

**ISU SEKSISME DAN RELASI GENDER DALAM KEPEMIMPINAN  
PEREMPUAN DI ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Karina Shafa Amanda, Turnomo Rahardjo, Primada Qurrota Ayun

[karinaamanda124@gmail.com](mailto:karinaamanda124@gmail.com)

**Program Studi S1 Ilmu Komunikasi**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro**

**Jl. Prof. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 748407  
Faksimile (024) 746504 Laman: <https://fisip.undip.ac.id> / Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

**ABSTRACT**

*The existence of women in society is still strongly entrenched as women are seen as weak individuals and are not trusted to do work outside of the domestic sphere. Among student organization structures, men are considered more appropriate to make decisions because leadership is often associated with masculine values, such as being competitive and aggressive in public life. Women should be considered as rational beings with the same abilities and rights as men, and can position themselves as leaders based on their ability to lead. This study aims to determine the issue of sexism and gender relations in women's leadership in Diponegoro University student organizations. The theories used are Feminist Viewpoint Theory, Gender Role Theory, and Leadership Theory. This research uses an interpretive paradigm with a phenomenological approach, as well as in-depth interview data collection techniques conducted on five individuals.*

**Keywords:** *Sexism, Gender Relations, and Women's Leadership*

**ABSTRAK**

Keberadaan perempuan yang terjadi di lapisan masyarakat masih tertanam kuat karena perempuan dinilai sebagai individu yang lemah dan tidak dipercaya untuk melakukan pekerjaan di luar domestik. Di kalangan struktur organisasi mahasiswa, laki-laki dianggap lebih pantas untuk membuat keputusan karena kepemimpinan sering dikaitkan dengan nilai-nilai maskulin, seperti kompetitif dan agresif dalam kehidupan publik. Perempuan sudah seharusnya dianggap sebagai makhluk rasional dengan kemampuan dan hak yang sama dengan laki-laki, serta dapat menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang didasarkan pada kemampuannya dalam memimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro. Adapun teori yang digunakan adalah Teori Sudut Pandang Feminis, Teori Peran Gender, dan Teori Kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif dengan pendekatan fenomenologi, serta teknik pengumpulan data wawancara mendalam yang dilakukan terhadap lima individu.

**Kata kunci:** Seksisme, Relasi Gender, dan Kepemimpinan Perempuan

## PENDAHULUAN

Di era emansipasi ini, perempuan menjadi perhatian utama karena masyarakat mulai mengakui kemajuan perempuan dan perempuan kini berani menunjukkan diri mereka dihadapan publik. Seiring berjalannya waktu, perjuangan untuk kesetaraan gender akhirnya menghasilkan hasil yang signifikan dan menghasilkan deretan pemimpin perempuan yang berhasil mencetak sejarah (Permatasari, 2022). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian lembaga McKinsey pada tahun 2018-2021 yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dapat membuat organisasi lebih sehat, egaliter, dan mampu menghasilkan sebuah keputusan yang inklusif dan komprehensif (Fisipol UGM, 2022).

Keputusan yang inklusif dan intelijen emosional ini kemudian didapat melalui *diversity* pemimpin perempuan yang memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin perempuan memberikan dampak positif bagi organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk melihat lebih dalam atau melihat dari sudut

pandang yang tidak terlihat, ujar Sri Mulyani (dalam Indraini, 2022). Alih-alih perempuan dinilai lebih mengutamakan emosional ketika memimpin, faktanya perempuan unggul dalam 11 dari 12 kompetensi kecerdasan emosional utama berdasarkan hasil penelitian Global Hay Group. Richard E. Boyatzis, Ph.D, salah satu rekan pemilik studi tersebut mengatakan bahwa “Jika lebih banyak laki-laki bertindak seperti perempuan dalam menggunakan kompetensi emosional dan sosial mereka, mereka akan jauh lebih efektif dan nyata dalam pekerjaan” (Agustiana, 2021).

Namun, keberhasilan peran perempuan sebagai pemimpin tidak lepas dari tantangan dan hambatan yang seolah-olah tidak terlihat yang menghalangi mereka untuk menjadi pemimpin, yaitu melekatnya faktor budaya di mana perempuan masih menarik diri untuk menjadi pemimpin dan banyaknya pandangan negatif atau dipandang sebelah mata tentang mereka ketika menjabat sebagai pemimpin yang dikonstruksi secara sosial (UMY, 2016).

