



Kepemimpinan Perempuan dalam Tim Kerja Gay : Sebuah Perspektif Queer

Rio Putra Pratama

Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Jember, Indonesia

Alamat: Jln. Kalimantan 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember, 68121

Korespondensi penulis: putrar2003@gmail.com

Abstract. *Women's leadership in work teams or organizations is currently increasing. This shows the impact of the gender mainstreaming movement which is one of the Sustainable Development Goals (SDGs). Apart from that, based on 2018-2021 McKinsey research, the results showed that women's leadership can create an egalitarian climate in work teams and be inclusive of people of diverse genders and sexualities or queer people, including gay people. This paper discusses women's leadership in gay work teams, with a focus on the perspective of gay members in work teams. This research uses a qualitative approach with a case study type. The analysis in this research uses Queer Theory which was coined by Judith Butler. The findings of this research are that women's leadership in gay work teams is compatible because women and gays have the same problems, namely patriarchy and heteronormativity. This causes women to have empathy for gays because they also experience the same problems. Women also have gender-conscious empathy.*

Keywords: *Women's leadership, gay, queer theory and perspective*

Abstrak. Kepemimpinan perempuan dalam tim kerja atau organisasi pada saat ini mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan akibat gerakan pengarusutamaan gender yang menjadi salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). Selain itu, berdasarkan riset McKinsey 2018-2021 mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan perempuan dapat membuat iklim egaliter pada tim kerja dan inklusif pada kalangan keragaman gender dan seksualitas atau queer, termasuk di dalamnya adalah gay. Paper ini membahas tentang kepemimpinan perempuan dalam tim kerja gay, dengan fokus pada perspektif anggota gay dalam tim kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Teori Queer yang dicetuskan oleh Judith Butler. Temuan penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan perempuan dalam tim kerja gay adalah kompatibel karena perempuan dan gay memiliki permasalahan yang sama yaitu patriarki dan heteronormatif. Hal ini menyebabkan perempuan memiliki empati terhadap gay karena mereka juga mengalami permasalahan yang sama. Perempuan juga memiliki empati yang berkesadaran gender.

Kata kunci: Kepemimpinan perempuan, gay, teori dan perspektif queer

1. LATAR BELAKANG

Keterlibatan perempuan sebagai pemimpin pada dewasa ini semakin meningkat. Hal ini disebabkan adanya gerakan pengarusutamaan gender yang menekankan keterlibatan perempuan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah kepemimpinan. Berdasarkan riset McKinsey pada tahun 2018-2021 mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan perempuan dapat membuat organisasi atau tim kerja menjadi lebih sehat, egaliter, dan inklusif. Salah satu keterlibatan perempuan sebagai pemimpin terdapat pada tim kerja KKBS Wilayah Jember, yang merupakan salah satu dari tiga tim kerja Perkumpulan Kelompok Kerja Bina Sehat (KKBS). Keunikan dari tim kerja KKBS adalah keanggotaan orang-orang gay, namun tim kerja KKBS Wilayah Jember dipimpin oleh perempuan. Hal ini berbeda dengan tim kerja KKBS wilayah lain, yang dipimpin oleh gay. Paper ini membahas mengenai

kepemimpinan perempuan yang berdasarkan perspektif atau sudut pandang dari gay yang menjadi anggota tim kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk memengaruhi kelompok atau tim yang dipimpin olehnya dengan segala dinamika dan relevansinya (Fitriana & Cenni., 2021). Keterlibatan perempuan sebagai pemimpin dewasa ini semakin meningkat (Tsany & Setiawan., 2021). Hal ini disebabkan adanya gerakan pengarusutamaan gender, bahkan menjadi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) (SDGs Bappenas, 2020).

Berdasarkan riset dari McKinsey pada tahun 2018-2021 mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan organisasi atau tim kerja yang lebih sehat, egaliter, dan inklusif (FISIPOL UGM, 2022). Menurut Idris, dkk. (2021), pemimpin perempuan menekankan pada inklusivitas tim dan memperjuangkan keadilan bagi setiap anggota. Keadilan ini juga mencakup mengenai keadilan gender karena perempuan memiliki kesadaran gender yang tinggi (Idris, dkk., 2021).

