

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dimulai pada tahun 1960, Sirimavo Bandaranaike terpilih sebagai perdana menteri perempuan pertama di dunia dan terpilih sebagai Perdana Menteri Negara Sri Lanka dalam tiga periode yang berbeda, yaitu 1960-1965, 1970-1977, dan 1994-2000. Selama masa jabatannya, Sirimavo Bandaranaike mengimplementasikan kebijakan sosial dan ekonomi dengan memprioritaskan kesejahteraan rakyat, termasuk mempertahankan hubungan internasional yang netral (Yasinta, 2019). Keberhasilannya sebagai pemimpin mampu membuka jalan bagi perempuan di seluruh dunia untuk menempatkan dirinya pada jabatan yang tinggi dalam ruang publik.

Sejarah kepemimpinan perempuan berlanjut pada tahun 1969 silam, yaitu dengan terpilihnya Golda Meir sebagai Perdana Menteri Israel. Ia merupakan perempuan pertama dan satu-satunya perempuan yang menjabat sebagai Perdana Menteri Israel dan dikenal dengan julukan “wanita besi atau *Iron Lady of Israel*” karena memiliki kepemimpinan yang tegas dan kuat selama masa krisis berlangsung, seperti perang Yom Kippur pada tahun 1973 (Grenier, 2023). Selama masa jabatannya, Golda Meir berhasil memimpin dan mempertahankan kesatuan nasional di Israel, termasuk dalam mengoordinasikan respons terhadap tantangan-tantangan besar yang dihadapi oleh negara Israel. Keberhasilannya sebagai Perdana Menteri Perempuan Israel adalah bukti dari kemampuannya dalam mengatasi

tantangan yang kompleks dalam sejarah negaranya, serta memberikan inspirasi bagi perempuan di seluruh dunia untuk mengambil peran aktif dalam kepemimpinan.

Pada saat yang sama, India mencatat sejarah dengan menjadikan perempuan sebagai perdana menteri perempuan pertama di India, yaitu terpilihnya Indira Gandhi pada 57 tahun silam (Maharani, 2022). Salah satu keberhasilan Indira Gandhi adalah program radikal “Green Revolution” yang bertujuan meningkatkan produksi pertanian dan ketahanan pangan India, serta membantu mengatasi masalah pangan kelaparan dan ketidakpastian pangan. Hasilnya adalah India menjadi swasembada pangan, investasi pemerintah di bidang pertanian meningkat tajam, dan pendanaan institusional yang tersedia untuk pertanian meningkat dua kali lipat antara tahun 1968 dan 1973 (<https://indiragandhi.in/en/timeline/index/green-revolution-timeline>). Indira Gandhi juga berhasil mengatasi situasi krisis ekonomi yang melibatkan krisis mata uang pada tahun 1966 dan kenaikan inflasi dengan menerapkan kebijakan-kebijakan ekonomi yang tepat. Pada masa itu Indira Gandhi menjadi pemimpin yang sangat populer dan berhasil terpilih kembali menjadi Perdana Menteri dalam pemilihan umum pada tahun 1980 dengan mayoritas yang besar (<https://mediaindonesia.com/humaniora/86318/1980-indira-gandhi-terpilih-lagi>).

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).

Lebih lanjut Eagly (dalam Yulianti et al., 2018), perempuan memiliki sifat demokratis dan kepedulian yang kuat, yang membuat mereka layak untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan perempuan memiliki karakteristik yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang sukses, seperti cenderung lebih sabar, empati, dan mampu melakukan banyak hal sekaligus. Selain itu, perempuan juga dapat bernegosiasi dan membangun jaringan (Fitriani, 2015). Meski sifat-sifat tersebut tentu saja tidak hanya ada pada diri perempuan, namun perempuan lebih sering menunjukkannya daripada laki-laki (Yulianti et al., 2018).

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.

