JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 10 Agustus 2026 | **Revised:** 31 Agustus 2026 | **Accepted:** 20 September 2026

Faktor Determinan Perempuan Menjadi *Strategic Leader* pada Universitas Swasta di Sumatera Barat dengan Moderasi Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja Keluarga

Fathnaini Aisyah[1], Herri Herri[2], Syafrizal Syafrizal[3]
[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Indonesia, fathnaini19@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Indonesia, herri@eb.unand.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Indonesia, syafrizal@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: fathnaini19@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the determinants of women becoming strategic leaders at private universities in West Sumatra by examining the effects of Leadership Self-Efficacy, organizational support, and community culture on women's strategic leadership, as well as the moderating roles of foundation preference and work-family conflict. This study employed a quantitative explanatory approach with a cross-sectional design. Data were collected through questionnaires from 115 female lecturers at private universities in West Sumatra who met the research criteria. Data were analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4. The results show that Leadership Self-Efficacy has a positive and significant effect on women's strategic leadership and represents the strongest factor in the research model. Organizational support also has a positive and significant effect on women's strategic leadership, although its effect is weaker than that of Leadership Self-Efficacy. Meanwhile, community culture was not proven to have a significant negative effect on women's strategic leadership. Foundation preference was not found to moderate the relationships between Leadership Self-Efficacy, organizational support, and community culture with women's strategic leadership. Likewise, work-family conflict did not significantly moderate any of these three relationships. These findings emphasize the importance of strengthening women's leadership confidence and capabilities, as well as creating organizational support that provides genuine opportunities for women to develop toward strategic leadership positions.*

Keyword: *Leadership Self-Efficacy, Organizational Support, Women's Strategic Leadership, Foundation Preference, Work-Family Conflict.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor determinan perempuan menjadi strategic leader pada universitas swasta di Sumatera Barat dengan menguji pengaruh Leadership Self-Efficacy, dukungan organisasi, dan budaya masyarakat terhadap kepemimpinan strategis perempuan serta peran moderasi preferensi yayasan dan konflik kerja-keluarga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional. Data diperoleh melalui kuesioner dari 115 dosen perempuan pada universitas swasta di Sumatera

Barat yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Leadership Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan strategis perempuan dan merupakan faktor yang paling kuat dalam model. Dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan strategis perempuan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Leadership Self-Efficacy. Sementara itu, budaya masyarakat tidak terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepemimpinan strategis perempuan. Preferensi yayasan tidak terbukti memoderasi hubungan Leadership Self-Efficacy, dukungan organisasi, maupun budaya masyarakat dengan kepemimpinan strategis perempuan. Demikian pula, konflik kerja-keluarga tidak terbukti memoderasi ketiga hubungan tersebut. Temuan penelitian menegaskan pentingnya penguatan keyakinan dan kapasitas kepemimpinan perempuan serta penciptaan dukungan organisasi yang memberikan kesempatan nyata bagi perempuan untuk berkembang menuju posisi kepemimpinan strategis.

Kata Kunci: Leadership Self-Efficacy, Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Strategis Perempuan, Preferensi Yayasan, Konflik Kerja-Keluarga.

PENDAHULUAN

Kesenjangan gender dalam kepemimpinan akademik merupakan tantangan sistemik yang bersifat global juga nasional. Laporan kolaboratif UNESCO IESALC bersama Times Higher Education menyoroti disparitas mencolok di sembilan negara Amerika Latin dan Eropa, dengan beberapa di antaranya hampir tidak memiliki keterwakilan pemimpin perempuan (Mejía et al., 2023). Fenomena serupa juga mengakar kuat di berbagai negara di Asia dan Timur Tengah, di mana negara-negara seperti India, Jepang, Kuwait, Turki, hingga Hong Kong menunjukkan minimnya partisipasi perempuan dalam posisi strategis (Islam et al., 2023). India, Jepang, Kuwait, Turki, Hong Kong tidak ada sama sekali. (Islam et al., 2023).

Gambaran ketimpangan di Indonesia tampak sangat struktural. Untuk posisi Guru Besar, yang merupakan jabatan akademik tertinggi, hanya ada 905 perempuan dari total 4.769 orang (sekitar 19% atau satu dibanding lima laki-laki). Untuk jabatan Lektor Kepala, posisi satu tingkat di bawah Guru Besar, tercatat 10.451 perempuan dari total 30.489 orang (sekitar 34% atau satu dibanding tiga laki-laki) (Mulya & Sakhiyya, 2020). Ketimpangan ini tidak berdiri sendiri. Sebelumnya telah ditunjukkan bahwa pada tataran eselon birokrasi secara nasional, laki-laki mendominasi 69,4% kursi jabatan struktural, sementara perempuan hanya 30,6%, padahal komposisi mahasiswa di pendidikan tinggi sudah seimbang, 50,35% perempuan dan sisanya laki-laki. Data ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan akademik di perguruan tinggi, semakin kecil proporsi perempuan yang berhasil menddukinya.