Menurut World Values Survey (WVS), lembaga riset internasional yang berbasis di Austria, mayoritas orang Indonesia lebih suka pemimpin laki-laki daripada pemimpin

perempuan yang dapat dilihat melalui hasil survey selama periode 2017-2022 di beberapa negara. Hasil survey melalui pertanyaan “Apakah Anda setuju bahwa laki-laki merupakan pemimpin yang lebih baik dari perempuan?” telah membuktikan bahwa terdapat 47% responden Indonesia menjawab setuju dan 24,9% sangat setuju bahwa pemimpin laki-laki lebih baik daripada perempuan. Mereka yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan gagasan ini adalah sebanyak 24% dan 3,7% sehingga hasil survey yang didapat merepresentasikan bagaimana budaya patriarki masih mendominasi di Indonesia yang dilihat melalui peran laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama (Ahdiat, 2022).

Sebagai contoh di kalangan struktur organisasi mahasiswa, laki-laki dianggap lebih pantas untuk membuat keputusan karena kepemimpinan sering dikaitkan dengan nilai-nilai maskulin seperti kompetitif dan agresif dalam kehidupan publik. Akibatnya, perempuan tampak tidak diberi ruang untuk menjadi pemimpin karena mayoritas dari kandidat pemimpin adalah laki-laki (Saputro & Haryanti, 2023).

Peneliti melakukan pra penelitian pada

24 Oktober 2023 melalui Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Diponegoro dan mendapatkan data bahwa ketua Badan Eksekutif Mahasiswa dari 11 fakultas periode 2022-2023 hanya terdapat dua perempuan yang menjadi ketua Badan Eksekutif Mahasiswa. Pra penelitian juga dilakukan dengan mendata organisasi mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Berdasarkan pengamatan melalui media sosial organisasi kemahasiswaan, didapatkan data bahwa hanya 9 perempuan yang menjabat sebagai pemimpin.

Pra penelitian kemudian dilakukan dengan wawancara terhadap lima orang, yaitu salah satu anggota Badan Eksekutif Mahasiswa, Senat, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan Himpunan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro dengan menanyakan apakah di dalamnya terdapat ruang gerak bagi perempuan untuk menjadi pemimpin. Hasil pra penelitian melalui wawancara tersebut ditemukan data bahwa di salah satu fakultas masih melekat dengan perpolitikan di dalamnya, di mana perempuan tidak diberikan kebebasan dan ruang gerak untuk mencalonkan dirinya sebagai pemimpin.

Ditemukan isu seksisme yang didasarkan pada prasangka dan diskriminasi kepada perempuan, seperti pembatasan kontribusi bagi perempuan, minimnya keterwakilan perempuan sebagai pemimpin organisasi mahasiswa, dan peran kepemimpinan yang masih didominasi oleh laki-laki serta pemilihan ketua dipilih berdasarkan ketua dan wakil periode sebelumnya.

Tindakan diskriminasi yang ditujukan kepada pemimpin perempuan tidak hanya berupa tindakan nyata, melainkan terdapat bentuk lain yang dapat berupa perkataan-perkataan dalam hal ini adalah Bahasa. Bahasa yang secara umum dapat ditemukan di lapisan masyarakat adalah "Laki-laki cocok menjadi pemimpin karena mereka memiliki kemampuan berpikir rasional dan logis, sementara perempuan tidak cocok karena mereka mendahulukan emosi daripada logika."

Pengalaman ini mencerminkan tantangan yang masih dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam upaya mereka untuk mengatasi seksisme yang meliputi prasangka dan diskriminasi sehingga membuat peneliti perlu melakukan kajian

mendalam mengenai isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

Kesenjangan yang terjadi antara apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya terjadi dalam penelitian ini membuat peneliti perlu melakukan kajian mendalam tentang isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan. Perempuan seharusnya dianggap sebagai makhluk rasional dengan kemampuan dan hak yang sama dengan laki-laki, serta dapat menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang didasarkan pada kemampuannya dalam memimpin. Dengan memiliki hak yang sama, perempuan memiliki kesempatan untuk mengutarakan pendapat mereka sekaligus mengubah sistem, struktur, dan perilaku yang menindas.