Kesadaran gender yang tinggi pada perempuan disebabkan adanya ketidakpuasan terhadap budaya patriarki, yang menempatkan perempuan di bawah laki-laki (Idris, dkk., 2021). Hal tersebut juga membuat perempuan memiliki empati yang tinggi terhadap orang-orang queer, termasuk di dalamnya adalah gay.

Johson & Otto (2019) menjelaskan bahwa perempuan memiliki kesamaan permasalahan yang sama dengan orang-orang queer, termasuk di dalamnya adalah gay. Budaya patriarki yang menjadi hetero sebagai norma seksualitas yang benar atau heteronormatif menempatkan perempuan dan gay menjadi rawan terhadap penindasan (Johson & Otto, 2019). Perempuan juga memiliki kemampuan dalam melawan ketidakadilan gender (Pratama, 2023).

Gay

Gay adalah istilah yang merujuk pada laki-laki yang memiliki ketertarikan romantis, emosi, dan seks terhadap sesama laki-laki (Arus Pelangi, 2019). Orang-orang gay memiliki kemampuan sosial yang sama dengan heteroseksual, namun lingkungan yang belum menerima mereka yang membuat orang-orang gay menarik diri dari lingkungan (Kadir, 2007). Menurut Rokhmah (2017) menjelaskan bahwa hal ini juga membuat orang-orang gay sulit untuk bekerja sama dengan orang di luar komunitas mereka.

Namun, senyatannya orang-orang gay akan terbuka dengan orang di luar komunitas mereka, jika orang tersebut memiliki perspektif yang menghargai diversitas, berinteraksi lama dengan mereka, dan mereka merasa aman dengan orang tersebut sehingga menilai orang tersebut sebagai sekutu *ally* (Amnesty International, 2015).

Orang-orang gay memiliki solidaritas yang kuat dan kemampuan berserikat yang baik. Organisasi-organisasi gay didirikan untuk menjadi sarana bagi mereka untuk melakukan aktivitas sosial dan budaya, sesuai dengan identitas seksual mereka (Musa, 2015). Organisasi ini digunakan oleh orang-orang gay untuk menambah teman sesama gay, informasi yang dibutuhkan, dan wadah aman bagi mereka (Nugraha, 2015). Musa (2015) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi gay tergantung pada kepemimpinannya. Kepemimpinan yang memberikan rasa aman, strategi kepemimpinan yang relevan, dan profesional.

Teori dan Perspektif Queer

Queer adalah istilah dari bahasa Skotlandia pada abad ke-16, yang berarti aneh atau berbeda (Butler, 1990). Queer pada awalnya digunakan untuk menyebut orang-orang yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat (Butler, 1990). Pada abad ke-19, istilah queer digunakan secara spesifik untuk menyebut orang-orang yang keluar dari norma gender yang umum yaitu heteronormatif. Heteronormatif adalah norma yang hanya membenarkan bahwa orientasi seksual yang benar adalah heteroseksual, yaitu laki-laki suka terhadap perempuan dan perempuan suka terhadap laki-laki (Suharnanik, 2023).

Sejak abad ke-19, istilah queer digunakan untuk merendahkan orang-orang di luar orientasi heteroseksual, termasuk di dalamnya adalah gay (Alfikar, dkk.,2023). Istilah ini kemudian direbut secara maknawi oleh kalangan orang-orang non heteroseksual untuk menjelaskan diri mereka secara lebih netral atau bebas diskriminasi (Alfikar, dkk.,2023).

Perkembangan maknawi queer terus berkembang menuju progresivitas dan generalisasi. Menurut Pratama (2024), queer menembus latar belakang seksualitas. Queer adalah teori, paradigma, perspektif, dan gerakan perlawanan orang-orang marginal terhadap sistem yang memarginalkan (Pratama, 2024). *Queer Theory is qualitative methods to explain the views of marginalized people as they really are* (Dilley, 1999). Teori dan perspektif queer digunakan untuk menggambarkan pandangan orang-orang marginal mengenai fenomena sosial yang dialami oleh mereka, berdasarkan pandangan mereka sendiri.

