

**BERNEGOSIASI DENGAN PERAN GANDA
(STRATEGI KAPRODI DAN SEKPRODI PEREMPUAN DI FAKULTAS
ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA PERIODE 2024-2028)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar sarjana pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

Fitria Maharani

NIM: 21104090036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Maharani
NIM : 21104090036
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Bernegosiasi dengan Peran Ganda (Strategi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)**" adalah hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 27 Mei 2025



SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,

saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Maharani

NIM : 21104090036

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam Ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Yang Menyatakan,

Fitria Maharani
NIM 21104090036

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Fitria Maharani

NIM : 21104090036

Judul Skripsi : **Bernegoasi dengan Peran Ganda (Strategi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Siti Nur Hidayah, M.Sc., Ph.D.
NIP. 198010012015032003

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1627/Un.02/DT/PP.00.9806/2025

Tugas Akhir dengan judul

: BERNEGOSIASI DENGAN PERAN GANDA (STRATEGI KAPRODI DAN SEKPRODI PEREMPUAN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA PERIODE 2024-2028)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRIA MAHARANI
Nomor Induk Mahasiswa : 21104090036
Telah diujikan pada : Rabu, 04 Juni 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

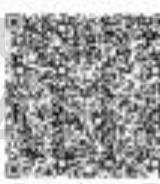
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 6851234567890



Pengaji II

Dk. Zainal Anjirin, S.Pd.I., M.S.I.
SIGNED

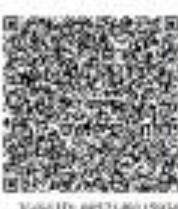
Valid ID: 6851234567890



Pengaji I

Prof. Dr. Hj. Errni Muhaswiwi, MM.
SIGNED

Valid ID: 6851234567890



Yogyakarta, 04 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6851234567890



MOTTO

أَغْيَرَ الْعَالَمَ أَنَا فَأَرَدْتُ، ذَكِيَاً كُنْتُ بِالْأَمْسِ

أَغْيَرْنَفْسِي أَنْ فَأَرَدْتُ، حَكِيمًا فَأَصْبَحْتُ أَمَا لِيُومَ

Transliterasi Latin:

Bil-amṣi kuntu dhakiyyan fa-aradtu an ughayyira al-‘alam, amma al-yawm fa-asbahtu hakīman fa-aradtu an ughayyira nafsī.

Terjemahan Bahasa Indonesia:

Kemarin aku pintar, maka aku ingin mengubah dunia.
Hari ini aku bijaksana, maka aku ingin mengubah diriku sendiri.

-Jalaluddin Rumi-



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الرحيم الرحمن الله بسم

Segala puji bagi Allah Swt, Sang Pemilik ilmu dan hikmah, yang telah melimpahkan nikmat iman, kesehatan, serta kesempatan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada teladan sepanjang zaman, Nabi Muhammad Saw suri teladan dalam mengembangkan amanah agama beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya yang setia.

Dengan penuh rasa syukur, penulis mempersembahkan karya berjudul "Bernegosiasi dengan Peran Ganda (Strategi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Periode 2024-2028)" sebagai bentuk ikhtiar untuk menapaki jejak ilmu yang tidak bertepi. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak bantuan dan kontribusi beberapa pihak. Maka izinkan penulis menghaturkan rasa terima kepada beberapa pihak yang telah ikut berperan membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini antara lain:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Siti Nurhidayah, S.T.H.I., M.S.C., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu memberikan ilmu, motivasi, dan dukungan selama peneliti

menempuh penelitian ini dengan tulus meluangkan waktu, mencerahkan pikiran yang sangat berharga bagi penulis.

4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Syaefudin, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses akademik studi di Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan. Semoga ilmu yang diberikan dapat menjadi ilmu yang manfaat barokah bagi penulis seumur hidupnya.
7. Kepada seluruh narasumber yang memberikan kesempatan meluangkan waktu berbagi pengalaman yang berharga, dimana guru terbaik adalah pengalaman yang mungkin tidak bisa penulis dapatkan di tempat lain semoga beliau sekalian selalu dalam lindungan Allah Swt.
8. Teristimewa orang tua serta keluarga penulis, Bapak Triwahyudi dan Ibu Tranmiati yang banyak berkorban dan berjuang memberikan dukungan dan kasih sayang tanpa batas sehingga penulis bisa berada di tahap ini, serta tidak lupa Kakak Perempuan saya Novia Dewi Fortuna dan Adik perempuan saya Taj Arini yang sama-sama sedang memperjuangkan masa depan semoga selalu dalam lindungan dan rahmat Allah Swt.
9. Guru spiritual saya di Pondok Pesantren Putri Walisongo Cukir Jombang yang memberikan banyak pelajaran hidup penuh makna, yang tidak bisa saya sebutkan

satu persatu namun doa dan tawassul tidak pernah berhenti saya panjatkan dimanapun beliau sekalian berada.

10. Teman-teman seperjuangan EL-NAQEEB (MPI 2021) yang telah menjadi tempat saling bertukar cerita, berbagi ilmu dan semangat selama menyelesaikan studi di Yogyakarta khususnya Fitri, Fuza, Ana, Izzul, Febri penulis merasa sangat senang bisa mengenal kalian.
11. Segenap teman-teman PLP-E Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta kepada Athira, Lulu, Firda, Rangga yang menjadi dekat secara tidak sengaja setelah proses PLP semoga silaturahmi kita akan terus tersambung baik.
12. Sahabat baik penulis Niza, Azizah, Tanti, Febi, Azindani, Yola, Erin yang menjadi wadah berbagi keluh kesah sekaligus teman masa depan semoga pertemanan kita bertahan lama.
13. Teman-teman KKN Desa Petungroto Kediri Mbak Sita, Mbak April dan Mbak Arina yang sudah menemani dan menganggap saya seperti adik mereka selama KKN semoga silaturahmi kita terus tersambung baik.
14. Terakhir penulis mengucapkan terima kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam hal apapun.

Yogyakarta, 28 Mei 2025



Fitria Maharani
NIM 21104090036

ABSTRAK

Fitria Maharani, 21104090036, *Bernegosiasi dengan Peran Ganda (Strategi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2024-2028)*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam satu dekade terakhir, terjadi peningkatan jumlah perempuan di puncak pimpinan. Demikian halnya terjadi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini mencerminkan perkembangan positif dalam bidang kesetaraan gender di dunia akademik. Namun bagi perempuan, hal tersebut tidak berbanding lurus dengan peran domestiknya. Konflik dalam menjalankan peran ganda masih menjadi konsen. Penelitian ini bertujuan memahami urgensi kepemimpinan perempuan, mengidentifikasi motivasi serta inspirasi para Ketua dan Sekretaris Prodi perempuan dalam perjalanan karirnya sebagai pemimpin perempuan. Lebih jauh, penelitian ini mengungkap dinamika peran ganda serta strategi negosiasi yang digunakan dalam Upaya menyeimbangkan peran ganda.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis untuk memahami makna pengalaman yang dirasakan secara langsung oleh 5 narasumber yang terdiri dari para Ketua dan Sekretaris Prodi perempuan di lingkungan FITK. Data dikumpulkan melalui wawancara secara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Data penelitian diverifikasi dengan teknik keabsahan data melalui uji *credibility* dengan *membercheck* dan jurnal reflektif, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, terdapat variasi pandangan mengenai urgensi kepemimpinan perempuan, namun terdapat kesepakatan bahwa urgensi kepemimpinan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam institusi pendidikan, kontribusi secara khusus berasal dari kepemimpinan perempuan yang memiliki gaya dan pendekatan yang khas dibandingkan laki-laki. Kedua, motivasi menjadi pemimpin muncul dari faktor internal dan eksternal. Sumber inspirasi berasal dari figur terdekat dan perempuan sukses, inspirasi ini bersifat dinamis, namun tetap memiliki benang merah, yaitu orang-orang yang memiliki keilmuan sejalan dan menunjukkan dedikasi dalam bidangnya. Ketiga, dinamika peran ganda yang dihadapi menggunakan berbagai strategi diantaranya membagi waktu secara ketat, meluangkan waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan menciptakan sistem dukungan sosial di rumah maupun di lingkungan kerja. Strategi negosiasi yang digunakan ketika menghadapi konflik dengan memastikan bahwa semua merasa didengar dalam setiap keputusan, guna terciptanya harmoni antara tuntutan domestik dan publik.

Kata Kunci: Pemimpin Perempuan, Peran Ganda, Negosiasi.

ABSTRACT

Fitria Maharani, 21104090036. *Negotiating with Dual Roles (Strategies of Female Heads and Secretaries of Study Programs at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Period 2024–2028). Undergraduate Thesis. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

In the past decade, there has been an increase in the number of women in top leadership positions, including within the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. This reflects a positive development in gender equality within the academic world. However, for women, this rise in public leadership does not necessarily reduce their domestic responsibilities. Conflicts in fulfilling dual roles remain a significant concern. This study aims to understand the urgency of women's leadership, to identify the motivations and inspirations of female Heads and Secretaries of Study Programs in their leadership journeys, and to explore the dynamics of dual roles and the negotiation strategies employed to balance them.

This research uses a qualitative method with a phenomenological approach to understand the lived experiences of five female informants who serve as Heads and Secretaries of Study Programs within the faculty. Data were collected through in-depth interviews and documentation. The data analysis technique used is the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and data verification. The validity of the data was ensured through credibility testing using member checks and reflective journals, as well as checks for transferability, dependability, and confirmability.

The research findings indicate: First, there are varying views on the urgency of women's leadership, yet a consensus exists that female leadership plays a significant role in educational institutions, particularly due to the distinct leadership styles and approaches of women compared to men. Second, the motivation to become a leader arises from both internal and external factors. Sources of inspiration come from close figures and successful women; these inspirations are dynamic but share common threads, namely individuals with aligned academic interests and strong dedication in their fields. Third, in facing the dynamics of dual roles, various strategies are employed, including strict time management, allocating personal time, and establishing social support systems both at home and in the workplace. Negotiation strategies used in conflict situations involve ensuring that all parties feel heard in every decision, in order to create harmony between domestic and public demands.

Keywords: *Female Leaders, Dual Roles, Negotiation.*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	17
A. Latar Belakang Masalah	17
B. Rumusan Masalah	26
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	26
D. Telaah Pustaka	28
E. Kerangka Konsep.....	39
F. Metode Penelitian.....	54
G. Sistematika Pembahasan.....	68
BAB II GAMBARAN UMUM FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN.....	70
A. Sejarah dan Profil Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	70
B. Identitas Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.....	71
C. Struktur Organisasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	71
D. Kondisi Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	76
E. Program Studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.....	79

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	81
A. Persepsi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan tentang Urgensi Kepemimpinan Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga	81
B. Motivasi dan Inspirasi Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga	95
C. Dinamika dan Strategi Negosiasi Peran Ganda Kaprodi dan Sekprodi Perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga	112
BAB IV PENUTUP	167
A. Kesimpulan	167
B. Saran	169
C. Kata Penutup	170
DAFTAR PUSTAKA	172



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM

Tabel 1.1 Telaah Pustaka Penelitian Terdahulu	39
Tabel 1.2 Daftar Nama Responden Penelitian	57
Gambar 2. 1 Diagram Struktur Organisasi FITK Periode 2024-2028.....	73
Gambar 2. 2 Diagram Struktur Organisasi FITK 2020-2024	74
Gambar 2. 3 Diagram Status Dosen di FITK 2025	77
Gambar 2.4 Diagram Jabatan Fungsional Dosen di FITK 2025	78
Tabel 3.1 Pembahasan Persepsi tentang Urgensi Kepemimpinan Perempuan.....	95
Tabel 3. 2 Temuan Motivasi dan Inspirasi	111
Tabel 3. 3 Temuan Dinamika dan Strategi Negosiasi Peran Ganda	166



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen dan Transkrip Wawancara	186
Lampiran 2: Jurnal Reflektif Wawancara	249
Lampiran 3: Foto Dokumentasi.....	257
Lampiran 4: Kartu Bimbingan Skripsi.....	257
Lampiran 5: Bukti Seminar Proposal.....	259
Lampiran 6: Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	260
Lampiran 7: Surat Izin Penelitian	261
Lampiran 8: Surat Cek Plagiasi	263
Lampiran 9: Sertifikat PLP	264
Lampiran 10: Sertifikat KKN	265
Lampiran 11:Sertifikat ICT	266
Lampiran 12 : Sertifikat PKTQ	266
Lampiran 13: Sertifikat PBAK	267
Lampiran 14: Sertifikat User Education	267
Lampiran 15: Sertifikat IKLA	268
Lampiran 16: Sertifikat TOEFL	269
Lampiran 17: Curiculum Vitae.....	270

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum peran ganda perempuan diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang perempuan dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga, dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja. Konsep ini awalnya diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan pembakuan peran seperti yang selama ini dipahami sebagian masyarakat sebagai sesuatu yang tidak dapat ditawar. Dengan konsep peran ganda seperti ini, perempuan tidak lagi melulu harus berikutat disektor domestik tetapi juga dapat merambah sektor publik. Pada kenyataannya, data statistik di seluruh dunia memang selalu menunjukkan bahwa angka partisipasi perempuan dalam pasar kerja dan politik selalu lebih kecil dari laki-laki¹.

Laki-laki dan perempuan tidak seharusnya hanya dilihat dari jenis kelamin mereka, tetapi sebagai manusia secara keseluruhan. Keduanya adalah agen keadilan dan kebenaran, serta memiliki kesempatan yang sama dalam membangun peradaban. Konsep yang didasarkan pada paradigma ini lebih memfokuskan diskusi pada pemahaman yang menyeluruh dan terpadu mengenai peran-peran tersebut. Jika perempuan memilih untuk fokus pada

¹ Dwi Edi Wibowo, "Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender," *Jurnal Sipakalebbi* 4, no. 2 (2021): 409–424.

peran domestik, itu tidak berarti mereka harus meninggalkan peran publik mereka, dan sebaliknya².