Kesenjangan gender juga terjadi di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Sumatera Barat. Ketimpangan representasi perempuan di posisi kepemimpinan tidak selalu disebabkan oleh rendahnya jumlah perempuan dalam profesi, tetapi oleh tidak proporsionalnya akses perempuan menuju jabatan senior dan eksekutif (Sharma et al., 2025). Meskipun jumlah dosen perempuan cukup banyak, hal ini belum diikuti dengan kesempatan yang sama untuk menduduki posisi strategis Kesenjangan antara potensi akademik dan keterwakilan struktural ini terlihat dari data profil tenaga pendidik pada LLDIKTI Wilayah X Tahun 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa dosen perempuan lebih banyak di bandingkan dosen laki- laki. Dari total 4.129 dosen PTS, sebanyak 2.536 orang atau 61% adalah perempuan. Di tingkat universitas swasta, persentase ini sedikit lebih tinggi, yakni mencapai 62% (1.898 orang) dari total 3.071 dosen,sebagaimana tergambar pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Dosen di PTS Sumatera Barat

No	Jenis PTS	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Universitas	1.173	1.898	3.071
2	Sekolah Tinggi	235	394	629
3	Akademi	79	145	224
4	Institut	92	68	160
5	Politeknik	14	31	45
	Total	**1.593 (39%)**	**2.536 (61%)**	**4.129**

Sumber: Data LLDIKTI WIL X, Tahun 2025

Ada nya ketimpangan distribusi jumlah dosen perempuan dan laki-laki diatas juga ditunjukkan pada distribusi dosen berdasarkan kriteria Pendidikan dan Jabatan Fungsional, yang merupakan kriteria dan persyaratan umum menjadi pimpinan puncak sebagai menurut PP No. 4 Tahun 2014 Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Pasal 1 angka 17. Jumlah dosen perempuan yang berpendidikan S2 dan S3 sebanyak 55% dari berjumlah 2. 202 orang perempuan dan dosen laki – laki 1. 767 orang, dan dosen perempuan dengan Jabatan Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar sebanyak 67% dengan jumlah 1.680 dan jumlah dosen laki - laki 842 orang. Jumlah ini berbanding terbalik dengan representasi dosen perempuan pada level kepemimpinan strategis. Hanya 38% (30 orang) pimpinan PTS di Sumatera Barat yang dijabat perempuan, bahkan keterwakilannya lebih rendah di tingkat universitas, yakni hanya 27% atau 6 dari 22 jabatan Rektor, sebagaimana di tampilkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Ringkasan Persentase Keterwakilan

No	Uraian	Perempuan	Laki-laki
1	Dosen PTS	61%	39%
2	Dosen Universitas Swasta	62%	38%
3	Pimpinan Strategis PTS	38%	62%
4	Pimpinan Universitas (swasta)	27%	73%

Sumber: Data LLDIKTI WIL X, Tahun 2025

Data pada Tabel 1 dan 2 terlihat adanya kesenjangan signifikan terjadi pada institusi berbentuk universitas swasta, meskipun secara kuantitas dosen perempuan lebih mayoritas pada Universitas Swasta di Sumatera Barat sebesar 62%, kenyataan bahwa keterwakilan mereka pada posisi kepemimpinan strategis sangat rendah, hanya 27,2%. Berbeda dengan jenis PTS lain, univesitas merupakan lembaga pendidikan tinggi dengan tingkat kompleksitas pengelolaan yang sangat tinggi dibandingkan bentuk institusi lainnya. Universitas menuntut koordinasi lintas disiplin yang luas, pengelolaan sumber daya manusia yang besar, serta adaptasi cepat terhadap standar kualitas global guna mencapai predikat universitas unggul (*excellence university*) (Asrin et al., 2024). hal ini tentu memiliki tantangan yang lebih di banding kan dengan jenis institusi lainya.

Kehadiran perempuan dalam kepemimpinan strategis perguruan tinggi merupakan kebutuhan dalam membangun manajemen mutu yang lebih inklusif. Dengan gaya kepemimpinan kolaboratif yang cenderung suportif dan humanis, sebagaimana yang kerap dibawakan oleh perempuan telah telah terbukti efektif dalam memacu inovasi, kreativitas, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Isnaini et al., 2021). Karakteristik ini sangat bermanfaat bagi universitas dalam menghadapi persaingan global yang kian dinamis (Marno et al., 2024). Penguatan partisipasi perempuan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas institusi secara keseluruhan.

