. Mahasiswa belum diasah dan diolah kemampuannya agar semakin banyak muncul jiwa kepemimpinan dalam organisasi yang ada. Jiwa kepemimpinan inilah yang perlu terus menerus dipupuk agar muncul pemimpin yang transformatif. Kepemimpinan transformatif atau transformasional ditandai dengan adanya kepercayaan, keyakinan, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin. Munculnya kepercayaan, keyakinan, kesetiaan dan penghormatan pengikut kepada pemimpin disebabkan karena pemimpin terlebih dahulu memberikan motivasi, mendampingi, memperkuat serta menjaga eksistensi dan memperkuat organisasi (Hur et al., 2011).

Mitra yang dipilih untuk program pengabdian pada Semester Genap Tahun Ajaran 2020-2021 ini adalah Forum Perempuan. Organisasi ini belum memiliki banyak aktivitas

dan kontribusi terhadap perguruan tinggi dan masyarakat. Banyak faktor yang menjadikannya belum bisa banyak berkiprah sebagaimana organisasi kemahasiswaan lainnya. Sebagai mitra, anggota dari organisasi Forum Perempuan belum mampu memberdayakan anggota, mengeksplorasi, dan mengasah keterampilannya sehingga kaderisasi pemimpin masih menjadi sebuah tantangan.

Tantangan terhadap perempuan untuk tampil dan berperan sebagai pemimpin masih muncul dalam masyarakat. Masyarakat Surakarta masih memiliki ikatan kuat dengan nilai-nilai patriarki sebagai dampak keberadaan kedua keraton, sebagai asal-usul atau sumber budaya yakni Kasunanan Surakarta (Solo) Hadiningrat dan Pura Mangkunegaran. Kedua keraton tersebut mewariskan nilai-nilai patriarki dengan memberikan posisi laki-laki sebagai pemimpin serta pengambil keputusan. Sistem sosial patriarki menempatkan laki-laki pada wilayah publik untuk melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuannya sedangkan perempuan lebih pantas pada sektor domestik sesuai dengan sifat-sifatnya (Dewi, 2016). Sehingga laki-laki lah yang lebih cocok memainkan perannya sebagai seorang pemimpin.

Nilai-nilai kepemimpinan dalam budaya Jawa khususnya Surakarta yang diwariskan oleh kedua keraton tersebut antara lain adalah *kaprawiran* (kepahlawanan) dan *kaprayitnan* (kewaspadaan). Sementara figur yang bisa memimpin dalam tradisi Jawa memiliki sikap *mengayomi* (melindungi) agar bisa memberikan perlindungan dan kenyamanan (*ngayomi*), diperlukan kekuatan dan kemampuan secara fisik, *ngayemi*, (menyejahterakan) terpenuhinya seluruh kebutuhan rakyat, serta *ajer* dengan melebur dan bersatu dengan orang yang dipimpinnya. Nilai-nilai tersebut dikaitkan dengan kekuatan fisik laki-laki sehingga menghalangi perempuan untuk menjadi pemimpin (Harini, 2020).

Asal usul seorang calon pemimpin dalam masyarakat Jawa sangat menentukan sehingga sejarah membuktikan bahwa hanya *trahing kusuma rembesing madu saja yang berhak*. Anggapan tersebut dilatarbelakangi oleh

konsep pemimpin dalam konteks Jawa yang dicirikan dengan *monocentrum* (figur tunggal), *metafisis* (didapat karena wahyu, wangsit, pulung, derajat, keturunan atau *nunggak semi*), pragmatis (melalui tirakat, ritual, lelaku, *tapa brata*), etis (bermoral tinggi, dapat membedakan yang baik dan buruk), sinkretis (mengambil konsep atau nilai penting dari berbagai agama) (Endraswara, 2013).