## **KERANGKA TEORETIS**

### **Teori Sudut Pandang Feminis**

Teori Sudut Pandang Feminis dikemukakan oleh Nancy Hartsock pada tahun 1983. Istilah Teori Sudut Pandang Feminis mengacu pada gagasan bahwa perempuan memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang status mereka yang tidak ada pada diri laki-laki. Teori Sudut Pandang Feminis Nancy

Hartsock berfokus pada sikap perempuan, seperti menemukan nilai-nilai budaya dan dinamika kekuasaan yang mendorong perempuan disubordinasi, serta menekankan pengetahuan yang berbeda yang diperoleh melalui aktivitas yang biasanya diberikan kepada perempuan. Sensitivitas terhadap variasi pengalaman perempuan juga merupakan elemen utama dalam feminisme gelombang ketiga, yang dimulai pada tahun 1990 (Babbie, 2021: 38).

Teori Sudut Pandang Feminis juga berfokus pada perempuan memandang bahwa laki-laki adalah kelompok yang dominan, diistimewakan, atau terpusat, sedangkan perempuan adalah kelompok yang ter subordinasi, dirugikan, atau terpinggirkan (Griffin et al., 2023: 396).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya pendapat dari Teori Sudut Pandang yang menyatakan bahwa kehidupan perempuan secara sistematis dan struktural berbeda dari kehidupan laki-laki, di mana perempuan dan laki-laki diharapkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang berbeda dan masing-masing kelompok diberi hak dan kesempatan yang berbeda (Littlejohn, Foss & Oetzel, 2017: 397).

Proses semacam ini yang kemudian terjadi karena adanya perspektif dominan, yaitu kaum laki-laki yang cenderung bias dalam mendefinisikan realita terkait kaum perempuan di masyarakat.

Oleh karena itu, alasan peneliti menggunakan Teori Sudut Pandang Feminis sebagai teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah karena peneliti menganggap bahwa perempuan kini masih menjadi fokus utama dalam pemilihan topik penelitian yang responsif terhadap keprihatinan perempuan.

### **Teori Peran Gender**

Teori Peran Gender digunakan untuk memandu penelitian tentang topik yang berkaitan dengan komunikasi, seperti stereotip gender, kemampuan memengaruhi, dan kepemimpinan yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Teori Peran Gender memiliki anggapan bahwa individu yang diidentifikasi secara sosial sebagai laki-laki dan perempuan cenderung menempati peran yang berbeda dalam struktur sosial dan cenderung dinilai berdasarkan ekspektasi yang berbeda tentang bagaimana seharusnya mereka berperilaku. Akibatnya, teori ini memperkirakan bahwa

laki-laki dan perempuan akan mengembangkan keterampilan dan sikap yang berbeda, serta berperilaku dengan cara yang berbeda (Littlejohn & Foss, 2009: 435).

Alice Eagly yang merupakan salah satu sarjana paling produktif dalam menggunakan teori ini berpendapat bahwa stereotip gender perempuan umumnya tidak konsisten dengan peran pemimpin karena adanya harapan bahwa perempuan bersifat komunal dan bahwa pemimpin laki-laki bersifat agenis. Dalam kepemimpinan, gender membawa perbedaan, mengingat definisi kepemimpinan terutama dalam istilah budaya maskulin yang tidak memihak perempuan.

Akibatnya, perempuan mengalami diskriminasi dalam kaitannya dengan peran kepemimpinan karena banyak orang percaya bahwa mereka tidak cukup agen untuk dapat bekerja secara efektif sebagai pemimpin (Eagly & Sczesny, 2019: 2).

Adapun Deborah Tannen juga berpendapat bahwa perempuan mempunyai sudut pandang yang lebih komunal dan laki-laki mempunyai orientasi yang lebih otonom dan mandiri dalam praktik komunikasi mereka. Ekspektasi ini yang kemudian menurut Eagly mampu mengarah pada

pembagian kerja terkait dengan peran masing-masing, di mana laki-laki lebih banyak menduduki posisi sebagai pemimpin dan perempuan lebih banyak berada di ranah domestik (Littlejohn & Foss, 2009: 435).

Artinya bahwa perempuan memiliki probabilitas lebih kecil dari laki-laki untuk maju sebagai pemimpin hanya karena adanya ekspektasi atau karakteristik ideal yang tidak sesuai dengan stereotip perempuan dalam peran kepemimpinannya.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif dimulai dengan asumsi dan menggunakan kerangka interpretasi atau teori untuk memberi tahu penelitian tentang masalah yang diselidiki, di mana kerangka teori ini membahas makna dari masalah sosial atau kemanusiaan yang dianggap oleh individu atau kelompok sebagai sumbernya (Creswell, 2013: 44).