Konsep peran ganda perempuan pada dasarnya jika dirunut bersumber dari satu paradigma yang sama yaitu adanya pembedaan yang dikotomis antara ruang domestik dan publik. Konsep peran ganda yang semula diharapkan dapat memberdayakan perempuan dalam perjalannya justru seringkali menimbulkan banyak kebingungan. Ini terjadi karena paradigma yang dipakainya belum bisa melepaskan diri dari corak berfikir dikotomis. Jika pada akhirnya keterlibatan perempuan dalam berbagai sektor dipilah-pilah dengan kategori peran ganda maka tidak mustahil hal ini akan melahirkan mentalitas dikotomis. Pemilah-milahan seperti ini akan melahirkan kepribadian terpecah (*split personality*) dan tentu akan menjadi masalah besar dan selanjutnya akan memunculkan konflik pada peran ganda.

Menurut Netemeyer konflik peran ganda adalah konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Sedangkan Frone, Russell & Cooper mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi beliau harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan³.

² Wibowo.

³ Tyas Martika Angriana, Tita Maela Margawati, and Silvia Yula Wardani, “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga,” *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>.

Adanya konflik peran ganda ini dibuktikan dari beberapa penelitian sebelumnya salah satunya dalam penelitian yang dilakukan oleh Oxford mengenai "*double burden*" menyoroti bahwa perempuan secara konsisten mengalami tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, dan hipotesis peran ganda mengusulkan bahwa hal ini disebabkan oleh beban kerja dan tanggung jawab keluarga yang lebih besar yang ditanggung oleh perempuan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perempuan melaporkan tingkat konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Penelitian ini juga mencatat bahwa meskipun ada kemajuan dalam partisipasi perempuan di dunia kerja, mereka tetap menghadapi dinamika signifikan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, yang seringkali menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu, meskipun ada indikasi bahwa gender dapat memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan ketidakhadiran akibat sakit, bukti yang ada tidak konsisten. Dengan demikian, ini menyimpulkan bahwa perlunya kebijakan yang lebih mendukung di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan sosial terutama dari keluarga, untuk membantu perempuan mengatasi beban ganda yang mereka hadapi, serta untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental mereka dalam konteks pekerjaan dan kehidupan keluarga.⁴

⁴ Wendy Nilsen, Kristian A. Skipstein, Anni, and Arnstein Mykletun, "Examination of the Double Burden Hypothesis-a Systematic Review of Work-Family Conflict and Sickness Absence," *European Journal of Public Health* 27, no. 3 (2017): 465–71, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>.

Dukungan sosial dari keluarga merupakan faktor paling penting dalam menyeimbangkan peran ganda bagi perempuan, hal ini diungkapkan dalam penelitian mengenai konflik peran ganda ditinjau dari dukungan sosial keluarga oleh Anggriana, Margawati, dan Wardani, S. Y yang mengkaji pengaruh dukungan sosial dari keluarga terhadap konflik peran ganda yang dialami oleh dosen perempuan di IKIP PGRI Madiun. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda, semakin tinggi dukungan sosial keluarga, semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh dosen perempuan. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan emosional dan instrumental dari keluarga, terutama dari suami, dalam membantu dosen perempuan mengatasi tekanan dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga⁵.

Pilihan untuk melakukan peran ganda bagi perempuan dalam memutuskan terjun pada peran publik tidak jarang menjadi pilihan yang tidak terhindarkan berdasarkan hasil penelitian di UNISSULA mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi dosen perempuan UNISSULA melakukan peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga yaitu karena faktor ekonomi, faktor eksistensi diri, faktor sosial, faktor budaya, dan faktor eksternal. Sedangkan faktor yang sangat mendominasi dalam melakukan peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga adalah faktor ekonomi dan

⁵ Anggriana, Margawati, and Wardani, “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga.”

eksistensi diri⁶. Dimana para dosen perempuan dihadapkan pilihan harus terjun pada dunia karir dan memiliki tanggung jawab di ruang publik sebagai dosen demi memenuhi faktor kebutuhan ekonomi juga mengembangkan eksistensi diri.

Secara bersamaan terjadi peningkatan jumlah pemimpin perempuan di perguruan tinggi dengan jumlah rektor perempuan dalam satu dekade terakhir. Banyak perempuan sudah mulai menempati pucuk kepemimpinan di perguruan tinggi tercatat bahwa empat puluh delapan dari 200 universitas terbaik di dunia dipimpin oleh perempuan dan dari tiga belas di antaranya berlokasi di AS, seperti Sally A. Kornbluth di MIT, Carol Christ di Universitas California Berkeley, dan Elizabeth Megill di Universitas Cornell juga Universitas Brandeis yang pernah memiliki presiden perempuan, yaitu Evelyn E. Handler dan Lisa Lynch (sementara). Menggerutu pada sektor pendidikan tinggi Islam di Indonesia rektor perempuan pertama untuk pendidikan tinggi Islam di Indonesia dilantik pada tahun 1985–1994 di IAIN Alauddin Ujung Pandang Sulawesi Selatan beliau Dra. Andi Rasdiyanah. Sejak itu, gerakan positif ini telah menginspirasi banyak universitas Islam lainnya untuk mengambil tindakan serupa⁷. Dari lebih 300 rektor yang telah memimpin PTKIN sejak tahun 1951, tercatat terdapat 13 rektor perempuan yang memimpin. Pada tahun 2022, 8 dari 58 PTKIN yang dipimpin oleh perempuan, yang berarti sekitar

⁶ Feria Tamara, “Strategi Dosen Perempuan UNISSULA Dalam Melakukan Peran Ganda Sebagai Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga,” Skripsi (2022).

⁷ Atun Wardatun, Shahla Haeri, dan Siti Nurjanah, “Female Leaders Creating Stepping Ladders Exercising Strategic Agency in Religiously Affiliated Universities of Indonesia and the USA,” *Al-Ahwal* 16, no. 2 (2023): 232–258.

13,80% posisi rektor diisi oleh perempuan⁸. Peningkatan ini terjadi terus menerus dari tahun ke tahun meskipun hampir di sektor publik manapun perempuan menjadi jumlah yang lebih sedikit dibanding laki-laki.

Perguruan tinggi Islam seperti Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sendiri terdapat 24 guru besar perempuan dari jumlah keseluruhan 73 guru besar atau profesor ini dapat dinyatakan sebagai jumlah peningkatan yang signifikan, dimana pada awalnya bahkan perempuan dianggap tidak layak untuk mendapatkan pendidikan dan selalu berada pada level dibawah laki-laki⁹. Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga sendiri kepemimpinan mulai didominasi oleh perempuan dimana pada observasi yang dilakukan ditemukan 70% Program Studi dipimpin oleh perempuan dengan jumlah detailnya dari 9 Program Studi, 5 Program Studi diantaranya dipimpin oleh Kaprodi perempuan dan 8 Program Studi menjadikan perempuan sebagai Sekprodi yang mana secara keseluruhan hanya ada 1 Program Studi yang Sekprodi-nya adalah laki-laki, data ini menunjukan bahwa peran perempuan tidak lagi dapat disepelekan. Partisipasi perempuan pada masa kini, bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya memiliki arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia¹⁰. Dilihat dari potensi yang dimiliki perempuan sebagai sumber daya manusia maka usaha mengikutsertakan perempuan dalam proses pembangunan bukan hanya

⁸ Zainal Abidin et al., “Why Does Women’s Underrepresentation Transpire in the Leadership of Indonesian State Islamic Universities?,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 3 (2023): 878–92, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5914>.

⁹ “Sambutan Rektor UIN Sunan Kalijaga Dalam Dies Natalis Ke- 73 Tahun 2024,” (n.d.).

¹⁰ “Sumber Dari Berbagai Sumber/Media Sosial Resmi Program Studi Di FITK UIN Sunan Kalijaga Diakses Pada 29 November 2024,” n.d.

bermakna perikemanusiaan belaka, tetapi juga tindakan efisiensi proses pembangunan masyarakat¹¹.

Sementara itu terdapat kepercayaan masyarakat tentang pembagian tugas domestik yang banyak dibebankan pada perempuan stereotipe ini merujuk pada pandangan umum dan asumsi yang seringkali tidak akurat mengenai perempuan yang diharuskan lebih fokus pada peran domestik seperti mengurus rumah tangga dan anak-anak. Dalam konteks ini, perempuan diharapkan untuk menjadi pengasuh utama dalam keluarga, bertanggung jawab atas perawatan anak-anak dan pengelolaan rumah tangga, yang menciptakan tekanan untuk mengutamakan tanggung jawab domestik di atas karir atau aspirasi pribadi lainnya¹².

Terdapat ekspektasi tradisional masyarakat yang terus berkembang bahwa perempuan harus bersikap lembut, penyayang, dan mendukung dalam hubungan interpersonal, serta menjaga penampilan fisik mereka dan berperilaku dengan cara yang dianggap feminin. Hal ini dapat membatasi kebebasan perempuan untuk mengekspresikan diri dan mengejar karir atau aktivitas yang tidak sesuai dengan stereotipe ini. Dalam banyak budaya, ada anggapan bahwa perempuan tidak cocok untuk posisi kepemimpinan atau pekerjaan yang dianggap "berat" atau "serius," yang dapat menghambat kemajuan karir perempuan dan mengurangi peluang mereka untuk mencapai

¹¹ Wibowo, "Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender."

¹² Alice H. Eagly and Sabine Szesny, "Editorial: Gender Roles in the Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions," *Frontiers in Psychology* 10, no. September (2019): 1–3, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965>.

posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Stereotipe dan ekspektasi ini tidak hanya berdampak pada individu perempuan, tetapi juga berkontribusi pada ketidaksetaraan gender yang lebih luas dalam masyarakat, menyebabkan diskriminasi, pengucilan, dan kekurangan kesempatan bagi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan politik. Mengubah pandangan ini dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan egaliter adalah langkah penting untuk mencapai kesetaraan gender¹³.

Fenomena peningkatan jumlah pemimpin perempuan di lingkungan akademis memunculkan pertanyaan tentang bagaimana para perempuan yang menjadi pemimpin tersebut dapat menegosiasikan peran ganda antara kedua peran, guna menyeimbangkan peran domestik sebagai anggota keluarga juga proses aktualisasi diri di ruang publik. Secara keseluruhan, garis besar masalah dalam penelitian-penelitian terdahulu berdasarkan hasil dari kajian pustaka mencakup dinamika yang dihadapi oleh dosen perempuan dalam menjalankan peran ganda, pentingnya dukungan sosial dari keluarga, strategi yang digunakan untuk mengelola peran tersebut, serta isu-isu kesetaraan gender yang mempengaruhi pengalaman mereka di ruang publik belum ada yang membahas secara eksplisit bagaimana para pemimpin perempuan yang menjalankan peran ganda dapat menegosiasikan peran dan tugas mereka dalam usaha strategi menyeimbangkan peran ganda, adanya celah kekosongan menjadi gap dalam penelitian ini yang menyoroti ruang publik pada lingkungan

¹³ Eagly and Sczesny.

akademis secara khusus pada pemimpin perempuan di perguruan tinggi islam dengan adanya fenomena peningkatan jumlah pemimpin perempuan di perguruan tinggi. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan yaitu untuk mengetahui strategi apa yang telah diterapkan dalam menegosiasikan peran gandanya selama ini, penelitian ini juga membahas secara mendalam mengenai bagaimana dinamika yang telah dilalui serta bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk menegosiasikan hal tersebut. Dalam penelitian ini secara khusus menyoroti fenomena yang terjadi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga dimana ditemukan kepemimpinan sudah mulai didominasi oleh para perempuan yang sekaligus menjadi objek dalam penelitian ini, guna mencari tahu secara mendalam mengenai bagaimana persepsi para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga terhadap urgensi perkembangan kepemimpinan perempuan saat ini, juga mencari tahu apa motivasi dan sumber inspirasi yang menjadikan para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga mengambil keputusan dalam mengambil peran dalam kepemimpinan, apakah ada motivasi dan inspirasi yang mempengaruhi keputusan tersebut. Serta mencari tahu bagaimana dinamika yang dialami para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga sekaligus strategi negosiasi yang digunakan untuk menegosiasikan kedua peran tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian :

1. Bagaimana persepsi Kaprodi dan Sekprodi perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tentang urgensi kepemimpinan perempuan?
2. Apa saja motivasi dan sumber inspirasi yang mendorong kepemimpinan Kaprodi dan Sekprodi perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
3. Bagaimana dinamika dan strategi negosiasi peran ganda yang dijalani oleh Kaprodi dan Sekprodi perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Parameter dari rumusan masalah penelitian ini disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan memahami persepsi mengenai urgensi kepemimpinan perempuan bagi para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- b. Mengidentifikasi motivasi dan sumber inspirasi bagi para pemimpin perempuan yang mendorong kepemimpinan perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

- c. Mengeksplorasi dinamika peran ganda yang dialami serta mengidentifikasi strategi negosiasi peran yang diterapkan oleh para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dalam upaya menyeimbangkan peran ganda.

2. Kegunaan

Harapan peneliti terhadap penelitian ini dapat berguna sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk menjadi sumber informasi dan menambah wawasan dalam bidang peran ganda perempuan, khususnya terkait bagaimana pemimpin perempuan menegosiasikan peran gandanya sebagai pemimpin publik di perguruan tinggi dan tugas di rumah tangga. Memperkaya literatur akademis tentang strategi dalam menegosiasikan peran ganda perempuan, sehingga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori negosiasi juga peran ganda. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami topik serupa.

b. Secara Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat berguna untuk beberapa hal yaitu. Para Kaprodi dan Sekprodi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan juga para pemimpin perempuan lain dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam menyusun strategi yang efektif guna menegosiasikan peran ganda mereka dalam menjalankan

tugas sebagai pemimpin publik juga tugas domestik sebagai ibu rumah tangga agar dapat menjadi alternatif dalam menyeimbangkan peran ganda tersebut. Memberikan wawasan bagi para pembaca secara khusus mengenai teori negosiasi pada peran ganda perempuan serta strategi yang dapat digunakan pada kasus yang sama.

D. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai peran ganda perempuan antara lain penelitian yang berjudul "Negosiasi dalam Komunikasi Antarpribadi Suami dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak" oleh Pamungkas Sri Devi Hapsari akan tetapi penelitian ini fokus pada negosiasi antara suami dan istri terkait keputusan pekerjaan istri, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh norma sosial dan struktur masyarakat yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sementara perempuan diharapkan untuk mengurus pekerjaan domestik, oleh karenanya istri yang memilih untuk bekerja seringkali menghadapi konsekuensi sosial, termasuk stigma dan penilaian negatif dari masyarakat, serta harus melibatkan pihak ketiga, seperti asisten rumah tangga atau keluarga besar, untuk menyelesaikan pekerjaan domestik saat mereka bekerja. Penelitian tersebut hanya menyoroti negosiasi pada pasangan, terkait keputusan perempuan berkarir. Aspek negosiasi peran perempuan sebagai pemimpin akademik belum menjadi konsen dalam penelitian tersebut, sehingga memerlukan investigasi lebih mendalam untuk memahami

bagaimana perempuan yang menjadi pemimpin akademik di kampus melakukan terhadap peran mereka.¹⁴

Penelitian lain yang juga membahas mengenai strategi negosiasi peran ganda berjudul "Strategi Negosiasi Perempuan Buruh Tani Padi dalam Peran Domestik dan Peran Publik di Desa Kanor Kabupaten Bojonegoro" oleh Zuhairatul Aslamnya dan Oksiana Jatiningsih menunjukkan bahwa perempuan buruh tani di Desa Kanor menghadapi dinamika dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja di luar rumah dan pengurus rumah tangga. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa proses negosiasi yang dilakukan oleh perempuan buruh tani melibatkan beberapa langkah, termasuk mendefinisikan kebutuhan, menyampaikan tuntutan, dan menawarkan alternatif solusi, penelitian ini lebih menekankan pada pengalaman perempuan buruh tani dalam konteks pertanian dan kehidupan rumah tangga. Sementara itu, strategi negosiasi yang diterapkan oleh perempuan dalam posisi pemimpin akademis belum menjadi fokus penelitian yang mana dengan pekerjaan yang berbeda dinamika serta hambatan yang dihadapi juga akan berbeda bagi perempuan dalam menjalani peran ganda, begitu pula masing-masing bidang akan berpengaruh dalam menciptakan strategi negosiasi yang digunakan untuk menyeimbangkan peran ganda, sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus

¹⁴ Pamungkas Sri Devi Hapsari, "Negosiasi Dalam Komunikasi Antarprabadi Suami Dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak," *Jurnal Audiens* 2, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.18196/jas.v2i1.9242>.

pada strategi negosiasi peran ganda bagi pemimpin perempuan di bidang akademik.¹⁵

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Rika Pristian, dan Ali Mujahidin berjudul "Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita di Perguruan Tinggi" penelitian ini mengkaji keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) bagi wanita karir di pendidikan tinggi swasta. Penelitian ini menyoroti bahwa dengan adanya kebijakan yang mendukung dan strategi individu yang efektif, wanita karir di pendidikan tinggi dapat lebih baik dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, penelitian hanya fokus mengidentifikasi faktor-faktor keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) bagi wanita karir di pendidikan tinggi swasta sedangkan belum ada pembahasan secara spesifik bagaimana metode yang digunakan para pemimpin perempuan di perguruan tinggi dapat menegosiasikan peran ganda mereka, sehingga perlu dilakukan penelitian mendalam lebih lanjut bagaimana negosiasi yang digunakan para pemimpin perempuan dalam mewujudkan work life balance serta menyeimbangkan peran ganda sebagai anggota keluarga serta pemimpin perempuan di bidang akademik¹⁶.

Penelitian lain yang telah membahas mengenai strategi dosen perempuan di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) dalam

¹⁵ Strategi Negosiasi, Perempuan Buruh, and Tani Padi, "Peran Publik Di Desa Kanor Kabupaten Bojonegoro Zuh aeratul Aslamya Oksiana Jatiningsih Abstrak," n.d.

¹⁶ Rika Pristian Fitri Astuti, Ali Mujahidin, and I's Adelia, "Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita di Perguruan Tinggi Swasta," *Jurnal Manajemen Dewantara* 8, no. 1 (2024): 161–169.

melaksanakan peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga adalah penelitian yang dilakukan oleh Tamara, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dosen perempuan dalam menjalankan peran ganda meliputi faktor ekonomi, eksistensi diri, sosial, budaya, dan eksternal. Penelitian ini hanya fokus tentang strategi dosen perempuan dan lebih menekankan pada pengalaman pribadi peran ganda yang dialami oleh dosen perempuan. Sementara itu, perempuan sebagai dosen yang juga menjabat sebagai pemimpin memiliki dinamika dan pengalaman yang berbeda pada peran ganda yang dijalani oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut bagaimana dosen perempuan yang juga memimpin bernegosiasi dengan berbagai pihak, termasuk institusi dan keluarga, untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik, dengan penelitian yang lebih analitis mengenai proses negosiasi dan interaksi sosial yang terjadi dalam konteks peran ganda.¹⁷

Penelitian lain yang turut mengangkat isu peran ganda perempuan dilakukan oleh Radjab, Safana, Wilda Masna Sholihah, dan Maurellia Aphrodiety Arrestita Arsyad. Penelitian ini mengkaji dampak peran ganda istri yang juga berstatus sebagai mahasiswa STDI Imam Syafii Jember terhadap keharmonisan keluarga. Peran ganda dalam konteks ini merujuk pada tanggung jawab ganda seorang perempuan sebagai pengurus rumah tangga sekaligus mahasiswa aktif. Hasil temuan menunjukkan bahwa peran ganda tersebut

¹⁷ Tamara, "Strategi Dosen Perempuan UNISSULA Dalam Melakukan Peran Ganda Sebagai Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tanggak."

memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola waktu serta menjalin komunikasi yang efektif dengan pasangan. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi seperti pengaturan waktu yang baik dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan peran, sehingga keharmonisan rumah tangga tetap terjaga. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada perempuan dalam konteks rumah tangga dan pendidikan, tanpa mnggali lebih jauh dinamika peran ganda dalam konteks kepemimpinan. Padahal, perempuan yang juga mengembangkan peran sebagai pemimpin di bidang akademik, memiliki kompleksitas dinamika yang lebih tinggi, seperti tekanan pengambilan keputusan, tanggung jawab kelembagaan, serta ekspektasi sosial yang seringkali lebih besar. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan yang secara spesifik menyoroti peran ganda perempuan dalam posisi kepemimpinan, untuk mengidentifikasi peran ganda yang dihadapi serta strategi adaptif yang digunakan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan peran domestik.¹⁸

Kemudian penelitian yang telah membahas mengenai peran ganda dilakukan oleh Aziza dan Firda Nur. Penelitian ini menganalisis sejauh mana konflik peran ganda, ketidakjelasan peran, serta stres kerja mempengaruhi kinerja karyawati di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan

¹⁸ Radjab, “Implikasi Peran Ganda Istri Terhadap Keharmonisan Keluarga.,” *Qadauna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Keluarga Islam* 5 no. 2 (2024): 419–37.

bahwa ketiga variabel tersebut—konflik peran ganda, ambiguitas peran, dan stres kerja—memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf perempuan. Masing-masing variabel memiliki koefisien regresi sebesar 0,263, 0,380, dan 0,547, serta nilai T hitung yang melebihi nilai T tabel, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,586 menunjukkan bahwa 58,6% variasi dalam kinerja karyawati dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Meskipun memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kerja perempuan, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menyoroti staf perempuan dalam posisi non-struktural atau bukan pada jabatan kepemimpinan. Dengan demikian, kompleksitas konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan yang memimpin seperti tanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis, manajemen tim, serta tekanan sosial dan budaya, belum tergambar secara komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dalam mengkaji peran ganda pada perempuan yang memegang posisi kepemimpinan, guna memahami dinamika yang lebih kompleks bagi pemimpin perempuan dan bagaimana strategi adaptif mereka dalam menjaga efektivitas kerja dan peran domestik secara bersamaan.¹⁹

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aziz juga menyoroti isu peran ganda perempuan, khususnya dari sudut pandang Hukum Islam. Penelitian ini mengkaji bagaimana peran seorang istri yang turut mencari

¹⁹ Riyanto Sisiawan Putra Riyanto et al., “Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya),” *Accounting and Management Journal* 5, no. 2 (2021): 67–75, <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2500>.

nafkah dalam membantu ekonomi keluarga, mendidik anak, dan membangun keluarga yang harmonis, dilihat dalam kerangka norma-norma Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda yang dijalankan secara seimbang mampu memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan keluarga, baik dari aspek ekonomi maupun pendidikan anak. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya membahas perempuan dalam peran domestik dan ekonomi keluarga dari perspektif normatif keagamaan, tanpa mengkaji kompleksitas yang dihadapi perempuan dalam jabatan kepemimpinan di bidang akademik. Perempuan yang menjabat sebagai pemimpin menghadapi dinamika yang lebih besar dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga, terutama dalam konteks sosial yang sarat stereotip gender. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang secara khusus membahas peran ganda perempuan dalam konteks kepemimpinan, baik dari sisi dinamika struktural maupun strategi negosiasi yang digunakan untuk tetap memenuhi peran sebagai pemimpin sekaligus anggota keluarga.²⁰

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Merdekawaty, Fatmawati, dan Ardiyansyah membahas konflik peran ganda yang dialami oleh dosen wanita yang telah menikah, sebagai pendidik sekaligus ibu rumah tangga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen wanita sering menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga,

²⁰ A. Aziz, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Peran Ganda Perempuan Seorang Istri Dan Pencari Nafkah Keluarga (Studi Kasus Di Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang) PU L.,” 2022.

yang dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik ini termasuk kurangnya dukungan dari pasangan, kesulitan dalam manajemen waktu, dan ekspektasi sosial yang tinggi terhadap peran wanita. Meski begitu, penelitian ini hanya menyoroti masalah yang dihadapi tanpa membahas banyak tentang solusi konkret atau strategi yang bisa diterapkan untuk mengatasinya. Selain itu, fokusnya terbatas pada perempuan yang berprofesi sebagai dosen, bukan pada perempuan yang memegang posisi kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji strategi apa saja yang mereka gunakan agar tetap bisa menjalankan peran ganda dengan baik serta bagaimana perempuan dalam posisi pemimpin di bidang akademik menghadapi peran gandanya.²¹

Selanjutnya penelitian mengenai peran ganda perempuan dilakukan oleh Anggriana, Margawati, dan Wardani menyoroti pentingnya dukungan sosial keluarga dalam menghadapi konflik peran ganda, khususnya pada dosen perempuan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh keluarga baik dalam bentuk dukungan emosional maupun bantuan langsung semakin kecil pula tingkat konflik yang dirasakan oleh perempuan ketika harus menjalankan tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Namun, fokus penelitian ini hanya mengarah pada pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap tingkat konflik peran ganda, bukan pada bagaimana perempuan itu sendiri mengelola atau menyiasati dua peran tersebut secara

²¹ Ana Merdekawaty; Fatmawati; Ardiansyah, “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita,” *Jurnal Kependidikan* 7, no. 2 (2022): 395–407.

aktif. Selain itu, pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk mengukur hubungan antar variabel, sehingga belum menggambarkan secara mendalam dinamika pengalaman yang dialami perempuan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lanjutan yang tidak hanya melihat motivasi dan inspirasi dari luar, tetapi juga mengeksplorasi secara langsung bagaimana perempuan mengelola peran gandanya di tengah tekanan dan harapan yang kompleks.²²

Selanjutnya Qomariyah dan Fathiyaturrahmah dalam penelitiannya membahas bagaimana dosen perempuan menghadapi dinamika menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga profesional di ruang publik. Hasil temuan penelitian menunjukkan untuk mencapai kepuasan hidup, perempuan perlu menemukan titik keseimbangan antara peran domestik dan publik. Peran keluarga sangat besar, terutama dalam memberikan dukungan moral dan praktis. Selain itu, pengelolaan waktu yang baik menjadi kunci utama agar perempuan dapat menjalankan dua peran tersebut dengan efektif dan tanpa tumpang tindih. Meski memberikan gambaran menarik tentang keseharian perempuan dalam membagi peran, fokus penelitian ini berada pada bagaimana mereka membagi waktu dan beban tanggung jawab antara rumah dan pekerjaan. Dalam penelitian ini belum ada pembahasan mengenai peran ganda yang dijalani oleh perempuan yang memegang tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang akademik. Oleh karena itu, perlu

²² Anggriana, Margawati, and Wardani, “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga.”

ada penelitian lanjutan yang mnggali bagaimana perempuan yang memimpin menjalani peran gandanya secara aktif, serta strategi negosiasi apa yang mereka kembangkan untuk menjaga keseimbangan dan stabilitas dalam kehidupan pribadi dan publik mereka.²³

Secara keseluruhan, garis besar masalah dalam penelitian-penelitian terdahulu mencakup pentingnya dukungan sosial dari keluarga, strategi yang digunakan untuk mengelola peran tersebut, serta isu-isu kesetaraan gender seperti negosiasi memutuskan apakah wanita diperbolehkan untuk bekerja atau tidak dan lain sebagainya. Walau sudah banyak penelitian yang dilakukan pada dosen di perguruan tinggi dan negosiasi secara tidak langsung tidak akan terhindarkan dalam percakapan mengenai peran ganda, namun belum ada penelitian yang secara eksplisit membahas mengenai negosiasi terhadap peran ganda perempuan sebagai pemimpin publik di perguruan tinggi dan sebagai ibu/anggota keluarga di rumah, yang mana mengintegrasikan antara teori negosiasi dan teori peran ganda, teori negosiasi bertujuan menjadi salah satu alternatif yang dapat dilakukan dalam menanggulangi konflik-konflik yang muncul pada peran ganda. Tujuan dari penulis mengangkat isu ini yaitu untuk mengisi kekosongan celah dalam penelitian terdahulu agar dapat menambah wawasan mengenai teori negosiasi dalam menangani peran ganda bagi para pemimpin perempuan di perguruan tinggi.

