

**KEPEMIMPINAN MAHASISWI PADA ORGANISASI MAHASISWA
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
(Kajian Feminisme Harriet Taylor Mill)**

**Cahyo Ady Saputro; Yanti Haryanti, S.Pd., M.A.
Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Informatika,
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Kesetaraan gender merupakan bentuk dari adanya feminisme yang berkembang pada suatu lingkungan untuk menciptakan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam menentukan pilihan, menyatakan pendapat, dan hak yang sama dalam mengambil peran dalam kehidupan. Feminisme muncul karena kesadaran akibat adanya lingkungan atau kondisi yang tidak adil bagi perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *glass ceiling* dalam kepemimpinan secara struktural pada organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori feminisme liberal Harriet Taylor Mill dalam mengkaji masalah. Teknik penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan kajian Pustaka dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya fenomena *glass ceiling* dalam kesempatan kepemimpinan mahasiswi pada organisasi mahasiswa, adanya ketidaksamaan kesempatan mahasiswi dalam menjadi pemimpin disebabkan oleh adanya stereotip gender terhadap mahasiswi. Mahasiswi dianggap tidak cocok untuk menjadi pemimpin, kepemimpinan selalu dipandang sebagai peran laki-laki karena pemimpin diidentikan dengan hal yang bersifat maskulin. Mahasiswi memiliki hak dipilih dengan adanya calon ketua dari pihak mahasiswi dan didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki dalam memimpin. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai patriarkis tidak lepas dalam budaya organisasi. Mahasiswi masih sering mengalami tindakan atau menerima perkataan yang merendahkan kemampuan, seperti adanya anggapan-anggapan laki-laki kepada perempuan yang bersifat *underestimate* kemampuan mereka dalam mengerjakan sesuatu dalam kegiatan organisasi. Sehingga para mahasiswi tetap harus berjuang untuk menunjukkan kemampuan dan berperan aktif dalam organisasi.

Kata kunci : mahasiswi, organisasi, feminisme, glass ceiling

Abstract

Gender equality is a form of feminism that develops in an environment to create equality between women and men in making choices, expressing opinions, and having the same rights in taking on roles in life. Feminism arises because of awareness of the consequences of an environment or conditions that are unfair for women. This study aims to find out how the glass ceiling is in structural leadership in student organizations at the Faculty of Communication and Informatics, Muhammadiyah University of Surakarta. In this study, researchers used Harriet Taylor Mill's theory of liberal feminism in examining the problem. The research technique in this study uses qualitative methods. Data collection was carried out using observation techniques,

interviews and literature review by taking samples using purposive sampling techniques. In this study, it shows that there is a glass ceiling phenomenon in student leadership opportunities in student organizations, the unequal opportunity for female students to become leaders is caused by gender stereotypes towards female students. Female students are considered unsuitable to be leaders, leadership is always seen as a male role because leaders are identified with masculine things. Female students have the right to be elected with a candidate for chairman from female students and based on their ability to lead. However, the research results show that patriarchal values cannot be separated from organizational culture. Female students still often experience actions or receive words that demean their abilities, such as men's assumptions about women that underestimate their ability to do something in organizational activities. So that female students still have to struggle to show their abilities and play an active role in the organization.

Keywords: *Student, Organizations, Feminism, Glass ceiling*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adanya perkembangan zaman memberikan perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya adalah di bidang budaya dan sosial. Seiring berkembangnya zaman, semakin berkembang dan bermunculan pemikiran baru, salah satu dari hal tersebut adalah feminisme. Feminisme merupakan salahsatu hasil bentuk gerakan yang berkembang pada era postmodernisme sebagai bentuk gerakan atau ideologi yang memiliki tujuan yang sama, yaitu membangun, dan mencapai kesetaraan gender di lingkup politik, ekonomi, pribadi, dan sosial. Feminisme diawali oleh persepsi tentang adanya ketimpangan yang terjadi di masyarakat antara posisi perempuan dengan laki-laki. Persepsi ini mengakibatkan timbulnya berbagai upaya pengkajian atas penyebab ketimpangan tersebut untuk menyelesaikan masalah penyetaraan dan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan sesuai dengan potensi mereka sebagai manusia. Feminisme menggabungkan posisi bahwa masyarakat memprioritaskan sudut pandang laki-laki dan bahwa perempuan diperlakukan secara tidak adil di dalam masyarakat tersebut. Feminisme disini dapat dipahami sebagai kajian (paradigma) sekaligus metodologi yang bertujuan untuk mengungkap bahwa realitas sosial, budaya, politik dan sebagainya terdapat ketimpangan gender antara laki-laki dan perempuan, ketertindasan perempuan memunculkan streotype yang tidak benar yang dilekatkan kepada kaum perempuan dan sebagainya. Feminisme juga tidak

hanyadipandang sebagai sebuah kajian dan metodologi, feminisme juga merupakan sebuah gerakan. Tidak hanya dimengerti sebagai teori, cara pandang, dan sistem pemikiran, namun juga sebuah gerakan (Lubis, 2015). Hal ini menjadi sebuah upaya dalam mengubah stereotip gender yang berkembang di masyarakat dalam membangun peluang pendidikan dan profesional yang setara dengan laki-laki.

Menurut Harriet Taylor Mill perempuan harus memiliki hak pilih agar setara dengan laki-laki. Dengan mempunyai hak pilih, maka perempuan dapat mengekspresikan pandangan politiknya sekaligus dapat mengubah sistem, struktur, dan perilaku yang menindas. Harriet juga menegaskan jika masyarakat ingin mencapai kesetaraan seksual atau gender, maka harus memberi kesempatan kepada perempuan hak-hak politik dan hak ekonomi yang sama seperti laki-laki. John Stuart Mill dan Harriet Taylor Mill percaya bahwa Wanita membutuhkan hak pilih agar menjadi setara dengan para laki-laki (Rahmawati, 2019). Feminisme muncul karena adanya kesadaran akan penindasan dan pemerasan terhadap perempuan di masyarakat, di tempat kerja dan di keluarga. Sejak konsep gender berkembang, tidak dapat dipungkiri bahwa peran perempuan dalam pembangunan telah mengalami pembaharuan. Kesetaraan gender di bidang pendidikan, misalnya, perempuan mengalami peningkatan akses pendidikan yang setara dengan laki-laki. Perempuan dapat menerima pendidikan yang tinggi dalam mengembangkan pengetahuannya.

Kesetaraan gender berasal dari ada anggapan dasar bahwa laki-laki dan perempuan berbeda, tetapi hak-hak mereka tidak dapat dibedakan dalam hal mendapatkan keadilan sosial (Hayati, 2017). Kedudukan dan peran perempuan di Indonesia telah muncul sejak lama. Begitu banyak tercatat sejumlah tokoh perempuan yang berkiprah dalam kegiatan politik, dengan perjuangan fisik melawan penjajah, serta berbagai bentuk perlawanan yang telah dilakukan dalam memperjuangkan hak-hak perempuan untuk memperoleh pendidikan, kesempatan kerja yang setara dengan laki-laki, serta bentuk-bentuk kekerasan terhadap perempuan lainnya (Bakti, 2012).

Kepemimpinan dalam struktur organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai maskulin seperti agresif, kompetisi, berkaitan dengan kehidupan publik, dan pembuat keputusan dianggap lebih pantas dilakukan oleh laki-laki. Di kalangan mahasiswa, kandidat pemimpin organisasi yang terpilih didominasi oleh laki-laki.

Minimnya peran perempuan dalam mengambil suatu kekuasaan tidak diberikan atau terlihat tidak memiliki ruang untuk menjadi seorang pemimpin. Fibrianto (2016), di organisasi wanita diidentifikasi dengan peran sekretaris atau bendahara, bagaimanapun jarang diberi tanggung jawab sebagai pemimpin organisasi atau penguasa, saat ini posisi sebagai seorang pemimpin tidak hanya untuk pria, tapi juga wanita dapat diberikan kesempatan dalam memimpin sebuah organisasi. Jika mengacu pada teori sosial mengenai pemimpin menyebutkan bahwa “*Leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Sehingga setiap orang baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi seorang pemimpin jika ia diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup (Amar, 2013).