Indonesia melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia atau KOMNAS HAM memuat perspektif queer dalam organisasi yang diejawantahkan dalam *Yogyakarta*

Principle 2006, mengadopsi perspektif queer dalam organisasi, tim kerja, atau lembaga yaitu promosi personil atau anggota tim kerja tidak diskriminatif atas dasar orientasi seksual atau identitas gender (Komnas HAM, 2015). *Yogyakarta Principle* 2006, menjelaskan bahwa queer memiliki hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi, dan berkumpul serta berserikat secara damai (Komnas HAM, 2015).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian studi kasus. Penentuan informan menggunakan *purposive sampling*, yaitu tim kerja Perkumpulan KKBS. Pengumpulan data menggunakan observasi partisipan, wawancara *in-depth*, dan dokumentasi. Proses analisis data menggunakan proses analisis data yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, verifikasi dan kesimpulan. Dengan menggunakan teori queer yang dicetuskan oleh Judith Butler sebagai pisau analisis data dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah temuan yang diperoleh melalui pengumpulan data atau pembangkitan data selama proses penelitian. Hasil penelitian ini memuat mengenai sejarah kepemimpinan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember, dan kepemimpinan perempuan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember dalam proses kepemimpinannya terhadap anggota tim kerja yang merupakan orang-orang gay.

Keanggotaan Tim Kerja KKBS Wilayah Jember

Keanggotaan tim kerja yang Perkumpulan Kelompok Kerja Bina Sehat (KKBS) adalah orang-orang yang memiliki latar belakang yang sama dengan klien. Hal tersebut bertujuan agar dapat menjangkau klien lebih mudah karena klien akan terbuka, jika orang yang menjangkaunya memiliki latar belakang yang sama.

Perkumpulan KKBS memiliki tiga tim kerja yaitu tim kerja KKBS Wilayah Jember, tim kerja KKBS Wilayah Situbondo, dan tim kerja KKBS Wilayah Banyuwangi. Ketiga tim kerja memiliki anggota atau yang dikenal dengan petugas lapangan yang memiliki identitas seksual gay, karena target atau fokus klien yang menjadi sasaran layanan kesejahteraan sosial dan kesehatan.

“KKBS ini memang petugas lapangannya diambil dari orang-orang yang memiliki latar belakang yang sama dengan klien, maksudnya jika klien adalah gay atau Lelaki Seks

Lelaki (LSL), maka PL yang menjangkaunya juga gay, supaya mudah menjangkau klien.” (MH, ketua Perkumpulan KKBS)

Pernyataan MH, dapat diketahui informasi bahwa anggota tim kerja KKBS adalah orang-orang yang memiliki latar belakang identitas seksual yang sama dengan klien. Namun, tim kerja KKBS Wilayah Jember adalah tim kerja yang unik daripada dua tim kerja di wilayah lain yaitu Banyuwangi dan Situbondo.

“2016 KKBS masuk di Jember, mengintervensi LSL dan Waria” (WPH, pemimpin tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Pernyataan WPH, dapat diketahui informasi bahwa KKBS meluaskan wilayah jangkauannya ke Kabupaten Jember, pada tahun 2016. Klien yang menjadi jangkauan tim kerja KKBS Wilayah Jember adalah Lelaki Seks Lelaki (LSL) dan Waria atau Transgender.