Jika ditinjau melalui tindak komunikasi, semua tindakan komunikasi akan berkontribusi pada produksi atau reproduksi relasi gender dan relasi sosial tertentu, termasuk saat menjadi pemimpin di suatu organisasi. Dikatakan kegiatan produktif apabila tindak komunikasi yang terjadi akan berdampak pada sebuah relasi sosial yang baru sama sekali. Sebaliknya, dikatakan kegiatan reproduktif apabila berdampak pada penguatan kembali relasi sosial yang ada. Dalam hal ini, kaitannya dengan relasi gender adalah sebuah tindak komunikasi dapat dikatakan produktif apabila tindakan komunikasi menghasilkan relasi yang setara atau equal antara partisipan laki-laki dan perempuan, sedangkan sebuah tindak komunikasi dapat dikatakan reproduktif apabila hanya memastikan kembali relasi asimetris yang terjadi antara partisipan laki-laki dan perempuan (Sunarto et al., 2016: 25).

Vinsensius Lyman, *Growth Lead of Glints*, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas manusia yang tergenderisasi karena terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Oleh karena itu, dimensi kesetaraan gender sangat penting guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai interaksi personal, kepemimpinan, dan kemanusiaan (Handayani, 2021). Sementara Maya Juwita, Eksekutif Direktur Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), mengatakan bahwa perempuan secara alami memiliki kekuatan yang lebih besar daripada laki-laki dan bahwa *empowerment* sebenarnya berarti diberi kesempatan untuk berpikir seperti perempuan sehingga dunia akan lebih baik jika laki-laki berpikir lebih seperti perempuan (Handayani, 2021).

Menurut laporan *Global Gender Gap Index 2020* yang dirilis oleh *World Economic Forum* menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat 85 dari 153 negara dengan skor 0.70. Angka ini tidak berubah sejak 2018 (Wulandari, 2020). Pernyataan tersebut diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa dari 156 negara, Indonesia berada di peringkat 101 dalam hal kesetaraan gender, menurut penelitian yang dilakukan *World Economic Forum* (Fisipol UGM, 2022). Ini menunjukkan bahwa di Indonesia terjadi satu permasalahan yang mencakup prasangka dan diskriminasi, yaitu mengenai isu ketidaksetaraan gender.

Interaksi sosial sangat penting untuk dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat, namun terkadang dalam hubungan tersebut baik individu mau pun kelompok tidak memahami satu sama lain sehingga muncul persepsi masing-masing yang menyebabkan terjadinya prasangka sosial yang merupakan bagian dari

ketidaksetaraan gender. Gordon Allport, psikolog asal Universitas Harvard, pertama kalinya mendefinisikan tentang prasangka melalui bukunya yang berjudul *The Nature of Prejudice in 1954*. Allport menulis bahwa istilah prasangka berasal dari kata lain “prejudicium” yang berarti preseden, atau pernyataan dan kesimpulan tentang sesuatu yang didasarkan pada perasaan atau pengalaman terdahulu tentang seseorang atau kelompok tertentu (Tisa, 2017). Prasangka pada dasarnya adalah bagaimana seseorang melihat atau berperilaku terhadap orang lain yang terdiri atas sikap-sikap sosial yang bersifat negatif (Amiruddin, 2008). Pernyataan tersebut menandakan bahwa prasangka rentan menyebabkan kesalahpahaman karena prasangka berpotensi menjadi hambatan atau rintangan bagi kegiatan komunikasi yang efektif.

Dalam kehidupan sehari-hari, diskriminasi merupakan bentuk prasangka yang paling ekstrem, seperti keberadaan individu dalam suatu kelompok yang dilihat hanya berdasarkan suku, pekerjaan, ras, dan gender sehingga mengalami keterbatasan kesempatan bagi mereka terhadap sumber daya. Adapun mereka yang berprasangka dengan orang lain biasanya melakukan diskriminasi karena tekanan hukum, adat istiadat, kebiasaan, atau budaya (Tisa, 2017). Prasangka dan diskriminasi merupakan dua hal yang memiliki relevansi dan keduanya saling menguatkan, namun yang membedakan adalah prasangka merupakan sikap atau *attitude* sedangkan diskriminasi merupakan perilaku terbuka atau *overt behavior* sehingga isu gender saat ini masih hangat diperbincangkan di seluruh lapisan masyarakat akibat penolakan dari sebagian orang yang masih menganut budaya patriarki, termasuk di dalamnya terdapat prasangka sosial dan diskriminasi.