Dari kesenjangan tersebut mengisyaratkan adanya faktor penentu/ determinan di luar persyaratan teknis yang membatasi karier dosen perempuan menjadi pemimpin strategis di PTS, terutama di universitas Swasta . Menurut Herri,et.al, 2016 terdapat hambatan karier perempuan di perguruan tinggi merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal (Herri,et,al, 2016). Sejalan dengan pendapat Herri et.al (2016), Islam,et.al (2023) mengidentifikasi 3 (tiga) faktor utama yang menghambat perempuan dalam menduduki posisi strategis yaitu faktor Individu, faktor Sosial dan faktor organisasi (Islam,et.al, 2023). Dominasi

faktor tersebut sangat di pengaruhi oleh geografi dan demografi dari perempuan tersebut berada. Perempuan yang tinggal di asia tenggara memiliki dominasi faktor yang berbeda dengan perempuan yang berada di Asia Tenggara. Menurut Islam, et.al, 2023, dimensi masing-masing faktor dapat dibagi atas dimensi sebagai berikut:

Tabel 3. Dimensi Faktor Determinan Dalam Menduduki Posisi Strategis

Faktor Determinan	Dimensi
I. Faktor Individu	1. Kurangnya percaya diri 2. Kurang nya minat 3. Kurang nya pengetahuan tekhnologi 4. Tanggung jawab dalam keluarga
II. Faktor Sosial	1. Sikap negatif orang – orang 2. Dominasi laki-laki 3. Agama 4. Budaya Lokal 5. Prasangka
III. Faktor Organisasi	1. Politik internal organisasi 2. Dominasi laki – laki 3. Terlalu banyak tanggung jawab 4. Persepsi negatif terhadap rekan kerja 5. Keberpihakan manajemen puncak 6. Kurangnya dukungan dari rekan kerja 7. Kriteria promosi yang rumit 8. Kurang nya manfaat (keuangan dan nin keuangan 9. Pelecehan seksual 10. Membantu mengeloa rekan kerja

Sumber: Islam,et.al (2023)

Penguatan *Leadership Self-Efficacy* sebagai kekuatan internal tidaklah cukup jika tidak dibarengi dengan upaya untuk mengatasi hambatan struktural yang menghalangi kemajuan karier perempuan. Dalam kerangka *Role Conflict Theory*, perempuan sering kali mengalami tekanan akibat tuntutan peran yang saling berbenturan antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan profesional, yang kemudian diartikan dalam *work-family conflict*. Kondisi ini tidak sekadar menjadi persoalan domestik, melainkan faktor yang meningkatkan persepsi diskriminasi gender serta perilaku *incivility* (diremehkan) di tempat kerja. Hal ini secara langsung mengikis *psychological safety*, yang semestinya menjadi landasan penting bagi perempuan untuk berani mengambil peran kepemimpinan strategis (Sobral et al., 2025). Tanpa dukungan lingkungan yang kondusif, potensi efikasi diri yang tinggi tersebut rentan tereduksi oleh beban ganda (*double burden*), sehingga menciptakan stagnasi karier meskipun perempuan memiliki kompetensi dan ambisi kepemimpinan yang mumpuni.

Konflik keluarga-kerja tidak dapat diminimalisir secara efektif hanya melalui kebijakan normatif semata, melainkan memerlukan transformasi struktur dan praktik organisasi yang didukung oleh otoritas pimpinan yang memiliki komitmen strategis terhadap kesetaraan gender. (Sobral et al., 2025). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pihak yang hanya memiliki kesadaran akan kesetaraan gender tanpa disertai otoritas mengintervensi praktik organisasi terbukti gagal menjadi *change agent* yang efektif (Sobral et al., 2025). Pada tataran perguruan tinggi, dalam penanganan kesetaraan gender bagi perempuan akademisi sangat dibutuhkan pemimpin yang memiliki *insight* dan kompetensi strategis terhadap kebutuhan perempuan yang mengejar karier, bukan hanya dukungan individual, melainkan juga perubahan pada budaya manajemen institusional (Ulvestad, 2024).

Dalam lingkungan Perguruan Tinggi Swasta, preferensi yayasan memegang otoritas tertinggi yang secara mendasar menentukan arah kepemimpinan, bahkan sering kali melampaui mekanisme meritokrasi akademik (Isnaini et al., 2021). Secara strategis, dukungan organisasi yang kuat dan kebijakan yayasan yang inklusif dapat mengonversi efikasi diri yang

tinggi menjadi keterwakilan nyata di posisi pimpinan puncak (Kyambade et al., 2024). Jika yayasan memiliki preferensi yang berorientasi pada manajemen mutu berbasis kesetaraan, maka hambatan dari peran sosial secara tradisional dapat diminimalisir, yang pada akhirnya akan mempercepat pencapaian keunggulan institusi (Isnaini et al., 2021).

Meskipun perempuan masih menghadapi hambatan struktural, beberapa perguruan tinggi swasta di Indonesia telah mengembangkan strategi kepemimpinan berbasis kesetaraan gender yang terbukti berdampak pada peningkatan mutu. Isnaini, Hanum, dan Prasojo pada empat Universitas Nahdlatul Ulama menemukan empat strategi pengembangan mutu melalui kepemimpinan berbasis kesetaraan gender, yaitu optimalisasi fungsi *Center for Women Studies* dan studi komparatif penyetaraan kesempatan karier bagi dosen laki-laki dan perempuan seleksi kepemimpinan berbasis syarat dan kompetensi yang terbuka, dan penyediaan peluang serta dukungan kepemimpinan bagi perempuan. Implementasi keempat strategi tersebut berdampak nyata pada peningkatan skor akreditasi, salah satunya Program Studi Pendidikan Agama Islam UNISNU Jepara yang dipimpin perempuan berhasil memperoleh akreditasi A, satu-satunya prodi di kampus tersebut yang mencapainya (Isnaini et al., 2021). Fenomena ini menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin strategis di PTS apabila ekosistem di dalamnya, berupa keyakinan diri, budaya organisasi yang setara, kebijakan yayasan, dan kemampuan mengelola peran ganda, berjalan secara sinergis

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi pandangan terhadap kepemimpinan strategis dalam konteks PTS di Sumatera Barat, khususnya universitas swasta, dengan mengevaluasi peran konflik kerja-keluarga sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh efikasi diri, dukungan organisasional, serta budaya masyarakat terhadap pencapaian karier strategis perempuan, dengan menempatkan preferensi yayasan sebagai moderator kedua.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan cross-sectional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena riset ini menguji hipotesis tentang hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen dengan moderator, sehingga membutuhkan analisis statistik atas data perseptif yang dikumpulkan dari sampel tertentu menggunakan instrumen terstandar (Herri et al., 2025). Tujuan eksplanatori mencerminkan sifat model yang dibangun yaitu menguji apakah Leadership Self-Efficacy, Dukungan Organisasi, dan Budaya Masyarakat berpengaruh terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, dan apakah pengaruh tersebut dimoderasi oleh Preferensi Yayasan serta Konflik Kerja-Keluarga secara simultan (Herri et al., 2025; Sekaran & Bougie, 2013).

Dimensi cross-sectional diterapkan karena riset ini bermaksud memotret fenomena kepemimpinan perempuan di PTS Sumatera Barat pada satu titik waktu tertentu, tanpa melacak perubahan antar-periode seperti pada desain longitudinal. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik riset PLS-SEM yang lazim digunakan pada penelitian bisnis dan manajemen (Herri et al., 2025). Objek penelitian ini adalah 22 Universitas Swasta di Sumatera Barat, dengan unit analisis dosen perempuan yang sudah memenuhi kualifikasi untuk jabatan struktural puncak.

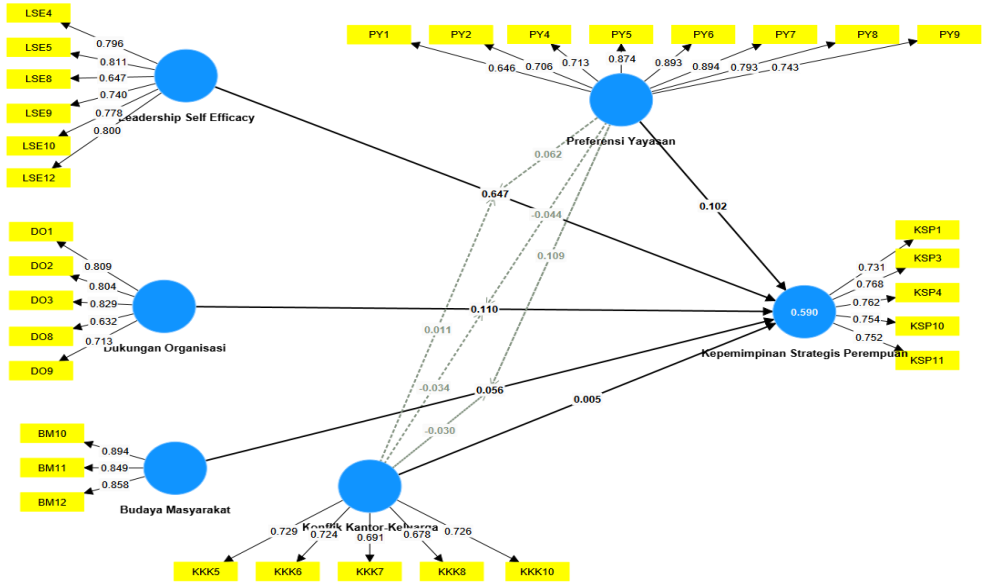
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Leadership Self-Efficacy*, Dukungan Organisasi, dan Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Keputusan penerimaan hipotesis ditentukan berdasarkan arah koefisien jalur dan tingkat signifikansinya. Hipotesis dinyatakan diterima apabila arah koefisien sesuai dengan hipotesis, nilai t-statistik lebih besar dari 1,645, dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian, *Leadership Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Sementara itu, Budaya Masyarakat tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan karena koefisien yang dihasilkan justru positif dan tidak signifikan. Hasil pengujian setiap hipotesis dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping* Pengujian Hipotesis
Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2026)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (bootstraping)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Ket
Budaya Masyarakat -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.056	0.054	0.081	0.692	0.244	**Tidak Signifikan**
Dukungan Organisasi -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.110	0.130	0.063	1.747	0.040	**Signifikan**
Konflik Kantor-Keluarga -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.005	0.014	0.088	0.059	0.476	**Tidak Signifikan**
Leadership Self Efficacy -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.647	0.652	0.069	9.369	0.000	**Signifikan**
Preferensi Yayasan -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.102	0.098	0.077	1.319	0.094	**Tidak Signifikan**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Ket
Konflik Kantor-Keluarga x Budaya Masyarakat -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	-0.030	-0.027	0.088	0.334	0.369	**Tidak Signifikan**
Konflik Kantor-Keluarga x Dukungan Organisasi -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	-0.034	-0.020	0.093	0.361	0.359	**Tidak Signifikan**
Preferensi Yayasan x Leadership Self Efficacy -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.062	0.065	0.072	0.865	0.194	**Tidak Signifikan**
Konflik Kantor-Keluarga x Leadership Self Efficacy -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.011	0.001	0.070	0.154	0.439	**Tidak Signifikan**
Preferensi Yayasan x Dukungan Organisasi -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	-0.044	-0.034	0.082	0.539	0.295	**Tidak Signifikan**
Preferensi Yayasan x Budaya Masyarakat -> Kepemimpinan Strategis Perempuan	0.109	0.083	0.097	1.123	0.131	**Tidak Signifikan**

Sumber: Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Gambar 1, proses *bootstrapping* digunakan untuk hasil *bootstrapping* pada Tabel 1.4, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan arah koefisien jalur, nilai *t-statistic*, dan *p-value*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari tiga hubungan langsung yang diuji, *Leadership Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, sedangkan Budaya Masyarakat belum terbukti memberikan pengaruh negatif yang signifikan sebagaimana arah hubungan yang dirumuskan dalam hipotesis.

Pada hubungan *Leadership Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan diperoleh koefisien jalur sebesar 0,647, *t-statistic* sebesar 9,369, dan *p-value* sebesar 0,000. Koefisien yang bernilai positif dan signifikan menunjukkan bahwa peningkatan *Leadership*

Self-Efficacy berkaitan dengan peningkatan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Dengan demikian, H1 diterima.

Selanjutnya, Dukungan Organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,110, *t-statistic* sebesar 1,747, dan *p-value* sebesar 0,040. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, sehingga H2 diterima.

Sementara itu, Budaya Masyarakat menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,056, *t-statistic* sebesar 0,692, dan *p-value* sebesar 0,244**.** Koefisien yang diperoleh justru menunjukkan arah positif dan tidak signifikan, sedangkan hipotesis penelitian memprediksi arah negatif. Oleh karena itu, H3 ditolak. Hasil ini tidak menunjukkan bahwa budaya masyarakat tidak memiliki arti sama sekali bagi kepemimpinan perempuan, tetapi menunjukkan bahwa dalam model dan sampel penelitian ini belum diperoleh bukti empiris yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh negatif langsung Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Pembahasan

Pengaruh Leadership Self-Efficacy terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Leadership Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, dengan koefisien jalur sebesar 0,647 dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan dosen perempuan terhadap kemampuan dirinya dalam memimpin, semakin kuat pula kemampuannya untuk menjalankan kepemimpinan strategis.

Makna dari hasil tersebut adalah bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting bagi perempuan untuk berani mengambil tanggung jawab kepemimpinan. Perempuan yang yakin bahwa dirinya mampu mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, mengarahkan orang lain, dan menghadapi tantangan organisasi akan lebih siap untuk menjalankan peran kepemimpinan. Sebaliknya, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki belum tentu dapat diwujudkan secara optimal apabila individu masih meragukan kemampuan dirinya sendiri.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, dengan koefisien jalur sebesar 0,110 dan *p-value* sebesar 0,040. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan organisasi, semakin besar pula dukungan terhadap perempuan untuk menjalankan kepemimpinan strategis

Makna dari temuan tersebut adalah bahwa perempuan tidak hanya membutuhkan kemampuan pribadi untuk berkembang sebagai pemimpin, tetapi juga membutuhkan lingkungan organisasi yang memberikan kesempatan dan dukungan. Dukungan tersebut dapat berupa kesempatan pengembangan karier, pemberian tugas strategis, mentoring, kesempatan promosi, fleksibilitas kerja, serta perlakuan yang adil. Ketika organisasi memberikan ruang bagi dosen perempuan untuk berkembang dan terlibat dalam tanggung jawab yang lebih besar, perempuan memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan membangun pengalaman kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hipotesis Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Masyarakat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,056 dengan *p-value* sebesar 0,244. Selain tidak signifikan, arah koefisien yang diperoleh juga positif, sedangkan hipotesis awal memprediksi pengaruh negatif. Dengan demikian, H3 ditolak.

Hasil ini tidak berarti bahwa budaya masyarakat sama sekali tidak memiliki hubungan dengan kehidupan dan karier perempuan. Temuan ini lebih tepat dimaknai bahwa dalam penelitian ini belum terdapat bukti empiris yang cukup untuk menunjukkan bahwa budaya masyarakat secara langsung menghambat Kepemimpinan Strategis Perempuan. Dengan kata lain, nilai, pandangan, atau stereotip sosial mengenai peran perempuan belum terbukti menjadi faktor langsung yang menentukan kemampuan dosen perempuan untuk menjalankan kepemimpinan strategis.