Kepemimpinan dalam Tim Kerja KKBS Wilayah Jember

Pada saat pertama kali KKBS menjangkau Kabupaten Jember. Tim kerja KKBS Wilayah Jember dipimpin oleh LSL atau gay.. Hal ini berdasarkan informasi dari WPH:

“pemimpin pertama adalah mas Budiono, beliau meninggal pada tahun 2018, kemudian diganti dengan Mas Agus Utama.” (WPH, ketua tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Hal tersebut juga berdasarkan informasi dari anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember yang telah bergabung sejak masa kepemimpinan LSL atau gay:

“dulu sebelum Mbak WPH, jadi koordinator lapangan, ada bunda bunda Budiono atau Nyi Sekarwangi, kemudian meninggal diganti Mas Gembos atau Agus Utama. Mas Gembos *resign*, baru dipimpin Mbak WPH.” (SDS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Berdasarkan informasi dari WPH dan SDS, pada dua masa kepemimpinan sebelum WPH atau kepemimpinan perempuan. Tim kerja KKBS Wilayah Jember dipimpin oleh gay atau LSL, untuk lebih mudah dalam memahami kepemimpinan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Kepemimpinan Tim Kerja KKBS Wilayah Jember

Pemimpin	Identitas Seksual	Periode
Nyai Sekarwangi (B)	Gay	Pertama
Gembos (AU)	Gay	Kedua
WPH	Perempuan	Ketiga

Sumber: Wawancara dengan Informan

Dalam tabel 1 dapat diketahui bahwa tim kerja KKBS Wilayah Jember telah mengalami tiga kali pergantian kepemimpinan. Dua kepemimpinan pada periode pertama dan kedua adalah gay, dan satu kepemimpinan pada periode tiga atau saat ini adalah perempuan.

Kepemimpinan Perempuan Dalam Tim Kerja KKBS Wilayah Jember

Kepemimpinan perempuan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember dimulai pada periode ketiga, yaitu pada tahun 2019. Hal ini berdasarkan informasi dari WPH:

“saya baru jadi pemimpin tim kerja di tahun 2019. Namun, sudah pernah bekerja di lembaga lain sebagai petugas lapangan yang menjangkau LSL juga pada tahun 2012, dan menjadi petugas lapangan di KKBS ini pada tahun 2018” (WPH, pemimpin tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Informasi dari WPH, menjelaskan bahwa perempuan terlibat dalam kerja tim KKBS Wilayah Jember dimulai pada tahun 2018, yaitu pada saat kepemimpinan periode kedua yang masih dipimpin oleh LSL atau gay. Dengan kata lain, perempuan terlibat sebelum dirinya menjadi pemimpin tim kerja KKBS Wilayah Jember.

“beliau memang satu-satunya pemimpin tim kerja yang merupakan perempuan di KKBS ini” (SDS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

“WPH memang sebagai pemimpin yang beda, identitas seksualnya berbeda karena beliau perempuan dan juga memiliki suami laki-laki.” (A, pemimpin tim kerja KKBS Wilayah Situbondo)

“tim kerja KKBS Wilayah Jember memang yang paling beda karena dipimpin WPH, yang notabene adalah perempuan.” (MH, ketua Perkumpulan KKBS)

Informasi yang didapat dari ketiga informan adalah pemimpin perempuan dalam tim kerja KKBS hanya ada di tim kerja KKBS Wilayah Jember.

“saya mempercayakan WPH sebagai pemimpin tim kerja karena melihat kompetensinya, bukan hanya sebatas identitas seksual. Kalau identitas seksual sama namun tidak kompeten? rusak lembaga.” (MH, ketua Perkumpulan KKBS)

“anggota tim memang wajib dari komunitas gay, tapi kalau pemimpin tim kerja memang lebih baik sama komunitas, tapi kalau bukan dari gay tidak masalah yang penting kompeten dan dapat membaur.” (SDS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember.)

“WPH walaupun perempuan, namun beliau pernah jadi petugas lapangan, sebelum jadi pemimpin tim kerja, dan orangnya juga *non judgemental*, walaupun bukan dari komunitas, namun beliau *aware* ke teman-teman komunitas.” (EPI, anggota tim kerja KKBS Wilayah Banyuwangi)

Informasi yang didapat dari ketiga informan bahwa keterlibatan pemimpin perempuan tim kerja KKBS Wilayah Jember telah berlangsung lama, sebelum dirinya menjadi pemimpin tim kerja KKBS Wilayah Jember. Hal tersebut tidak masalah walaupun berbeda identitas seksual karena pemimpin dinilai dari kompetensi dan kemampuan adaptasi dengan anggota tim kerja yang merupakan orang-orang gay.