Prasangka sosial yang didasari oleh gender tersebut ditandai sebagai seksisme. Saat gerakan pembebasan perempuan atau *Women's Liberation Movement* muncul pada tahun 1960, istilah seksisme menjadi lebih populer. Ketika para penganut teori feminisme mulai menyadari bahwa perempuan mengalami tekanan di hampir semua lapisan masyarakat, mereka kemudian menyuarakan tentang pemahaman seksisme dibanding pemahaman tentang chauvinisme laki-laki atau orang yang memiliki keyakinan bahwa laki-laki lebih unggul dari perempuan.

Menurut pemahaman seksisme, terdapat dua kategori perilaku kolektif yang menggambarkan masyarakat secara keseluruhan. Pertama, *hostile sexism* yang didefinisikan sebagai mempertahankan dominasi laki-laki dan diekspresikan dengan cara yang lebih ekstrem seperti kekerasan (pandangan negatif). Kedua, *benevolent sexism*. Meskipun lebih halus dan terkesan positif, tetapi juga berbahaya. Sangat manipulatif karena seolah-olah tanggung jawab laki-laki adalah melindungi perempuan sehingga memposisikan laki-laki di atas perempuan masih menjadi tujuan utamanya (pandangan positif).

Baron & Byrne dalam (Kuncoro, 2007) mendefinisikan seksisme sebagai prasangka yang didasarkan pada gender dan sering kali ditujukan kepada perempuan ke dalam bentuk penilaian yang negatif. Penilaian negatif yang diberikan dapat berupa penilaian dari masyarakat terhadap perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan, serta terhadap bagaimana konsep laki-laki dan perempuan di dalam struktur sosial masyarakat. Sementara seksisme dalam kehidupan masyarakat dapat dikaitkan dengan kekuasaan di mana mereka yang mempunyai kekuasaan biasanya diperlakukan dengan baik dan mereka yang tidak memiliki

kekuasaan biasanya didiskriminasi. Tindakan diskriminasi biasanya didasarkan pada keyakinan atau generalisasi yang salah tentang gender, dan menganggap gender sebagai sesuatu yang relevan padahal sebenarnya tidak.

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.

Namun, keberadaan perempuan yang terjadi di lapisan masyarakat masih tertanam kuat karena perempuan dinilai sebagai orang yang lemah dan tidak dipercaya untuk melakukan pekerjaan di luar domestik, seperti bekerja di ruang publik sehingga perempuan rentan mengalami diskriminasi yang tidak hanya berujung pada hak, melainkan pada kesempatan dan kebebasan. Perempuan dianggap tidak cocok untuk berada di posisi sebagai pemimpin karena kepemimpinan selalu dipandang dan ditempati oleh peran laki-laki yang identik dengan sifat maskulinnya. Bahkan perempuan hingga saat ini masih mengalami tindakan dan pernyataan yang menjatuhkan kemampuan mereka, di mana hal tersebut berkaitan dengan prasangka sosial dan diskriminasi. Menganggap perempuan sebagai kaum lemah adalah bentuk dari prasangka sedangkan

menghalangi mereka untuk menjadi pemimpin adalah bentuk dari diskriminasi (Kuncoro, 2007).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Preferensi masyarakat terhadap pemimpin laki-laki dibandingkan pemimpin perempuan yang sering disebut sebagai bias gender atau diskriminasi gender merupakan permasalahan sosial (seksisme) yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana seksisme dan relasi gender yang terjadi dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro penting untuk diteliti karena dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai isu seksisme, termasuk di dalamnya terdapat tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh perempuan pada saat menjabat sebagai pemimpin. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

## **1.4 Signifikansi Penelitian**

### **1.4.1 Signifikansi Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan dan kontribusi berupa pengetahuan di bidang ilmu komunikasi, terutama pada Komunikasi Gender yang berkaitan dengan *Feminist Standpoint Theory* dan *Gender Role Theory*.

### **1.4.2 Signifikansi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi mahasiswa dan masyarakat umum tentang isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan khususnya di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

### **1.4.3 Signifikansi Sosial**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan bagi masyarakat umum, peneliti selanjutnya, dan lembaga pendidikan yang nantinya dapat berguna untuk meningkatkan kesadaran tentang kesetaraan gender yang meliputi isu seksisme dan potensi perubahan sikap serta perilaku di organisasi mahasiswa yang aktif dalam memerangi seksisme dan mendukung perempuan dalam posisi kepemimpinan.

## **1.5 Kerangka Pemikiran Teoretis**

### **1.5.1 *State of The Art***

Pada tahap ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Falih Iqbal dan Sugeng Harianto pada tahun 2022 dengan judul “Prasangka, Ketidaksetaraan, dan Diskriminasi Gender dalam Kehidupan Mahasiswa Kota Surabaya: Tinjauan Pemikiran Konflik Karl Marx”. Dapat mengidentifikasi pengalaman dan pendapat mahasiswa di Kota Surabaya terkait prasangka, ketidaksetaraan, dan diskriminasi gender, serta menumbuhkan kesadaran masyarakat dan mahasiswa akan kesetaraan gender adalah tujuan dari penelitian ini. Studi ini menggunakan Teori Konflik Karl Marx karena menekankan konflik antara berbagai kelas sosial dalam masyarakat. Penelitian ini menggunakan

metode kualitatif deskriptif dengan teknik triangulasi sumber data yang mencakup observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa di Kota Surabaya pernah mengalami prasangka, ketidaksetaraan, dan diskriminasi gender di lingkungan keluarga, pekerjaan, maupun pertemanan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah topik dari penelitian yang mengangkat tentang prasangka dan diskriminasi, khususnya pada ranah gender di organisasi mahasiswa dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara perbedaannya ada pada teori yang digunakan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nasrulloh dan Khusniyah Utami pada tahun 2022 dengan judul “Fenomena Perempuan sebagai Pemimpin di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Antara Patriarki dan Feminisme”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak legal perempuan sebagai pemimpin dan tantangan yang dihadapi oleh mereka dalam menghadapi ideologi patriarki. Pemilihan teori feminisme dan teori patriarki didasari oleh adanya isu gender dan kesetaraan hak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara terstruktur dan analisis data bersifat induktif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan sebagai pemimpin di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menghadapi berbagai tantangan, seperti diskriminasi gender dan stereotip gender yang masih kuat dalam masyarakat. Namun, mereka juga memiliki hak legal yang sama dengan laki-laki sebagai pemimpin. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah topik dari penelitian yang mengangkat tentang kepemimpinan perempuan di organisasi

universitas dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara perbedaannya ada pada teori yang digunakan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sulistia Rachmah dan Rosramadhana pada tahun 2022 dengan judul “Gerakan Perempuan dalam Isu Seksisme pada Akun @Lawanpatriarki di Instagram”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan latar belakang dari gerakan perempuan dalam isu seksisme di akun Instagram @lawanpatriarki, bagaimana pergerakan tersebut dapat dilakukan, hingga bagaimana netizen menanggapi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori feminisme radikal-libertarian karena teori ini dilandasi oleh reaksi atas kultur seksisme atau dominasi sosial berdasarkan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan etnografi virtual dan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipasi, wawancara, dokumentasi terhadap setiap informan yang dilakukan di ruang virtual. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pergerakan akun @lawanpatriarki dalam isu seksisme di media sosial Instagram terdiri dari postingan feed Instagram yang terbagi menjadi lima kategori, yaitu postingan berupa penjelasan, curhatan, panggilan, inspirasi, dan protes serta demonstrasi. Akun @lawanpatriarki juga mengalami kesulitan dalam pergerakannya, seperti mengalami pembajakan dan member palsu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah topik dari penelitian yang mengangkat tentang isu seksisme pada ranah perempuan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara perbedaannya ada pada teori yang digunakan dan tempat di mana pengumpulan data penelitian dilakukan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rosa Yuli Anggraini dan Hapsari Dwinigtyas pada tahun 2022 dengan judul “Narasi Komunikasi Kepemimpinan Perempuan untuk Mencapai Posisi Puncak dalam Dunia Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kisah sukses perempuan yang menduduki posisi manajerial di perusahaan, khususnya dalam hal komunikasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Feminist Standpoint Theory* dan *Gender Role Congruity Theory*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode analisis narasi Todrov. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan sulit memenuhi dua ekspektasi masyarakat, pertama ekspektasi terhadap perempuan dan kedua ekspektasi terhadap pemimpin. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah topik mengenai kepemimpinan perempuan dan teori yang digunakan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara perbedaannya ada pada permasalahan dan tujuan penelitian yang tidak mengarah pada isu seksisme.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Cahyo Ady Saputro dan Yanti Haryanti pada tahun 2023 dengan judul “Kepemimpinan Mahasiswi Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *glass ceiling* dalam kepemimpinan struktural pada organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori feminisme liberal milik Harriet Taylor Mill. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kajian pustaka dengan

pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksamaan kesempatan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin karena masih terdapat stereotip gender yang mengaitkan kepemimpinan dengan hal-hal maskulin dan budaya patriarki yang masih erat kaitannya dengan budaya organisasi. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah topik mengenai kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa dan di lingkup universitas dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara perbedaannya ada pada teori yang digunakan.

Berdasarkan lima *state of the art* di atas, dapat disimpulkan bahwa kebaruan dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berada pada perbedaan fenomena yang terjadi, subjek penelitian, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu umumnya hanya membahas tentang permasalahan kepemimpinan perempuan secara umum, namun tidak memfokuskan pada level komunikasi organisasi dan konteks komunikasi gender melalui pembahasan mengenai isu seksisme dan relasi gender yang terjadi dalam kepemimpinan perempuan, khususnya di organisasi mahasiswa yang menjadi target dari subjek penelitian. Selain itu, belum terdapat penelitian yang meneliti tentang isu seksisme dan relasi gender di Universitas Diponegoro sehingga hal tersebut menjadi fokus peneliti untuk menetapkan Universitas Diponegoro sebagai lokasi penelitian.

### **1.5.2 Paradigma Penelitian**

Upaya untuk menemukan jawaban dari suatu masalah adalah dasar dari sebuah penelitian, di mana peneliti memerlukan apa yang disebut dengan paradigma. "Apa



yang penting, apa yang sah, apa yang masuk akal" digariskan oleh para peneliti dan ilmuwan sosial sebagai paradigma. Paradigma menjelaskan bagaimana dunia dipandang; mencakup perspektif dunia, suatu metode untuk menguraikan kompleksitas dunia yang sebenarnya (Sarantakos, 2013: 30).

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif yang berupaya memahami perilaku manusia. Crotty (dalam Sarantakos, 2013: 40) menyatakan bahwa paradigma interpretif digunakan sebagai kerangka di mana penelitian kualitatif dilakukan, yaitu untuk mencari interpretasi yang berasal dari budaya dan sejarah mengenai dunia kehidupan sosial sehingga tujuan peneliti menggunakan paradigma interpretif dalam penelitian ini adalah untuk menginterpretasi dan memahami alasan dibalik tindakan manusia; cara manusia mengonstruksi kehidupan mereka, sekaligus makna dan konteks dari tindakan tersebut. Pemilihan paradigma interpretif sebagai landasan pemikiran untuk penelitian ini didasarkan pada ketertarikan peneliti terhadap makna subjektif, yaitu cara orang memahami dunianya dan bagaimana caranya mereka memberikan makna padanya (Sarantakos, 2013: 40).

### **1.5.3 *Feminist Standpoint Theory***

Fenomena yang diteliti berada pada level komunikasi organisasi. Formulasi komunikasi organisasi berpendapat bahwa terdapat proses membuat dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau dinamis (Goldhaber, 1986). Di suatu organisasi, penerapan komunikasi yang efektif menjadi komponen penting dalam memajukan dan melancarkan kegiatan organisasi. Adapun konteks komunikasi gender dengan

menggunakan *Feminist Standpoint Theory* juga dapat digunakan untuk melihat realitas ini. Konteks komunikasi gender di sini dapat diartikan sebagai proses interaksi sosial yang terjadi antara komunikator laki-laki dan perempuan di dalam organisasi untuk menghasilkan dan berbagi pesan melalui simbol penting dalam rangka produksi atau reproduksi relasi gender tertentu sesuai dengan lingkungan mereka (Sunarto et al., 2016: 21).

Teori pertama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Feminist Standpoint Theory* yang dikemukakan oleh Nancy Hartsock pada tahun 1983. Istilah *Feminist Standpoint Theory* mengacu pada gagasan bahwa perempuan memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang status mereka yang tidak ada pada diri laki-laki. *Feminist Standpoint Theory* 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).

*Feminist Standpoint Theory* juga berfokus pada perempuan memandang bahwa laki-laki adalah kelompok yang dominan, diistimewakan, atau terpusat, sedangkan perempuan adalah kelompok yang tersubordinasi, dirugikan, atau terpinggirkan (Griffin et al., 2019: 396). Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya pendapat dari *Standpoint Theory* 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.

Menurut psikolog Mary Field Belenky (1986), salah satu perbedaan intelektual yang terlihat antara laki-laki dengan perempuan adalah adanya perspektif *silence* yang menjadikan perempuan merasa terisolasi dari dunia pengetahuan dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh pihak eksternal (Babbie, 2021: 37). Dalam isu intelektual pula, banyak wacana yang menempatkan posisi kaum perempuan sedemikian rupa sehingga perempuan kerap tidak yakin dengan kemampuan dirinya secara intelektual dan selalu diliputi keraguan-keraguan untuk mengungkapkan gagasannya di depan publik (Sunarto et al., 2016: 42). Oleh karena itu, alasan peneliti menggunakan *Feminist Standpoint Theory* sebagai teori yang akan digunakan dalam penelitian adalah karena peneliti menganggap bahwa perempuan kini masih menjadi fokus utama dalam pemilihan topik penelitian yang responsif terhadap keprihatinan perempuan.

#### **1.5.4 *Gender Role Theory***

*Gender role theory* 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. *Gender role theory* 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. Eagly dan Karau (2002: 573) dalam teori ini mengusulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian yang dialami antara peran gender perempuan dan peran kepemimpinan yang menyebabkan dua jenis prasangka:

1. Memandang perempuan kurang disukai dibandingkan dengan laki-laki sebagai calon pemegang kepemimpinan.
2. Evaluasi perilaku yang tidak memenuhi syarat sebagai pemimpin apabila peran tersebut dilakukan oleh perempuan.

Dua prasangka tersebut kemudian berakibat menimbulkan sikap negatif terhadap pemimpin perempuan dibandingkan pemimpin laki-laki dan semakin sulitnya perempuan menjadi pemimpin serta mencapai keberhasilan dalam peran kepemimpinan.

## **1.6 Operasionalisasi Konsep**

### **1.6.1 Seksisme**

Prasangka dan diskriminasi yang ditujukan kepada kelompok tertentu dan disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin disebut sebagai seksisme. Secara istilah prasangka didefinisikan dengan penilaian negatif yang diberikan kepada seseorang atas perbandingan dengan kelompoknya sendiri dan berisi hal-hal yang tidak rasional terhadap sebuah kelompok. Prasangka terjadi ketika seseorang menggeneralisasikan tentang kelompok tertentu yang sering kali berdasarkan sedikit atau bahkan tidak ada pengalaman faktual (Samovar et al., 2017: 392). Adapun bentuk dari ekspresi prasangka yang dikemukakan oleh Samovar dkk adalah sebagai berikut:

1. *Antilocution*, menceritakan perempuan dalam konteks negatif dan bersifat stereotip yang berarti keyakinan seseorang kepada perempuan dipengaruhi oleh adanya pengetahuan dan pengalaman pribadi masing-masing.
2. *Avoidance*, yaitu perilaku menghindar dari perempuan.
3. *Discrimination*, melakukan pemilahan negatif hanya karena dirinya seorang perempuan, seperti marginalisasi perempuan yang berarti perempuan dipinggirkan dan subordinasi yang meyakini bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih unggul dibandingkan dengan yang lainnya.

### **1.6.2 Kepemimpinan Perempuan**

Di era yang modern ini, emansipasi perempuan berupaya untuk mendapatkan persamaan antara hak laki-laki dan perempuan di berbagai aspek kehidupan yang memiliki tujuan untuk diberi kesempatan yang sama, baik dalam belajar, menciptakan sebuah karya, maupun dalam penempatan posisi yang setara sebagaimana kesempatan yang didapatkan oleh kaum laki-laki (Nasrulloh & Utami, 2022: 24). Ketika perempuan diberi kesempatan untuk berperan sebagai pemimpin, mereka memiliki lima ciri yang ada dalam diri mereka, yaitu (Sasmita & Raihan, 2014: 229-230):

1. Kemampuan dalam memengaruhi. Pemimpin perempuan cenderung berambisi dan persuasif dibandingkan dengan laki-laki.
2. Menerima kritik. Ketika dibuktikan salah, ego perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki sehingga perempuan dapat belajar dari kesalahan yang lalu dan dengan optimis mengatakan “akan saya buktikan” pada saat bergerak maju.