Dalam masyarakat Surakarta terdapat nilai-nilai kepemimpinan yang diadopsi untuk menjalankan tugasnya, di antaranya adalah Falsafah Hastabrata. Falsafah Hasta Brata berasal dari Bahasa Sansekerta, merupakan ilmu dari delapan perwatakan alam yang terurai dalam delapan watak bumi, api, air, angkasa, angin, matahari, bulan, bintang atau yang dalam bahasa Jawa dikenal bumi, *geni, banyu, langit, bayu, surya, candra*, dan *kartika* (Azhar, 2017)

Seiring perkembangan waktu, anggapan sebagian masyarakat tersebut mulai memudar sehingga pemimpin muncul bukan karena faktor-faktor tersebut atau juga karena keturunan namun peningkatan ilmu pengetahuan yang didapat dari bangku pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Karin Jironet (2020) tentang pemikiran masyarakat golongan tua bahwa pemimpin itu dilahirkan sudah tidak lagi menjadi pegangan untuk kehadiran seorang pemimpin.

Kehadiran perempuan sebagai pengambil keputusan diperlukan dalam proses pembangunan berkelanjutan guna mempercepat peningkatan kualitas kehidupan. Pembangunan berkelanjutan merupakan konsep baru yang berkembang pada tahun 2000-an yang tidak hanya bertujuan pada pemenuhan kebutuhan pokok pada jangka pendek. Melalui pembangunan berkelanjutan kebutuhan generasi mendatang seperti kebutuhan ekonomi, sosial maupun lingkungan yang bisa didapatkan dengan pendidikan yang berkualitas.

Terkait dengan pembangunan berkelanjutan, setidaknya ada dua dimensi yakni waktu sekarang dan mendatang serta dimensi interaksi yang menyangkut system ekonomi dan sosial (Niken Pratiwi¹, Dwi Budi Santosa, 2018). Pendidikan, pelatihan dan

keterampilan menjadi unsur penting untuk menunjukkan potensi manusia. Pendidikan dipilih dalam implementasi dari program pembangunan berkelanjutan karena menjadi instrumen yang efektif untuk melakukan komunikasi, informasi, penyadaran, pembelajaran, memobilisasi massa atau komunitas anak bangsa ke arah kehidupan mendatang secara berkelanjutan

Pendidikan untuk pembangunan yang berkelanjutan merupakan proses pembelajaran yang disesuaikan dengan cita-cita luhur dan prinsip-prinsip yang mendasar dalam pembangunan yang berkelanjutan dengan memusatkan pada semua tingkat dan jenis pembelajaran guna mendukung pemberian pendidikan yang berkualitas serta pengembangan pembangunan manusia yang berkelanjutan. Pendidikan untuk pembangunan tersebut kemudian dikenal dengan istilah *learning to know, learning to be, learning to live together, learning to do, learning to transform oneself and society* (Komisi Nasional Indonesia untuk UNESCO, 2014).

Di sinilah pentingnya peran serta mahasiswa untuk terlibat dalam proses pembangunan sesuai dengan kompetensinya. Mahasiswa sebagai pelaku pembangunan pada masa mendatang menjadi alasan untuk mendapat pembekalan. Pembekalan kepemimpinan sangat penting untuk mempersiapkannya sebagai penerus bangsa. Seperti yang disampaikan oleh Juhro Solikin M., (2020) bahwa kepemimpinan menjadi salah satu aspek untuk menentukan pembangunan. Sebagai daya dukungnya adalah dengan menghadirkan seorang pemimpin yang mampu mengelola dan memotivasi sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Meskipun masyarakat Surakarta sendiri sampai saat ini masih kental dengan budaya patriarki namun internalisasi bahwa laki-laki merupakan manusia utama sedangkan perempuan sebagai pelengkap harus semakin dikikis.