Preferensi Yayasan sebagai Moderator antara Leadership Self-Efficacy dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara Preferensi Yayasan dan *Leadership Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien sebesar 0,062 dengan *p-value* sebesar 0,194. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan. Dengan demikian, H4 ditolak. Artinya, Preferensi Yayasan belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh *Leadership Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Makna dari hasil ini adalah bahwa pengaruh keyakinan diri terhadap kepemimpinan strategis perempuan tetap bekerja tanpa banyak bergantung pada preferensi yayasan. Dosen perempuan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya dalam memimpin tetap dapat menunjukkan kesiapan kepemimpinan, terlepas dari apakah yayasan memiliki preferensi tertentu terhadap calon pemimpin perempuan.

Preferensi Yayasan sebagai Moderator antara Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara Preferensi Yayasan dan Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien sebesar −0,044 dengan *p-value* sebesar 0,295. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan. Dengan demikian, H5 ditolak. Artinya, Preferensi Yayasan belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Makna dari hasil ini adalah bahwa pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kepemimpinan strategis perempuan tidak banyak berubah karena adanya Preferensi Yayasan. Ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan karier, mentoring, penugasan strategis, promosi, atau perlakuan yang adil, dukungan tersebut tetap dapat dirasakan oleh dosen perempuan tanpa harus bergantung pada kuat atau lemahnya preferensi yayasan terhadap kepemimpinan perempuan.

Preferensi Yayasan sebagai Moderator antara Budaya Masyarakat dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara Preferensi Yayasan dan Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien sebesar 0,109 dengan *p-value* sebesar 0,131**.** Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, efek moderasi tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, H6 ditolak. Artinya, Preferensi Yayasan belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Makna dari hasil ini adalah bahwa keberadaan Preferensi Yayasan belum terbukti mengubah hubungan antara pandangan budaya masyarakat dan kepemimpinan strategis perempuan. Dengan kata lain, apabila terdapat pandangan sosial tertentu mengenai peran perempuan dan laki-laki dalam kepemimpinan, pengaruh pandangan tersebut terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan tidak menjadi lebih kuat atau lebih lemah karena Preferensi Yayasan.

Konflik Kerja–Keluarga sebagai Moderator antara Leadership Self-Efficacy dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara Konflik Kerja–Keluarga dan *Leadership Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien sebesar 0,011 dengan *p-value* sebesar 0,439. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan. Dengan demikian, H7 ditolak. Artinya, Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh *Leadership Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Makna dari hasil ini adalah bahwa keyakinan perempuan terhadap kemampuan dirinya dalam memimpin tetap memiliki peran yang relatif stabil, meskipun perempuan tersebut menghadapi tuntutan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, tingginya Konflik Kerja–Keluarga dalam penelitian ini belum terbukti membuat pengaruh *Leadership Self-Efficacy* terhadap kepemimpinan strategis menjadi lebih lemah.

Konflik Kerja–Keluarga sebagai Moderator antara Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara Konflik Kerja–Keluarga dan Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien sebesar −0,034 dengan *p-value* sebesar 0,359. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan. Dengan demikian, H8 ditolak. Artinya, Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Makna dari hasil ini adalah bahwa dukungan yang diberikan organisasi tetap memiliki peran terhadap kepemimpinan perempuan, tetapi pengaruh tersebut belum terbukti berubah karena tinggi atau rendahnya Konflik Kerja–Keluarga. Dengan kata lain, keberadaan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga tidak secara nyata mengubah manfaat dukungan organisasi yang diterima perempuan dalam kaitannya dengan kepemimpinan strategis.

Konflik Kerja–Keluarga sebagai Moderator antara Budaya Masyarakat dan Kepemimpinan Strategis Perempuan

Hipotesis 9 ditolak dengan koefisien interaksi −0,030 dan *p-value* 0,369. Konflik Kerja–Keluarga tidak berhasil memoderasi pengaruh Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Penolakan ini dapat dijelaskan oleh dua hal. Pertama, pengaruh utama Budaya Masyarakat pada hipotesis 3 juga tidak signifikan, sehingga wajar kombinasi keduanya tidak menghasilkan efek moderasi yang signifikan. Kedua, kombinasi pengaruh budaya makro dan beban domestik individu tidak cukup kuat untuk menentukan kesiapan perempuan tampil sebagai pemimpin strategis pada konteks profesional seperti universitas swasta. Riset Khan *et al.* menemukan bahwa hambatan perempuan merupakan kombinasi hambatan institusional, organisasional, dan personal, sehingga variabel sosiokultural dan individual tidak berdiri sendiri sebagai moderator (Khan et al., 2024). Riset Mariyani *et al.* menemukan empat jenis dukungan sosial yang membentuk *work-life balance* perempuan akademisi dan kombinasinya masih kompleks untuk dipetakan (Mariyani et al., 2025). Mohebi *et al.* juga menemukan bahwa persepsi perempuan tentang bias gender lebih ditentukan oleh konteks negara dan jenis institusi daripada oleh norma budaya secara umum (Mohebi et al., 2026). Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi stereotip gender dalam budaya dan beban peran ganda perempuan tidak menjadi faktor penghambat utama pada konteks profesional perguruan tinggi swasta.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pertama, *Leadership Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan dosen perempuan terhadap kemampuan dirinya dalam memimpin, semakin kuat pula kepemimpinan strategis yang dapat ditunjukkan. Di antara hubungan langsung yang diuji, *Leadership Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang paling kuat. Temuan ini menunjukkan pentingnya keyakinan terhadap kemampuan mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, mengarahkan orang lain, dan menghadapi tantangan kepemimpinan.