3. Membangun kerjasama tim dengan semangat. Pada saat menyelesaikan masalah dan membuat keputusan, perempuan menerapkan gaya kepemimpinan yang komprehensif dengan teliti, termasuk mempertimbangkan banyak hal.
4. Tidak takut ambil resiko. Perempuan tidak lagi berada di zona nyaman, melainkan memiliki keberanian untuk ambil resiko, seperti tidak sepenuhnya menerima atau mendukung aturan dan kebijakan yang ada.

### **1.6.3 Relasi Gender**

Dalam masyarakat, perbedaan gender telah menghasilkan berbagai pola dan aturan yang berkaitan dengan peran dan relasi gender. Relasi gender didefinisikan sebagai pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Hubungan ini mencakup bagaimana masyarakat mendefinisikan peran, tanggung jawab, hak, dan harapan masyarakat berdasarkan identitas gender mereka. Dalam relasi gender, kelompok gender tertentu dianggap memiliki kedudukan yang lebih tinggi (mendominasi), didominasi, dan setara. Sementara peran gender berhubungan dengan pembagian peran laki-laki dan perempuan yang secara sosial dirumuskan berdasarkan polarisasi stereotip seksual maskulinitas-feminitas (Wiyatmi, 2009: 83).

### **1.7 Argumen Penelitian**

Perempuan memiliki pengalaman dalam kepemimpinan yang berbeda antara satu sama lain. Di antara berbagai pengalaman tersebut, isu seksisme dan relasi gender merupakan salah satu permasalahan yang banyak dialami oleh pemimpin perempuan. Penelitian ini mengasumsikan bahwa isu seksisme dan relasi gender

yang dialami oleh pemimpin perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro terjadi karena adanya penilaian negatif dari masyarakat terhadap perbedaan peran pemimpin antara laki-laki dan perempuan sehingga perempuan kerap mengalami perlakuan yang berbeda. Pengalaman akan dilihat dari bagaimana perempuan mengalami isu seksisme dan relasi gender yang diperoleh selama masa kepemimpinannya.

## **1.8 Metode Penelitian**

### **1.8.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Denzin dan Lincoln dalam SAGE Handbook of Qualitative Research (Creswell, 2018: 35), mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang berupaya untuk memahami dan menafsirkan suatu fenomena berdasarkan makna yang diberikan seseorang terhadap fenomena tersebut. 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). Dalam penelitian kualitatif deskriptif, Neuman (2014: 39) menjelaskan bahwa peneliti berupaya menyajikan gambaran yang mendetail tentang orang-orang atau kegiatan sosial dengan berfokus pada pertanyaan “bagaimana” dan “siapa”.

Untuk memahami isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. 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.

### **1.8.2 Situs Penelitian**

Situs penelitian merupakan penetapan tempat di mana penelitian akan dilakukan. Peneliti kemudian menetapkan Universitas Diponegoro sebagai tempat penelitian untuk memperoleh informasi dan data apa saja yang diperlukan. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut adalah peneliti ingin mengetahui isu seksisme dan relasi gender dalam kepemimpinan perempuan yang terjadi di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

### **1.8.3 Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah perempuan berusia 18-24 tahun yang sedang menjabat sebagai pemimpin di suatu organisasi, baik di tingkat Badan Eksekutif Mahasiswa, Himpunan, Senat, atau Unit Kegiatan Mahasiswa pada lingkup Universitas Diponegoro. Menurut Creswell (2013: 315), jumlah subjek untuk penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi biasanya berkisar antara tiga

sampai sepuluh individu. Oleh karena itu, penelitian akan menggunakan sebanyak lima orang sebagai subjek penelitian.

#### **1.8.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **1.8.4.1 Data Primer**

Data primer yang digunakan adalah data yang didapatkan secara langsung dari wawancara yang dilakukan dengan subjek penelitian, yaitu pemimpin perempuan di organisasi mahasiswa Universitas Diponegoro.

##### **1.8.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder dapat diperoleh melalui buku, jurnal, dan dokumen yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

#### **1.8.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam atau *in-depth interview* dengan melakukan pra penelitian terlebih dahulu melalui observasi. 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. Jenis pertanyaan ini memungkinkan informan untuk menjawab secara detail sehingga cocok digunakan untuk masalah yang kompleks. Jenis pertanyaan ini dapat memberikan gambaran tentang logika, proses berpikir, dan kerangka acuan yang dimiliki oleh informan.

### 1.8.6 Analisis dan Interpretasi Data

Babbie (2021: 385) mendefinisikan analisis data kualitatif sebagai observasi non-numerik yang dilakukan melalui wawancara mendalam, analisis isi, dan observasi partisipan yang bertujuan untuk menemukan makna dan pola hubungan yang mendasarinya. Sedangkan tujuan analisis data kualitatif menurut Neuman (2014: 479) adalah untuk menggabungkan detail spesifik ke dalam gambaran yang koheren, model, atau serangkaian konsep yang saling berhubungan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data yang dikembangkan oleh Moustakas. Moustakas (dalam Creswell, 2018: 272), teknik analisis data kualitatif meliputi beberapa langkah:

1. Menyajikan data secara deskriptif ke dalam bentuk tulisan atau transkrip mengenai pengalaman informan terhadap suatu fenomena yang telah didapat melalui wawancara mendalam.
2. *Horizontalization*, mencakup pencatatan data yang dianggap relevan dengan fenomena yang diteliti (seperti tentang bagaimana seseorang mengalami permasalahan tersebut). Peneliti menganggap setiap pernyataan yang diungkapkan oleh informan memiliki nilai yang sama dan berupaya untuk mengembangkan pernyataan yang tidak berulang.
3. *Clustering*, pengelompokkan pernyataan penting ke dalam sebuah tema yang sesuai. Dari tema yang telah didapat, kemudian disusun menjadi deskripsi struktural dan deskripsi tekstural. Deskripsi tekstural menggambarkan secara jelas tentang “apa” yang dialami oleh informan

terhadap suatu fenomena, sedangkan deskripsi struktural berfokus pada pemaknaan peneliti tentang “bagaimana” pengalaman itu terjadi yang bersumber dari refleksi dan konteks di mana fenomena tersebut dialami.

4. *Composite*, penggabungan *structural descriptions* dan *textural descriptions* menjadi sebuah deskripsi yang dapat menggambarkan fenomena secara menyeluruh.
5. *Synthesize*, pembuatan sintesis yang berisi makna dan esensi dari fenomena yang diteliti. Biasanya terdiri dari paragraf yang menjelaskan tentang "apa" yang dialami oleh informan terkait fenomena yang dialami dan "bagaimana" mereka mengalaminya.

### **1.8.7 Kualitas Data**

Penelitian membutuhkan kualitas data yang menunjukkan bahwa penelitian mengakui nilai tertentu. Kualitas data kualitatif ditentukan oleh keabsahan (*trustworthiness*) yang ditetapkan melalui pemeriksaan yang didasarkan pada beberapa kriteria, antara lain:

1. *Credibility*, yaitu data yang dikumpulkan adalah akurat atau mewakili fenomena yang diteliti. Kredibilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menetapkan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya atau dipercaya dari sudut pandang partisipan penelitian.
2. *Transferability*, yaitu sejauh mana temuan dapat di transfer ke situasi lain yang mengacu pada penerapan temuan konteks serupa. Transferabilitas dapat peneliti capai melalui deskripsi mendalam atas temuan-temuan dari berbagai metode pengumpulan data.

3. *Dependability*, memastikan bahwa penelitian dapat direplikasi dengan cara melakukan peninjauan kembali dan mempertimbangkan banyak hal, termasuk apa yang ada pada reliabilitas itu sendiri beserta faktor lainnya yang relevan.
4. *Confirmability*, memastikan bahwa data dan temuan tidak memihak dan bukan disebabkan oleh sikap atau bias partisipan maupun bias peneliti itu sendiri.