Dalam penelitian yang berjudul *Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya* tahun 2021 yang dilakukan oleh Novia Nur Aini, dkk menunjukkan bahwa struktur organisasi yang menduduki jabatan ketua umum atau pemimpin organisasi adalah seorang laki-laki. Sedangkan perempuan rata-rata menduduki posisi sebagai sekretaris dan bendahara umum. Dari data yang didapatkan melalui wawancara dengan ketua BEM mengatakan bahwa laki-laki lebih berpotensi dan bertanggung jawab dibandingkan dengan perempuan, karena laki-laki memiliki kekuatan lebih besar daripada perempuan. Peneliti menjelaskan bahwa tidak adanya kesempatan bagi mahasiswi untuk mendapatkan kesempatan dalam menyampaikan pendapat, berpartisipasi, memiliki jabatan tinggi, disebabkan oleh stereotip terhadap gender yang berkembang di lingkungan kampus (Novia, 2021).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fatmariza yang berjudul *Perempuan dan Kepemimpinan Di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang* tahun 2020 menunjukkan bahwa penyebab rendahnya kepemimpinan perempuan di suatu organisasi mahasiswa karena perempuan tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam menjadi pemimpin dan dianggap kurang paham dalam mengambil kebijakan yang mempengaruhi orang banyak. Oleh karena itu, persepsi publik tentang posisi perempuan yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki karena wanita tidak memiliki kekuatan tinggi sebagai pemimpin sehingga posisi pemimpin mayoritas pria. Faktanya, pria dan wanita memiliki posisi, hak dan kesempatan yang sama dalam memimpin sebuah organisasi.

Adanya stereotip yang berkembang menempatkan mahasiswi pada posisi

lebih rendah daripada mahasiswa membuat kesempatan kepemimpinan mahasiswi sulit untuk dicapai. Hal tersebut merepresentasikan adanya fenomena *glass ceiling* yang dialami mahasiswi dalam mencapai posisi utama sebagai pemimpin dalam organisasi mahasiswa secara struktural. *Glass ceiling* atau tembok kaca merupakan suatu barikade atau penghalang bagi perempuan atau mahasiswi untuk mencapai posisi utama yang disebabkan karena adanya bias yang didasarkan usia, ras, adat istiadat, preferensi gender (Shabbir et al., 2017). Adanya *glass ceiling* membuat mahasiswi mengalami kesulitan dalam mencapai prestasi tertinggi dalam karirnya. Kesulitan tersebut bukan disebabkan oleh hambatan substantif, melainkan karena ia adalah perempuan yang harus tunduk pada sistem nilai budaya yang melingkupinya. Fenomena *glass ceiling* sering terjadi pada institusi yang memiliki pandangan yang bias terhadap perempuan. Wanita sering mengalami kesulitan untuk mencapai karir tertinggi karena dirinya sering dianggap sebagai subjek yang berbeda dengan laki-laki. Perbedaan itu mempersulit perempuan untuk menempati posisi penting tersebut dipengaruhi oleh struktur dan budaya dibangun oleh masyarakat batin membentuk hubungan sosial. Dalam hal ini wacana tentang gender merupakan bagian penting yang berkontribusi terhadap terjadinya fenomena *glass ceiling* (Partini, 2013).

Pada pra observasi penelitian yang telah dilakukan terhadap organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta, menunjukkan adanya partisipasi mahasiswi dalam keorganisasian, adanya keterlibatan mahasiswi dan memiliki peran dalam kegiatan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan penelitian terdahulu tidaklah relevan. Mahasiswi sudah banyak yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan keorganisasian mahasiswa di lingkungan kampus. Sehingga dapat dikatakan bahwa stereotip yang berkembang dan melekat pada perempuan sudah tidak sesuai, jika perempuan tidak dapat berpartisipasi dalam ruang keorganisasian mahasiswa. Hal ini diperkuat dengan data yang didapatkan dari SK Kepengurusan Organisasi yang menunjukkan presentase partisipasi mahasiswi dalam organisasi. Dari data yang diperoleh menunjukkan mahasiswi yang mengikuti organisasi HIMAKOM sebanyak 63%, KINE CLUB UMS sebanyak 52%, FINIC sebanyak 51%, HIMATIF sebanyak 45%, BEM sebanyak 56%, LPM sebanyak 70%, IMM sebanyak 51%, dan Radik sebanyak 72%. Namun partisipasi mahasiswi terlihat rendah pada organisasi

FOSTI dan DPM dimana hanya sebanyak 29% mahasiswi yang mengikuti organisasi FOSTI dan sebanyak 33% presentasi mahasiswi pada organisasi DPM (SK Kepengurusan FKI, 2021/2022).

Data tersebut menunjukkan bahwa mahasiswi memiliki partisipasi yang cukup besar dalam berorganisasi, namun, dalam hal kepemimpinan, tingkat perempuan dalam menjadi pemimpin atau ketua masih terbilang rendah. Posisi sebagai pemimpin atau peran yang penting tidak banyak diduduki oleh mahasiswi dalam kegiatan organisasi seperti kepanitian atau struktur organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Seperti organisasi mahasiswa di Fakultas Informatika dan Komunikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang terdiri dari delapan Ormawa atau organisasi mahasiswa. Delapan diantaranya yaitu BEM, DPM, LPM, HIMAKOM, HIMATIF, FINIC, KINE, dan FOSTI berdasarkan hasil observasi, organisasi mahasiswa dipimpin oleh laki-laki. Pada posisi ketua umum banyak diduduki oleh peran laki-laki padahal secara jumlah keanggotaan jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Sedangkan posisi seperti sekretaris, bendahara cenderung diduduki oleh perempuan. Hal ini menunjukkan rendahnya kesempatan perempuan untuk mencapai posisi tertinggi di organisasi mahasiswa. Perempuan masih sering kali diposisikan sebagai pihak kedua atau posisi yang lebih rendah daripada laki-laki.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek penelitian mahasiswi yang mengikuti atau terlibat organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sedangkan objek penelitian ini adalah kesempatan mahasiswi dalam kepemimpinan di organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berkembangnya feminisme memberikan dampak besar terhadap perempuan dalam menggunakan hak-haknya sebagai manusia. Sehingga kesempatan dan hak yang sama dalam kepemimpinan seharusnya dapat dilakukan dalam organisasi mahasiswa. Namun, yang terjadi di lapangan, kesempatan perempuan untuk menjadi pemimpin sangatlah rendah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Feminisme Liberal Harriet Taylor Mill dan teori komunikasi kritis oleh Habermas. Teori feminisme liberal memiliki pandangan terhadap penempatan perempuan yang memiliki kebebasan secara penuh dan individual.

Namun, seiring berkembangnya konsep gender dan pergeseran nilai-nilai gender tradisional menjadi modern, membuat adanya pergerakan perempuan dalam menempati jabatan sebagai ketua ataupun pemimpin organisasi. Di beberapa negara barat, budaya patriarki yang menyebabkan dominasi laki-laki dalam politik dan kesenjangan gender tradisional dalam partisipasi politik, menurut Inglehart dan Norris (Toyibah, 2020) telah berkurang secara signifikan seiring dengan munculnya masyarakat modern yang ditandai oleh perubahan nilai-nilai dan transformasi peran gender tradisional. Dengan melihat kecenderungan yang sama bahwa kesenjangan gender tradisional semakin berkurang di Australia, Bean (1991) juga membuat kesimpulan yang sama bahwa modernisasi merupakan faktor yang dianggap membuat kesenjangan gender tradisional berkurang, dan kecenderungan tersebut terjadi di negara-negara maju. Dominasi partisipasi politik laki-laki sangat kuat terjadi pada kohort yang paling tua, sedangkan untuk kohort yang paling muda menunjukkan perubahan semakin rendahnya kesenjangan gender dalam partisipasi politik (Toyibah, 2020).

Penelitian ini menjadi menarik bagi peneliti, mengenai bagaimana feminisme memberi dan membentuk pandangan baru terhadap mereka, mahasiswa, untuk berani berperan dan berpartisipasi dalam organisasi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Isu feminisme sendiri dirasa perlu diketahui oleh khalayak untuk memunculkan kesadaran terhadap kita sebagai masyarakat akan pentingnya kesetaraan gender dan hak serta kesempatan yang sama. Karena tidak sedikit juga pada masa ini yang terbilang modern, banyak terjadi ketimpangan dan ketidakadilan terhadap perempuan. Maka dari itu, isu ini dinilai menarik untuk diteliti dan diketahui secara luas dalam masyarakat.

Dari masalah yang sudah dijabarkan di atas, dapat dihasilkan rumusan masalah yaitu, bagaimana *glass ceiling* dalam kepemimpinan mahasiswa pada organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dari penelitian ini, peneliti ingin menunjukkan adanya *glass ceiling* membuat adanya hambatan untuk mahasiswa dalam mencapai posisi utama pada organisasi mahasiswa.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah yaitu; bagaimana *glass ceiling* dalam

kepemimpinan mahasiswi pada organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dari penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan bagaimana pandangan feminisme terhadap kepemimpinan oleh mahasiswi dalam organisasi mahasiswa.