Paham fenomenologi mengasumsikan bahwa manusia secara aktif menginterpretasikan apa yang terjadi di sekitar mereka dan mencoba memahami dunia melalui pengalaman pribadi mereka (Littlejohn, Foss & Oetzel, 2017: 110). Fenomenologi berakhir dengan bagian deskriptif yang membahas esensi pengalaman individu dengan menggabungkan "apa" yang mereka alami dan "bagaimana" mereka mengalaminya (Creswell, 2018: 124).

Fenomena seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro adalah fenomena yang akan dikaji dalam penelitian ini sehingga peneliti berupaya memahami secara mendalam terkait pengalaman perempuan sebagai pemimpin yang saat ini masih merasakan seksisme di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam (*in-depth interview*). Spradley et al., (dalam Creswell, 2018: 476) menjelaskan bahwa wawancara akan dipandu oleh pertanyaan penelitian namun tidak cukup

terstruktur sehingga memungkinkan ditemukannya ide dan tema baru. Pertanyaan yang akan diajukan merupakan pertanyaan *open-ended*. Neuman (2014: 331) menjelaskan bahwa pertanyaan *open-ended* adalah jenis pertanyaan yang membebaskan informan dalam menjawab pertanyaan. Informan dapat memberikan jawaban apapun sesuai dengan keinginan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Menjadi Pemimpin Perempuan**

Pemimpin perempuan di dalam organisasi mahasiswa berupaya menciptakan lingkungan yang inklusif dengan memberikan kesempatan dan peluang yang sama kepada seluruh anggota, baik laki-laki maupun perempuan, serta membudayakan untuk membuka ruang diskusi bagi seluruh anggota organisasi agar semua anggota merasa didengar dan dihargai.

Pemimpin perempuan selalu mengapresiasi hasil kinerja semua anggota organisasi dan tidak pernah membeda-bedakan hanya karena berdasarkan jenis kelamin. Selain itu, pemimpin perempuan juga menunjukkan sikap tegas, ramah, terus terang, dan menyesuaikan sikap yang diberikan oleh anggota organisasinya.

Perempuan telah menjadi pemimpin yang mampu melakukan pendekatan kepada seluruh anggota organisasi sesuai dengan karakter masing-masing dan mengedepankan sistem kolaboratif, sehingga mereka dipercaya sebagai pemimpin yang mampu menjalankan organisasi mahasiswa dengan baik. Pemimpin perempuan melalui gaya komunikasi mereka yang tidak otoriter, tetapi dengan gaya komunikasi yang terus terang, juga mendapat penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dari seluruh anggota organisasi.

### **Permasalahan yang Dialami Selama Menjabat sebagai Pemimpin Perempuan**

Pemimpin perempuan mengalami permasalahan yang berkaitan dengan isu seksisme dan relasi gender, serta penanganan kasus kekerasan seksual di lingkungan organisasi mahasiswanya.

Pemimpin perempuan dihadapkan dengan pandangan orang lain yang bersifat negatif. Mereka percaya bahwa perempuan hanya cocok untuk menjadi sekretaris atau bendahara, sehingga terkesan membuat perbedaan antara peran pemimpin laki-laki dan perempuan.

Pemimpin perempuan juga diharapkan untuk menuruti dan memuaskan

orang lain karena secara umum, perempuan berada dalam kerangka sistematis dan struktural yang berbeda dengan laki-laki, di mana perempuan dan laki-laki diharapkan untuk terlibat dalam kegiatan yang berbeda dan kedua kelompok tersebut diberikan hak dan peluang yang berbeda (Littlejohn & Foss, 2009: 397).

Pemimpin perempuan yang tidak mengalami tindakan diskriminatif secara langsung menyebutkan bahwa di lingkungan organisasinya, BEM FH, masih terdapat diskriminasi dalam pemilihan ketua bidang. Sebelumnya, ketua bidang (yang berjenis kelamin laki-laki) selalu mengangkat laki-laki sebagai penggantinya, dengan keyakinan bahwa laki-laki lebih kompeten dan bahwa perempuan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, penanganan kasus mengenai kekerasan fisik disertai kekerasan seksual dan pemerasan seksual yang terjadi di lingkungan kampus juga merupakan kasus yang sering ditangani oleh pemimpin perempuan.

### **Upaya Menghadapi Permasalahan Selama Menjabat sebagai Pemimpin Perempuan**

Berdasarkan pengalaman pemimpin perempuan, kepemimpinan dengan

pendekatan psikologi kepemimpinan komunikasi dan kepemimpinan diskursif merupakan pendekatan yang harus dibawa oleh perempuan untuk mendobrak stereotip yang bertujuan mengubah isu seksisme dan relasi gender pada perempuan.

Pertama, perempuan yang menjadi pemimpin di organisasi mahasiswa melakukan pendekatan psikologi kepemimpinan yang telah mendekati komunikasi sebagai bentuk transfer informasi, di mana pemimpin perempuan perlu menyandikan pesan dengan tepat dan menyampaikannya kepada khalayak guna memberikan informasi dan membujuk mereka untuk bergerak ke arah tertentu yang bersifat partisipatif. Pemimpin perempuan memperlihatkan diri mereka sebagai pemimpin yang lebih vokal dalam menyatakan pendapat mereka, serta menyuarakan emansipasi perempuan dengan tujuan memperjuangkan hak-hak perempuan yang sama di semua bidang kehidupan, sehingga komunikasi berlangsung secara terbuka, bebas, dan terus terang.

Pendekatan kedua, kepemimpinan diskursif yang memperlakukan komunikasi sebagai kekuatan kreatif aktif yang secara

sosial membangun identitas, hubungan, kelompok, dan organisasi. Pemimpin perempuan dalam hal ini menerapkan kepemimpinan diskursif dengan cara yang berbeda sebagai upaya dalam menciptakan budaya organisasi yang mampu mengurangi intensitas prasangka gender. Pemimpin perempuan banyak melakukan diskusi soal isu perempuan agar tidak ada lagi penilaian negatif yang ditujukan kepada perempuan, sementara pemimpin perempuan lainnya memperjuangkan kesetaraan gender, membangun suatu lingkup organisasi yang inklusif, lingkup yang adil gender, lingkup yang bebas kekerasan, yang tidak hanya diperjuangkan untuk perempuan, tetapi juga terhadap laki-laki. Pendekatan kepemimpinan diskursif juga menekankan pentingnya masyarakat berperilaku rasional dalam lingkungan yang kompetitif, yaitu berupaya memaksimalkan sumber daya.

### **Pengetahuan yang Dimiliki oleh Pemimpin Perempuan**

Perempuan mengidentifikasi nilai-nilai budaya dan dinamika kekuasaan yang menyebabkan subordinasi perempuan, seperti budaya patriarki, prasangka gender, dan perbedaan pemimpin laki-laki dengan

pemimpin perempuan didapat melalui kegiatan-kegiatan yang biasanya ditugaskan kepada perempuan.

Pemimpin perempuan memahami budaya patriarki dan prasangka gender dengan cara yang berbeda-beda, karena perempuan memiliki daya tarik dan kekuatan persuasif untuk memberikan perhatian khusus pada perspektif orang-orang yang paling sensitif terhadap ketidakadilan kekuasaan.

Pandangan tersebut yang kemudian meyakini perempuan bahwa budaya patriarki dan prasangka gender telah menjadi penyebab diskriminasi dalam suatu organisasi.

### **Harapan untuk Perempuan yang Ingin Meraih Posisi Kepemimpinan**

Tujuan dari harapan yang diberikan oleh masing-masing informan adalah membuka jalan bagi perempuan yang ingin mencapai posisi kepemimpinan di masa depan, mengingat masih adanya isu seksisme yang terjadi dalam masyarakat. Perempuan perlu lebih membuktikan diri dengan cara percaya diri, menunjukkan kapabilitas yang dimiliki, dan berani untuk menjadi pemimpin. Dengan demikian, perempuan tidak akan membatasi dirinya untuk berkembang di saat

terdapat kesempatan yang sebenarnya dapat diambil.

### **KESIMPULAN**

Pemimpin perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro masih dihadapkan oleh persoalan terkait isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan mereka. Isu seksisme dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro ditunjukkan dengan adanya prasangka dalam bentuk antilokusi, penghindaran, dan diskriminasi, serta kecenderungan anggapan bahwa salah satu jenis kelamin lebih unggul (laki-laki) dibandingkan dengan jenis kelamin yang lainnya (perempuan).