Kedua, Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Artinya, kesempatan pengembangan karier, mentoring, penugasan strategis, promosi, serta perlakuan yang adil dari organisasi dapat mendukung perempuan dalam mengembangkan kepemimpinan strategis. Meskipun demikian, kekuatan pengaruh Dukungan Organisasi lebih kecil dibandingkan *Leadership Self-Efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai faktor pendukung, sedangkan keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor individual yang lebih kuat dalam penelitian ini.

Ketiga, Budaya Masyarakat belum terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan. Hasil ini tidak berarti bahwa budaya masyarakat tidak penting bagi perjalanan karier perempuan, tetapi menunjukkan bahwa dalam model dan sampel penelitian ini belum terdapat bukti empiris yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh negatif langsung Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Keempat, Preferensi Yayasan belum terbukti memoderasi hubungan antara *Leadership Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kuat atau lemahnya pengaruh keyakinan diri perempuan terhadap kepemimpinan strategis belum terbukti bergantung pada Preferensi Yayasan.

Kelima, Preferensi Yayasan belum terbukti memoderasi hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Dengan demikian, pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan belum terbukti menjadi lebih kuat atau lebih lemah karena adanya Preferensi Yayasan.

Keenam, Preferensi Yayasan belum terbukti memoderasi hubungan antara Budaya Masyarakat dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa Preferensi Yayasan belum terbukti mengubah pengaruh Budaya Masyarakat terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan.

Ketujuh, Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti memoderasi hubungan antara *Leadership Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Artinya, tingkat Konflik Kerja–Keluarga yang dialami responden belum terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh keyakinan diri terhadap kepemimpinan strategis.

Kedelapan, Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti memoderasi hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Dengan demikian, manfaat Dukungan Organisasi terhadap kepemimpinan perempuan belum terbukti berubah karena tinggi atau rendahnya Konflik Kerja–Keluarga.

Kesembilan, Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti memoderasi hubungan antara Budaya Masyarakat dan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tekanan budaya masyarakat dan konflik antara tuntutan pekerjaan serta keluarga belum terbukti secara statistik mengubah Kepemimpinan Strategis Perempuan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Leadership Self-Efficacy merupakan faktor yang paling kuat dalam menjelaskan Kepemimpinan Strategis Perempuan, diikuti oleh Dukungan Organisasi. Sementara itu, Budaya Masyarakat belum menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan, dan Preferensi Yayasan serta Konflik Kerja–Keluarga belum terbukti berperan sebagai moderator pada hubungan yang diuji. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan perempuan pada universitas swasta di Sumatera Barat perlu

memberikan perhatian yang lebih besar pada penguatan keyakinan dan kapasitas kepemimpinan perempuan serta penciptaan dukungan organisasi yang memberikan kesempatan nyata bagi perempuan untuk berkembang.

Saran

1. Untuk menanggulangi keterbatasan penggunaan satu sumber data, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan *multi-source data*. Data dari dosen perempuan dapat dikombinasikan dengan informasi dari pimpinan universitas, pengelola sumber daya manusia, pengurus yayasan, maupun data objektif seperti riwayat jabatan, pengalaman manajerial, dan penugasan strategis. Penelitian selanjutnya juga dapat menggabungkan kuesioner dengan wawancara atau pendekatan kualitatif lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai Kepemimpinan Strategis Perempuan dan tidak hanya didasarkan pada persepsi dari satu kelompok responden.
2. Berkaitan dengan keterbatasan cakupan responden, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian dengan melibatkan perguruan tinggi negeri, bentuk perguruan tinggi swasta selain universitas, atau perguruan tinggi di provinsi lain. Perluasan tersebut memungkinkan perbandingan antarjenis institusi dan antarwilayah, sehingga dapat diketahui apakah pola yang ditemukan pada universitas swasta di Sumatera Barat juga muncul pada konteks pendidikan tinggi yang berbeda.
3. Berkaitan dengan keterbatasan desain *cross-sectional*, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau panel. Responden dapat diamati pada beberapa periode untuk melihat perkembangan *Leadership Self-Efficacy*, perubahan Dukungan Organisasi, dinamika Konflik Kerja–Keluarga, serta perkembangan perempuan menuju posisi kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai proses dan perubahan kepemimpinan perempuan dari waktu ke waktu.
4. Berkaitan dengan keterbatasan pengukuran Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan instrumen yang lebih spesifik sesuai dengan konteks universitas swasta. Preferensi Yayasan dapat dikembangkan dengan membedakan bentuk preferensi yang bersifat mendukung, netral, atau kurang mendukung terhadap kepemimpinan perempuan. Sementara itu, Konflik Kerja–Keluarga dapat diperdalam berdasarkan bentuk konflik waktu, tekanan, maupun perilaku. Pengukuran yang lebih rinci diharapkan dapat menangkap variasi kondisi responden dan memberikan pengujian moderasi yang lebih sensitif.
5. Berkaitan dengan keberagaman karakteristik responden, penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis berdasarkan kelompok tertentu, seperti masa kerja, pengalaman jabatan struktural, usia, status perkawinan, jenis universitas, maupun karakteristik yayasan. Penelitian juga dapat memasukkan beberapa karakteristik tersebut sebagai variabel kontrol atau melakukan analisis multikelompok. Dengan demikian, dapat diketahui apakah hubungan antarvariabel berbeda pada kelompok perempuan dengan karakteristik tertentu.
6. Berkaitan dengan keterbatasan cakupan variabel dalam model penelitian, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain yang relevan dengan perjalanan perempuan menuju kepemimpinan strategis. Faktor tersebut antara lain pengalaman manajerial, dukungan keluarga, jaringan profesional, mentoring, kesempatan pengembangan karier, karakteristik tata kelola institusi, atau variabel psikologis lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji mekanisme hubungan yang berbeda, misalnya menempatkan *Leadership Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai bagaimana faktor organisasi dan lingkungan diterjemahkan menjadi kepemimpinan strategis perempuan.

REFERENSI

Herri, Kenedi, J., & Anwar, S. (2025). METODOLOGI PENELITIAN UNTUK BISNIS DAN MANAJEMEN.

Herri, Maarty, N., & Handika, R. F. (2016). Perceived Barriers Toward Women Participation in Managerial Positions in Higher Education Institution (Evidence from Indonesia).

Islam, M. A., Hack-Polay, D., Rahman, M., Jantan, A. H., Mas, F. D., & Kordowicz, M. (2023). Gender and leadership in public higher education in South Asia: examining the individual, socio-cultural and organizational barriers to female inclusion. ARCA (Università Ca' Foscari Venezia), 48(8), 1197–1215. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2187771

Isnaini, R. L., Hanum, F., & Prasojo, L. D. (2021). Quality Management Development through Gender Equality Based Leadership in Nahdlatul Ulama Universities. The Qualitative Report. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4877

Khan, M., Sulaiman, R., Nazir, O., Khan, S., & Awan, S. (2024). The unseen in the glass ceilings: examining women's career advancement in higher education institutions through a multi-level institutional lens. Human Resource Development International, 28(5), 799–826. https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2342762

Kyambade, M., Tushabe, M., Namatovu, A., & Oyella, S. (2024). Bridging the gender gap: analyzing women's participation and leadership representation in university governance. Cogent Social Sciences, 10(1). https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2432519

Mariyani, D., Ayriza, Y., Triyanto, D., & Lestari, D. (2025). Lived Experiences of Female Academics: How Social Support Shapes Work-Life Balance in Indonesian Higher Education. Jurnal Psikologi, 3(1), 12–12. https://doi.org/10.47134/pjp.v3i1.5048

Marno, M., Padil, Moh., Aziz, A., Bakar, A., Mubarak, R., Prastyo, A. T., Barkah, Q., & Ismail, A. B. (2024). 'Leading with cultural wisdom': egalitarian women's leadership at three universities in Malaysia and Indonesia. Cogent Education, 11(1). https://doi.org/10.1080/2331186x.2024.2372196

Mejía, M. del C. M., Villarreal-García, M. A., & Barba, C. F. O. (2023). Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review. Social Sciences, 12(10), 555–555. https://doi.org/10.3390/socsci12100555

Mohebi, L., Alghamdi, A. K. H., & Shaukat, S. (2026). Unveiling perceived gender bias in Middle Eastern academia: cross-country analysis of women's leadership. Cogent Education, 13(1). https://doi.org/10.1080/2331186x.2026.2621465

Mulya, T. W., & Sakhiyya, Z. (2020). 'Leadership is a sacred matter': women leaders contesting and contextualising neoliberal meritocracy in the Indonesian academia. Gender and Education, 33(7), 930–945. https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1802407

Sekaran, & Bougie. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In Leadership & Organization Development Journal (Vol. 34, Issue 7, pp. 700–701). Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079

Sharma, S., Malik, A., Matschek, J., Zaki-Metias, K. M., Gandhi, R., Yong-Hing, C. J., & Khosa, F. (2024). Assessing and improving women representation in radiology leadership positions. Current Problems in Diagnostic Radiology, 54(1), 4–10. https://doi.org/10.1067/j.cpradiol.2024.10.021

Sobral, T., Santos, J. V. dos, Giger, J., & Teodósio, M. A. (2025). The Role of Management on Gender (in)Equality and Offensive Behaviors in Higher Education: Addressing Work-Life Balance Culture and Work-Family Conflict. European Education, 57(1), 29–44. https://doi.org/10.1080/10564934.2025.2479694

Ulvestad, J. (2024). Women's Academic Career Trajectory to the Top: Strategies and Ways of Doing Gender. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 32(4), 307–320. https://doi.org/10.1080/08038740.2024.2368107