Feminis menjadi sebuah pendekatan yang dianggap terbaik untuk melihat lebih dekat tentang isu perempuan dan pembangunan. Pendekatan ini umumnya berakar pada

paradigma konstruktivis yang melihat kenyataan sebagai bagian dari fenomena yang dibuat berdasarkan kekuatan sosial misalnya relasi kekuasaan, nilai, struktur, interaksi dan bahasa. Feminis memercayai bahwa isu yang terkait dengan perempuan bukan sekadar bersinggungan secara langsung dengan permasalahannya dalam konteks sosial namun juga pengalaman berbeda yang dialami laki-laki dan perempuan dalam relasi kuasa (Bierema, 2016).

Pemimpin perempuan masih menimbulkan perdebatan meskipun sebenarnya kemampuannya tidak diragukan. Gaya kepemimpinan perempuan pada abad kedua puluh satu sekarang ini memiliki gaya yang lebih terbuka, demokratis, partisipatif, delegatif, mengutamakan manajemen team work, kolaboratif, mentoring, konsultatif serta gaya fleksibel. Pemimpin perempuan mampu memberikan suasana baru bagi lingkungan atau organisasi yang dipimpinnya.

Beberapa artikel menyebutkan bahwa perempuan yang menjadi pemimpin mampu mengubah suasana organisasi yang dipimpinnya, menjadi lebih luwes, tidak kaku dan tidak ribet (Cheong, Yammarino, Dionne, & Tsai, 2018). Studi yang dilakukan oleh beberapa tokoh memberikan gambaran secara jelas bahwa model kepemimpinan feminis menunjukkan kemampuannya untuk mengambil keputusan yang lebih berwarna bukan bersifat manajerial tetapi humanis serta membawa perubahan (Bragger, Alonso, D'Ambrosio, & Williams, 2020).

Gagasan utama dari pembentukan Forum Perempuan awalnya dimaksudkan sebagai wadah mahasiswa perempuan untuk menyalurkan apresiasi dan suaranya serta memudahkan melakukan koordinasi dan komunikasi dengan organisasi yang sama dari perguruan tinggi lain. Organisasi mahasiswa ini sampai sekarang masih berada di bawah lembaga Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Kepengurusan Forum Perempuan selama ini baru mengalami pergantian setiap tahun sekali yakni 2019-2020 dan 2020-2021. Aktivitas yang telah dilakukan untuk meningkatkan partisipasi mahasiswa perempuan dalam

organisasi dan juga lingkup universitas belum banyak membuahkan hasil. Mahasiswa perempuan universitas sampai sekarang belum banyak yang tertarik terhadap isu gender.

Forum Perempuan berdiri pada bulan September 2019 dengan anggota sejumlah 20 orang. Beberapa aktivitas yang bermanfaat bukan hanya lingkup universitas namun juga masyarakat telah dilakukan sebagai upaya untuk memberikan edukasi sekaligus memperkenalkan organisasi terhadap masyarakat. Aktivitas yang dilakukan dengan cara menggandeng pihak luar mengingat belum tersedianya anggaran dari BEM untuk Forum Perempuan. Perhatian yang diberikan oleh universitas terhadap organisasi mahasiswa perempuan ini masih perlu ditingkatkan. Kerja sama yang telah dilakukan antara lain dengan SPEK HAM (2019), melakukan *long march* di Solo Car Free Day (2020), dan seminar di SMA Negeri VI Surakarta mengenai *Sex Education and Gender* (2020).

Organisasi mahasiswa perempuan ini sampai sekarang masih menghadapi tantangan. Mahasiswa perempuan dari berbagai program studi yang berada dalam lingkup universitas belum banyak yang memiliki ketertarikan terhadap isu perempuan. Isu gender belum banyak menjadi perhatian dalam lingkup universitas padahal berkaitan secara langsung dengan eksistensinya sebagai mahasiswa. Keberadaannya yang masih berada di bawah organisasi BEM menjadi tantangan tersendiri bagi Forum Perempuan untuk melakukan aktivitasnya. Proses perizinan yang relatif lama ditambah dengan penganggaran menjadikan gagasan yang muncul belum bisa ditindaklanjuti dengan kegiatan yang riil.