²³ St.Rodliyah Nurul Qomariyah1 dan Fathiyaturrahmah, “Peran Ganda Dosen Perempuan dalam Melaksanakan Peran Domestik dan Peran Publik,” Aulad: Journal on Early Childhood 7, no. 1 (2024): 81–88.

Nama Peneliti, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan
Hapsari, Pamungkas Sri Devi. "Negosiasi dalam Komunikasi Antarpribadi Suami dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak." (2021)	Sama-sama membahas negosiasi peran perempuan dalam bekerja	Fokus pada pasangan dan keputusan kerja istri, bukan kepemimpinan atau peran akademik	Belum ada penelitian yang secara eksplisit membahas mengenai negosiasi terhadap peran ganda perempuan sebagai pemimpin publik di perguruan tinggi dan sebagai ibu/anggota keluarga di rumah, yang mana mengintegrasikan antara teori negosiasi dan teori peran ganda.
Aslamya, Zuhraeratul, dan Oksiana Jatiningsih. "Strategi Negosiasi Perempuan Buruh Tani Padi dalam Peran Domestik dan Peran Publik di Desa Kanor Kabupaten Bojonegoro." (2024)	Sama-sama mengkaji strategi negosiasi peran ganda	Konteksnya perempuan buruh tani, bukan pemimpin akademik; pekerjaan publik berbeda	
Astuti, Rika Pristian Fitri, Ali Mujahidin, dan Iis Adelia. "Work Life Balance pada Pimpinan Wanita pada Perguruan Tinggi Swasta."(2024)	Fokus pada pimpinan perempuan dan keseimbangan peran	Tidak membahas strategi negosiasi secara spesifik, hanya faktor work-life balance	
Tamara, Feria. "Strategi Dosen Perempuan UNISSULA Dalam Melakukan Peran Ganda Sebagai Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga."(2023).	Sama-sama membahas dosen perempuan dengan peran ganda	Fokus pada dosen biasa, bukan yang memegang jabatan kepemimpinan	
Radjab, Safana, Wilda Masna Sholihah, dan Maurellia Aphrodiety Arestita Arsyad. "Implikasi Peran Ganda Istri terhadap Keharmonisan Keluarga." (2024)	Sama-sama membahas beban peran ganda perempuan	Subjeknya mahasiswi, bukan pemimpin; tidak mencakup dinamika tanggung jawab struktural	
Riyan, Riyan Sisiawan Putra, Firda Nur Aziza, Hidayatul Khusnah, dan Tri Utami. "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)." (2021)	Menganalisis konflik peran ganda dan dampaknya terhadap pekerjaan	Fokus pada staf non-struktural; tidak membahas negosiasi atau kepemimpinan perempuan	
Aziz, A. "Tinjauan Hukum Islam terhadap Peran Ganda Perempuan Sebagai Seorang Istri dan Pencari Nafkah Keluarga (Studi Kasus di Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang) PU L." (2022).	Sama-sama mengaitkan peran ganda dengan norma sosial dan keagamaan	Fokus normatif dan domestik, tanpa aspek struktural/akademik dan negosiasi jabatan	

Nama Peneliti, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan
Merdekawaty, Ana, Fatmawati Fatmawati, dan Ardiyansyah Ardiyansyah. "Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita." (2022)	Sama-sama membahas dosen wanita dan konflik peran ganda	Tidak fokus pada pimpinan akademik dan belum membahas solusi/strategi adaptif	Belum ada penelitian yang secara eksplisit membahas mengenai negosiasi terhadap peran ganda perempuan sebagai pemimpin publik di perguruan tinggi dan sebagai ibu/anggota keluarga di rumah, yang mana mengintegrasikan antara teori negosiasi dan teori peran ganda.
Anggriana, Tyas Martika, Tita Maela Margawati, dan Silvia Yula Wardani. "Konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga." (2016).	Menyoroti peran dukungan sosial terhadap peran ganda perempuan	Tidak membahas peran negosiasi aktif dan strategi pribadi perempuan dalam kepemimpinan	
Qomariyah, Nurul, dan Fathiyaturrahmah Fathiyaturrahmah. "Peran Ganda Dosen Perempuan dalam Melaksanakan Peran Domestik dan Peran Publik." (2024)	Membahas keseimbangan peran domestik dan publik dosen perempuan	Tidak spesifik pada pemimpin; belum mendalam pada proses negosiasi saat konflik terjadi	

Tabel 1. 1 Telaah Pustaka Penelitian Terdahulu

E. Kerangka Konsep

1. Teori Qiraah Mubadalah

a. Pengertian Qira'ah Mubadalah

Qira'ah Mubadalah merupakan pendekatan penafsiran teks keagamaan yang dikembangkan oleh Faqihuddin Abdul Kodir, seorang cendekiawan Muslim yang aktif dalam isu keadilan gender dalam Islam. Istilah "qira'ah" berarti bacaan atau interpretasi, sedangkan "mubadalah" berasal dari bahasa Arab yang berarti "kesalingan" atau "pertukaran yang setara." Dengan demikian, Qira'ah Mubadalah adalah cara membaca teks-teks agama, khususnya Al-Qur'an dan hadis, dengan menempatkan laki-laki dan perempuan

sebagai subjek yang setara dan saling melengkapi, bukan subordinatif.²⁴

Qira'ah Mubadalah bertujuan untuk mengoreksi bias-bias patriarkal dalam penafsiran klasik yang cenderung menempatkan laki-laki sebagai pusat otoritas. Pendekatan ini menekankan bahwa nilai-nilai dasar Islam, seperti keadilan (al-'adl), kesetaraan (al-musawah), dan kasih sayang (rahmah), berlaku bagi seluruh umat manusia tanpa memandang jenis kelamin. Menurut Qira'ah Mubadalah teks keagamaan yang ditujukan kepada laki-laki juga dapat dibaca relevan untuk perempuan, kecuali jika ada dalil yang secara eksplisit mengecualikan. Ini karena secara hakikat, laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki potensi spiritual, intelektual, dan sosial yang setara.²⁵

b. Prinsip-prinsip Qira'ah Mubadalah

Dalam bukunya "Qira'ah Mubadalah: Tafsir Progresif untuk Keadilan Gender dalam Islam" menjelaskan beberapa prinsip utama dari pendekatan ini, yaitu:²⁶

- 1) Kesalingan (al-mubadalah): Relasi antara laki-laki dan perempuan didasarkan pada saling memberi, saling menghormati, dan saling bekerja sama dalam kehidupan sosial dan keagamaan.

²⁴ Zaimatuz dan Zainal Arifin Zakiyah, “Pendekatan Mubâdalah Perspektif Faqihuddin Abdul Kodir Dalam Pemaknaan Hadis Kepemimpinan Perempuan,” *Riwayah: Jurnal Studi Hadis* 7 (2021): 347-66.

²⁵ Zakiyah.

²⁶ Abdul Khodir. Faqihuddin, “*Qira'ah Mubadalah Tafsir Progresif Untuk Keadilan Gender Dalam Islam.*,” 2019.

- 2) Kesetaraan (al-musawah): Islam memandang laki-laki dan perempuan memiliki derajat yang sama di hadapan Allah dalam aspek keimanan, ibadah, dan kemanusiaan.
- 3) Keadilan (al-'adl): Semua bentuk perlakuan dan relasi sosial harus didasarkan pada prinsip keadilan, bukan dominasi atau diskriminasi.
- 4) Kontekstualisasi teks: Penafsiran teks dilakukan dengan memperhatikan konteks sejarah, budaya, dan kondisi sosial saat ini agar tidak menimbulkan ketidakadilan.

2. Teori Motivasi Maslow

a. Pengertian Teori Maslow

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H.

Maslow merupakan salah satu teori paling terkenal dalam psikologi motivasi. Maslow pertama kali mengemukakan teorinya dalam makalah berjudul "A Theory of Human Motivation" yang diterbitkan pada tahun 1943. Ia menjelaskan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang tersusun dalam bentuk hierarki dari yang paling dasar hingga ke tingkat yang lebih tinggi.²⁷

Hierarki ini digambarkan dalam bentuk piramida yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan, di mana kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi. Konsep ini menjadi dasar pemahaman mengapa dan bagaimana individu terdorong untuk bertindak dalam

²⁷ A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation. Psychological Review," 1943.

kehidupan pribadi dan profesional mereka. Lima Tingkatan Kebutuhan Maslow:²⁸

1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Merupakan kebutuhan paling dasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia. Contohnya meliputi kebutuhan akan makanan, air, udara, tidur, dan seks. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka kebutuhan lainnya akan sulit muncul.

2) Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan mencari rasa aman dan perlindungan. Ini mencakup keamanan fisik, kestabilan ekonomi, kesehatan, serta perlindungan dari bahaya

dan ketakutan.

3) Kebutuhan Sosial (Love and Belongingness Needs)

Kebutuhan ini berkaitan dengan hubungan interpersonal seperti persahabatan, cinta, dan rasa memiliki dalam suatu kelompok atau komunitas. Pemenuhan kebutuhan ini sangat penting bagi kesejahteraan emosional individu.

4) Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs)

Termasuk dalam kategori ini adalah kebutuhan akan penghargaan diri (self-respect) dan penghargaan dari orang lain (recognition). Individu terdorong untuk memperoleh pencapaian, status, serta pengakuan atas kontribusinya.

²⁸ Maslow.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)

Ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow. Merujuk pada kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara penuh, seperti mengejar tujuan hidup, menjadi kreatif, dan mewujudkan makna hidup yang lebih tinggi.

b. Relevansi Teori Maslow dalam Kepemimpinan Perempuan

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, teori Maslow dapat digunakan untuk memahami motivasi yang mendorong mereka dalam menjalankan peran di ranah publik maupun domestik. Motivasi internal seperti aktualisasi diri dan penghargaan dapat menjadi faktor penting yang mendorong perempuan untuk mengambil posisi kepemimpinan di institusi pendidikan. Selain itu, kebutuhan sosial dan keamanan juga memainkan peran penting. Dukungan dari lingkungan kerja, keluarga, dan masyarakat menjadi penopang keberhasilan perempuan dalam menyeimbangkan peran ganda.

Misalnya, dukungan dari institusi dan program studi tempat mereka bekerja dapat memberikan rasa aman secara profesional dan memperkuat rasa dihargai atas kontribusi mereka (kebutuhan keamanan dan esteem). Dukungan dari jamaah atau kelompok tertentu dalam organisasi kampus juga menjadi bentuk pemenuhan kebutuhan sosial (belongingness) karena memberikan rasa memiliki dan diterima dalam komunitas tempat mereka berjuang.

Bagi sebagian pemimpin perempuan, pencapaian posisi strategis dalam organisasi kampus merupakan bagian dari proses aktualisasi diri. Posisi tersebut memungkinkan mereka untuk mewujudkan potensi maksimal dan memberikan kontribusi berarti bagi lingkungan akademik dan sosialnya. Dengan demikian, hierarki kebutuhan Maslow tidak hanya menjelaskan dorongan individu, tetapi juga menjadi kerangka analisis untuk strategi dan dinamika peran pemimpin perempuan.

3. Teori Negosiasi

a. Definisi dan Tahapan Negosiasi

Negosiasi berasal dari bahasa latin yakni *Negotianus*, bentuk dari kata lampau *Negotiare* yang berarti menjalankan atau berunding dengan pihak lain agar tercapai kesepakatan²⁹. Dalam bahasa Inggris berarti "*Negotiation*", dan mengacu pada tindakan tawar-menawar melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam definisi harfiahnya, negosiasi mengacu pada diskusi atau kompromi. Pembicaraan timbal balik yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama disebut negosiasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia³⁰.

²⁹ Mahardika. Wirastama, *Negosiasi Itu Ada Ilmunya: Mengupas Strategi Dahsyat Memenangkan Negosiasi Dengann Siapa Saja, Kapan Saja, Dan Di Mana Saja. Anak Hebat Indonesia.*, 2019.

³⁰ Ansori Ansori et al., "Konflik Dan Negosiasi Dalam Organisasi," *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): 55–64, <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1818>.

Negosiasi, menurut A. Jackman, adalah proses di mana dua orang atau lebih yang pada awalnya memiliki sudut pandang yang berbeda mencapai kesepakatan. Oliver melanjutkan dengan mengatakan bahwa negosiasi adalah sebuah transaksi di mana orang-orang yang terlibat berhak atas hasilnya. Oleh karena itu, agar terjadi proses memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan bersama, diperlukan persetujuan dari kedua belah pihak.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa negosiasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang disepakati bersama bagi semua pihak yang terlibat. Ketika kepentingan seseorang atau suatu kelompok bergantung pada tindakan individu atau kelompok lain yang memiliki kepentingan yang sama, maka negosiasi diperlukan dengan baik, sehingga harus dicapai dengan kerja sama. Perbedaan kepentingan atau pendapat adalah akar dari negosiasi. ketika salah satu pihak merasa dirugikan dan menolak untuk menerima keputusan pihak lain. Negosiasi diperlukan untuk menyelesaikan konflik yang muncul dari perbedaan keyakinan dan kepentingan. Tidak ada pihak yang merasa sebagai pemenang atau kalah³¹.