1.3 Kajian Pustaka

1.3.1 Teori Feminisme Liberal

Feminisme merupakan sebuah gerakan yang menuntut emansipasi dan keadilan terhadap perempuan dari laki-laki. Feminisme muncul dilatari oleh adanya ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan dalam tatanan masyarakat sehingga timbul kesadaran dan upaya untuk menghilangkan ketidakberimbangan relasi tersebut. Mary Wollstonecraft perintis gerakan feminisme Inggris dalam karyanya *A Vindication of the Rights of Woman* (Perlindungan Hak-hak Kaum Wanita) yang ditulis pada abad ke-19. Ia mengemukakan bahwa kaum wanita, khususnya dari kalangan menengah merupakan kelas tertindas yang harus bangkit dari belenggu rumah tangga. Masih pada abad 19, Sigmund Freud memunculkan pergeseran sudut pandang yang signifikan terhadap diskursus keaslian sifat laki-laki dan perempuan yang tidak bisa dirubah yang selama berabad-abad yang seakan membantu. Kemudian paska Freud, muncul Simone De Beauvoir yang dianggap ikon ke dua feminisme abad ke dua puluh dengan *The Second Sex*-nya yang terbit pada 1949 (Nuril Hidavati, 2018). Feminisme mengalami perkembangan dengan munculnya berbagai aliran feminisme, salah satunya adalah feminisme liberal.

Teori feminisme liberal adalah suatu pandangan terhadap penempatan perempuan yang memiliki kebebasan secara penuh dan individual. Salah satu tokoh pencetus aliran feminisme liberal adalah Harriet Taylor Mill, bersama suaminya John Stuart Mill mereka berpendapat bahwa cara untuk memaksimalkan kebahagiaan seseorang adalah dengan mengizinkan individu tersebut untuk mengejar keinginan mereka asalkan individu tersebut tidak menghalangi satu sama lain dalam prosesnya. Mill dan Taylor juga menegaskan jika masyarakat ingin mencapai kesetaraan seksual atau gender, maka harus memberi kesempatan kepada perempuan hak-hak politik dan hak ekonomi yang sama seperti laki-laki. John Stuart Mill dan Harriet Taylor Mill percaya bahwa perempuan membutuhkan hak pilih dan dipilih agar menjadisetara dengan para laki-laki. Taylor menegaskan bahwa perempuan harus memiliki hak pilih dan dipilih agar setara dengan laki-

laki. Dengan mempunyai hak pilih, maka perempuan dapat mengekspresikan pandangan politiknya sekaligus dapat mengubah sistem, struktur, dan perilaku yang menindas (Rahmawati, 2019). Teori Feminisme Liberal ini memiliki dasar pemikiran bahwa manusia adalah otonom dan dipimpin oleh rasio (reason). Dengan rasio yang dimilikinya, manusia mampu untuk memahami prinsip-prinsip moralitas dan kebebasan individu (Lubis, 2015).

Dalam kegiatan berorganisasi feminisme dapat kita lihat sebagai hal yang menunjukkan adanya kesetaraan gender, kesempatan atau hak yang sama, dan kebebasan individu dalam memilih, menentukan dan berpendapat. Serta menempatkan perempuan dalam posisi yang setara, tidak sebagai pihak kedua atau posisinya lebih rendah dari laki-laki, sehingga dapat terciptanya suatu sistem yang adil dalam budaya organisasi. Indonesia telah lama menetapkan Undang-undang (UU) No. 68 Tahun 1958 tentang Ratifikasi Konvensi Hak Politik Perempuan. Di dalamnya, mengatur mengenai Perwujudan Kesamaan Kedudukan (non diskriminasi), Jaminan persamaan hak memilih dan dipilih, jaminan partisipasi dalam perumusan kebijakan, kesempatan menempati posisi jabatan birokrasi, dan jaminan partisipasi dalam organisasi sosial politik. Adanya kebijakan tersebut mendorong keterwakilan perempuan baik dalam politik maupun organisasi sosial. Sehingga adanya jabatan atau peran yang dilakukan perempuan, seperti dalam parlemen, organisasi sosial (Mulyono, 2010).

Menurut Tong dalam bukunya yang berjudul *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis*, tujuan umum feminisme liberal adalah menciptakan masyarakat yang adil dan peduli tempat kebebasan berkembang. Menurutny juga untuk mencapai kesetaraan itu sendiri, seorang Wanita harus mampu mengubah sistem, struktur, dan sikap penindasan yang ada (Tong, 2010). Tujuan Feminisme liberal dijelaskan secara lebih jelas oleh Hannam (2007:144) “*liberal feminists' still focus on individual rights and equal opportunities and argued that legal and social policy changes would help women to achieve these*”, yang artinya bahwa ‘feminis liberal’ masih berfokus pada hak-hak individual dan kesetaraan kesempatan, dan juga beragumen bahwa perubahan kebijakan hukum dan sosial akan membantu perempuan untuk mencapai ini. sehingga feminism liberal juga menginginkan agar Wanita dapat setara dengan pria.

Pada perkembangannya feminisme banyak mempengaruhi pemikiran perempuan di Indonesia. Gerakan feminisme bukan lah gerakan yang terjadi dalam suatu wadah, namun sebuah pemikiran yang menjadi dasar pergerakan, adanya lingkungan yang tidak adil terhadap perempuan dalam aspek-aspek kehidupan pada masyarakat mendorong adanya gerakan yang menuntut kesetaraan perempuan dan hak yang sama dengan laki-laki . Bentuk feminisme di Indonesia dapat kita temukan pada kegiatan di bidang pekerjaan, keluarga, dan politik. Menurut Nanik Purwanti, perempuan atau mahasiswa dalam organisasi memiliki partisipasi dan berperan aktif dalam mengambil keputusan (Purwanti & Anis Muliani, 2022). Hal tersebut merupakan indikator yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki sebuah akses yang terbuka dalam menentukan suatu regulasi atau keputusan yang dapat mempengaruhi kebijakan terlepas dari adanya stereotip tentang dirinya sebagai perempuan. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran feminisme liberal yakni menciptakan kesetaraan gender dengan membebaskan perempuan dari peran yang memposisikan nya dipihak kedua atau posisi yang lebih rendah dan menciptakan masyarakat yang adil dan peduli tempat kebebasan berkembang bagi perempuan. Kebebasan perempuan sangat dibatasi sejak dulu bahkan hingga saat ini, terlebih dalam masyarakat patriarki. Patriarki menjadi suatu masalah serius dan memiliki dampak yang tidak menguntungkan bagi perempuan. Dominasi, penindasan dan eksploitasi terhadap perempuan, menjadi alasan dari gerakan feminisme (Dzakiyyah, 2022).

1.3.2 Teori Fenomenologi

Teori Fenomenologi, menurut Schutz manusia yang berperilaku sebagai aktor. Terdapat dua istilah motif. Perspektif yang digunakan adalah fenomenologi A. Schutz dengan fokus pada teori *because of motive* dan *in order to motive*. Motif yang pertama adalah motif “sebab” (*because of motive*). Kemudian motif yang kedua adalah motif “tujuan” (*in order to motive*). *Because of motive* adalah latar belakang, alasan masa lalu yang mempengaruhi orang untuk melakukan tindakan tertentu. Sementara, *in order to motive* adalah motif agar atau tujuan yang berdasarkan pada motif masa lalu untuk kejadian di masa depan (Iskandar & Jacky, 2015).

Schutz membedakan antara makna dan motif. Makna berkaitan dengan bagaimana individu atau aktor menentukan aspek apa yang penting dari kehidupan sosialnya. Sementara, motif menunjukkan pada alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dalam konteks fenomenologi, para pengguna adalah aktor yang melakukan tindakan sosial bersama aktor lainnya sehingga memiliki kebersamaan dan kesamaan dalam ikatan makna intersubjektif. Berdasarkan pemikiran Schutz, pengguna merupakan aktor mungkin memiliki salah satu dari dua motif, yaitu motif berorientasi ke masa depan (*in order to motive*) dan motif berorientasi ke masa lalu (*because motive*). Melalui *because of motive*, akan diketahui apa yang menyebabkan mahasiswi tidak dapat menjadi pemimpin dalam organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS. Melalui observasi dan wawancara secara mendalam yang dilakukan secara langsung terhadap aktor. Sehingga dapat menemukan apa yang menjadi penyebab dari masalah yang dialami mahasiswi dalam mencapai posisi utama atau menjadi pemimpin pada organisasi mahasiswa (Aldira, 2020)

Menurut Schutz tugas utama analisis fenomenologis adalah merekonstruksikan dunia kehidupan manusia dalam artian yang “sebenarnya” dalam bentuk yang dialami mereka sendiri. Realitas dunia terbentuk dan memiliki sifat intersubjektif, yang dimungkinkan melalui suatu proses komunikasi antar individu dengan bentuk verbal, gerakan ekspresif, atau skema komunikatif non-kognitif. Fenomenologi berfokus pada pengalaman nyata. Fenomenologi memberi penjelasan atas makna konsep atau fenomena pengalaman berdasarkan kesadaran individu. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang secara aktif menginterpretasikan pengalaman dengan memberikan tanda dan arti tentang apa yang mereka lihat (Alfarisi et al., 2022).

1.3.3 Glass Ceiling

Glass Ceiling merupakan penghalang untuk kemajuan karir perempuan ke peran yang lebih tinggi yang disebabkan jenis kelamin, usia, ras, etnis, dan preferensi seksual individu (Shabbir et al., 2017). Konsep *glass ceiling* menjelaskan bahwa perempuan cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai prestasi tertinggi dalam karirnya. Kesulitan tersebut bukan disebabkan oleh hambatan substantif, melainkan karenaia adalah perempuan yang harus tunduk pada sistem nilai budaya yang melingkupinya. Fenomena glass ceiling sering terjadi pada institusi yang memiliki pandangan bias terhadap perempuan. Perempuan seringkali mengalami kesulitan dalam mencapai karir tertinggi karena sering dianggap sebagai subjek yang berbeda oleh laki-laki, sehingga perbedaan tersebut mempersulit perempuan untuk menduduki posisi penting tersebut lebih dipengaruhi oleh struktur dan budaya yang dikonstruksikan dalam masyarakat (Partini, 2013).

Dalam organisasi mahasiswa fenome *glass ceiling* terjadi pada mahasiswi dalam mencapai posisi tertinggi dalam struktural keorganisasian. Mahasiswi mengalami kesulitan untuk menjadi ketua karena mengalami bias gender dan stereotip yang menempatkan perempuan adalah pihak kedua atau lebih rendah dibanding mahasiswa. *Glass Ceiling* menjadi barikade untuk karir mahasiswi. Hambatan yang tidak terlihat namun nyata dirasakan, mahasiswi harus menghadapi bias berdasarkan usia, ras, adat istiadat, preferensi gender. Ada banyak alasan untuk langit-langit kaca. Pertama adalah sosiologi rumah, anak laki-laki lebih suka relaksasi pria, dukungan sosial dan pelatihan dan manfaat dan sebagainya. Yang kedua adalah sikap terseksi. Diasumsikan sebagai stereotip sebagai laki-laki lebih mampu pengambilan keputusan, kepemimpinan, kekuasaan, otoritas daripada perempuan. Ketiga lainnya adalah diskriminasi statistik. Karena tanggung jawab keluarga, pekerja perempuan sering absen dari pekerjaan bekerja dibandingkan laki-laki (Shabbir et al., 2017).

2. METODE

Untuk menjawab permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, maka metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2002) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, baik itu tertulis maupun lisan dari orang-orang serta perilaku yang dapat diamati oleh peneliti. Pada penelitian ini peneliti mencoba menjelaskan bagaimana kesempatan kepemimpinan mahasiswi dalam organisasi mahasiswa di lingkungan Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Adapun paradigma yang digunakan adalah paradigma kritis yang bertujuan untuk memberikan pemahaman baru yang melawan pemahaman sebelumnya (Manzilati, 2017). Menurut Imam Gunawan, (2013) menjelaskan bahwa paradigma kritis lebih bertujuan untuk memperjuangkan ide peneliti agar membawa perubahan substansial pada masyarakat. Dalam pandangan kritis, peneliti bukan lagi menghasilkan karya tulis ilmiah yang netral dan bersifat apolitis, tetapi bersifat alat untuk mengubah intuisi sosial, cara berpikir, dan perilaku masyarakat ke arah yang diyakini lebih baik.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

purposive sampling. Teknik ini mengambil sampel yang sudah diseleksi atau berdasarkan kriteria yakni mahasiswi angkatan 2019,2020, dan 2021 yang mengikuti organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta, sebanyak 7 orang, yang diambil dari 50 populasi, dan tujuan dari penelitian. Objek yang dianalisis dalam penelitian ini adalah partisipasi mahasiswi dalam organisasi mahasiswa dan subjek penelitian mahasiswi yang mengikuti organisasi, Dalam penelitian ini informan menyetujui untuk disebutkan identitasnya dengan nama lengkap.

Untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa cara dalam melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara. Observasi yang dilakukan dengan cara melakukan pencatatan secara sistematis melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan narasumber, perilaku, objek-objek yang dilihat, dan hal lain yang diperlukan untuk mendukung penelitian. Kemudian dilanjutkan wawancara mendalam untuk mendapat data primer yang digunakan dalam menganalisis dan memvalidasi data-data yang akan digunakan, sehingga dalam melakukan penelitian tidak terjadi kekeliruan dalam menganalisis karena data yang digunakan sudah berdasarkan subjek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan langsung terhadap informan yang telah dipilih sebagai narasumber berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan yakni merupakan mahasiswi yang mengikuti organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika. Wawancara dilakukan dengan tujuh narasumber yang mengikuti organisasi yang masing-masing berbeda di fakultas Komunikasi dan Informatika.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi non-partisipan, dimana peneliti memposisikan diri sebagai penonton atau menyaksikan kejadian yang menjadi topik penelitian. Peneliti mendengar dan melihat perilaku, simbol-simbol, kejadian-kejadian dalam objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumen tertulis berupa literatur-literatur mengenai Feminisme (skripsi dan jurnal di situs online).

Dalam menganalisis data, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data induktif. Penelitian ini menggunakan Teknik validasi triangulasi. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Teknik ini digunakan untuk menguji kredibilitas

data dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik triangulasi dalam menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda (Miksi, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Melalui observasi yang dilakukan menunjukkan adanya ketelibatan mahasiswi dalam kegiatan organisasi. Beberapa organisasi menunjukkan memiliki tingkat partisipasi mahasiswi yang tinggi. Namun, dalam aspek kepemimpinan mahasiswi memiliki kesempatan kepemimpinan yang rendah dibandingkan mahasiswa. Beberapa jabatan dan kegiatan organisasi, posisi pemimpin banyak diduduki oleh mahasiswa. Peran tersebut yakni ketua umum, ketua pelaksana, ketua departemen atau bidang, dan peran-peran lainnya. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan pada organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika diperankan oleh laki-laki terhitung mulai empat tahun lalu. Bahkan dalam organisasi mahasiswa BEM, jabatan Gubernur belum pernah diduduki oleh mahasiswi. Walaupun pernah terjadi pada organisasi lainnya, mahasiswi menduduki jabatan sebagai ketua telah terjadi dalam kurun waktu yang lamadan tidak terulang lagi, sehingga ini menjadi suatu penurunan terhadap kepemimpinan oleh mahasiswi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap tujuh mahasiswi yang merupakan mahasiswi yang mengikuti organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah, juga menunjukkan bahwa mahasiswi memang memiliki partisipasi yang cukup besar dalam organisasi. Namun, tidak banyak yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin, hal itu masih didominasi oleh mahasiswa. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Dani dalam wawancaranya, ia mengatakan;

“Kalo di organisasi yang gue ikutin cewe itu biasanya, seringnya itu jadi bendahara, terus sekertaris itu mau di kepanitian atau struktural cewe tu lebih sering itu. Terus cewe tu juga biasanya jadi kadiv, ada juga yang CO sie gitu di kepanitian, kalo ngga yaa anggota ajaa. Tapi ya ada juga sih yang jadi ketua panitia, tapi itu jarang, apalagi acara acara gede. Soalnya kaya yang jadi kepala buat mimpin itu ya bagsunyaa laki-laki, tapi tetep harus didampingi sama cewek biar kedudukannya ga berat sebelah, jadi masing-masing tetep punya peran nya sendiri.” (Dani Apriliya Royyanti, Informan 3).

Hal ini juga ditunjukkan dari hasil observasi pada kegiatan-kegiatan kepanitian organisasi mahasiswa yang diikuti narasumber, posisi sebagai bendahara dan sekertaris sering diduduki oleh mahasiswi. Posisi tersebut dalam struktural organisasi juga diduduki oleh mahasiswi. Sedangkan posisi sebagai ketua cenderung diduduki oleh mahasiswa.