Pertama, pemimpin perempuan sering kali dihadapkan dengan antilokusi berupa penilaian negatif, seperti pribadi yang lemah, halus, dan emosional sehingga pandangan ini menggambarkan perempuan sebagai makhluk yang harus dilindungi dan bergantung pada kaum laki-laki.

Isu seksisme kedua ditunjukkan dengan pemimpin perempuan yang dihadapkan dengan prasangka dalam bentuk penghindaran dari anggota organisasi, yaitu kehadiran dalam rapat yang rendah dari

berbagai divisi mengindikasikan kurangnya komitmen atau mungkin adanya ketidaksetujuan terhadap pemimpin perempuan dan pengabaian terhadap pembagian tugas menunjukkan adanya resistensi atau ketidakseriusan dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi.

Keberadaan perempuan di dalam organisasi mahasiswa juga dihadapkan dengan diskriminasi dalam pemilihan ketua bidang. Sebelumnya, ketua bidang yang berjenis kelamin laki-laki selalu mengangkat laki-laki sebagai penggantinya, dengan keyakinan bahwa laki-laki lebih kompeten dan bahwa perempuan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Relasi gender antara laki-laki dan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro masih terdapat ketimpangan dan bagian yang dikonstruksikan secara sosial, di mana laki-laki mendominasi karena mayoritas posisi kepemimpinan dipegang oleh mereka.

Meskipun perempuan memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sama dengan laki-laki, perempuan seringkali harus berusaha lebih keras untuk mendapatkan pengakuan dan dianggap memiliki

kemampuan yang setara.

## **REKOMENDASI**

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana perspektif laki-laki dalam menerima perempuan sebagai pemimpin organisasi mahasiswa. Penelitian tersebut perlu dikaji lebih dalam karena ingin melihat bagaimana laki-laki dapat mengelola dirinya sendiri ketika organisasi mahasiswa

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, Adi. (2022). *Mayoritas Warga RI Lebih Suka Pemimpin Laki-laki Ketimbang Perempuan*. Dalam <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2022/10/10/mayoritas-warga-ri-lebih-suka-pemimpin-laki-laki-ketimbang-perempuan>
- Babbie, Earl. (2021). *The Practice of Social Research*. 15th Edition, USA: Cengage.
- Creswell, John W., & Poth, Cheryl N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. 14th Edition, SAGE Publication, Inc., Thousand Oaks.
- Eagly, A. H., & Sczesny, S. (2019). Editorial: Gender Roles in The Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions. *Frontiers in psychology*, 10, 1965.
- Fisipol UGM. (2022). *'Kepemimpinan Perempuan Mampu Menciptakan Organisasi yang Lebih Sehat'*. Dalam <https://fisipol.ugm.ac.id/kepemimpinan-perempuan-mampu-menciptakan-organisasi-yang-lebih-sehat/>
- Griffin, Emory A., et al. (2023). *A First Look at Communication Theory* (11th Ed). New York: McGraw Hill LLC.
- Indraini, Anisa. (2022). *Jangan Anggap Remeh! Sri Mulyani Ungkap Kelebihan Perempuan Menjadi Pemimpin*. Dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5972465/jangan-anggap-remeh-sri-mulyani-ungkap-kelebihan-perempuan-jadi-pemimpin>
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication Inc.
- Littlejohn, Stephen W. et al. (2017). *Theories of Human Communication*. 11th Edition, Waveland Press, Inc., Long Grove, Illinois.
- Neuman, W. Lawrence. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Edition, Harlow: Pearson Education Limited.
- Permatasari, Riswinanti Pawestri. (2022). *Deretan Pemimpin Perempuan yang Cetak Sejarah Sepanjang Masa, Jadi Presiden hingga Pimpin Pasukan Militer*. Dalam <https://www.beautynesia.id/life/deretan-pemimpin-perempuan-yang-cetak-sejarah-sepanjang-masa-jadi-presiden-hingga-pimpin-pasukan-militer/b-267579>
- Saputro, Cahyo Ady & Yanti Haryanti, S.Pd., M.A. (2023). *Kepemimpinan Mahasiswi Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta (Kajian*

*Feminisme Harriet Taylor Mill).*

Skripsi thesis, Universitas

Muhammadiyah Surakarta.