Teori negosiasi berfokus pada proses di mana individu atau kelompok berusaha mencapai kesepakatan dalam situasi konflik. Negosiasi menjadi penting ketika ada perbedaan pandangan atau

³¹ Ansori Ansori et al.

kepentingan, seperti dalam konteks penelitian ini negosiasi dapat digunakan dalam proses keputusan strategi yang dapat digunakan dalam menyeimbangkan antara tugas profesi dengan ruang domestik sebagai ibu juga sebagai istri

Proses negosiasi dapat diimplementasikan ketika seseorang yang menghadapi konflik tersebut berusaha untuk mencapai kesepakatan mengenai peran masing-masing dalam keluarga maupun peran sebagai pemimpin terutama terkait pekerjaan. Proses ini melibatkan komunikasi yang efektif dan tawar-menawar untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan. Dalam teori negosiasi juga menyoroti bagaimana perbedaan gender mempengaruhi proses negosiasi. Dalam banyak kasus negosiasi tidak hanya tentang mencapai kesepakatan, tetapi juga tentang mengelola konflik yang muncul. Ketika ditemukan tujuan yang berbeda maka pada posisi inilah komunikasi dan negosiasi perlu dilakukan untuk menghindari ketegangan yang dapat merusak hubungan. Negosiasi yang berhasil seringkali melibatkan pencarian kepentingan bersama diperlukan pemahaman kebutuhan dan keinginan satu sama lain untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.³²

Negosiasi yang merupakan cara mengatasi sebuah konflik terdapat lima tahapan bernegosiasi dimulai dari tahap persiapan dan

³² Hapsari, "Negosiasi Dalam Komunikasi Antarprabadi Suami Dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak."

perencanaan, penetapan aturan dasar, klarifikasi dan justifikasi, Negosiasi dan *problem solving*, serta penutup dan implementasi³³. Negosiasi yang dimaksud dalam penelitian ini bersifat lebih informal yang dilakukan dalam lingkup terbatas antara suami dan istri maupun dengan anggota keluarga terdekat saja. Meskipun demikian, aspek-aspek dalam konsep negosiasi yang telah dijabarkan di atas sangat berguna untuk melihat bagaimana para pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan ini menegosiasikan perannya baik sebagai ibu, istri, anak maupun anggota keluarga sekaligus sebagai pemimpin perempuan di kampus dan masyarakat.

b. Kelebihan dan Kekurangan Negosiasi

Negosiasi memberikan wadah dalam penyelesaian konflik yang dapat memuaskan pihak yang berkonflik, serta membangun peluang dengan menjalin hubungan yang lebih kuat dan saling menguntungkan di masa depan. Beberapa keuntungan yang ada ketika

Negosiasi dilaksanakan, yakni berkesempatan mengutarakan isi hati untuk di dengar pihak lawan, mengetahui sudut pandang pihak lawan, mengupayakan solusi yang terbaik yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, memungkinkan penyelesaian secara bersama-sama, dapat diadakan dan diakhiri sewaktu-waktu, serta tidak terikat dengan kebenaran fakta atau masalah hukum.

³³ Ria. Triwastuti, *Perilaku Organisasi*. (Airlangga University Press, 2023).

Adapun kelemahan dari penerapan Negosiasi, seperti tidak dapat berjalan tanpa adanya kesepakatan kedua belah pihak, sulit berjalan bila posisi kedua pihak tidak seimbang, tidak akan efektif dilakukan jika dilakukan oleh pihak yang tidak berwenang untuk mengambil kesepakatan, memungkinkan diadakan untuk menunda penyelesaian untuk mengetahui informasi yang dirahasiakan lawan. dapat membuat kesepakatan yang kurang menguntungkan, serta dapat membuka kekuatan dan kelemahan pada salah satu pihak³⁴.

c. Strategi dan Teknik Negosiasi

Penjelasan beberapa Strategi dan Teknik Negosiasi yaitu³⁵

- 1) Kolaborasi, atau solusi menang bersama (*win-win solution*), yakni pendekatan Negosiasi yang ditujukan untuk kepentingan kedua belah pihak. Dimana seluruh pihak berupaya untuk mendapatkan kesepakatan berdasarkan kolaborasi kepentingan masing-masing.
- 2) Dominasi atau strategi menang-kalah (*win-lose strategy*), yakni pendekatan Negosiasi yang berfokus pada kemenangan salah satu pihak dan kekalahan di pihak lainnya. Dimana salah satu negosiator mendapatkan keuntungan yang lebih besar karena

³⁴ Asti. Musman, *Sukses Negosiasi: Dengann Siapa Saja, Kapan Saja, Dan Di Mana Saja. Anak Hebat Indonesia.*, 2016.

³⁵ S. IKom et al. Wiradharma, Gunawan, S. IKom, A. Nur Asri Ainun, MM SM, S. E. Vransiaca Kissya, Elia Agustiana, *Komunikasi Dan Negosiasi Bisnis*. (Cendikia Mulia Mandiri, 2023).

berhasil meraih sasarannya secara mutlak dan pihak lawan mendapatkan keuntungan yang lebih sedikit.

- 3) Akomodasi atau strategi kalah-menang (*lose-win strategy*), yakni kebalikan dari dominasi, dimana pihak negosiator mendapatkan keuntungan yang sedikit bahkan mungkin mengalami kerugian, sedangkan pihak lawan memperoleh keuntungan yang lebih besar.
- 4) Menghindari konflik atau strategi kalah-kalah (*lose-lose strategy*), yakni pendekatan Negosiasi dengan tidak ada yang menang, kedua belah pihak kalah. Dimana seluruh pihak yang bernegosiasi menghindari konflik sehingga tidak ada kesepakatan untuk menuntaskan atau menyelesaikan konflik, biasanya terjadi pada masalah kecil yang tidak terlalu penting.

4. Teori Peran Ganda

Secara umum peran ganda perempuan menurut Rustiana diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang perempuan dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik dan peran publik. Peran tradisi atau domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran publik meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.³⁶

³⁶ F. Rustiani, “Istilah-Istilah Umum Dalam Wacana Gender,” *Jurnal Showalter, E., (Ed), 1989, Speaking of Gender; Routledge, New York & London.*, 1996.

Konsep ini agaknya dapat menyelesaikan permasalahan pembakuan peran seperti yang selama ini dipahami sebagian masyarakat sebagai sesuatu yang tidak dapat ditawar. Dengan konsep peran ganda seperti ini, perempuan tidak lagi melulu harus berkutat di sektor domestik tetapi juga dapat merambah sektor publik. Pada kenyataannya, data statistik di seluruh dunia memang selalu menunjukkan bahwa angka partisipasi perempuan dalam pasar kerja dan politik selalu lebih kecil dari laki-laki.

Fenomena peran ganda yang dihadapi oleh perempuan dalam masyarakat modern ini merujuk pada situasi di mana perempuan harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pengurus rumah tangga dan sebagai pekerja di sektor publik. Dalam konteks tradisional, perempuan seringkali diharapkan untuk bertanggung jawab atas urusan domestik, seperti mengurus anak dan rumah, sementara laki-laki berperan sebagai pencari nafkah utama. Namun, dengan meningkatnya partisipasi perempuan di pasar kerja dan perubahan sosial yang terjadi, banyak perempuan kini juga berkontribusi secara ekonomi, yang menciptakan dinamika baru dalam mengelola waktu dan energi mereka. Bahwa meskipun perempuan telah berhasil memasuki dunia kerja dan memperoleh pendidikan yang lebih baik, mereka menghadapi diskriminasi dan ketidakadilan, baik di sektor domestik maupun publik. Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan tetap menjadi isu

penting, di mana perempuan seringkali mendapatkan imbalan yang lebih rendah meskipun memiliki kualifikasi yang sama.³⁷

Perempuan seharusnya diizinkan untuk menjadi diri mereka sendiri di mana pun mereka berada, tanpa terjebak dalam pemisahan antara ruang publik dan domestik. Pembagian semacam ini justru merugikan kemandirian perempuan itu sendiri. Perempuan dapat menjalani berbagai peran (multi peran) selama mereka memiliki komitmen terhadap kebenaran dan keadilan. Masalah yang muncul akibat pemisahan ini dapat diatasi dengan mengubah cara pandang yang ada, dengan menekankan pada kemanusiaan yang bersifat universal.³⁸

Naomi Wolf, seorang tokoh feminis, menyatakan bahwa untuk memperbaiki kehidupan perempuan, diperlukan keberanian untuk terus-menerus menyebarluaskan gagasan feminis secara rasional dan penuh empati. Menurut Wolf, "menjadi feminis" harus dipahami sebagai "menjadi manusia," karena feminism adalah konsep yang mengangkat harga diri individu dan harga diri seluruh perempuan.³⁹

Laki-laki dan perempuan tidak seharusnya hanya dilihat dari jenis kelamin mereka, tetapi sebagai manusia secara keseluruhan. Keduanya adalah agen keadilan dan kebenaran, serta memiliki kesempatan yang sama dalam membangun peradaban. Konsep yang didasarkan pada

³⁷ Rustiani.

³⁸ Wibowo, "Pran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender."

³⁹ Naomi Wolf, "Fire with Fire: The New Female Power and How It Will Change the 21st Century," *Choice Reviews Online* 31, no. 09 (1994): 31-5175-31-5175.

paradigma ini lebih memfokuskan diskusi pada pemahaman yang menyeluruh dan terpadu mengenai peran-peran tersebut. Jika perempuan memilih untuk fokus pada peran domestik, itu tidak berarti mereka harus meninggalkan peran publik mereka, dan sebaliknya. Laki-laki dan perempuan tidak dilihat semata-mata pada kelaki-lakiannya dan keperempuannya, tetapi dilihat secara umum sebagai manusia. Keduanya merupakan agen keadilan dan kebenaran serta mempunyai peluang yang sama dalam membangun peradaban. Jika perempuan mengkonsentrasi diri dalam peran domestik, tidak berarti beliau harus meninggalkan peran publiknya, demikian juga sebaliknya⁴⁰.

Konsep peran ganda perempuan pada dasarnya jika dirunut bersumber dari satu paradigma yang sama yaitu adanya pembedaan yang dikotomis antara ruang domestik dan publik. Konsep peran ganda yang semula diharapkan dapat memberdayakan perempuan dalam perjalananannya justru seringkali menimbulkan banyak kebingungan. Ini terjadi karena paradigma yang dipakai belum bisa melepaskan diri dari corak berfikir dikotomis. Ruang publik dan domestik dipisahkan secara diametral. Jika pada akhirnya keterlibatan perempuan dalam berbagai sektor dipilah-pilah dengan kategori peran ganda maka tidak mustahil hal ini akan melahirkan mentalitas dikotomis. Pemilah-milahan seperti ini akan melahirkan kepribadian terpecah (*split personality*) dan tentu akan

⁴⁰ Wibowo, “Pran Ganda Prempuan Dan Kesetaraan Gender.”

menjadi masalah besar dan selanjutnya memunculkan konflik pada peran ganda.⁴¹

Menurut Netemeyer konflik peran ganda adalah konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Sedangkan Frone, Russell & Cooper mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi beliau harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan⁴².

Penelitian oleh Oxford mengemukakan bahwa perempuan secara konsisten mengalami tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, dan hipotesis peran ganda mengusulkan bahwa hal ini disebabkan oleh beban kerja dan tanggung jawab keluarga yang lebih besar yang ditanggung oleh perempuan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perempuan melaporkan tingkat konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Penelitian ini juga mencatat bahwa meskipun ada kemajuan dalam partisipasi perempuan di dunia kerja, mereka tetap menghadapi dinamika signifikan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga,

⁴¹ William J. Goode, “A Theory of Role Strain,” *The Dynamics of Modern Society* 25, no. 4 (2017): 7–22, <https://doi.org/10.4324/9781315131856>.

⁴² Anggriana, Margawati, and Wardani, “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga.”

yang seringkali menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu, meskipun ada indikasi bahwa gender dapat memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan ketidakhadiran akibat sakit, bukti yang ada tidak konsisten. Dengan demikian, ini menyimpulkan bahwa perlunya kebijakan yang lebih mendukung di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan sosial, untuk membantu perempuan mengatasi beban ganda yang mereka hadapi, serta untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental mereka dalam konteks pekerjaan dan kehidupan keluarga⁴³.

Menurut William J. Goode, menjelaskan tekanan yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan dari berbagai peran sosial secara bersamaan adalah hal yang lumrah terjadi. Terutama pada perempuan, peran ganda seperti pemimpin, ibu, dan pekerja sering memunculkan konflik peran. Strategi seperti delegasi, negosiasi, dan pembagian tanggung jawab dapat membantu mengurangi ketegangan peran tersebut⁴⁴.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode naturalistik karena dilakukan dalam kondisi yang alami.

⁴³ Nilsen, Skipstein, Anni, and Mykletun, “Examination of the Double Burden Hypothesis-a Systematic Review of Work-Family Conflict and Sickness Absence.”

⁴⁴ Goode, “A Theory of Role Strain.”

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri atau disebut human instrument⁴⁵. Metode ini didasarkan pada paradigma interpretivisme, yang menjadi landasan utama dalam pengembangan penelitian kualitatif yang dimaksud interpretivisme adalah memberikan suatu pengertian (interpretasi) terhadap suatu gejala berdasarkan makna yang dikonseptualisasikan dan diekspresikan oleh manusia. Hal inilah yang kemudiann disebut sebagai pendekatan "interpretatif" yang menekankan pada bagaimana manusia membangun jaring-jaring makna dan bagaimana makna itu menjadi realitas objektif yang menentukan tingkah laku individu dalam suatu masyarakat. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan secara mendalam fenomena terkait pengalaman, persepsi, dan makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu kondisi sosial tertentu⁴⁶.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, lokasi ini dipilih berdasarkan pra observasi dimana ditemukan fenomena peningkatan pemimpin perempuan pada masing-masing program studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Kota Yogyakarta, Waktu penelitian ini berdasarkan beberapa tahap dimulai dari proses mengumpulkan data hingga pengolahan data. Dengan estimasi waktu

⁴⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020.

⁴⁶ Rafii, Aminkun Imam, and Agung Dwi Bahtiar El Rizaq. Metode Penelitian Kualitatif (Jejak Pustaka., 2023).

dari peneliti sekitar tiga bulan terhitung setelah proposal skripsi berhasil diseminarkan.