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa mahasiswi lebih sering menempati peran sebagai anggotadivisi, bendahara panitia, sekertaris panita atau peran yang tidak berbobot besar. Mahasiswi juga hanya dianggap sebagai pendamping dalam posisi nya, sehingga mahasiswi hanya menjadi pelengkap sebagai wakil meskipun memiliki kemampuan lebih baik dari pada mahasiswa. Sehingga partisipasi atau kesempatan mahasiswi dalam kepemimpinan pada organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS, masih terbilang rendah.

Adanya nilai patriarkis dalam budaya organisasi masih sering terjadi dalam organisasi mahasiswaterhadap mahasiswi. Berdasarkan data yang didapatkan melalui wawancara , masih terdapat anggapan atautindakan yang negative terhadap mahasiswi dalam berkegiatan organisasi. Beberapa mahasiswi masih mengalami bentuk tindakan, adanya suatu pandangan kepada mahasiswi tidak mampu melakukan peran atau pekerjaan yang berat, dan adanya sikap *under estimate* laki-laki terhadap mahasiswi dalam menyatakan pendapat dalam berdiskusi.

Hal ini juga didapati melalui hasil wawancara terhadap beberapa informan. Seperti berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Anisa,

“Gua pernah sih ada di titik dimana, lagi diskusi gitu kan, dimana kek yang lagi merundingkan sesuatu yang harus dirundingkan bareng-bareng, sama jajaran-jajaran yang lain gitu kan. Terus ada disaat dimana suaru perempuan

itu kalo nggak menggebu gebu itu ngga di dengerin. Jadi harus yang rasional dan harus berulang rulang kali diomongin kayak gitu loh. Kadang tu mikirnya kayak apa, alah omongan belaka alah yaudah sih, cumin bisa nya ngomong doang. Jadi harus harus bener bener memperjuangkannya itu harus menggebu gebu, aku ada ide nih, kayak nya bagus kayak gini gini deh (Anisa Siti Muthoharoh, Informan 2)

Selain itu Clarica juga mengatakan,

*“Pernah denger rumor di fosti, apalagi kan wakil ketuanya kan cewek, nah itu pas awal periode **di anggap sebelah mata**, oleh kebanyakan kubu cowok. Kayak, ini bisa atau gak ya? Padahal kan dia cewek. Tapi pada kenyataannya setelah berjalannya waktu dia menunjukkan kemampuannya sebagai wakil ketua dan itu membuktikan cewek tu bisa lo jadi wakil ketua, gak Cuma cowok”* (Clariska, Informan 7)

Berdasarkan observasi yang dilakukan, hasil menunjukan adanya bentuk *underestimate* yang dilakukan mahasiswa kepada mahasiswi dalam menentukan jobdesk pada kegiatan kepanitiaan. Perempuan atau mahasiswi masih digolongkan dengan pekerjaan yang mudah, seperti sekretaris, bendahara, dan jobdesc lainnya yang tidak menggunakan tenaga atau kepemimpinan. Hal tersebut terjadi kepada beberapa mahasiswi yang memiliki kecenderungan tertentu. Dalam beberapa kegiatan anggapan atau perkataan mahasiswa kepada mahasiswi seperti *“perempuan jangan kerja yang perkap, atau perempuan jangan ikut angkat-angkat”* menjadi bentuk kecil dari stereotip terhadap mahasiswi untuk berperan dalam pekerjaan yang mudah atau lebih rendah dari mahasiswa. Peneliti juga melihat pada organisasi mahasiswa, seperti BEM, HIMAKOM, KINE, RADIK dan organisasi lainnya terdapat kecenderungan dengan pemberian dan pembagian jobdesc kepada mahasiswi. Kecenderungan tersebut menempatkan mahasiswi pada posisi atau peran yang tidak berbobot atau tidak menempati posisi sebagaiketua. Mahasiswi cenderung menempati posisi sebagai bendahara, sekretaris, wakil ketua divisi, anggota divisi dan peran-peran sebagai anggota dalam kepanitiaan. Hal ini di identikan dengan stereotip terhadap perempuan, bahwa perempuan tidak bisa melakukan pekerjaan yang berat dan menggunakan tenaga. Sehingga, karena hal ini mahasiswi sering ditempatkan pada posisi yang rendah dibanding mahasiswa atausebagai pihak kedua.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan juga menunjukan

bahwa masih terdapat banyak mahasiswi yang tidak berani untuk memberikan pendapatnya, juga mengambil peran lebih dalam kegiatan organisasi. Hal ini yang dikatakan Widia, ia mengatakan :

*“Menurut ku ada beberapa teman teman perempuan yang punya pemikiran bagus, mungkin bisa dibilang kayak gitu atau pandangan. Mereka punya sebuah pandangan yang bagus, tetapi mereka **takut untuk mengeluarkan kan banyak**. Aku lebih sering bilang ke mereka kalau jangan takut untuk selalu berpendapat apapun itu. Karena bisa jadi pendapatmu yang kecil itu bisa mengubah mereka menjadi perubahan yang besar gitu lo, disebuah organisasi atau sebuah event”* (Widia Mutiara Nugroho, Informan 4)

Hal sama juga dikatakan oleh Intan, ia mengatakan :

*“**faktornya mereka seperti itu lebih ke kepribadian aja sih ya**. Sebenarnya kayak gitu bukan cewe doang, cowo juga ada banyak banget yang ngga berani menyatakan pendapat, bisa dibilang tuh vocal nya pasif”* (Intan Patria Nagara, Informan 5)

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa dalam kesempatan untuk memberikan pendapat dalam rapat dan kegiatan kepanitiaan, beberapa mahasiswi yang tidak memiliki peran atau keterlibatan dan cenderung tidak memberikan pendapat mereka jika tidak dipersilakan untuk berpendapat. Hal lain juga didapati peneliti pada proses pemilihan ketua dan calon ketua. Pada hal ini adanya suatu konstruksi stereotip untuk menjadikan mahasiswa sebagai ketua, walaupun terdapat mahasiswi yang lebih kompeten secara kemampuan untuk menjadi ketua atau pemimpin, keinginan anggota secara mayoritas menginginkan mahasiswa menjadi ketua dan menempatkan mahasiswi sebagai pihak kedua seperti wakil ketua dan jabatan lainnya yang lebih rendah daripada mahasiswa. Adanya ketimpangan terhadap kesempatan mahasiswi dalam kepemimpinan membuat tidak adanya kepemimpinan yang dilakukan oleh mahasiswi. Adanya stereotip bahwa laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin, seperti laki-laki dinilai lebih tegas, kuat dan bertanggung jawab membuat adanya bias gender dalam organisasi mahasiswi yang menyebabkan mahasiswi tidak dapat mencapai posisi utama dalam organisasi.

Hal ini seperti yang dikatakan Walidah, dalam wawancaranya ia mengatakan;

“Jadi kandidatnya itu waktu itu dua cowo dan satu cewe, jadi ada tiga kandidat ketua. Tapi sebelumnya ini kandidat cowo ini bener bener ga mau untuk jadi ketua dan di bujuk terus. Dan kandidat yang cewe ini itu secara kapasitas dan

kemampuan di itu bisa jadi ketua dan dia juga mau mau aja jadi ketua waktu diminta untuk jadi kandidat. Tapi nggak tau kenapa pada saat itu tuh, **semua tu pada mau kalo yang jadi ketua itu harus laki-laki**. Dan tapi kandidat cewe ini tetep dijaiin sebagai wakil ketuanya, karena dia punya kemampuan jadi kayak eman eman kalo dilepas. Jadi pengennya yang jadi ketua itu cowo tapi yang cewe ini tetep jadi wakil untuk mendampingi dia, karena dia punya kemampuan itu juga (Walidah Mardhiyah, Informan 6).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Eva, ia mengatakan;

“kalo pas gua di finic itu gua sempet ditawarin jadi ketum, sebenrnya. Kan finic itu tipe yang ini yok, gimana ya bahasanya pemilihan ketua tu bukan dari suara terbanyak, tapi emang ada settingannya. Di setting, ya biarin orang ini jadi ketua yang ini jadi wakilnya. Jadi orang ketiga itu biar jadi ada lawan aja, sebagai pemecah suara. Dan kemaren itu ada juga kok cewe si Tyas, tapi di setting gimana caranya yang jadi ketua itu si Rayhan” (Eva Alfianingsih. Informan 1).

Dari data tersebut menunjukkan adanya ketimpangan dalam kesempatan kepemimpinan dan rasa takut yang dialami mahasiswi dalam kegiatan organisasi. Sementara itu, sosok pemimpin selalu di kaitkan dengan sosok laki-laki. Adanya stereotip gender terhadap pemimpin membuat laki-laki selalu diutamakan untuk menjadi pemimpin. Mahasiswi hanya dijadikan opsi kedua, dan dijadikan pendamping atau posisi yang lebih rendah daripada mahasiswa. Jika dikaitkan dengan apa yang dikatakan Anisa, pada wawancara sebelumnya, adanya sikap laki-laki yang *mengunderestimate* atau meremehkan mahasiswi, membuat mahasiswi untuk mencapai posisi utama atau didengar pendapatnya mereka harus berjuang dengan menggebu-gebu dalam menyatakan pendapat. Sehingga kesempatan untuk mengambil peran lebih atau menduduki posisi penting tidak diberikan secara adil dan merata kepada semua mahasiswi. Hal ini dapat menyebabkan adanya rasa takut dan sikap tidak peduli sehingga tidak ingin berperan lebih yang dialami mahasiswi dalam menyatakan pendapat atau mengambil peran dalam berorganisasi, dan memilih untuk diam.

Menurut Schutz dalam teori fenomenologi, jika dilihat dari aspek *because of motif* yang melatarbelakangi seseorang melakukan atau mengalami tindakan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mahasiswi mengalami kesulitan dalam mencapai posisi utama sebagai pemimpin di organisasi mahasiswa disebabkan

adanya sikap patriarkis yang dilakukan oleh mahasiswa. Sehingga mahasiswi hanya melakukan dan mengambil andil yang kecil dalam kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya perilaku patriarkis seperti menstereotipkan mahasiswi tidak mampu mengerjakan tugas sebagai kepala atau ketua, menganggap remeh mahasiswi dalam melakukan pekerjaan, dan tidak memberikan kesempatan kepada mahasiswi untuk berperan lebih untuk menjadi pemimpin dalam organisasi (Iskandar & Jacky, 2015).

Sementara, mahasiswi tetap berusaha untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam kepemimpinan pada organisasi mahasiswa. Melalui aspek *in order to motive* yaitu alasan seseorang melakukan tindakan sebagai usaha untuk menciptakan suatu kondisi yang diharapkan di masa depan. Dalam aspek ini, mahasiswi berusaha untuk mencapai posisi utama dengan berusaha menyuarakan pendapat dan pandangannya dalam diskusi kegiatan organisasi. Hal tersebut menjadi bentuk usaha untuk menciptakan lingkungan organisasi yang adil terhadap mahasiswi dan menghilangkan stereotip terhadap mahasiswi yang menjadi penghalang kaca atau *glass ceiling* terhadap mahasiswi untuk menjadi pemimpin dalam organisasi mahasiswa (Alfarisi et al., 2022).

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya kecenderungan yang negative dalam kesempatan kepemimpinan oleh mahasiswi di organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika Muhammadiyah Surakarta. Dalam kegiatan organisasi perempuan memiliki hak dan peran yang sama dengan laki-laki untuk menduduki peran penting. Namun adanya stereotip gender bahwa laki-laki dinilai lebih pantas menjadi pemimpin, sehingga kesempatan dan andil mahasiswi dalam hal tersebut masih rendah. Dalam hasil penelitian diperoleh tiga kategori pembahasan mengenai kesetaraan gender.

Partisipasi Mahasiswi dalam Organisasi Mahasiswa

Adanya suatu kondisi buruk atau keinginan menciptakan sebuah perubahan, melatarbelakangi terciptanya suatu kondisi yang lebih baik. Keinginan yang dimiliki oleh mahasiswi di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta, mendorong para mahasiswi untuk terlibat dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Beberapa diantaranya dilatar belakangi oleh keinginan untuk

mengembangkan diri, meningkatkan *skills* atau *value* diri mereka, mencari teman dan mencari pengalamansemasa kuliah. Namun, adanya stereotip gender yang sudah terlanjur melekat dalam budaya organisasi, beberapa mahasiswi secara tidak langsung merasakan *ceiling glass* yang memaksa mereka untuk tidak mengambil peran atau berpartisipasi tidak terlalu banyak dalam berorganisasi. Adanya nilai-nilai sosial patriarkis yang mengakar dalam organisasi mahasiswa menciptakan suatu anggapan bahwa mahasiswi tidak pantas untuk menjadi seorang pemimpin dikarenakan ajaran agama posisi perempuan bukanlah sebagai pemimpin. Sehingga Aksesibilitas mahasiswi untuk memperoleh posisi sebagai pemimpin kadangkala terbentur dengan nilai-nilai tradisional konstruksi sosial budaya masyarakat. Namun, tidak adanya kepemimpinan yang dilakukan oleh mahasiswi dalam berorganisasi karena adanya kecenderungan lebih mendahulukan mahasiswa dibanding mahasiswi, karena mahasiswa dinilai lebih memiliki kompetensi yang mumpuni sebagai seorang pemimpin (Purwanti & Anis Muliani, 2022).

Menurut Harriet Taylor Mill wanita membutuhkan hak pilih agar menjadi setara dengan para laki-laki. Harriet menegaskan bahwa perempuan harus memiliki hak pilih agar setara dengan laki-laki. Denganadanya kesempatan yang sama dalam memilih dan dipilih, serta kesempatan berperan, perempuan dapat mengekspresikan pandangannya dan melakukan apa yang diinginkan (Rahmawati, 2019). Dalam pandangannya, Harriet menjelaskan bahwa perempuan dapat setara dengan laki-laki jika diberi kesempatan untuk mengekspresikan dirinya, memiliki peran dan kesempatan dipilih untuk dapat mencapaikebahagian. Sehingga adanya kesempatan untuk menjadi pemimpin harus lah setara antara mahasiswi danmahasiswa.

Glass Ceiling dan Nilai Patriarkis dalam Budaya Organisasi

Praktik budaya patriarki masih berlangsung hingga saat ini, ditengah berbagai gerakan feminis dan aktivis perempuan yang gencar menyuarakan serta menegaskan hak perempuan. Praktik ini terlihat pada aktivitasdomestik, ekonomi, politik, dan budaya. Sehingga hasil dari praktik tersebut menyebabkan berbagai masalah sosial di Indonesia (Irma & Hasanah, 2017). Dalam organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Infomatika UMS, masih terjadi bentuk sikap mahasiswa terhadap mahasiswi, bahwa mahasiswi tidaklebih berkompeten dari mereka, juga didapati bahwa mahasiswi pada beberapa situasi tertentu masih dianggap sebagai pihak kedua atau di posisi yang lebih

rendah. Sehingga untuk menyatakan pendapat para mahasiswa sering kali untuk mengulang dan bersuara lebih keras memberikan rasionalisasi. Situasi ini memposisikan mahasiswa sebagai pihak yang tegas dan memiliki keleluasaan untuk melakukan apapun. Mahasiswa memiliki potensi yang cukup besar, mahasiswa bisa memiliki nilai lebih dalam hal kecerdasan, ketelitian, kreativitas dan keuletan. Namun, nilai budaya patriarki yang terkonstruksi memberikan pola pikir bahwa mahasiswa berkaitan erat dengan ego maskulinitas. Laki-laki memiliki anggapan bahwa dirinya yang lebih pintar, sehingga ego terhadap dirinya membuat dirinya selalu ingin mengambil peran lebih tanpa menerima pendapat atau bantuan perempuan (Purwanti & Anis Muliani, 2022). Adanya hal tersebut merepresentasikan terjadinya fenomena *glass ceiling* dalam organisasi mahasiswa. *Glass ceiling* merupakan suatu pandangan yang bias terhadap mahasiswa, hal ini menjadi sebuah tembok atau pembatas bagi mahasiswa. Mahasiswa menganggap bahwa hanya mereka yang bisa mencapai posisi atau jabatan sebagai pemimpin. Hal ini menyebabkan beberapa mahasiswa mengalami kesulitan dalam mencapai posisi tertinggi atau memberikan peran penting dalam kegiatan organisasi mahasiswa (Partini, 2013). Adanya *glass ceiling* juga mempengaruhi keputusan atau alasan mahasiswa untuk tidak berpartisipasi dan mengambil peran dalam kegiatan organisasi.