Kepemimpinan dari Forum Perempuan sendiri juga belum mampu membangkitkan semangat dari mahasiswa lain untuk lebih berpartisipasi dalam organisasi. Upaya untuk meningkatkan peran kepemimpinan mahasiswa perempuan masih sangat diperlukan. Perempuan menjadi pemimpin seringkali terkendala dan dipengaruhi oleh budaya setempat. Fenomena *glass door*, *glass ceiling* dan *glass cliff* pada dasarnya hendak menjelaskan bahwa perempuan sebagai

pemimpin biasanya ditempatkan pada posisi yang kurang penting dalam sebuah organisasi. Perempuan sebagai pemimpin biasanya hanya meniru gaya kepemimpinan sebelumnya (Sabharwal, 2015). Salah satu upaya bagi perempuan untuk meningkatkan kemampuannya sebagai pemimpin diantaranya melalui edukasi guna menepis anggapan miring masyarakat terhadap potensinya.

Upaya tersebut ditindaklanjuti dengan, pertama, perlu meningkatkan kesadaran dan pemahaman mahasiswa perempuan terkait isu-isu yang berkaitan secara langsung dengan jati diri dan eksistensinya. Kondisi ini bisa ditindaklanjuti dengan perlunya mengetahui potensi yang dimiliki beserta permasalahan yang dihadapi. Kedua, memberikan bimbingan, pendampingan dan pelatihan kepada mahasiswa untuk berani tampil menjadi seorang pengambil keputusan (pemimpin). *Workshop* kepemimpinan dalam konteks budaya Jawa menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa sesuai dengan identitasnya sebagai perempuan. Berdasarkan pada uraian analisis situasi tersebut maka permasalahan yang dihadapi dari mitra program pengabdian ini terkait dengan kurangnya kemampuan kepemimpinan dan manajerial. Para anggota dari Forum Perempuan belum memiliki kemampuan memimpin terutama terkait dengan pengambilan keputusan.

Forum Perempuan kurang dikenal masyarakat dan juga kurang sumber pendanaan yang disebabkan minimnya kegiatan. Untuk itu perlu pembekalan yang dapat meningkatkan kreativitas para anggota guna menyelenggarakan kegiatan yang dapat mendatangkan finansial. Guna mendukung kegiatan tersebut, para pengurus perlu mendapatkan kemampuan berkomunikasi interpersonal. Target dari pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat ini adalah sebagai berikut: (1) Melakukan sosialisasi tentang kepemimpinan yang efektif dan inovatif; (2) Melakukan sosialisasi tentang isu gender yang berkaitan langsung dengan permasalahan perempuan; (3) Perbaiki manajemen dan SDM kepada pengurus; (4)

Meningkatkan keterampilan dalam melakukan komunikasi interpersonal.

Melalui pengabdian pada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi: (1) Bagi pengurus organisasi mahasiswa yakni Forum Perempuan dapat memperbaiki kemampuan SDM; (2) Bagi anggota organisasi mahasiswa yakni Forum Perempuan dapat meningkatkan keterampilan dalam melakukan komunikasi interpersonal dan semakin memahami isu gender yang ada di Surakarta; (3) Bagi perguruan tinggi, melalui kegiatan pengabdian pada masyarakat ini menjadi salah satu elemen penting guna memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang hasilnya dapat memberikan masukan bagi perkembangan Unit LPPM dan sebagai pendukung kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi selain pendidikan pengajaran dan penelitian.

METODE

1. Observasi di Lapangan

Pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini adalah Tim Pengabdian yang terdiri dari tiga dosen dengan latar belakang keilmuan dan kepakaran dengan dibantu oleh dua mahasiswa. Sebelum pelaksanaan program kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan diadakan pembekalan tentang proses pelaksanaan dari ketua pelaksana sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, awal kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan observasi ke lapangan yakni ke Forum Perempuan sebagai mitranya di Universitas Slamet Riyadi Jl. Sumpah Pemuda No. 18 Joglo Surakarta. Kegiatan observasi dilaksanakan pada pekan kedua bulan Februari yakni tanggal 9 Februari 2021. Observasi ini dilakukan untuk melihat lebih dekat permasalahan yang dihadapi mitra guna meningkatkan pemahaman bersama sehingga kegiatan pengabdian tidak salah sasaran. Melalui observasi ini, Tim Pengabdian sekaligus mendapatkan potensi atau kekuatan yang dimiliki oleh mitra yang selama ini belum dikembangkan.