3. Subyek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif diperlukan data yang mendalam oleh karena itu subjek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah narasumber yang memiliki pengetahuan dan pengalaman secara mendalam mengenai strategi negosiasi peran ganda pemimpin perempuan yaitu para Kaprodi dan Sekprodi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk dapat memberikan wawasan yang relevan. Pemilihan subjek penelitian menggunakan metode purposive sampling yaitu teknik pemilihan narasumber yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitian tentunya metode ini digunakan dengan mempertimbangkan kebutuhan data yang diperoleh⁴⁷. Dalam penelitian ini memiliki 5 narasumber yaitu para Kaprodi dan Sekprodi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang diwawancara secara mendalam dengan kriteria 3 M (Mengetahui, Memahami, Mengalami). Berikut ini adalah tabel nama narasumber yang diwawancara, penulisan nama serta jabatan narasumber disamarkan dengan inisial guna menjaga etika dan nama baik.

No	Nama	Jabatan	Tanggal	Waktu

⁴⁷ Dana P. Turner, “‘Teknik Purposive Sampling: Definisi, Tujuan, Dan Syarat.’ Diambil Dari [Https://Www. Sampoernauniversity. Ac. Id/Id/Purposive-Sampling-Adalah \(2020\). ,” n.d.](https://Www. Sampoernauniversity. Ac. Id/Id/Purposive-Sampling-Adalah (2020). ,” n.d.)

1.	Ibu RLI	Ketua Program Studi Keguruan	16 Januari 2025	08.00 WIB
2.	Ibu PA	Ketua Program Studi S1 Pendidikan Mipa 1	17 Januari 2025	13.30 WIB
3.	Ibu DS	Ketua Program Studi S2 Pendidikan Bahasa	23 Januari 2025	14.40 WIB
4.	Ibu AF	Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Mipa 2	24 Januari 2025	09.06 WIB
5.	Ibu AN	Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Agama	24 Januari 2025	16.00 WIB

Tabel 1. 2 Daftar Nama Responden Penelitian

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara secara mendalam dengan proses interaksi antara peneliti dan narasumber yang bertujuan untuk mengumpulkan data kualitatif melalui pertanyaan dan diskusi langsung. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur melibatkan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan begitu gerakan dan

ekspresi wajah responden berperan sebagai sarana untuk melengkapi kata-kata yang diungkapkan oleh peneliti secara verbal.⁴⁸

Dalam pengumpulan data penelitian telah melakukan serangkaian wawancara dengan beberapa narasumber yang sudah dihubungi sebelumnya dan bersedia menjadi narasumber dari penelitian ini. Wawancara dilakukan secara langsung dengan jadwal yang telah disesuaikan oleh masing-masing narasumber. Wawancara pertama dilaksanakan pada tanggal 16 Januari 2025 pukul 08.00 WIB bersama Ibu RLI, selaku Ketua Program Studi Keguruan. Selanjutnya, pada tanggal 17 Januari 2025 pukul 13.30 WIB, peneliti mewawancarai Ibu PA Ketua Program Studi S1 Pendidikan Mipa 1. Wawancara ketiga dilakukan pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 14.40 WIB dengan Ibu DS yang menjabat sebagai Ketua Program Studi S2 Pendidikan Bahasa.

Kemudian, pada tanggal 24 Januari 2025 pukul 09.06 WIB, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu AF, Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Mipa 2. Wawancara terakhir dilakukan pada hari yang sama, 24 Januari 2025 pukul 16.00 WIB, bersama Ibu AN, Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Agama. Dengan selesainya seluruh rangkaian wawancara ini, peneliti memperoleh berbagai sudut pandang yang berharga mengenai negosiasi peran ganda dari para

⁴⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.

pemimpin perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang akan menjadi landasan penting dalam penyusunan hasil penelitian.

b. Dokumentasi

Selain menggunakan metode wawancara, penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi sebagai bagian dari teknik pengumpulan data. Dokumentasi dilakukan dengan proses mencatat, menyimpan, dan mengarsipkan informasi, data, atau fakta secara tertulis maupun visual⁴⁹. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui dokumentasi melibatkan dokumentasi tertulis atau rekaman yang relevan. Dokumen yang dapat digunakan meliputi laporan catatan, foto, atau rekaman audio maupun video informasi yang relevan dengan penelitian⁵⁰.

Dokumentasi dilakukan untuk mendukung dan memperkuat hasil wawancara yang telah dilaksanakan bersama para narasumber.

Seluruh dokumen yang dikumpulkan berfungsi sebagai bukti pelaksanaan wawancara, juga sebagai sumber informasi tambahan yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi data status dosen, jabatan dosen, serta struktur organisasi FITK. Data-data tersebut diperoleh melalui kerja sama

⁴⁹ Miftahul Jannah, “Manajemen Kearsipan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sungai Tarab” (2018): 6.

⁵⁰ A. Bowen, Glenn, “Document Analysis as a Qualitative Research Method,” *Qualitative Research Journal* 9, no. 2 (2009): 27–40.

dengan bagian Tata Usaha FITK, yang memberikan akses terhadap dokumen internal yang dibutuhkan untuk kebutuhan penelitian. Melalui metode dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh data administratif dan faktual yang tidak hanya mendukung hasil wawancara, tetapi juga memperkaya pemahaman tentang dan kondisi aktual gambar kesetaraan gender dosen di lingkungan FITK. Dokumentasi juga menjadi bukti pendukung validitas data, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif yang digunakan adalah metode menurut Miles and Huberman dilakukan secara interaktif dengan proses reduksi, penyajian data, dan verifikasi. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain kemudian temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁵¹

Pada penelitian ini proses analisis data kualitatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁵¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*

- a. *Transcript*, data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kaprodi dan Sekprodi perempuan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ditranskrip secara verbatim. Seluruh percakapan, baik pertanyaan dari peneliti maupun jawaban dari narasumber, diketik ulang menjadi teks tertulis. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan narasumber terdokumentasi secara akurat dan utuh.
- b. *Coding*, setelah transkripsi selesai peneliti melakukan proses koding dengan cara menandai pernyataan-pernyataan kunci dari narasumber berdasarkan tema fokus penelitian.
- c. *Grouping*, hasil koding kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama. Tema-tema tersebut antara lain: Urgensi Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Inspirasi, Dinamika serta Strategi Negosiasi Peran Ganda. Setiap kelompok data ini memuat sub-tema yang lebih rinci, seperti kualitas karakteristik kepemimpinan perempuan (sifat keibuan, empati, ketelitian), dukungan keluarga, rekam jejak profesional, manajemen waktu, hingga pembagian tugas rumah tangga.
- d. *Comparing and Contrasting*, dalam tahap ini peneliti membandingkan pandangan antar narasumber untuk menemukan pola yang konsisten maupun perbedaan pendapat. Misalnya, motivasi para Kaprodi dan Sekrprodi yang dibagi menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari faktor internal dan motivasi yang berasal

dari eksternal. Temuan ini kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang telah dikaji sebelumnya, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menjelaskan motivasi perempuan dalam konteks aktualisasi diri, kebutuhan akan pengakuan, dan keamanan emosional. Hasilnya menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara motivasi kepemimpinan perempuan dengan kebutuhan psikologis dan sosial yang dijelaskan dalam teori tersebut⁵².

6. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan dianggap valid jika tidak ada perbedaan antara laporan peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Namun, perlu diingat bahwa dalam penelitian kualitatif kebenaran data tidak bersifat tunggal tetapi jamak, melainkan bervariasi tergantung pada pandangan individu yang berbeda juga tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya. Menguji keabsahan data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk menguji *credibility* (kredibilitas data), *transferability*, *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (objektivitas).⁵³

a. Uji Kredibilitas Data (*Credibility*)

⁵² Rinduan Zain, “Olah Data Kualitatif,” in Handout Metodologi Penelitian, n.d., [Https://Elearning.Ncie.or.Id](https://Elearning.Ncie.or.Id),” n.d.

⁵³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*

Kredibilitas data dalam penelitian kualitatif mengacu pada sejauh mana temuan penelitian dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, saya menggunakan metode penelitian yang sesuai untuk mengumpulkan data yang penting untuk menjawab pertanyaan penelitian. Melakukan triangulasi data menggunakan data penelitian yang berbeda melibatkan data dari wawancara dan jurnal reflektif peneliti. Selain itu, peneliti juga melakukan *member check*, yaitu mengembalikan hasil temuan sementara kepada informan untuk mendapatkan klarifikasi, persetujuan, atau koreksi terhadap interpretasi yang telah dibuat. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa data yang dihasilkan benar-benar mencerminkan pengalaman dan pandangan informan.

Dalam penelitian ini untuk metode membercheck dan jurnal Reflektif yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) *Membercheck*

Membercheck adalah proses untuk memastikan data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan informasi yang diberikan oleh narasumber. Tujuannya adalah memastikan data valid dan dapat dipercaya. Jika narasumber setuju dengan data tersebut, maka data itu dianggap valid. Namun, jika ada perbedaan, peneliti perlu mendiskusikannya dengan narasumber, bahkan mungkin harus memperbaiki temuannya agar sesuai dengan informasi yang sebenarnya.

Membercheck dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai atau ketika peneliti sudah memperoleh kesimpulan. Metode ini dilakukan secara langsung (individual) atau melalui diskusi kelompok. Dalam diskusi, temuan peneliti dibahas bersama narasumber, dan para narasumber bisa menambahkan, mengurangi, atau bahkan menolak data tersebut. Jika data sudah disepakati, narasumber diminta untuk menandatangani dokumen sebagai bukti otentik.⁵⁴

2) *Jurnal Reflektif*

Dalam penelitian kualitatif, jurnal Reflektif merupakan metode untuk membantu peneliti meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) terhadap peran dan pengaruh mereka dalam proses penelitian. Melalui Reflektif jurnal, peneliti secara rutin mencatat pengalaman, perasaan, asumsi, serta perubahan pemikiran selama proses penelitian berlangsung. Refleksi ini tidak hanya sebagai metode untuk mengidentifikasi bias pribadi, tetapi juga membantu memperkuat kredibilitas dan transparansi penelitian dengan menunjukkan bagaimana data dan interpretasi berkembang secara dinamis selama proses pengambilan data.⁵⁵

Jurnal Reflektif dilakukan setelah interaksi penelitian yaitu wawancara dan dokumentasi secara rutin sesuai kebutuhan

⁵⁴ Sugiyono.

⁵⁵ Finlay L, “Negotiating the Swamp: The Opportunity and Challenge of Reflexivity in Research Practice,” *Qualitative Research* 2, no. 2 (2002): 209–30.

penelitian, dengan format naratif yang fleksibel. Menurut Ortlipp, penggunaan Reflektif jurnal memungkinkan peneliti untuk lebih sadar terhadap bagaimana posisi sosial, nilai, dan kepercayaannya dapat membentuk hasil penelitian.⁵⁶ Oleh karena itu, jurnal Reflektif bukan hanya alat dokumentasi, tetapi juga menjadi media untuk negosiasi kritis antara peneliti, data, dan makna yang dibangun sepanjang penelitian tidak sekadar menceritakan apa yang terjadi, tapi merenungkan makna dari apa yang terjadi untuk meningkatkan kualitas dan kejujuran penelitian, berfungsi memperkuat kredibilitas seperti halnya triangulasi berfungsi.⁵⁷

b. Pengujian Transferability

Transferability adalah sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan di situasi lain. Dalam penelitian tidak secara langsung menjamin bahwa hasilnya bisa digunakan di tempat lain, tetapi peneliti berusaha memberikan laporan yang rinci, jelas, dan sistematis. Untuk meningkatkan transferabilitas, peneliti memberikan deskripsi rinci (*thick description*) terkait konteks penelitian, karakteristik partisipan, serta latar sosial dan budaya tempat penelitian dilakukan. Dengan penyajian data yang mendalam

⁵⁶ Jayakaran Mukundan and Mallika V. Govindarajoo, “Elements of Young Adult Literature in Texts Used in Malaysian Secondary Schools,” *International Journal of Applied Linguistics and English Literature* 2, no. 6 (2013): 118–28, <https://doi.org/10.7575/aiac.ijalel.v.2n.6p.118>.

⁵⁷ Egon G Guba, “Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries,” *Education Communication and Technology* 29, no. 2 (1981): 75–91.

dan kontekstual, diharapkan pembaca dapat menilai sendiri apakah hasil penelitian ini relevan dan dapat diterapkan di konteks lain yang serupa. Jika pembaca merasa laporan ini cukup jelas dan dapat diaplikasikan, maka penelitian dapat dianggap memenuhi standar transferability.⁵⁸

c. Pengujian Dependability

Dalam penelitian ini, uji *dependability* dilakukan dengan mengevaluasi seluruh proses penelitian. Peneliti menunjukkan jejak langkah penelitian, mulai dari menentukan fokus masalah, mengumpulkan data, hingga membuat kesimpulan. Dependabilitas dijamin dengan mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara sistematis, mulai dari perumusan masalah, pemilihan informan, pengumpulan data, hingga proses analisis. Peneliti juga melakukan *audit trail*, yakni pencatatan yang transparan terhadap proses-proses penting dan keputusan metodologis yang diambil selama penelitian. Hal ini memungkinkan peninjauan ulang terhadap konsistensi dan stabilitas data apabila diperlukan oleh pihak lain.

d. Pengujian Confirmability

Confirmability adalah uji objektivitas penelitian yaitu penelitian dianggap objektif jika hasilnya didasarkan pada proses

⁵⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.

penelitian yang jelas. Dengan kata lain, hasil penelitian harus sesuai dengan langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian. Jika prosesnya tidak ada tetapi hasilnya muncul, maka penelitian tersebut tidak objektif.⁵⁹ Untuk menjaga objektivitas data, peneliti melakukan jurnal reflektif secara berkala, dengan menyadari dan mengontrol potensi bias pribadi yang dapat memengaruhi interpretasi data. Selain itu, bukti-bukti data seperti kutipan langsung dari informan dan dokumen pendukung dicantumkan secara eksplisit dalam pelaporan hasil penelitian, sebagai bentuk verifikasi independen bahwa kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini benar-benar didasarkan pada data yang dikumpulkan, bukan pada asumsi atau kepentingan subjektif peneliti.