Mahasiswa memiliki keinginan dan kemampuan untuk menjadi pemimpin terbenturkan oleh nilai patriarkis dalam budaya organisasi. Peran penting seperti Ketua umum, Kepala departemen, Kepala divisi, Penanggung jawab acara, dan peran penting lainnya banyak diduduki oleh mahasiswa. Hal ini menjadi sebuah masalah dan bentuk kesadaran terhadap situasi yang tidak adil bahwa mahasiswa ditempatkan pada posisi yang rendah atau peran yang bersifat feminim. Mahasiswa memiliki hak dan kemampuan yang sama dengan laki-laki. Mahasiswa dapat lebih adil untuk menjadi pemimpin dan lebih banyak pertimbangan untuk mengambil keputusan yang rasional. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa mahasiswa juga memiliki jiwa pemimpin. Namun, kesempatan untuk menjadi pemimpin sulit karena adanya penghalang yang tidak terlihat seperti stereotip gender atau adanya *glass ceiling* yang dialami mahasiswa.

Kepemimpinan Mahasiswa Dalam Organisasi Mahasiswa

Partisipasi mahasiswa mengikuti organisasi memiliki presentase lebih besar dibanding mahasiswa. Hal ini menunjukkan secara jumlah mahasiswa lebih dominan daripada mahasiswa. Namun, kepemimpinan yang dilakukan mahasiswa lebih rendah dari

jumlah mahasiswi diorganisasi tersebut, yang menempati jabatan pada organisasi mahasiswa dan tidak menempati jabatan sebagai ketua atau pemimpin. Merujuk pada data yang ditemukan, mahasiswi lebih sering ditempatkan pada posisi seperti bendahara, sekretaris dan wakil kepala divisi atau wakil ketua hanya sebagai pendamping atau pelengkap. Adanya bentuk ketidaksetaraan pada gender dalam organisasi tidak semata-mata karena konstruksi nilai budaya patriarki itu sendiri. Adanya kekosongan peran mahasiswi juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tidak terciptanya kebijakan untuk mensejahterakan mahasiswi itu sendiri. Mengacu pada teori feminisme liberal, menurut Harriet Taylor Mill untuk menciptakan masyarakat yang adil dan bahagia perlu mengizinkan individu tersebut untuk mengejar keinginan mereka asalkan individu tersebut tidak menghalangi satu sama lain dalam prosesnya. John Stuart Mill dan Harriet Taylor Mill percaya bahwa perempuan membutuhkan hak pilih agar menjadi setara dengan para laki-laki. Perempuan harus memiliki hak pilih agar setara dengan laki-laki. Dengan mempunyai hak pilih, maka perempuan dapat mengekspresikan pandangan politiknya sekaligus dapat mengubah sistem, struktur, dan perilaku yang menindas (Rahmawati, 2019).

Adanya *glass ceiling* menciptakan bentuk stereotip dan diskriminasi yang menghambat karier mahasiswi menjadi pemimpin. Melalui tindakan atau sistem yang menyelaraskan dan mengklasifikasi peran dan aktivitas kepemimpinan sebagai maskulin dan karena itu secara stereotip laki-laki yang melemahkan aspirasi pemimpin perempuan dan kinerja mereka (Amakye et al., 2022). *Glass ceiling* adalah penghambat untuk kemajuan karier mahasiswi untuk mencapai posisi tertinggi. Hal ini merupakan barikade untuk karier masa depan yang tidak disetujui namun nyata, sehingga perempuan harus menghadapi bias gender (Shabbir et al., 2017). Masalah ini juga terjadi dalam organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS. Adanya stereotip bahwa mahasiswa lebih mampu untuk mengambil keputusan, kepemimpinan, kekuasaan daripada mahasiswi membuat kesempatan dan praktik kepemimpinan mahasiswi di organisasi mahasiswa masih rendah.

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Breaking the Glass Ceiling: Views of Women from the Second-Wave Feminist Movement* oleh Eddy pada tahun 2022, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak perempuan yang belum berpartisipasi dalam kepemimpinan karena beberapa faktor, diantaranya yaitu; perempuan memilih

keluar dari posisi kepemimpinan karena tidak memiliki ketahanan atau kepribadian yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang terjadi, adanya tindakan afirmatif merugikan kemajuan karir mereka dalam banyak cara, dan perempuan tidak memiliki kemampuan. Ia menyimpulkan bahwa kepemimpinan bersifat gender. Menurutnya perempuan memiliki kemampuan kepemimpinan yang sama dengan laki-laki. Namun, kemampuan untuk memimpin memerlukan keahlian yang berbeda yang tidak dilengkapi, dilatih, atau tertarik untuk berpartisipasi.

Hal tersebut juga terjadi dalam keorganisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa ditemukan beberapa mahasiswi yang masih tidak mengambil peran dalam kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal yakni faktor pribadi, seperti masih adanya rasa takut untuk menyatakan pendapat dan mengambil peran lebih. Mahasiswi sebaiknya lebih berani untuk menyatakan pendapat dan apa yang mereka inginkan, sehingga dapat terciptanya komunikasi sebagai upaya kesetaraan gender dan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dalam berorganisasi. Untuk mencapai kesempatan kepemimpinan yang sama dapat kita mulai melalui diri sendiri. Baik mahasiswa untuk berifat adil dan menghilangkan stereotip negative terhadap mahasiswi dan saling bekerja sama untuk mewujudkan visi organisasi. Begitu juga dengan mahasiswi harus lebih berani dalam menyatakan pendapat dan mengambil peran, hal ini untuk mewujudkan nilai adil dan kebijakan untuk kebaikan mahasiswi itu sendiri agar terciptanya kesetaraan gender dan kesempatan kepemimpinan yang sama dalam berorganisasi. Tidak adanya atribut kepemimpinan dan kekuasaan terhadap mahasiswi bukan saja dilakukan oleh masyarakat umumnya melainkan hal tersebut juga dipengaruhi oleh mahasiswi itu sendiri yang tidak memberikan atribut kekuasaan kepada sesama. (Purwanti & Anis Muliani, 2022).

Stereotip dan prasangka merupakan tantangan yang signifikan bagi mahasiswi. Prasangka bahwa mahasiswi tidak cocok untuk posisi kepemimpinan ditunjukkan melalui rasa tidak hormat dan kurangnya kerja sama dari bawahan, rekan kerja, dan atasan. Hal seperti komentar-komentar yang berusaha melemahkan kemampuan pemimpin perempuan (Amakye et al., 2022). Hal tersebut menciptakan adanya bias gender yang membuat mahasiswi dipandang tidak pantas untuk menjadi pemimpin. Pada dasarnya seperti yang dikatakan oleh Eddy dalam penelitiannya, perempuan memiliki kesempatan dan kemampuan yang sama dengan

laki-laki dalam kepemimpinan (Ng & McGowan, 2022). Sehingga mahasiswi juga pantas untuk memiliki posisi yang tinggi atau pemimpin. Mahasiswi memiliki peluang yang banyak dalam organisasi, tetapi mereka tidak bisa mencapai posisi utama. Adanya *glass ceiling* menciptakan suatu bias gender sehingga kurangnya mahasiswi yang berperan dalam kepemimpinan pada organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat kita lihat bahwa ditengah bayangan kontruksi nilai patriarkis mahasiswimengalami diskriminasi dan muncul stereotip negative terhadap partisipasi mahasiswi dalam kepemimpinan di organisasi di Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Adanya *glass ceiling* menjadi sebuah ketimpangan terhadap mahasiswi dalam menunjukan eksistensi mereka menjadi seorang pemimpin. Stereotip yang muncul memposisikan mahasiswi tidak memiliki kriteria sebagai pemimpin, perempuan ditempatkan pada posisi yang lebih rendah atau sebagai pihak kedua dari mahasiswa atau laki-laki. Hal ini juga yang menjadi pendorong adanya bentuk sikap perlawanan oleh mahasiswi untuk menyetarakan posisi mereka dengan mahasiswa dan memiliki hak yang sama dalam berorganisasi. Adanya anggapan dan stereotip pada mahasiswi serta tindakan yang memposisikan mahasiswi sebagai pihak kedua atau posisi yang lebih rendah menjadi praktik patriarkis dengan menilai kemampuan mahasiswi dalam kegiatan organisasi.

Adanya kesetaraan gender tidak dapat dipungkiri merupakan hasil usaha dari diri perempuan itu sendiri, Perlu adanya partisipasi mahasiswi untuk mencapai kebahagiaan atau kesejahteraan dalam organisasi mahasiswa. Beberapa faktor dapat disebabkan oleh faktor pribadi, seperti pilihan untuk tidak mengambil peran yang lebih, tidak berani untuk menyatakan pendapat, dan memilih untuk tidak berpartisipasi. Untuk menciptakan kesetaraan gender sendiri perlu adanya andil yang dimulai dari mahasiswi sendiri untuk ikut berpartisipasi dan berperan penting untuk menciptakan suatu kebijakan atau regulasi yang adil dan seimbang dalam budaya organisasi bagi perempuan.

4.2 Saran dan Batasan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya fenomena *glass ceiling* yang menyebabkan

minimnya kepemimpinan yang dilakukan mahasiswa dalam organisasi mahasiswa di Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS. Saran untuk organisasi mahasiswa yaitu memberikan kesempatan yang sama dan tidak menilai gender untuk menjadi pemimpin dalam organisasi sehingga mahasiswa. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk mencoba meneliti variabel lainnya yang menjadi faktor permasalahan dalam kepemimpinan mahasiswa.

Penelitian ini memiliki batasan yaitu menggunakan data dan mengkaji kegiatan organisasi empat periode sebelumnya dari tahun 2021. Penelitian ini hanya mengkaji bagaimana *glass ceiling* membatasi kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk menjadi pemimpin dalam organisasi mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta.

PERSANTUNAN

Alhamdulillah Robbil ‘alamiin segala puji bagi Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan rizki dan kecerdesan bagi peneliti sehingga dapat terselesaikan nya penelitian ini. Terima kasih kepada orang tua, Ibu dan ayah yang sudah memberikan doa terbaik nya selama masa penyelesaian skripsi ini. Juga teman-teman yang telah membantu dan berpartisipasi memberikan waktu sebagai informan dalam penelitian ini, dan kepada Walidah Mardhiyah yang sudah sangat membantu dalam setiap proses pengerjaan hingga terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terima kasih ucapkan tidak akan berhenti atas segala bantuan dan dukungan Dosen pembimbing juga Dosen penguji dan teman-teman sekalian. Semoga penelitian ini dapat berguna dan memberikan maafaat serta wawasan terhadap pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. N., Afifah, N., & Ayu, D. (2021). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2021 Gender Equality in the Scope of the University of Muhammadiyah Surabaya Organization in 2021. *Jurnal Ilmiah Psikologi & Terapan*, 1(2), 31.
- Alanur S, S. N., Amus, S., Jamaludin, J., & Hasdin, H. (2022). Studi Budaya Politik Mahasiswa Melalui Mata Kuliah Pendidikan Politik Kewarganegaraan. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKN*, 9(1), 64–70. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i1.17532>

- Aldira, N. P. (2020). Motif Penggunaan Fitur Stories Highlight Instagram sebagai Memori Media bagi Generasi Milenial. *Avant Garde*, 8(2), 149. <https://doi.org/10.36080/ag.v8i2.1180>
- Alfarisi, H., Aisyah, V. N., & Kom, M. I. (2022). *Konstruksi Makna Golput Di Kalangan Mahasiswa*.
- Amakye, S., Chimhutu, V., & Darkwah, E. (2022). Beyond the glass ceiling: an exploration of the experiences of female corporate organizational leaders in Ghana. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 32(7), 858–875. <https://doi.org/10.1080/10911359.2021.1970073>
- Amar, Boy Rafli, V. R. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Cahyono, A. (2015). *Pendekatan Kritis Teori Feminis dalam Komunikasi Organisasi*.
- Fadhillah, I., Alfandy, M., Komunikasi, P. I., Sosial, F. I., & Utara, U. S. (2023). *FENOMENA FEMINISME DALAM KEPEMIMPINAN*. 2(1), 28–33.
- Firdaus, et al. (2022). Menilik Perkembangan Tafsir Feminis di Indonesia Ala Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 545–553. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i3.814>
- Hamid, R. Al. (2022). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pemaknaan Kembali Konsep Wanita di Era Modern (Studi Atas Gagasan Kaum Feminisme dan Fundamentalis)*. 4(1), 1157–1169.
- Ilaa, D. T. (2021). Feminisme dan Kebebasan Perempuan Indonesia dalam Filosofi. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 4(3), 211. <https://doi.org/10.23887/jfi.v4i3.31115>
- Irma, A., & Hasanah, D. (2017). Menyoroti budaya patriarki di indonesia. *Social Work Jurnal*, 7, 1–129.
- Iskandar, D., & Jacky, M. (2015). Studi fenomenologi motif anggota Satuan Resimen Mahasiswa 804 Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya*, 3(1), 1–12.
- Kritis, M. E. (2018). *PARADIGMA KRITIK PENELITIAN KOMUNIKASI (PENDEKATAN KRITIS-EMANSIPATORIS DAN*. 19(2), 162–178.
- Lubis, Y. A. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer : Dari Teori Kritis, Culture Studies, Feminisme, Postcolonial, hingga Multikulturalisme*. PT. RAJAGRAFINFDO PERSADA.
- Manzilati, A. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif: Paradigma, metode, dan aplikasi*. (T. U. Press (ed.)). Brawijaya Press.

- Mulyono, I. (2010). *Strategi Meningkatkan Keterwakilan Perempuan*. 1–6. http://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/makalah_STRATEGI_MENINGKATKAN_KETERWAKILAN_PEREMPUAN__Oleh-_Ignatius_Mulyono.pdf
- Ng, E. S., & McGowan, R. A. (2022). Breaking the Glass Ceiling: Views of Women from the Second-Wave Feminist Movement. *Canadian Journal of Administrative Sciences, January 2021*, 173–187. <https://doi.org/10.1002/cjas.1694>
- Nurhayati, P. (2021). *Kesetaraan Gender Dalam Organisasi Mahasiswa Dema Uin Syarif Hidayatullah Jakarta 2021*. 1–254.
- Nuril Hidavati. (2018). Teori Feminisme: Sejarah, Perkembangan dan Relevansinya dengan Kajian Keislaman Kontemporer. *Jurnal Harkat: Media Komunikasi Gender*, 14 (1), 14 (1).
- Nuris, A. (2016). Tindakan Komunikatif : Sekilas tentang Pemikiran Jürgen Habermas. *Al-Balagh : Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 1(1), 39–66. <https://doi.org/10.22515/balagh.v1i1.45>
- Nurwahidin, D. F. R. (2022). Feminsme dan Kesetaraan Gender Dalam Kajian Islam Kontemporer. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 1–12.
- Partini. (2013). Glass Ceiling dan Guilty Feeling Sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi. *Jurnal Komunitas*, 5(1), 218–228.
- Purwanti, N., & Anis Muliani. (2022). Persepsi Mahasiswa Terhadap Gerakan Feminisme Liberal (Studi Keterlibatan Mahasiswi Dalam Organisasi Internal Universitas Muhammadiyah Sorong). *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(3), 152–156. <https://doi.org/10.55784/jupeis.vol1.iss3.161>
- Putri, N., & Fatmariza, F. (2020). Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Civic Education*, 3(3), 267–276. <https://doi.org/10.24036/jce.v3i3.378>
- Rahmawati, Y. M. (2019). Feminisme liberal dalam film Die Göttliche Ordnung karya Petra B. Volpe. *Identitaet*, 9(2), 1–22. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/identitaet/article/view/35044>
- Rahmawati, Y. M. (2020). FEMINISME LIBERAL DALAM FILM DIE GÖTTLICHE ORDNUNG KARYA PETRA FEMINISME LIBERAL DALAM FILM DIE GÖTTLICHE ORDNUNG KARYA PETRA FEMINISME LIBERAL DALAM FILM DIE GÖTTLICHE ORDNUNG KARYA PETRA. *Public Knowlagde Project*, 9(Vol 9, No. 2), 1–22.
- Shabbir, H., Shakeel, M., & Zubair, R. (2017). Gender stereotype, glass ceiling and women's career advancement: An empirical study in service sector of Pakistan. *Cusit.Edu.Pk*, 2013, 236–246. http://www.cusit.edu.pk/curj/Journals/Journal/special_aic_16/24.pdf

- Sholihah, A. (2021). Teori Kritis Dalam Paradigma Komunikasi Jürgen Habermas. *Jurnal Manthiq*, 6, No. 2, 154–174. <https://www.youtube.com/watch?v=QMF111DwBmg>
- Suhri Kasim, S. (2022). Pengaruh Budaya Patriarki Pada Peran Politik Perempuan Dan Pengambilan Kebijakan Publik Di Parlemen. *Journal Publicuho*, 5(2), 267–276. <https://doi.org/10.35817/jpu.v5i2.24734>
- Thomas, C. S. (2010). *FENOMENA , FEMINISME DAN POLITICAL SELF SELECTION*. 13(1), 116–131.
- Tong, R. P. (2010). *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis*. Yogyakarta: Jalasutra. Jalasutra.