“Kepemimpinan perempuan yaitu WPH itu kompatibel, walaupun kita berbeda identitas gender dan seksual. Menurutku karena perempuan sama-sama marginal dengan komunitas queer, yang sama-sama mengalami kekerasan dan dipandang sebelah mata.” (MS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Berdasarkan informasi dan argumentasi dari MS, pemimpin perempuan dalam hal ini adalah WPH kompatibel dalam memimpin tim kerja yang beranggotakan orang-orang gay karena perempuan dan gay memiliki permasalahan yang sama yaitu kekerasan dan dipandang sebelah mata. Selain itu, perempuan dan gay juga termasuk dalam kelompok marginal.

“Perempuan lebih empati dan merasa, daripada laki-laki.” (SDS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Berdasarkan informasi dari SDS, perempuan memiliki empati yang tinggi daripada laki-laki.

“Perempuan dan gay hampir mirip masalahnya, terlebih WPH juga merokok, kan itu tidak boleh perempuan merokok dalam budaya kita yang patriarki ini.” (SW, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Berdasarkan informasi dari SW, pemimpin perempuan tim kerja KKBS Wilayah Jember adalah perokok. Budaya patriarki tidak mengakui dan membenarkan perempuan merokok. Budaya patriarki mengharuskan perempuan memiliki sifat dan perilaku feminin, sedangkan merokok adalah sifat dan perilaku yang dinilai maskulin dan hanya boleh dilakukan oleh laki-laki.

“Walaupun WPH berbeda identitas gender dan seksual dengan aku dan teman-teman anggota tim, namun kami ini dapat menjadi diri kami sendiri dengan identitas seksual kami.” (HS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

“Aku nyaman dengan kepemimpinan WPH, karena dia terbuka dengan keragaman gender, aku sering diantar oleh *boyfriend* ku juga waktu rapat-rapat, dan WPH juga tidak risih.” (MS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember)

Berdasarkan informasi dari HS dan MS, anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember walaupun pemimpin tim kerja adalah perempuan, namun pemimpin tim kerja tidak merasa

risih dan memberikan kebebasan berekspresi anggota tim kerja, sesuai dengan identitas seksual mereka.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menjelaskan mengenai pandangan, persepsi atau pendapat dari anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember, yang merupakan gay mengenai kepemimpinan perempuan. Pembahasan mengaitkan pandangan, persepsi, atau pendapat tim kerja KKBS Wilayah Jember dengan menggunakan perspektif queer.

Kepemimpinan perempuan dalam tim kerja gay berdasarkan perspektif queer atau pandangan gay adalah kompatibel karena tiga hal di bawah ini:

a. Solidaritas yang kuat karena memiliki permasalahan yang sama

Perempuan dan gay memiliki permasalahan yang sama. Pemimpin perempuan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember adalah perempuan yang mendobrak patriarki, dengan aktivitas ‘merokok’ yang dilakukan oleh pemimpin perempuan. Merokok dalam patriarki hanya dibenarkan, jika dilakukan oleh laki-laki.

Johson & Otto (2019) menjelaskan bahwa perempuan memiliki kesamaan permasalahan yang sama dengan orang-orang queer, termasuk di dalamnya adalah gay. Budaya patriarki yang menjadi hetero sebagai norma seksualitas yang benar atau heteronormatif menempatkan perempuan dan gay menjadi rawan terhadap penindasan (Johson & Otto, 2019). Perempuan juga memiliki kemampuan dalam melawan ketidakadilan gender (Pratama, 2023).

b. Perempuan memiliki empati berkesadaran gender

Pemimpin perempuan dalam tim kerja KKBS Wilayah Jember memiliki empati yang tinggi dalam tim kerja. Pemimpin perempuan memberikan kebebasan bagi anggota tim kerja, untuk berekspresi sesuai dengan identitas seksual mereka, bahkan pemimpin perempuan tidak risih jika ada anggota tim kerja diantarkan oleh pasangan laki-lakinya, dengan kata lain pemimpin perempuan memberikan hak berekspresi pada anggota tim sesuai dengan identitas seksual mereka, atau berkesadaran gender,

Kesadaran gender yang tinggi pada perempuan disebabkan adanya ketidakpuasan terhadap budaya patriarki, yang menempatkan perempuan di bawah laki-laki (Idris,dkk., 2021). Hal tersebut juga membuat perempuan memiliki empati yang tinggi terhadap orang-orang queer, termasuk di dalamnya adalah gay.