⁵⁹ Sugiyono.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyusun pembahasan secara keseluruhan dan sistematis. Peneliti membagi pembahasan ini menjadi empat bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas urgensi mengapa penelitian ini dilakukan. Dari latar belakang yang menguraikan realitas terkait topik penelitian, muncul pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dan dibahas dalam skripsi ini. Selanjutnya, tujuan dan manfaat penelitian dijelaskan untuk memperkuat alasan di balik penelitian ini. Kajian pustaka yang relevan juga dilakukan untuk membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sejalan dengan tema. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, digunakan landasan teori sebagai panduan, serta metode penelitian sebagai cara untuk melaksanakan penelitian. Terakhir, sistematika pembahasan disusun untuk memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian.

BAB II GAMBARAN UMUM

Memuat uraian tentang letak geografis, struktur organisasi, histori, visi misi, tujuan serta prestasi dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta penelitian terdahulu dan kerangka teori relevan yang terkait dengan tema penelitian.

BAB III HASIL dan PEMBAHASAN

Berisi pemaparan hasil penelitian yaitu bagaimana strategi pemimpin perempuan dalam menegosiasikan peran ganda di perguruan tinggi dan tugasnya di rumah tangga

BAB IV. PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan dan peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang serupa.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Persepsi Kaprodi dan Sekprodi perempuan tentang urgensi kepemimpinan perempuan:

Terdapat variasi pandangan mengenai urgensi kepemimpinan perempuan, namun terdapat kesepakatan bahwa urgensi kepemimpinan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam institusi pendidikan. Pandangan mengenai urgensi kepemimpinan perempuan antara lain: Memiliki kualitas karakteristik kepemimpinan yang khas dan bernilai, seperti sifat keibuan, ketelitian, kesabaran, serta perhatian yang tinggi terhadap bawahan. Memiliki rekam jejak profesional yang baik. Sebagai implementasi dari prinsip kesetaraan dan penghapusan diskriminasi, untuk dapat beranjak dari era yang mengedepankan patriarki dan feodalisme. Memiliki logika berpikir yang berbeda dari laki-laki menjadi kekuatan dalam merespons persoalan secara lebih kontekstual dan empatik. Dalam beberapa bidang kepemimpinan perempuan lebih diutamakan dalam menangani isu-isu yang lebih dekat dengan kepentingan khusus perempuan.

2. Motivasi dan sumber inspirasi karir Kaprodi dan Sekprodi perempuan:

Motivasi untuk mengambil keputusan terjun dalam kepemimpinan terdiri atas faktor internal dan eksternal yang saling menguatkan. Motivasi internal meliputi dorongan pribadi untuk terus belajar serta berkembang

secara profesional. Motivasi eksternal mencakup dukungan dari keluarga inti terutama pasangan, anak, dan orang tua serta lingkungan kerja yang kondusif dan terbuka.

Sumber inspirasi bagi para pemimpin perempuan berasal dari berbagai figur yang memberikan pengaruh dalam perjalanan berkair maupun sebagai pemimpin perempuan. Keteladanan dari anggota keluarga, tokoh-tokoh perempuan sukses di sekitar lingkungan berkarir. Inspirasi ini bersifat dinamis, namun tetap memiliki benang merah, mereka adalah orang-orang yang memiliki keilmuan sejalan dan menunjukkan integritas serta dedikasi dalam bidangnya.

3. Dinamika dan strategi negosiasi peran ganda Kaprodi dan Sekprodi perempuan:

Kemampuan adaptif dalam menghadapi dinamika peran ganda menjadikan para pemimpin perempuan mengembangkan sejumlah strategi seperti, pembagian waktu yang ketat, menyisihkan waktu untuk merawat kebutuhan pribadi agar tetap seimbang secara fisik dan mental, serta membangun sistem dukungan sosial baik di lingkungan keluarga maupun tempat kerja. Dalam menghadapi potensi konflik peran ganda, strategi negosiasi dijalankan dengan pendekatan komunikatif dan partisipatif, yaitu dengan memastikan bahwa setiap anggota keluarga maupun rekan kerja merasa didengar dalam setiap pengambilan keputusan. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya harmoni dan keseimbangan antara tuntutan peran domestik dan profesional secara lebih berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas berikut adalah saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan refleksi juga tinjauan bagi pihak yang membutuhkan

1. Bagi Kaprodi dan Sekprodi di FITK serta Pemimpin Perempuan secara Umum

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepemimpinan perempuan, khususnya di lingkungan akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, patut memperoleh apresiasi yang tinggi. Para Kaprodi dan Sekprodi perempuan telah menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang tidak hanya profesional dan visioner, tetapi juga inklusif, komunikatif, dan penuh empati. Keberhasilan mereka dalam menjalankan peran ganda sebagai pemimpin, pendidik, dan individu dalam keluarga menunjukkan ketangguhan, fleksibilitas, serta dedikasi yang luar biasa. Oleh karena itu, diharapakan para pemimpin perempuan terus mengembangkan kapasitas diri melalui berbagai program penguatan kompetensi kepemimpinan, pengelolaan waktu, dan manajemen peran ganda secara berkelanjutan. Mengambil peran aktif dalam mendorong terciptanya kebijakan institusional yang responsif gender, seperti fleksibilitas kerja, sistem mentoring, dan pengembangan karir yang setara. Kepemimpinan perempuan bukan hanya soal representasi, tetapi juga kontribusi nyata terhadap kemajuan institusi dan transformasi sosial yang lebih inklusif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi studi lanjutan yang mengkaji isu kepemimpinan perempuan, khususnya dalam konteks peran ganda dan dinamika yang melingkupinya. Menyadari banyaknya kekurangan dan celah dari penelitian ini seperti terbatasnya jumlah narasumber yang diwawancara sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan namun harapannya dapat dijadikan bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya. Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian, baik dari segi wilayah, pendekatan metodologis, maupun objek dan subjek penelitian seperti menggali lebih dalam pada perspektif pasangan pemimpin perempuan yang menjalankan peran ganda, agar dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Diharapkan pula agar penelitian ke depan mampu menemukan celah-celah baru yang relevan untuk diteliti, baik dalam konteks teoritis maupun praktis, sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan dan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan perempuan di berbagai bidang.

C. Kata Penutup

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan, baik dari segi kajian teori, metode, maupun hasil analisis. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati memohon maaf atas segala ketidak sempurnaan yang ada. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada semua

pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan kontribusi selama proses penelitian ini berlangsung. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian kepemimpinan perempuan, serta menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, Muhammad Faizal A. Ghani, Mustaqim Pabbajah, and Erma Fatmawati. “Why Does Women’s Underrepresentation Transpire in the Leadership of Indonesian State Islamic Universities?” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 3 (2023): 878–92. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5914>.
- Alif, Abda. “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG.” *Jurnal MIX* VI, no. 2 (2015): 291–309.
- Anggriana, Tyas Martika, Tita Maela Margawati, and Silvia Yula Wardani. “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga.” *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>.
- Ansori Ansori, Asi Angelia Safitri, Nur Adilla, and Sigit Hardi Ramadhani. “Konflik Dan Negosiasi Dalam Organisasi.” *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): 55–64. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1818>.
- Ardiansyah, Ana Merdekawaty; Fatmawati; “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita.” *Jurnal Kependidikan* 7, no. 2 (2022): 395–407.
- Astuti, Rika Pristian Fitri, Ali Mujahidin, and I'sis Adelia. “Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita Di Perguruan Tinggi Swasta.” *Jurnal Manajemen Dewantara* 8, no. 1 (2024): 161–69.
- Aziz, A. ““Tinjauan Hukum Islam Terhadap Peran Ganda Perempuan Sebagai

- Seorang Istri Dan Pencari Nafkah Keluarga (Studi Kasus Di Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang) PU L.,” 2022.
- Bandura, Albert. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Vol. 1, 1997. <https://doi.org/10.18177/sym.2020.61.1.sr.11518>.
- Bass, Bernard M. “BassHandbook of Leadership.” *Bass Stogdills Handbook of Leadership* 3rd (1990): 2415.
- _____. “*Transformational Leadership*.” Lawrence Elabaum Associating. Lawrence Elabaum Associating., n.d.
- Baumrind, D. “The Influence of Parenting Style on Adolescent Competence and Substance Use.” *Journal of Early Adolescence*, 1991, 56–95.
- Bianchi, Suzanne M., Liana C. Sayer, Melissa A. Milkie, and John P. Robinson. “Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?” *Social Forces* 91, no. 1 (2012): 55–63. <https://doi.org/10.1093/sf/sos120>.
- Bowen, Glenn, A. “Document Analysis as a Qualitative Research Method.” *Qualitative Research Journal* 9, no. 2 (2009): 27–40.
- Bush, Tony. “Theories of Educational Management.” *Sage Publications*, 2020, 1–208.
- Catalyst. “‘Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take’,” 2020.
- Clark, Sue Campbell. “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance.” *Human Relations* 53, no. 6 (2000): 747–70. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Coleman, James S. “Social Capital in Creation of Human Capital,” 1998.
- Coltrane, S. “Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social

- Embeddedness of Routine Family Work.” *Journal of Marriage and Family*, 2000, 1208–33.
- Craig, L., & Powell, A. “Dual-Earner Parents’ Work-Family Time: The Effects of Workplace Policies and Practices.” *Journal of Marriage and Family*, 2012, 1039–56.
- Dartina, Vina. “Manajemen Waktu Prempuan Antara Karier Dan Mengurus Rumah Tangga,” 2016.
- Diener, Ed, and Martin E P Seligman. “Research Report: Very Happy People” 13, no. 1 (2002): 81–84.
- “Diperoleh Dari Dokumentasi Bagian Tata Usaha FITK, 17 April 2025,” n.d.
- Discovery, U C L. “Comment : Gender Inequality in Work-Family Balance,” n.d., 1–14.
- Eagly, Alice H., and Steven J. Karau. “Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders.” *Psychological Review* 109, no. 3 (2002): 573–98.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>.
- Eagly, Alice H., and Sabine Szesny. “Editorial: Gender Roles in the Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions.” *Frontiers in Psychology* 10, no. September (2019): 1–3.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965>.
- Edmondson, A C. “Psychological Safety and Learning Behavior in Work.” *Administrative Science Quarterly* 44, no. 2 (1999): 350–83.
- Faqihuddin, Abdul Khodir. “*Qira’ah Mubadalah Tafsir Progresif Untuk Keadilan Gender Dalam Islam.*,” 2019.

- Faruq, M. Saunan Al. "Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di SDN Se-Kabupaten Lamongan." *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2016): 1–9.
- Finlay L. "Negotiating the Swamp: The Opportunity and Challenge of Reflexivity in Research Practice." *Qualitative Research* 2, no. 2 (2002): 209–30.
- Gerson, K. *The Unfinished Revolution: Coming of Age in a New Era of Gender, Work, and Family*. Oxford University Press., 2010.
- Gibson, Donald E. "Developing the Professional Self-Concept: Role Model Construals in Early, Middle, and Late Career Stages." *Organization Science* 14, no. 5 (2003): 591–610.
- Goleman, D. *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Bantam Books., 2006.
- Goleman, Daniel, and Richard Boyatzis. "Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance." *Hbr*, no. December (2001).
- Goode, William J. "A Theory of Role Strain." *The Dynamics of Modern Society* 25, no. 4 (2017): 7–22. <https://doi.org/10.4324/9781315131856>.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- Greenhaus, Jeffrey H, Gary N Powell, Jeffrey H Greenhaus, and Gary N Powell. "When Work and Family Are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment Published by : Academy of Management Linked References Are Available on JSTOR." *The Academy of Management Review* 31, no. 1 (2006): 72–92.

- Guba, Egon G. "Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries." *Education Communication and Technology* 29, no. 2 (1981): 75–91.
- Halizah, Luthfia Rahma, and Ergina Faralita. "Budaya Patriarki Dan Kesetaraan Gender." *Wasaka Hukum* 11, no. 1 (2023): 19–32. <https://www.ojs.stihsa-bjm.ac.id/index.php/wasaka/article/view/84>.
- Hapsari, Pamungkas Sri Devi. "Negosiasi Dalam Komunikasi Antarprabadi Suami Dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak." *Jurnal Audiens* 2, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.18196/jas.v2i1.9242>.
- Hobfoll, Stevan E. "Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress." *Kent State University*, 1989.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books., 2012.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk, Zainal Arifin, Sri Rahmi, and Ahmad Syafii. "Gender-Based Leadership in Quality Assurance Development: A Phenomenological Study." *Cogent Education* 10, no. 2 (2023).
- Jannah, Miftahul. "Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Suangi Tarab," 2018, 6.
- Kassing, Jeffrey W. "Dissent in Organizations." *Academy of Management Review Arizona State University* 6, no. 1 (1981): 13–19.
- Kholis, Nur. "Perempuan Dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan." *Ilmu Politik Dan Pendidikan* 5, no. March 2006 (2006): 1–13.
- Kristiyanti, Ovi Savitri, Suharnomo, and Mahfudz. "Kepemimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Dekan Wanita Di Kota Semarang)." *Ilmu Politik Dan Pendidikan* 5, no. March 2006 (2006): 1–13.

- Jurnal Kepemi* 1, no. 1 (2016): 1–19.
- Lewis, Suzan, and Anne Laure Humbert. “In Press in Equal Opportunities International Discourse or Reality?,” 2009, 1–17.
- Marina, Anna, and Putri Annisa Utari. “Gaya Kepemimpinan Perempuan Ditinjau Dari Peran Optimisme Dan Efikasi Diri Di Universitas Dharma Andalas.” *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5(3), no. 3 (2019): 1–11.
- Maslow, A. H. “A Theory of Human Motivation. Psychological Review.,” 1943.
- Mukundan, Jayakaran, and Mallika V. Govindarajoo. “Elements of Young Adult Literature in Texts Used in Malaysian Secondary Schools.” *International Journal of Applied Linguistics and English Literature* 2, no. 6 (2013): 118–28. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijalel.v.2n.6p.118>.
- Mulyana, D. “Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.” PT Remaja Rosdakarya., 2020.
- Musman, Asti. *Sukses Negosiasi: Dengan Siapa Saja, Kapan Saja, Dan Di Mana Saja. Anak Hebat Indonesia.*, 2016.
- Negosiasi, Strategi, Perempuan Buruh, and Tani Padi. “Peran Publik Di Desa Kanor Kabupaten Bojonegoro Zuhaeratul Aslamya Oksiana Jatiningsih Abstrak,” n.d.
- Nilsen, Wendy, Kristian A. Skipstein, Anni, and Arnstein Mykletun. “Examination of the Double Burden Hypothesis-a Systematic Review of Work-Family Conflict and Sickness Absence.” *European Journal of Public Health* 27, no. 3 (2017): 465–71. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>.
- Nimrah dan Sakaria, Siti, Kata Kunci, and dan Budaya Patriarki. “Perempuan Dan

- Budaya Patriarki Dalam Politik (Studi Kasus Kegagalan Caleg Perempuan Dalam Pemilu Legislative 2014).” *The POLITICS: Jurnal Magister Ilmu Politik Universitas Hasanuddin* 1, no. 2 (2015): 2407–9138.
- Novita, M. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Psikologi Ditinjau Dari Aspek Emosi Diri (Studi Tokoh Rektor Universitas Gadjah Mada Periode 2014-2017).” *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5 (1), 16-40., 2018.
- Nurul Qomariyah1, St. Rodliyah, and Fathiyaturrahmah. “Peran Ganda Dosen Perempuan Dalam Melaksanakan Peran Domestik Dan Peran Publik.” *Aulad: Journal on Early Childhood* 7, no. 1 (2024): 81–88. <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i1.590>.
- Nurvita, Almi, Falita Alam, and Iqbal Abdullah. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no. 1 (2020): 45–56. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.24399>.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*. SAGE Publications., 2003.
- “Profil Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga,” n.d.
- Rachim, Widya Natassha, Emilya Setyaningtyas, and Xenia Angelica Wijayanto. “Kepemimpinan Perempuan Di Indonesia Dalam Angka.” *Women at the Top: Inspirasi, Kepemimpinan Dan Pemberdayaan*, 2022, 1–12. <https://doi.org/10.37535/20320220201>.
- Radjab. “Implikasi Peran Ganda Istri Terhadap Keharmonisan Keluarga.” *Qadauna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Keluarga Islam* 5 no. 2 (2024):

- 419–37.
- Rafii, Aminkun Imam, and Agung Dwi Bahtiar El Rizaq. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jejak Pustaka., 2023.
- Ramar, Kannan, Raman K. Malhotra, Kelly A. Carden, Jennifer L. Martin, Fariha Abbasi-Feinberg, R. Nisha Aurora, Vishesh K. Kapur, et al. “Sleep Is Essential to Health: An American Academy of Sleep Medicine Position Statement.” *Journal of Clinical Sleep Medicine* 17, no. 10 (2021): 2115–19.
- Riyan, Riyan Sisiawan Putra, Firda Nur Aziza, Hidayatul Khusnah, and Tri Utami. “Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya).” *Accounting and Management Journal* 5, no. 2 (2021): 67–75. <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2500>.
- Rustiani, F. “Istilah-Istilah Umum Dalam Wacana Gender.”” *Jurnal Showalter, E., (Ed), 1989, Speaking of Gender, Routledge, New York & London.*, 1996.
- “Sambutan Rektor UIN Sunan Kalijaga Dalam Dies Natalis Ke- 73 Tahun 2024.” n.d.
- Seierstad, C., & Opsahl, T. “For the Women Only? The Effects of Gender-Balanced Boards on Boardroom Processes and Firm Performance.,” 2011.
- Silverstein, Merrill, and Vern Bengston. ““Intergenerational Solidarity and the Structure of Adult Child–Parent Relationships in American Families’: Erratum.” *Journal of Marriage and Family* 75, no. 5 (2013): 1319.
- Siti Nur Hidayah. “*Women Doing Leadership: Narrative Inquiry of Female Leadership Experiences in Indonesian Islamic Higher Education Institutions.*”

- University of South Australia., 2024.
- Siti Nurjanah. ““Analisis Kepemimpinan Perempuan Di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.”” *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan.*, 2022, 112.
- Stott, Dahlia, De Andra Forde, Chetan Sharma, Jonathan M. Deutsch, Michael Bruneau, Jennifer A. Nasser, Mara Z. Vitolins, and Brandy Joe Milliron. “Interactions with Nature, Good for the Mind and Body: A Narrative Review.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 21, no. 3 (2024).
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020.
- “Sumber Dari Berbagai Sumber/Media Sosial Resmi Program Studi Di FITK UIN Sunan Kalijaga Diakses Pada 29 November 2024,” n.d.
- Tamara, Feria. “Strategi Dosen Perempuan UNISSULA Dalam Melakukan Peran Ganda Sebagai Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga.” *Skripsi*, 2022.
- “Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders.” *Gender in Management: An International Journal* 24, no. 1 (January 2009). <https://doi.org/10.1108/gm.2009.05324aae.001>.
- “Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development,” 2015.
- Triwastuti, Ria. *Perilaku Organisasi*. Airlangga University Press, 2023.
- Turner, Dana P. ““Teknik Purposive Sampling: Definisi, Tujuan, Dan Syarat.’ Diambil Dari [Https://Www. Sampoernauniversity. Ac. Id/Id/Purposive-Sampling-Adalah \(2020\).](https://Www. Sampoernauniversity. Ac. Id/Id/Purposive-Sampling-Adalah (2020).),” n.d.
- Wardatun, Atun, Shahla Haeri, and Siti Nurjanah. “Female Leaders Creating

- Stepping Ladders: Exercising Strategic Agency in Religiously Affiliated Universities of Indonesia and the USA.” *Al-Ahwal* 16, no. 2 (2023): 232–58. <https://doi.org/10.14421/ahwal.2023.16203>.
- “Wawancara Dengan Ibu AF Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Mipa 2, 24 Januari 2025,” n.d.
- “Wawancara Dengan Ibu AN Sekretaris Program Studi S1 Pendidikan Agama, 24 Januari 2025,” n.d.
- “Wawancara Dengan Ibu DS, Ketua Program Studi S2 Pendidikan Bahasa, 23 Januari 2025,” n.d.
- “Wawancara Dengan Ibu PA, Ketua Program Studi S1 Pendidikan Mipa 1, 17 Januari 2025,” n.d.
- “Wawancara Dengan Ibu RLI Ketua Program Studi Keguruan 16 Januari 2025,” n.d.
- Wibowo, Dwi Edi. “Pran Ganda Prempuan Dan Kesetaraan Gender.” *Jurnal Sipakalebbi* 4, no. 2 (2021): 409–24. <https://doi.org/10.24252/jsipakallebbi.v4i2.18551>.
- Wiradharma, Gunawan, S. IKom, A. Nur Asri Ainun, MM SM, S. E. Vrantisca Kissya, Elia Agustiana, S. IKom et al. *Komunikasi Dan Negosiasi Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Wirastama, Mahardika. *Negosiasi Itu Ada Ilmunya: Mengupas Strategi Dahsyat Memenangkan Negosiasi Dengan Siapa Saja, Kapan Saja, Dan Di Mana Saja*. Anak Hebat Indonesia., 2019.
- Wirz, Sheila, and Sharmila Donde. *Inclusion and Education. Inclusive Education*

Across Cultures: Crossing Boundaries, Sharing Ideas, 2009.

<https://doi.org/10.4135/9788132108320.n14>.

Wolf, Naomi. "Fire with Fire: The New Female Power and How It Will Change the 21st Century." *Choice Reviews Online* 31, no. 09 (1994): 31-5175-31-5175.

Zain, Rinduan. "Olah Data Kualitatif," in Handout Metodologi Penelitian, n.d., <Https://Elearning.Ncie.or.Id>, n.d.

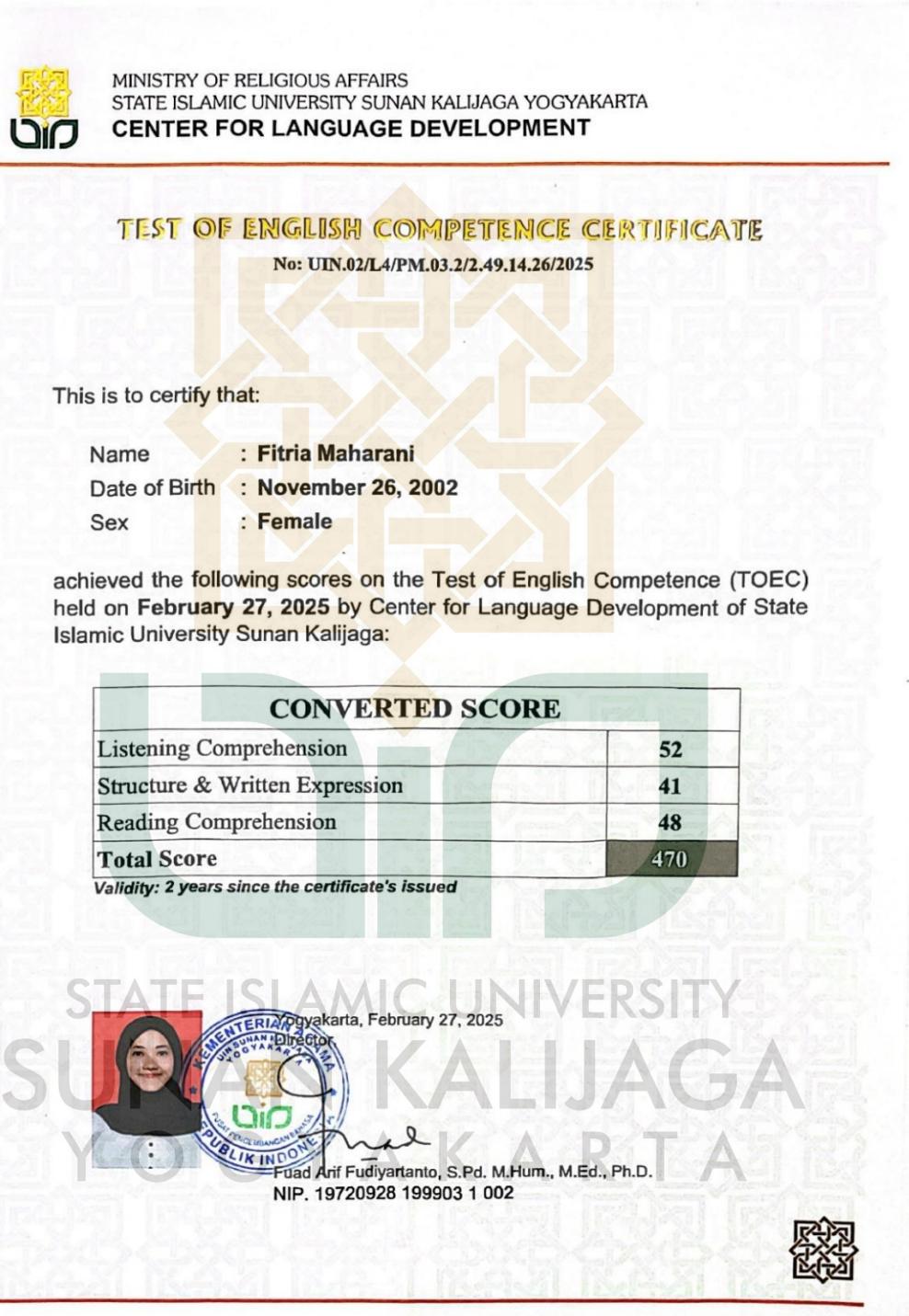
Zakiyah, Zaimatuz dan Zainal Arifin. "'Pendekatan Mubâdalah Perspektif Faqihuddin Abdul Kodir Dalam Pemaknaan Hadis Kepemimpinan Perempuan.'" *Riwayah: Jurnal Studi Hadis* 7 (2021): 347-66.



Lampiran 15: Sertifikat IKLA



Lampiran 16: Sertifikat TOEFL



Lampiran 17: Curriculum Vitae

A IDENTITAS DIRI		
1. Nama	:	Fitria Maharani
2. Tempat/Tgl. Lahir	:	Banjarmasin, 26 November 2002
3. Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
4. Fakultas	:	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
5. Agama	:	Islam
6. Alamat di Yogyakarta	:	Kos Bali, Jl Kusuma No 675, Kec Baciro, Kel Gondokusuman, Kota Yogyakarta, DIY Yogyakarta 55221
7. Orangtua	:	
a. Ayah	:	Tri Wahyudi
Umur	:	55
Pekerjaan	:	Karyawan Swasta
b. Ibu	:	Tranmiati
Umur	:	48
Pekerjaan	:	Ibu Rumah Tangga
8. Alamat Orangtua	:	Jl Sei Sumba, Komplek Kruing Indah Blok F No 4, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan
9. e-mail/HP	:	youthetheone.fm@gmail.com / 085755947276
B. RIWAYAT PENDIDIKAN		
1. Formal		
a. MI/SD	:	SDN Guntung Payung 5 Banjarbaru
b. MTs/SMP	:	MTs Perguruan Muallimat Jombang
c. MA/SMA	:	MA Perguruan Muallimat Jombang
C. PENGALAMAN ORGANISASI/PEKERJAAN		
1. Organisasi	:	Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Magang	:	Kementerian Agama Kota Yogyakarta
3. Kerja	:	Tentor Bimbel Zipkids

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