2. Sosialisasi Kegiatan

Pada kegiatan sosialisasi kegiatan, Tim Pengabdian dilakukan dengan mempersiapkan materi untuk mitra. Kegiatan ini juga dilakukan dengan mengadakan pertemuan dengan para pengurus Forum Perempuan, yang dimaksudkan untuk bersilaturahmi dan saling mengenal juga untuk menjelaskan kepada mitra kegiatan yang akan dilaksanakan. Kegiatan sosialisasi kegiatan dilakukan pada tanggal 16 Februari 2021 pada pukul 11.00 selama 60 menit.

3. Pelaksanaan di Mitra

Tim Pengabdian selama menjalankan observasi dan sosialisasi tidak mendapatkan kendala yang berarti. Hal ini disebabkan adanya komunikasi yang berlangsung dua arah antara Tim Pengabdian dengan mitra. Kegiatan pendekatan dan pelaksanaan kepada mitra menggunakan metode diskusi diantara Tim Pengabdian dengan mitra dalam rangka mendapatkan bahan untuk pendampingan guna meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota mitra terkait kepemimpinan feminis. Lebih lanjut, kegiatan akan diuraikan di bawah ini:

a) Tahap pertama

Pada tahap ini yang dilakukan adalah diskusi dan tanya jawab antara Tim Pengabdian dengan perwakilan pengurus dan anggota dari mitra. Melalui diskusi dan tanya jawab tersebut, Tim Pengabdian mendapatkan informasi terkait pengalaman suka duka yang dialami oleh mitra selama ini. Informasi tersebut sangat penting bagi Tim Pengabdian untuk menyusun program selanjutnya.

b) Tahap kedua

Pada tahap ini, ketua Tim Pengabdian melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama dengan pemangku kepentingan untuk merancang program yang tepat sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi mitra.

c) Tahap ketiga

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah menyelenggarakan *workshop*

kepemimpinan bagi anggota dan pengurus dari mitra. Melalui *workshop*, diharapkan kepekaan peserta akan topik yang diangkat (dalam hal ini kepemimpinan) akan meningkat (Darwis, Resnawaty, & Nuriyah, 2020). *Workshop* kepemimpinan tersebut menghadirkan tokoh nasional guna memberikan wawasan sekaligus memotivasi para anggota dan pengurus dari mitra untuk memiliki jiwa pemimpin dan berani menjadi pemimpin bukan hanya pada organisasi Forum Perempuan namun juga organisasi lain dengan lingkup yang lebih besar.

d) Tahap keempat

Pada tahap ini, Tim Pengabdian melakukan pendampingan dan pemantauan terhadap pelaksanaan untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dialami mitra setelah mengikuti *workshop*. Tahap ini sekaligus menjadi tahap untuk lebih memotivasi, bimbingan serta evaluasi terhadap pelaksanaan pengabdian yang telah berjalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah terlaksana sesuai dengan rancangan sebelumnya. Rancangan ini didasarkan pada temuan dari mitra yang digali melalui komunikasi dan tanya jawab secara terbuka dan santai namun tetap terfokus pada topik pembicaraan. Kegiatan komunikasi dan tanya jawab antara Tim Pengabdian dengan mitra dilaksanakan pada waktu sore hari agar tidak mengganggu aktivitas lain dari kedua belah pihak. Untuk menjawab permasalahan yang dihadapi oleh mitra maka Tim Pengabdian kepada Masyarakat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi tentang kepemimpinan yang efektif dan inovatif

Tahap sosialisasi program sudah dilaksanakan sejak awal guna meningkatkan komunikasi diantara Tim Pengabdian dengan mitra. Kegiatan diawali dengan rapat koordinasi diantara Tim Pengabdian yang dilanjutkan dengan FGD

dengan pemangku kepentingan. Pada tahap ini sekaligus menjadi agenda untuk melakukan koordinasi antara Tim Pengabdian dengan mitra serta melakukan pemantauan di lapangan. Kegiatan ini dilakukan pada tanggal 17 dan 19 Februari 2021 pada pukul 09.00-12.00 WIB di lokasi mitra. Kegiatan tersebut dilakukan secara dua kali mengingat pada setiap pertemuan hanya dapat bertemu dengan beberapa orang pengurus karena masih dalam pandemi Covid-19 sehingga harus menaati protokol kesehatan untuk tidak berkerumun.

2. Melakukan sosialisasi tentang isu gender

Pada tahap ini, Tim Pengabdian Masyarakat melakukan pertemuan dengan para pengurus dan perwakilan anggota untuk membahas isu gender yang sedang berkembang di Surakarta.

3. Perbaikan manajemen dan SDM

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan pertemuan antara Tim Pengabdian dengan mitra yakni Forum Perempuan guna mendapatkan informasi terkait permasalahan yang dihadapi melalui perbaikan manajemen organisasi, dan perbaikan SDM termasuk kesulitan dalam proses rekrutmen, dan kreativitas kegiatan dalam organisasi yang dilakukan dalam bentuk *workshop* yang diselenggarakan pada tanggal 12 Maret 2021 pada pukul 09.00-12.00 WIB dengan pembicara yang ahli di bidangnya. *Workshop* ini diikuti oleh pengurus dan anggota Forum Perempuan yang diselenggarakan melalui ruang virtual yakni Googlemeet mengingat masih berada di dalam masa pandemi Covid-19.

4. Meningkatkan keterampilan (*soft skill*) kepemimpinan

Tahap berikutnya *workshop* kepemimpinan yang dilakukan pada tanggal 22 Maret 2021 pada pukul 09.00-12.00 dengan pembicara ahli studi kepemimpinan dan kewarganegaraan. Materi yang dibahas dalam kegiatan ini berkaitan dengan *soft skill* kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pengurus Forum Perempuan di antaranya: bekerja dalam

teamwork, *public speaking*, dan komunikasi interpersonal, termasuk kepemimpinan perempuan Jawa dengan mengambil contoh keberhasilan kepemimpinan dari Ratu Kalinyamat, sebagai raja perempuan yang adil, bijaksana dan pemberani.

Hasil yang didapatkan oleh anggota Forum Perempuan setelah mendapat sosialisasi, penyuluhan, pelatihan dan pendampingan yang dilakukan melalui diskusi dan *workshop* dapat meningkatkan pemahaman dan perubahan dalam pengelolaan organisasi. Indikator keberhasilan tersebut didapatkan dari: 1) adanya peningkatan dalam jumlah anggota, para pengurus organisasi semakin memahami pengelolaan keuangan yang disesuaikan dengan kegiatan yang memiliki orientasi yang tepat sasaran baik secara internal sesuai dengan kebutuhan anggota yang mayoritas adalah perempuan atau eksternal masyarakat; 2) pada semester berikutnya Forum Perempuan memprogramkan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat secara virtual tentang pencegahan pernikahan anak dan pencegahan *bullying* di lingkup universitas. Dampak dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah semakin dipahaminya orientasi kegiatan organisasi yang disesuaikan dengan anggaran yang telah disusun sebelumnya, penyusunan rencana kegiatan yang tepat dan dikemas secara menarik, sosialisasi yang dilakukan oleh pengurus secara internal dalam lingkup perguruan tinggi terkait visi misi organisasi.

Para pengurus Forum Perempuan setelah mendapat materi kepemimpinan melalui *workshop* bukan berarti telah selesai. Para pengurus tersebut dalam kegiatan pemantauan bersama dengan Tim Pengabdian berperan serta memantau perkembangan dari kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya. Kegiatan ini sekaligus untuk mengevaluasi seberapa perubahan yang terjadi yang dialami oleh para pengurus terkait dengan pengelolaan organisasi baik dari segi keuangan,

manajerial, serta komunikasi efektif kepada anggota. Tahap ini sekaligus menjadi waktu yang tepat untuk menyusun rencana kegiatan secara online pada waktu mendatang karena masih terkendala pandemi Covid-19 yang bertujuan untuk merekrut anggota baru. Selain itu, kegiatan tersebut juga dapat memotivasi mahasiswa perempuan agar mau berlatih menjadi pemimpin melalui Forum Perempuan.

Komunikasi yang dibangun diantara para pengurus Forum Perempuan dengan Tim Pengabdian masih terus berlangsung. Komunikasi efektif tersebut bukan hanya dimaksudkan sebagai bentuk relasi antara mahasiswa dengan dosen namun untuk: 1) menumbuhkan silaturahmi diantara para pengurus Forum Perempuan dengan Tim Pengabdian terkait pengelolaan organisasi dan rencana kegiatan yang tepat sasaran; 2) memberikan motivasi kepada para pengurus Forum Perempuan agar tetap bersemangat dalam perekrutan anggota. Semakin banyaknya mahasiswa yang mau bergabung dalam organisasi tersebut diharapkan semakin banyak perempuan yang peka terhadap permasalahan perempuan itu sendiri, dengan kata lain lebih responsif gender.

Pada akhir pelaksanaan pengabdian, selain pengurus masih melakukan komunikasi dengan anggota Tim, juga tersisa harapan besar untuk diadakannya *workshop* lagi pada kesempatan lain. *Workshop* tersebut bagi para pengurus menjadi penting karena akan menambah wawasan terkait kepemimpinan perempuan yang baru dengan tema misalnya kepemimpinan transformasional di tengah pandemi Covid-19. Para pengurus juga mengharapkan adanya bimbingan dan pendampingan dari Tim Pengabdian secara terus menerus sampai mampu mengatasi persoalan dan tantangan secara mandiri. Hal ini menjadi informasi yang menggembirakan bagi anggota Tim Pengabdian karena ada respon positif dari pengurus Forum Perempuan. Dengan demikian secara garis besar hasil yang

dicapai melalui kegiatan ini meningkatkan pengetahuan terkait *capacity building* dan menambah keterampilan kepemimpinan (soft skill) yang terkait dengan kemampuan bekerja dalam team work, *public speaking*, dan komunikasi interpersonal guna penguatan kelembagaan Forum Perempuan.

Hambatan yang masih dirasakan melalui kegiatan pengabdian ini adalah dalam menarik minat perempuan untuk tergabung dalam organisasi dan berperan serta sebagai pengurus. Masih banyak mahasiswa perempuan yang belum tertarik untuk bergabung dalam organisasi perempuan apalagi menjadi pemimpin sehingga dibutuhkan motivasi baik oleh pengurus lama maupun sivitas akademika lainnya. Tidak sedikit mahasiswa perempuan yang enggan bergabung dalam organisasi Forum Perempuan karena “ketakutannya” untuk menjadi pengurus dengan tanggung jawab tertentu yang kemudian dianggap sebagai penghalang untuk melakukan aktivitas lain yang lebih santai.

SIMPULAN

Tim Pengabdian melakukan pengabdian kepada para pengurus Forum Perempuan sebagai organisasi mahasiswa yang belum berkembang. Sebagai organisasi yang dikelola secara keseluruhannya oleh mahasiswa perempuan belum mampu menyelesaikan permasalahan terkait manajemen organisasi baik keuangan, komunikasi efektif, kegiatan maupun perekrutan. Permasalahan mitra tersebut diatasi oleh Tim Pengabdian melalui kegiatan sosialisasi, penyuluhan dan pelatihan melalui *workshop* serta pendampingan. Sambutan yang diberikan oleh mitra sangat memuaskan karena selain peran serta yang aktif selama periode pengabdian juga ada permintaan untuk selalu mendampingi. Untuk kegiatan pendampingan sebagai bentuk motivasi tidak hanya dilakukan selama periode pengabdian saja namun juga dilaksanakan terus menerus selama diperlukan oleh para pengurus. Relasi dan komunikasi yang terbangun diantara Tim

Pengabdian dengan pengurus Forum Perempuan dilakukan dua arah agar kedua belah pihak dapat mengetahui perkembangan mitra.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Slamet Riyadi Surakarta dan pengurus organisasi Forum Perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, I. N. (2017). Falsafah Kepemimpinan Bangsa Dalam Paribasan Jawa (Aksioma Budaya Yang Mulai Ditinggalkan). *Journal for Sociological Studies*, 53(9), 21–25. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5074.3125>
- Bierema, L. L. (2016). Women's Leadership: Troubling Notions of the "Ideal" (Male) Leader. *Advances in Developing Human Resources*, 18(2), 119–136. <https://doi.org/10.1177/1523422316641398>
- Bragger, J. D., Alonso, N. A., D'Ambrosio, K., & Williams, N. (2020). Developing Leaders to Serve and Servants to Lead. *Human Resource Development Review*. <https://doi.org/10.1177/1534484320981198>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., & Tsai, C. (2018). A review of the effectiveness of empowering leadership. *August*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Darwis, R. S., Resnawaty, R., & Nuriyah, E. (2020). PENINGKATAN SENSITIVITAS KEPEMIMPINAN LOKAL DALAM PENGELOLAAN SUNGAI CITARUM MELALUI TEKNIK PARTICIPATORY RURAL APPRAISAL (PRA) DI DESA RANCAMANYAR. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1).
- Dewi, K. H. (2016). *Tri rismaharini's androgynous leadership: strategizing "hegemonic masculinity."* 7(32), 143–158.
- Endraswara, S. (2013). Falsafah kepemimpinan Jawa. *FBS Universitas Negeri Yogyakarta*, 174.
- Hadiwaluyo Donny, S. M. J. (2020). Transformational Leadership. In S. M. Juhro (Ed.), *Радіоелектроніка, Інформатика, Управління* (perama, Januari 2019, Issue 1 (15)). Bank Indonesia Institute.
- Juhro Solikin M. (2020). Transformational Leadership. In S. M. Juhro (Ed.), *Радіоелектроніка, Інформатика, Управління* (perama, Ja). Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Harini, S. (2020). *Edukasi Gender Tingkatkan Partisipasi Politik Perempuan*. 8, 54–63.
- Hur, Y. H., van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *Leadership Quarterly*, 22(4), 591–603. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>
- Jironet Karin. (2020). *Feminine Leadership*.
- Komisi Nasional Indonesia untuk UNESCO. (2014). *Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan (Education for Sustainable Development) di Indonesia Implementasi dan Kisah Sukses*.
- Kosasih, K. (2017). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 188. <https://doi.org/10.17509/jpis.v25i2.6196>
- Niken Pratiwi1, Dwi Budi Santosa, K. A. (2018). *ANALISIS IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN*. 18(1).
- Sabharwal, M. (2015). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399–426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>
- Sonia, G., & Darwis, R. S. (2020). DINAMIKA LEMBAGA PELAYANAN SOSIAL DALAM MEMBERIKAN LAYANAN DI TENGAH PANDEMI. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 457–464. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/kumawula.v3i3.28348>
- Tahapary, Y., Rahadhini, M. D., & Suprayitno, S. (2018). Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment in Forming Performance in Sekretariat Employees DPRD Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6532>
- Yuanita, N. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan*. 68–70.