Kedua hal tersebut yang menjadikan anggota tim kerja gay dapat terbuka dengan pemimpin tim kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa senyatannya orang-orang gay akan terbuka dengan orang di luar komunitas mereka, jika orang tersebut memiliki perspektif

yang menghargai diversitas, dan mereka merasa aman dengan orang tersebut sehingga menilai orang tersebut sebagai sekutu *ally* (Amnesty International, 2015).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan perspektif queer atau pandangan dari orang-orang gay. Kepemimpinan perempuan kompatibel dalam memimpin tim kerja dengan identitas seksual yang beragam atau queer karena pemimpin perempuan memiliki persamaan masalah dengan gay, yaitu patriarki.

Pemimpin perempuan juga memiliki empati, tidak hanya empati tanpa landasan. Empati yang dimiliki oleh perempuan terhadap orang-orang gay atau queer adalah empati yang berkesadaran gender. Hal tersebutlah yang membuat pemimpin perempuan dapat diterima dengan baik oleh orang-orang gay.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian ini, sebagai informan yaitu anggota tim kerja KKBS Wilayah Jember, kedua dosen pembimbing peneliti yaitu Dr. Belgis Hayyinatun Nufus, S.Sos., M.Kesos., dan Ria Faisyahril, M.Kesos. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Baitul Maal BRILiaN yang menjadi pendukung finansial utama bagi peneliti, dan Magdalene yang telah menyediakan dukungan finansial pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alfikar, A., Dluha, M., & lainnya. (2023). *Islam dan tubuh-tubuh queer*. Bogor: Yifos Indonesia.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. New York: Routledge.
- Dilley, P. (1999). Queer theory: Under construction. *Qualitative Studies in Education*, 12(5), 457-472. <https://doi.org/10.1080/095183999235890>
- FISIPOL UGM. (2022). Kepemimpinan perempuan mampu menciptakan organisasi yang lebih sehat. *Kepemimpinan Perempuan Mampu Menciptakan Organisasi yang Lebih Sehat*.
- Fitriana, A., & Cenni. (2021). Perempuan dan kepemimpinan. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 247-256.
- Johson, C. P. C., & Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. *Conceptual Analysis*, 66(10), 1-24. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00272>

- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2015). *Prinsip-prinsip Yogyakarta: Prinsip pemberlakuan hukum internasional dalam kaitannya dengan orientasi seksual dan identitas gender*. Jakarta: Komnas HAM RI.
- Musa, D. (2015). *Perjuangan kaum queer di Amerika Serikat pada tahun 1960an dan 1970an: Kajian sosial dan politik eksistensi organisasi kaum queer dan pemimpin mereka*. Disertasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nugraha, M. D. (2015). *Himpunan Mahasiswa Gay (HIMAG): Interaksi, komunikasi, keorganisasian, dan identitas*. Skripsi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Pratama, R. P. (2023). Analisis semiotika representasi *Women Support Women* dalam film *Qorin*. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(6), 42-61. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.613>
- Pratama, R. P. (2024). *Perjalanan menemukan rumah serpih karya kolektif tentang iman, ketubuhan gender, dan seksualitas: Tuhan yang maha queer*. Yogyakarta: IQOMAH.
- Rokhmah, D. (2017). *Studi fenomenologi tentang homoseks pada laki-laki suka seks dengan laki-laki (LSL) di Kabupaten Jember*. Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Suharnanik. (2023). *Buku ajar sosiologi gender*. Surabaya: UWKS Press.
- Tsany, A. S., & Setiawan, A. C. (2022). Efektivitas gaya kepemimpinan “Women Leadership” dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539-550. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan>