

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan desain survei kualitatif sebagai teknik pengumpulan data melalui kuesioner terbuka. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara mendalam berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur yang diawali dari pra penelitian (observasi). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian secara faktual dan sistematis, sementara pendekatan kualitatif membantu memahami konteks dan makna di balik fenomena yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami sebuah fenomena atau sekelompok orang dianggap berarti dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam bertujuan untuk mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, dan mengembangkan pemahaman dari satu atau lebih terkait fenomena yang dihadapi. Di sisi lain, penelitian kualitatif lebih berfokus pada memahami situasi dari sudut pandang responden atau informan. Penelitian ini juga memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi, baik dalam strategi, teknik yang digunakan, maupun keseluruhan proses penelitiannya (Fraenkel et al., 2023). Penelitian kualitatif menekankan pada pengumpulan data yang bersifat naratif dan interpretatif, bertujuan untuk memahami konteks sosial dan budaya dari subjek yang diteliti (Denzin & Lincoln, 2018).

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Sugiyono (2013) bahwa penelitian kualitatif sebagai suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data bersifat induktif. Selain itu, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada kajian interpretatif data hasil penelitian dan tidak menggunakan kuantifikasi atau perhitungan statistik. Karena itu, penelitian kualitatif seringkali disebut sebagai penelitian naturalistik sebab

karakteristik pokok yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kepedulian terhadap “makna”.

Penelitian ini menerapkan desain survei kualitatif dengan mempertimbangkan karakteristik permasalahan utama yang diteliti. Pendekatan ini dirancang untuk mengumpulkan data kualitatif dari responden melalui wawancara semi terstruktur yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana perempuan terlibat dalam kepemimpinan *trail running event*. Metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Fraenkel et al., 2012).

Objek penelitian ini adalah *trail running event* di Jawa Barat. Sehingga diharapkan para pemimpin *trail running event* di Jawa Barat ini, dapat mengetahui nilai dan makna positif yang terkandung dalam praktik kepemimpinan lintas gender. Bahwa dalam penyelenggaraan *sport event* memiliki nilai serta azas kesetaraan yang tinggi, sehingga tidak ada lagi anggapan jika dalam dunia olahraga khususnya *trail running* hanya hierarki kepemimpinan yang berlaku, tetapi dapat menjunjung tinggi nilai inklusivitas, keberagaman, dan kolaborasi antarjenis kelamin.

3.2 Partisipan Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah perempuan yang terlibat langsung pada struktural/kepemimpinan *trail running event* di Jawa Barat. Responden dipilih karena memiliki karakteristik atau pengalaman yang dianggap penting (Fraenkel et al., 2023). Adapun cara penentuan responden dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena peneliti memiliki pemahaman yang memadai mengenai karakteristik dan relevansi responden sebagai sumber data, sehingga responden yang terpilih diyakini mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Penelitian ini melibatkan enam responden, terdiri dari empat perempuan sebagai informan utama untuk menggali gaya kepemimpinan, pengalaman, dan tantangan yang mereka hadapi pada posisi kepemimpinan *event*. Selain itu, dua laki-laki turut dilibatkan sebagai informan pendukung guna memperoleh perspektif terkait upaya dan perumusan kebijakan untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan, khususnya dalam *trail running event*. Seluruh responden dipilih

karena memiliki peran dalam struktur atau kepemimpinan *trail running event* di Jawa Barat, yaitu Tahura Trail Running dan BDG Ultra Trail Running. Selain itu, peneliti ingin mengungkapkan data yang beririsan secara langsung dengan persoalan penelitian terkait kepemimpinan dan gender sebagaimana yang terjadi dilapangan baik secara organisatoris maupun pemilihan kepanitiaan *event*.

Peneliti memilih *Event* Tahura Trail Running dan BDG Ultra Trail Running didasarkan atas pertimbangan yang dapat merepresentasikan serta mewakili *trail running event* lainnya yang ada di Jawa Barat. Beberapa pertimbangan yaitu:

1. Tahura Trail Running
 - a. *Trail running event* pertama di Jawa Barat, terselenggara sejak tahun 2013-2020, 2021 (*hybrid*), 2022-2024 (vakum covid), 2025 sudah terlaksana pada bulan Januari dan berkelanjutan.
 - b. Rentang kategori yang beragam, mulai dari kategori 7Km – 42Km (*fun trail – trail marathon*).
 - c. Medan dan lanskap: hutan tropis, bukit, sungai, dan jalur konservasi (Taman Hutan Raya Djuanda).
 - d. Peserta lokal dan internasional, menjangkau pemula-profesional.
 - e. Terafiliasi ALTI (Asosiasi Lari Trail Indonesia), ATM (*Asia Trail Master*), dan iTRA (*International Trail Running Association*).
2. BDG Ultra Trail Running
 - a. *Trail running event* yang memiliki kategori *Ultra Trail* terbesar di Jawa Barat, mulai dari kategori 13Km – 163Km.
 - b. Medan dan lanskap: kebun teh, hutan tropis, bukit, Gunung Palasari; Manglayang; Pangparang; Bukit Tunggul; Tangkuban Perahu; Burangrang.
 - c. Peserta lokal dan internasional, menjangkau pemula-profesional.
 - d. Terafiliasi ALTI (Asosiasi Lari Trail Indonesia), iTRA (*International Trail Running Association*), dan UTMB (*Ultra Trail du Mont-Blanc*).

Peneliti melakukan observasi terhadap penyelenggara *event* Tahura Trail Running dan memperoleh dua responden, yaitu seorang sekretaris yang juga bertugas di divisi publikasi dan *sponsorship*, serta seorang laki-laki yang menjabat sebagai *race* dan *event director*. Sementara itu, pada *event* BDG Ultra Trail

Running, diperoleh empat responden dengan peran sebagai bendahara, koordinator medis, koordinator acara, dan *race director* (laki-laki). Pemilihan para responden ini didasarkan pada dokumen resmi struktur organisasi *event*. Peneliti juga telah menjelaskan tujuan penelitian kepada seluruh responden dan memastikan bahwa mereka bersedia untuk diwawancarai secara mendalam. Setiap responden diharapkan memberikan informasi berdasarkan posisi, peran, serta tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Keenam responden tersebut dipandang strategis untuk menggali informasi secara komprehensif dari berbagai sudut pandang dalam kepemimpinan *trail running event*.

Penetapan enam responden dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dalam konteks penelitian kualitatif fenomenologis, mengingat kualitas penelitian jenis ini tidak bergantung pada besarnya sampel, tetapi pada intensitas dan kedalaman eksplorasi data yang dihasilkan. Penelitian fenomenologis biasanya memerlukan kurang dari 10 wawancara untuk mencapai pemahaman mendalam tentang pengalaman hidup partisipan (Moser & Korstjens, 2018). Ukuran sampel yang wajar untuk studi fenomenologis berkisar antara 3-25 partisipan (Ahmed, 2025), yang menunjukkan bahwa enam responden berada dalam rentang yang dapat diterima secara metodologis.

Pendekatan dengan jumlah partisipan terbatas ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa justifikasi ukuran sampel dalam penelitian kualitatif terutama didasarkan pada analisis yang intensif, idiografis, dan/atau dengan pendekatan interpretatif yang menggali makna tersembunyi di balik fenomena yang diamati (Bartholomew et al., 2021; Vasileiou et al., 2018). Studi fenomenologis sering menggunakan ukuran sampel kecil yang dipilih secara purposif di mana peneliti dapat melakukan wawancara mendalam dengan setiap partisipan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pengalaman responden.

3.3 Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan instrumen penelitian dan teknik studi observasi serta wawancara, sebagaimana dapat dilihat pada penjelasan berikut:

3.3.1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Tujuan dilakukannya observasi adalah untuk memotret situasi ataupun fenomena-fenomena yang diselidiki. Hasil dari proses observasi tersebut kemudian dimanfaatkan sebagai dasar dalam menyusun kisi-kisi wawancara, sehingga pertanyaan yang disusun lebih terarah dan sesuai dengan konteks penelitian.

Menurut Creswell & Creswell (2018) observasi adalah pengamatan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa observasi tidak hanya sekadar melihat, tetapi juga melibatkan proses pencatatan yang terstruktur agar data yang diperoleh dapat dianalisis secara ilmiah. Sedangkan menurut (Sugiono, 2016) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

3.3.2 Instrumen Penelitian (Kisi-kisi Wawancara)

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti akan terlibat langsung sebagai instrumen (*human instrument*). Peneliti juga bertanggungjawab untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya guna menjawab pertanyaan pada penelitian yang diajukan. Peneliti juga bertugas untuk merancang dan menggunakan instrumen penelitian berupa wawancara untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk menggali informasi, pemikiran, gagasan, sikap dan pengalaman responden (Fraenkel & Wallen, 2009). Wawancara dilakukan untuk menggali informasi argumentatif berkaitan dengan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan *trail running event*. Wawancara tatap muka dilakukan secara langsung antara peneliti dan responden secara dialogis, tanya jawab, diskusi dan melalui cara lain yang

dapat memungkinkan diperolehnya informasi yang diperlukan sehingga memungkinkan diketahuinya hal-hal yang tidak tergal.

Melalui teknik ini peneliti dapat memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian berdasarkan keterangan responden secara terperinci, karena wawancara memberikan keleluasaan kepada peneliti untuk mempertanyakan berbagai hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti, dimana setiap pertanyaan tersebut dapat berkembang selama proses percakapan terjadi. Guna memberikan kemudahan dalam melakukan wawancara, maka dalam penelitian ini digunakan pedoman wawancara.

Wawancara disusun dalam bentuk semi terstruktur yang dimaksudkan untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif terkait gaya kepemimpinan, pengalaman, tantangan yang dihadapi, serta upaya dan kebijakan untuk peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan *trail running event*. Dalam wawancara mendalam, proses wawancara dilakukan berdasarkan pedoman yang disusun secara khusus dan disesuaikan dengan tujuan penelitian, serta mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan. Kemudian isi dari pedoman wawancara yang digunakan selama penelitian berlangsung, dapat berkembang di lapangan sesuai dengan dinamika kebutuhan data. Adapun perencanaan wawancara dilakukan dengan menyusun pedoman wawancara yang berisi pokok-pokok pertanyaan terbuka berdasarkan literatur yang relevan dengan fokus penelitian ini. Pokok-pokok pertanyaan tersebut kemudian dikembangkan pada waktu dilakukan kegiatan wawancara.

Dengan model wawancara yang dilakukan secara mendalam semi terstruktur tersebut diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai sejumlah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pedoman wawancara yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara

Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
1	Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender: Perbedaan pendekatan manajerial yang	Komunikasi	Gaya komunikasi	1. Saya menyampaikan instruksi kepada anggota tim secara langsung atau tidak langsung, serta memilih gaya komunikasi formal atau

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara

Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
	diterapkan oleh pemimpin perempuan dan laki-laki, termasuk <u>komunikasi</u> , <u>kolaborasi</u> , <u>pendelegasian tugas</u> dalam pengelolaan <i>event trail running</i> (Eagly & Carli, 2003; Vongas & Al Hajj, 2015).			informal sesuai dengan konteks dan kebutuhan interaksi. 2. Saya menggunakan atau tidak menggunakan gestur tubuh, seperti gerakan tangan, untuk memperjelas pesan saat memberikan arahan atau memimpin rapat. 3. Saya menyampaikan arahan dengan nada suara yang tegas, datar, atau ramah, disesuaikan dengan situasi dan tujuan komunikasi yang ingin dicapai. 4. Saya menggunakan atau menghindari bentuk sentuhan fisik, seperti jabat tangan atau tepukan di bahu, sebagai bagian dari gaya komunikasi dalam situasi tertentu.
		Kolaborasi	Kepercayaan	5. Saya dan anggota tim saling membangun kepercayaan dalam menyelesaikan tugas bersama serta berusaha meminimalkan rasa curiga di antara mereka.
			Komitmen	6. Saya menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan menekankan pentingnya ketepatan waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tim.
		Pendelegasian tugas	Kejelasan Tugas	7. Saya menjelaskan rincian tugas secara sistematis agar setiap anggota memahami tanggung jawab masing-masing. 8. Saya memberikan instruksi dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami oleh seluruh anggota tim. 9. Saya menyampaikan

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara
Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
				prosedur operasional standar (SOP) untuk tugas-tugas lapangan secara jelas kepada seluruh anggota tim. 10. Saya menetapkan batas waktu penyelesaian tugas dan mengkomunikasikannya secara terbuka kepada seluruh tim.
			Pemilihan Petugas/anggota	11. Saya memilih anggota tim berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan tugas yang akan diberikan. 12. Saya mempertimbangkan kesiapan fisik dan mental anggota dalam bekerja di lingkungan outdoor sebelum menugaskan mereka. 13. Saya menilai kesiapan dan motivasi individu sebagai faktor penting sebelum menentukan penempatan tugas.
		Pengambilan keputusan	Identifikasi Masalah dan Situasi	14. Saya mengidentifikasi potensi masalah yang mungkin muncul sebelum dan selama pelaksanaan event untuk meminimalkan risiko yang terjadi. 15. Saya merespons dinamika situasi di lapangan secara cepat agar permasalahan tidak mengganggu jalannya event.
			Ketepatan dan Kecepatan pengambilan keputusan	16. Saya mampu mengambil keputusan secara tepat meskipun berada dalam situasi penuh tekanan.
2	Strategi Adaptasi dan Resiliensi Kepemimpinan: Mekanisme dan pendekatan yang dikembangkan	Mengatasi tantangan	Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan	17. Saya mampu menyesuaikan jadwal atau rencana ketika terjadi perubahan rute atau kondisi cuaca yang tidak terduga.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara

Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
	pemimpin perempuan untuk <u>mengatasi tantangan</u> dalam lingkungan kepemimpinan olahraga yang didominasi laki-laki, termasuk <u>pembentukan jaringan</u> , <u>pengembangan kapasitas</u> , dan <u>resiliensi</u> (Burton & Leberman, 2017; Offermann & Coats, 2018)		Pengelolaan Emosi	18. Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan tinggi selama persiapan maupun pelaksanaan event.
		Pembentukan jaringan	Jaringan Partisipan	19. Saya terlibat aktif dalam kegiatan komunitas atau klub trail running lokal untuk memperkuat jaringan partisipan.
			Jaringan <i>Stakeholder</i> eksternal	20. Saya membangun kemitraan strategis dengan sponsor untuk mendukung kebutuhan teknis maupun promosi event. 21. Saya melibatkan masyarakat lokal sebagai relawan untuk memberdayakan potensi daerah dan memperlancar operasional event.
		Pengembangan kapasitas	Kapasitas Organisasional	22. Saya mengadakan workshop atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam menyelenggarakan event.
		Pengembangan resiliensi	Ketahanan menghadapi tekanan	23. Saya menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tekanan dan kritik yang muncul selama proses pelaksanaan event.
3	Keterwakilan Gender dalam Struktur Kepemimpinan: <u>distribusi perempuan</u> dalam struktur kepemimpinan <i>event trail running</i> , termasuk <u>proses seleksi dan rekrutmen</u> , <u>akses ke sumber daya organisasional</u> (Adriaanse &	Distribusi Perempuan	Representasi	24. Saya memperhatikan sangat sedikit proporsi perempuan yang memimpin divisi teknis (seperti rute dan jalur) dibandingkan dengan divisi non-teknis (seperti marketing, registrasi, bendahara, atau sekretaris). 25. Saya mencermati sedikit perempuan yang tampil sebagai keynote speaker dalam sesi pre-event conference.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara

Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
	Schofield, 2013; Burton, 2014)	Proses seleksi dan rekrutmen		26. Saya mengamati konten media sosial menampilkan model atau figur perempuan dalam pemberitaan terkait event.
			Kesempatan yang setara dalam proses rekrutmen	27. Saya melihat bahwa proses rekrutmen untuk posisi kepemimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan. 28. Saya mengetahui bahwa proses rekrutmen posisi kepemimpinan sering dilakukan melalui rekomendasi pribadi dalam jaringan yang didominasi laki-laki.
			Transparansi dalam proses seleksi	29. Saya menetapkan persyaratan yang terukur, seperti sertifikasi, lisensi, atau pengalaman sebelumnya, dalam proses seleksi posisi kepemimpinan 30. Saya melaksanakan proses seleksi secara transparan tanpa adanya bias gender.
			Koneksi dengan <i>stakeholder</i> kunci	31. Saya memiliki keanggotaan atau keterhubungan dengan asosiasi internasional seperti ALTI, ITRA, atau UTMB World Series. 32. Saya menjalin relasi personal dengan pemilik lahan atau pemerintah daerah sebagai bagian dari pelaksanaan event. 33. Saya memiliki akses ke jaringan sponsor eksklusif yang mendukung penyelenggaraan event.
		Akses ke sumber daya organisasional	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	34. Saya memiliki kontrol atas alokasi sumber daya, seperti anggaran, sumber daya manusia,

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara
Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
				dan data penting untuk perencanaan event.
4	Hambatan Struktural dan Bias Gender: Rintangan sistemik dan institusional yang membatasi akses dan kemajuan perempuan dalam posisi kepemimpinan, termasuk <u>stereotip gender, diskriminasi, dan kultur organisasi yang bias gender</u> (Eagly & Karau, 2002; Shaw & Frisby, 2006).	Stereotip gender	Stereotip persepsi kompetensi	35. Perempuan sering dianggap kurang kompeten dalam mengelola aspek teknis seperti desain rute atau manajemen lapangan dalam penyelenggaraan event trail running.
			Stereotip pembagian tugas	36. Perempuan sering dianggap lebih cocok mengerjakan tugas administratif seperti registrasi, humas, sekretaris, atau bendahara dibandingkan tugas teknis di lapangan.
		Diskriminasi sistemik	Kesenjangan upah	37. Terdapat perbedaan kompensasi antara laki-laki dan perempuan meskipun memegang posisi dan tanggung jawab yang setara dalam penyelenggaraan event trail running.
			Kesempatan promosi	38. Perempuan memiliki kesempatan promosi atau kemunculan di media sosial dan ruang publik yang lebih terbatas dibandingkan laki-laki dalam peran kepemimpinan. 39. Kurangnya figur perempuan sebagai role model menyebabkan minimnya aspirasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya representasi perempuan dalam posisi strategis.
		Kultur organisasi	Norma maskulin	40. Kisah sukses lebih sering dikaitkan dengan figur laki-laki dalam narasi keberhasilan penyelenggaraan event trail running.
				41. Candaan seksis atau komentar sensitif masih sering dinormalisasi

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara
Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
				dalam konteks briefing atau rapat tim.
			Jam kerja dan fleksibilitas	42. Jam kerja berjalan secara ekstrem menjelang event, terutama dalam periode satu hingga dua bulan sebelum pelaksanaan. 43. Anggota tim memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan jam kerja, lokasi kerja, atau beban kerja guna memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.
5	Inklusi Gender dalam Kebijakan pengelolaan <i>Event</i>: <u>Formalisasi prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan <i>event</i></u> (Dhatt et al., 2017; Shaw & Frisby, 2006).	Formalisasi prinsip kesetaraan gender	Dokumen kebijakan	44. Organisasi event sebaiknya memiliki dokumen kebijakan tertulis yang secara eksplisit memuat atau mempromosikan prinsip kesetaraan gender dalam seluruh aspek organisasi dan operasional.
			Implementasi kebijakan	45. Prinsip kesetaraan gender sebaiknya diimplementasikan secara nyata dalam praktik pengelolaan atau penyelenggaraan event, misalnya tidak adanya dana khusus untuk pelatihan kepemimpinan perempuan.
		Pengambilan keputusan	Proses Konsultasi yang Inklusif	46. Penyelenggara event menerapkan mekanisme formal dan informal untuk mengumpulkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk perempuan, sebelum membuat keputusan penting.
			Transparansi dalam proses pengambilan keputusan	47. Penyelenggara event menyediakan keterbukaan informasi tentang cara keputusan dibuat, kriteria yang digunakan, dan data atau pertimbangan yang

Tabel 3.1 Kisi-kisi Wawancara
Analisis Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan (Lanjutan)

No	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
				dijadikan dasar keputusan.
6	Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Responsif Gender: Program dan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas kepemimpinan perempuan dalam konteks <i>event trail running</i> , termasuk <u>mentoring, pelatihan, dan pengembangan jaringan</u> (Kark et al., 2012; Masterman, 2009).	Program <i>mentoring</i>	Kesesuaian mentor	48. Penyelenggara event sebaiknya menyusun profil mentor berdasarkan kompetensi dan kebutuhan spesifik di lapangan.
			Mekanisme implementasi	49. Penyelenggara event melaksanakan program mentoring secara offline, online, atau hybrid tergantung pada kebutuhan dan ketersediaan sumber daya.
		Pelatihan dan pengembangan jaringan	Aksesibilitas Pelatihan	50. Penyelenggara event sebaiknya menyediakan akses ke program pelatihan formal dalam pengelolaan event trail running. 51. Penyelenggara event masih menghadapi keterbatasan dalam membangun dan memelihara jaringan profesional, fasilitator pelatihan, serta tokoh-tokoh kunci di industri olahraga.

Berdasarkan kisi-kisi wawancara yang telah disusun dalam Tabel 3.1, pertanyaan-pertanyaan wawancara kemudian dikembangkan dan dirumuskan secara lebih operasional sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.2. Pertanyaan-pertanyaan ini tidak bersifat baku, melainkan bersifat fleksibel dan terbuka untuk dikembangkan selama proses wawancara berlangsung di lapangan. Sebagai *key instrument*, peneliti berupaya memantik pertanyaan-pertanyaan lanjutan di luar pertanyaan utama guna memperoleh data yang lebih mendalam, spesifik, dan sesuai dengan fokus permasalahan penelitian. Pertanyaan wawancara yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan Wawancara
1	<u>Gaya Komunikasi</u> P1: Saya menyampaikan instruksi kepada anggota tim secara langsung, dengan komunikasi informal, menggunakan gestur tubuh, dengan nada suara yang tegas, serta menggunakan sentuhan fisik (jabat tangan atau tepukan di bahu). - Bagaimana cara Anda biasanya menyampaikan instruksi atau arahan kepada anggota divisi atau panitia lainnya selama proses persiapan dan pelaksanaan <i>trail running event</i>? Apakah Anda lebih memilih cara yang langsung atau tidak langsung? Mengapa? - Dalam berinteraksi dengan tim, relawan, atau pihak luar seperti sponsor dan instansi pemerintah, apakah Anda lebih sering menggunakan gaya komunikasi yang formal atau informal? Bisa dijelaskan mengapa dan dalam konteks seperti apa Anda menggunakan masing-masing gaya itu? - Saat memimpin rapat atau memberikan arahan kepada tim, apakah Anda secara sadar menggunakan gerak tubuh (seperti gestur tangan) untuk memperjelas pesan? - Saat memberikan arahan atau koordinasi, seperti apa nada suara yang biasanya Anda gunakan? Apakah Anda cenderung berbicara dengan nada yang tegas, datar, atau ramah? Mengapa Anda memilih gaya tersebut? - Dalam konteks kepemimpinan Anda di <i>trail running event</i>, apakah Anda pernah menggunakan sentuhan fisik sebagai bagian dari komunikasi, seperti berjabat tangan, tepukan di bahu, atau gesture lainnya? Jika ya, dalam situasi seperti apa dan kepada siapa biasanya hal ini dilakukan? <u>Kepercayaan</u> P2: Saya dan anggota tim saling membangun kepercayaan dalam menyelesaikan tugas bersama serta berusaha meminimalkan rasa curiga di antara mereka. - Bagaimana cara Anda membangun kepercayaan di antara anggota tim dalam menyelesaikan tugas bersama saat mengelola <i>trail running event</i>? - Apakah Anda memberikan ruang kepada anggota tim untuk bekerja secara mandiri sebagai bentuk kepercayaan? Bagaimana Anda menyeimbangkannya dengan pengawasan? <u>Komitmen</u> P3: Saya menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan menekankan pentingnya ketepatan waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tim. - Bagaimana Anda menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai koordinator/pemimpin dalam <i>trail running event</i>? - Sejauh mana Anda menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam tim? Bagaimana Anda menyikapi jika ada anggota tim yang kurang disiplin waktu? <u>Kejelasan tugas</u> P4: Saya menjelaskan rincian tugas, memberikan instruksi dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami, menyampaikan prosedur operasional standar (SOP), serta menetapkan batas waktu penyelesaian tugas dan mengkomunikasikannya secara terbuka kepada seluruh tim. - Bagaimana Anda menyampaikan tugas kepada anggota tim dalam kepanitiaan <i>trail running event</i>? Sejauh mana Anda menjelaskan rincian tugas tersebut? - Bagaimana Anda memastikan bahwa setiap anggota tim benar-benar memahami tugas yang diberikan?

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	- Apakah Anda menyusun dan menyampaikan SOP (Standard Operating Procedure) untuk tugas-tugas lapangan? Jika ya, bagaimana Anda menyampaikannya kepada tim? - Bagaimana proses Anda bersama tim dalam menentukan atau menyepakati batas waktu penyelesaian tugas selama persiapan <i>trail running event</i>? <u>Pemilihan petugas/anggota</u> P5: Saya memilih anggota tim berdasarkan kompetensi dan keterampilan, mempertimbangkan kesiapan fisik dan mental serta kesediaan dan motivasi individu sebagai faktor penting sebelum menentukan penempatan tugas. - Apa yang menjadi pertimbangan utama Anda dalam memilih seseorang untuk menjalankan tugas di divisi anda? - Bagaimana Anda mengetahui kesiapan fisik dan mental anggota tim sebelum menempatkan mereka di tugas lapangan? - Seberapa penting bagi Anda untuk mempertimbangkan kesediaan anggota sebelum memberikan tugas dalam kegiatan <i>trail running</i>? - Bagaimana Anda mengetahui apakah anggota termotivasi untuk menjalankan tugas tertentu? <u>Identifikasi masalah</u> P6: Saya mengidentifikasi potensi masalah yang mungkin muncul sebelum dan selama pelaksanaan event serta memberikan respon secara cepat agar permasalahan tidak mengganggu jalannya event. - Bagaimana Anda mengidentifikasi/analisis potensi masalah/resiko yang mungkin terjadi sebelum pelaksanaan <i>trail running event</i>? - Pernahkah Anda mengalami situasi di mana masalah muncul tiba-tiba? Bagaimana Anda merespon dan menanganinya? <u>Kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan</u> P7: Saya mampu mengambil keputusan secara tepat meskipun berada dalam situasi penuh tekanan. - Bisakah Anda ceritakan contoh situasi di mana Anda harus mengambil keputusan cepat di lapangan?
2	<u>Kemampuan adaptasi</u> P1: Saya mampu menyesuaikan jadwal atau rencana ketika terjadi perubahan rute atau kondisi cuaca yang tidak terduga. - Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam beradaptasi terhadap perubahan, dan bagaimana Anda mengatasinya? <u>Pengelolaan Emosi</u> P2: Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan tinggi selama persiapan maupun pelaksanaan event. - Bagaimana Anda mengelola emosi pribadi saat menghadapi tekanan tinggi selama persiapan atau pelaksanaan <i>trail running event</i>? <u>Jaringan Partisipan</u> P3: Saya terlibat aktif dalam kegiatan komunitas atau klub <i>trail running</i> lokal untuk memperkuat jaringan partisipan.

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	- Bagaimana keterlibatan Anda atau anggota Anda dengan komunitas atau klub trail running lokal sebelum event berlangsung? - Bagaimana Anda menjaga hubungan baik dengan komunitas partisipan setelah event selesai? <u>Jaringan Stakeholder eksternal</u> P4: Saya membangun kemitraan strategis dengan sponsor serta melibatkan masyarakat lokal sebagai relawan untuk memberdayakan potensi daerah dan memperlancar operasional event. - Bagaimana strategi Anda dalam membangun kemitraan strategis dengan sponsor untuk mendukung penyelenggaraan <i>trail running event</i>? - Sejauh mana masyarakat lokal dilibatkan sebagai relawan dalam divisi medis? <u>Kapasitas Organisasional</u> P5: Saya mengadakan workshop atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam menyelenggarakan event. - Apakah divisi medis rutin mengadakan <i>workshop</i> atau pelatihan tentang pertolongan pertama sebelum pelaksanaan <i>event</i>? Bisa diceritakan bagaimana prosesnya? <u>Ketahanan menghadapi tekanan</u> P6: Saya menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tekanan dan kritik yang muncul selama proses pelaksanaan event. - Apakah Anda pernah menerima kritik atau masukan keras terkait kinerja divisi medis/konsumsi? Bagaimana cara Anda menanggapi? - Apa yang membuat Anda tetap kuat dan mampu bertahan dalam tekanan seperti itu?
3	<u>Representasi</u> P1: Saya memperhatikan sangat sedikit proporsi perempuan yang memimpin divisi teknis (seperti rute dan jalur) dibandingkan dengan divisi non-teknis (seperti marketing, registrasi, bendahara, atau sekretaris), selain itu juga sedikit perempuan yang tampil sebagai keynote speaker ataupun konten media sosial. - Bagaimana Anda melihat keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan <i>trail running event</i> yang seringkali menempati posisi divisi non teknis dibandingkan divisi teknis? - Apakah Anda atau perempuan lainnya pernah dilibatkan menjadi keynote speaker dalam sesi briefing atau pre-event conference? Bisa dijelaskan dalam konteks event yang Anda tangani? - Menurut Anda, bagaimana representasi perempuan dalam konten media sosial event, apakah sudah mencerminkan peran nyata perempuan sebagai pemimpin? <u>Kesempatan yang setara dalam proses rekrutmen</u> P2: Saya melihat bahwa proses rekrutmen untuk posisi kepemimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan. - Dalam proses pemilihan atau rekrutmen untuk posisi kepemimpinan di <i>trail running event</i>, apakah menurut Anda perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki? - Bagaimana menurut Anda pengaruh jaringan informal atau rekomendasi pribadi dalam proses pemilihan pemimpin di event ini? Apakah itu menguntungkan laki-laki lebih dari perempuan?

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	- Apakah Anda pernah mengalami atau menyaksikan situasi di mana perempuan yang kompeten tidak diberi ruang karena pertimbangan non-teknis (misalnya asumsi fisik atau tanggung jawab domestik)? <u>Transparansi dalam proses seleksi</u> P3: Saya menetapkan persyaratan yang terukur, seperti sertifikasi, lisensi, atau pengalaman sebelumnya dan melaksanakan proses seleksi secara transparan tanpa adanya bias gender. - Bagaimana Anda melihat proses seleksi atau penunjukan pemimpin divisi di <i>trail running event</i>, apakah sudah didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur seperti sertifikat, pengalaman, atau kompetensi? - Apakah proses seleksi atau penempatan posisi kepemimpinan di event yang Anda ikuti dilakukan secara terbuka dan transparan? Bagaimana Anda melihat keterbukaan informasi tersebut bagi perempuan? <u>Koneksi dengan stakeholder kunci</u> P4: Saya memiliki keanggotaan atau keterhubungan dengan asosiasi internasional seperti ALTI, ITRA, atau UTMB World Series, menjalin relasi personal dengan pemilik lahan atau pemerintah daerah, dan memiliki akses ke jaringan sponsor eksklusif yang mendukung penyelenggaraan event. - Apakah Anda atau tim perempuan yang terlibat di event ini memiliki keanggotaan atau keterhubungan dengan ALTI (Asosiasi Lari Trail Indonesia) atau asosiasi internasional seperti ITRA (International Trail Running Association)? - Dalam peran/posisi Anda, Apakah Anda secara langsung dilibatkan dalam membangun relasi dengan pemerintah desa/daerah? - Apakah Anda atau tim Anda memiliki akses ke jaringan sponsor eksklusif atau donatur tetap? Apakah ada hambatan bagi perempuan untuk membangun jaringan sponsor tersebut? <u>Keterlibatan dalam pengambilan keputusan</u> P5: Saya memiliki kontrol atas alokasi sumber daya, seperti anggaran, sumber daya manusia, dan data penting untuk perencanaan event. - Dalam peran Anda sebagai pimpinan sejauh mana Anda terlibat dalam pengambilan keputusan terkait alokasi anggaran? Apakah Anda memiliki kontrol atau hanya menerima keputusan yang telah ditetapkan? - Sejauh mana Anda memiliki akses terhadap data penting dalam perencanaan event (seperti data peserta, kebutuhan medis, logistik konsumsi, dll)? Apakah informasi tersebut mudah diakses oleh Anda?
4	<u>Stereotip persepsi kompetensi</u> P1: Perempuan sering dianggap kurang kompeten dalam mengelola aspek teknis seperti desain rute atau manajemen lapangan dalam penyelenggaraan <i>trail running event</i>. - Dalam pengamatan Anda, apakah masih ada pandangan bahwa perempuan kurang kompeten dalam menangani aspek teknis dalam penyelenggaraan <i>trail running event</i> seperti penentuan rute atau manajemen lapangan? - Apakah Anda atau rekan perempuan Anda pernah diberi kesempatan atau malah dihindari untuk memimpin bidang yang dianggap teknis, seperti race director, rute, marshal, pos check point, atau logistik lapangan? - Menurut Anda, apa yang menjadi tantangan utama bagi perempuan untuk bisa terlibat dalam pengelolaan teknis dalam <i>trail running event</i>?

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	<u>Stereotip pembagian tugas</u> P2: Perempuan sering dianggap lebih cocok mengerjakan tugas administratif seperti registrasi, humas, sekretaris, atau bendahara dibandingkan tugas teknis di lapangan. - Selama Anda terlibat dalam penyelenggaraan <i>trail running event</i>, apakah Anda melihat adanya kecenderungan bahwa perempuan lebih sering ditempatkan di tugas-tugas administratif seperti bendahara, registrasi, sekretaris, atau humas? - Apakah menurut Anda pembagian tugas seperti itu berdasarkan pertimbangan kemampuan, atau lebih karena persepsi umum tentang peran perempuan dan laki-laki? - Apakah Anda pernah mencoba mengusulkan peran yang lebih strategis atau teknis, dan bagaimana respons dari tim atau panitia saat itu? <u>Kesenjangan upah</u> P3: Terdapat perbedaan kompensasi antara laki-laki dan perempuan meskipun memegang posisi dan tanggung jawab yang setara dalam penyelenggaraan <i>trail running event</i>. - Apakah dalam pengalaman Anda di kepanitiaan <i>trail running event</i>, terdapat perbedaan kompensasi atau bentuk penghargaan lainnya antara perempuan dan laki-laki yang memegang posisi atau tanggung jawab yang setara? - Apakah ada transparansi dalam sistem pembagian honor, insentif, atau bentuk kompensasi lainnya di event tempat Anda terlibat? <u>Kesempatan promosi</u> P4: Perempuan memiliki kesempatan promosi atau kemunculan di media sosial dan ruang publik yang lebih terbatas dibandingkan laki-laki dan kurangnya figur perempuan sebagai role model menyebabkan minimnya aspirasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya representasi perempuan dalam posisi strategis. - Apakah Anda melihat peluang bagi perempuan untuk tampil di ruang publik (seperti media sosial, sesi konferensi, atau menjadi perwakilan resmi) dalam <i>trail running event</i>? Apakah peluang tersebut setara dengan laki-laki? - Apakah Anda atau rekan perempuan Anda pernah mengusulkan atau meminta untuk dilibatkan dalam kegiatan promosi publik seperti video pre-event, podcast, atau press conference? Bagaimana tanggapan pimpinan inti? - Menurut Anda, apakah kurangnya perempuan sebagai figur publik atau representasi pemimpin berpengaruh pada semangat perempuan lain untuk terlibat lebih jauh dalam kepanitiaan/struktural? <u>Norma maskulin</u> P5: Kisah sukses lebih sering dikaitkan dengan figur laki-laki serta candaan seksis atau komentar sensitif masih sering dinormalisasi dalam konteks <i>briefing</i> atau rapat tim. - Ketika terdapat narasi/contoh keberhasilan atau pencapaian <i>trail running event</i>, apakah Anda melihat tokoh laki-laki lebih sering ditonjolkan dibandingkan perempuan? Bisa dijelaskan? - Pernahkah Anda mengalami atau mendengar adanya candaan seksis atau komentar sensitif terkait gender saat <i>briefing</i> atau koordinasi tim? Bagaimana respons Anda atau tim terhadap hal itu? <u>Jam kerja dan fleksibilitas</u> P6: Jam kerja berjalan secara ekstrem menjelang <i>event</i>, namun anggota tim memiliki

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	fleksibilitas untuk menyesuaikan jam kerja, lokasi kerja, atau beban kerja guna memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. - Bagaimana intensitas jam kerja pada periode menjelang <i>event</i> berlangsung (H-1-2 bulan)? Apakah Anda merasa pola ini realistis dan berkelanjutan untuk perempuan yang memimpin? - Adakah upaya dari pimpinan <i>event</i> untuk menciptakan sistem kerja yang lebih inklusif dan ramah terhadap kebutuhan perempuan, khususnya dalam hal jam kerja dan fleksibilitas?
5	<u>Dokumen kebijakan</u> P1: Organisasi event sebaiknya memiliki dokumen kebijakan tertulis yang secara eksplisit memuat atau mempromosikan prinsip kesetaraan gender dalam seluruh aspek organisasi dan operasional. - Apakah dalam organisasi <i>trail running event</i> yang Anda pimpin terdapat dokumen tertulis yang secara eksplisit memuat prinsip kesetaraan gender? - Menurut Anda, apakah ketiadaan dokumen formal yang menekankan prinsip kesetaraan gender berdampak pada keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan atau pengambilan keputusan? - Jika suatu saat ada kebijakan tertulis tentang kesetaraan gender dalam organisasi <i>trail running</i> Anda, seperti apa bentuk dan isi kebijakan itu menurut Anda agar benar-benar efektif? <u>Implementasi kebijakan</u> P2: Prinsip kesetaraan gender sebaiknya diimplementasikan secara nyata dalam praktik pengelolaan atau penyelenggaraan event, misalnya tidak adanya dana khusus untuk pelatihan kepemimpinan perempuan. - Apakah ada kebijakan atau program yang secara nyata mengimplementasikan prinsip kesetaraan gender dalam pelaksanaan <i>trail running event</i> yang Anda kelola? - Pernahkah organisasi menyediakan dukungan khusus, seperti pelatihan kepemimpinan untuk perempuan atau mentoring oleh <i>role model</i> di <i>trail running</i>? - Menurut Anda, seberapa penting program afirmatif (seperti dana khusus pelatihan untuk perempuan) dalam menciptakan kepemimpinan yang setara? - Apakah Anda pernah mengusulkan ke ALTI terkait adanya kebijakan atau program untuk pemberdayaan perempuan? Jika belum, apa hambatannya? <u>Proses Konsultasi yang Inklusif</u> P3: Penyelenggara event menerapkan mekanisme formal dan informal untuk mengumpulkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk perempuan, sebelum membuat keputusan penting. - Bagaimana proses konsultasi/koordinasi dilakukan sebelum Anda membuat keputusan penting dalam penyelenggaraan <i>trail running event</i>? Apakah ada mekanisme formal? - Apakah pendapat atau masukan dari perempuan diakomodasi dalam proses konsultasi tersebut? Bagaimana Anda memastikan suara mereka terdengar?

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	- Apakah pernah terjadi masukan dari perempuan yang akhirnya mengubah arah keputusan atau kebijakan teknis event? Bisa beri contohnya? <u>Transparansi dalam proses pengambilan keputusan</u> P4: Penyelenggara event menyediakan keterbukaan informasi tentang cara keputusan dibuat, kriteria yang digunakan, dan data atau pertimbangan yang dijadikan dasar keputusan. - Bagaimana proses pengambilan keputusan penting dijelaskan kepada anggota tim atau divisi lain? Apakah ada sistem yang transparan? - Apakah semua anggota tim tahu kriteria apa saja yang digunakan dalam membuat keputusan penting? Misalnya untuk perubahan rute, penentuan vendor, atau alokasi anggaran? - Apakah ada arsip internal (seperti email, grup WA, atau G-Drive) yang bisa diakses tim untuk mengetahui dasar-dasar keputusan yang diambil?
6	<u>Kesesuaian mentor</u> P1: Penyelenggara event sebaiknya menyusun profil mentor berdasarkan kompetensi dan kebutuhan spesifik di lapangan. - Apakah selama ini Anda atau tim pernah mendapatkan bimbingan atau arahan dari seorang mentor dalam menyelenggarakan <i>trail running event</i>? Bila ya, seperti apa bentuknya? Bila belum, mengapa? - Menurut Anda, seberapa penting peran mentor dalam mendukung keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan di <i>trail running event</i>? - Apakah menurut Anda saat ini sudah ada sistem pemilihan mentor yang mempertimbangkan kompetensi spesifik, misalnya soal manajemen rute, medis outdoor, atau pengelolaan krisis lapangan? - Pernahkah Anda merasa butuh arahan atau bimbingan langsung dari seseorang yang memiliki pengalaman khusus di bidang race directing, tapi tidak tahu harus mencari ke siapa? <u>Mekanisme implementasi</u> P2: Penyelenggara event melaksanakan program mentoring secara offline, online, atau hybrid tergantung pada kebutuhan dan ketersediaan sumber daya. - Menurut Anda, mekanisme pelaksanaan program mentoring seperti apa yang paling efektif untuk konteks penyelenggaraan <i>trail running event</i>? Apakah lebih cocok dilakukan secara online, offline, atau hybrid? Mengapa? - Apa kira-kira ada usulan Anda agar ke depan program mentoring bisa lebih terstruktur dan relevan bagi perempuan yang memegang posisi penting di <i>trail running event</i>? <u>Aksesibilitas Pelatihan</u> P3: Penyelenggara event sebaiknya menyediakan akses ke program pelatihan formal dalam pengelolaan <i>trail running event</i>, namun keterbatasan dalam membangun dan memelihara jaringan profesional, fasilitator pelatihan, serta tokoh-tokoh kunci di industri olahraga. - Apakah Anda atau tim Anda pernah mendapatkan akses (ALTI) terhadap program pelatihan formal dalam pengelolaan <i>trail running event</i> secara khusus? Jika belum, menurut Anda apa penyebabnya?

Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara (Lanjutan)

No	Pertanyaan Wawancara
	- Bagaimana dengan kesempatan untuk membangun jaringan dengan profesional lain, fasilitator pelatihan, atau tokoh kunci di industri olahraga? Seberapa besar akses Anda selama ini? - Apa bentuk pelatihan dan pengembangan jaringan yang menurut Anda paling dibutuhkan saat ini oleh perempuan yang memimpin divisi atau <i>trail running event</i>?

Tabel 3.3 Teori dan Konsep Pembuatan Instrumen Wawancara

No	Teori	Tokoh	Konsep Utama	Relevansi dengan Penelitian
1	Teori konflik	Marx & Engels (2002)	Ketimpangan sosial muncul akibat perebutan kekuasaan dan akses terhadap sumber daya. Ketimpangan gender adalah bentuk dominasi kelompok satu terhadap kelompok lain.	Laki-laki sebagai kelompok dominan mempertahankan kendali atas posisi strategis dalam organisasi <i>trail running event</i> , sementara perempuan sering termarginalkan dalam struktur kekuasaan tersebut.
2	Teori Struktural Fungsional	Durkheim (1933)	Struktur sosial terdiri dari norma, nilai, dan peran yang saling terkait. Ketika struktur berubah, peran sosial pun mengalami disfungsi peran.	Dominasi laki-laki dalam kepemimpinan <i>trail running event</i> adalah bagian dari struktur yang sudah mapan; masuknya perempuan dapat memicu ketegangan dan resistensi karena dianggap mengganggu "keseimbangan" yang ada.
3	Teori Peran Gender dalam Keluarga	Bales & Parsons (1955)	Perempuan diasosiasikan dengan peran ekspresif (rumah tangga), laki-laki dengan peran instrumental (publik/kerja).	Kepemimpinan <i>event</i> olahraga seperti <i>trail running</i> masih dilihat sebagai wilayah laki-laki. Perempuan dianggap "tidak cocok" memimpin karena peran publik bukan bagian dari konstruksi gender tradisional.
4	Teori feminisme	Beauvoir (1949); Hooks (2000); Butler (1990)	<u>De Beauvoir</u> : Perempuan dibentuk sebagai "the Other" oleh sistem patriarki. <u>Hooks</u> : Penindasan sistemik perempuan dalam persimpangan gender, ras, kelas. <u>Butler</u> : Gender sebagai hasil konstruksi sosial dan performatif.	Menjadi dasar untuk menantang norma gender yang berlaku di organisasi/komunitas <i>trail running</i> , dan mendorong penerimaan bahwa perempuan mampu memimpin <i>event</i> olahraga secara setara, dengan gaya kepemimpinan yang tidak harus maskulin.
5	Teori maskulinitas Hegemonik	Connell (1995)	Maskulinitas hegemonik menciptakan dominasi laki-laki dan menormalkan nilai-nilai maskulin dalam institusi sosial, termasuk olahraga.	Organisasi/komunitas <i>trail running</i> dibentuk oleh nilai-nilai maskulin seperti kekuatan fisik, risiko, dan kompetisi, yang membuat kepemimpinan perempuan kurang diakui atau dianggap tidak otentik.

Tabel 3.3 Teori dan Konsep Pembuatan Instrumen Wawancara (Lanjutan)

No	Teori	Tokoh	Konsep Utama	Relevansi dengan Penelitian
6	<i>Role Congruity Theory</i>	Eagly & Karau (2002)	Prasangka terhadap pemimpin perempuan muncul ketika karakteristik kepemimpinan (tegas, dominan) dianggap tidak sesuai dengan stereotip gender perempuan (lemah lembut).	Hambatan psikologis dan sosial yang dihadapi perempuan di <i>trail running event</i> , di mana mereka dinilai tidak cocok sebagai pemimpin karena tidak sesuai dengan "citra" pemimpin ideal dalam olahraga ekstrem.
7	<i>Gendered Organizations Theory</i>	Acker, (1990, 2012)	Organisasi dibentuk oleh proses yang secara sistemik dan simbolik menegaskan perbedaan gender dan memperkuat dominasi laki-laki.	<i>Trail running event</i> bukan hanya tidak netral gender, tapi dibangun dalam sistem yang mendiskriminasi perempuan lewat struktur kerja, pembagian peran, hingga simbol komunikasi (nilai, norma, humor, cara komunikasi yang dominan) dalam organisasi.
8	<i>Underrepresentation of Women in Sport Leadership</i>	Burton (2014)	Perempuan secara sistematis kurang terwakili dalam kepemimpinan karena budaya patriarki, norma organisasi, dan stereotip yang mengakar.	Memberi dasar empiris untuk menganalisis rendahnya jumlah perempuan dalam posisi seperti Race Director ataupun Koordinator Teknis di <i>trail running event</i> , serta kebutuhan akan strategi afirmatif untuk meningkatkan keterwakilan.

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, merupakan teknik yang dianggap tepat untuk menggali secara mendalam pengalaman dan pandangan individu mengenai keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan *trail running event*. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan informan utama, yaitu perempuan yang berperan dalam struktur atau kepemimpinan *trail running event* serta informan pendukung yang telah dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Tujuan dari wawancara semi terstruktur ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dan terfokus terkait peran perempuan dalam kepemimpinan *trail running event*. Adapun tahapan pengambilan data dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemilihan Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan partisipan berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Adapun kriteria

partisipan mencakup individu yang memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan terkait kepemimpinan dalam penyelenggaraan *trail running event*.

2. Persiapan Instrumen Wawancara

Instrumen yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur yang dirancang berdasarkan tujuan penelitian, dengan penekanan pada aspek gaya kepemimpinan, pengalaman individu, tantangan yang dihadapi, serta upaya yang dapat mendorong peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan *trail running event*. Sejalan dengan pendekatan kualitatif, pertanyaan terbuka daripada yang tertutup digunakan untuk memantik responden memberikan jawaban yang lebih luas (J. A. Smith & Osborn, 2015). Indikator dari pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk menghasilkan analisis mendalam serta wawasan rinci terkait pengalaman responden (S. M. Smith et al., 2020).

Wawancara dirancang dalam format semi terstruktur, yang memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk memulai dengan pertanyaan awal berdasarkan kisi-kisi yang telah disusun, kemudian mengembangkan pertanyaan lanjutan secara spontan sesuai dengan respon peserta. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data naratif yang lebih mendalam dan reflektif, sekaligus memungkinkan munculnya tema-tema baru yang sebelumnya tidak teridentifikasi. Dengan demikian, wawancara ini tidak hanya berfungsi untuk mengonfirmasi pertanyaan penelitian awal, tetapi juga bersifat eksploratif dalam mengungkap pola-pola baru dari pengalaman responden. Transkrip wawancara lengkap disertakan dalam lampiran sebagai data mentah guna mendukung transparansi dan memperkuat kedalaman temuan penelitian.

3. Rekrutmen Partisipan

Proses rekrutmen partisipan diawali dengan observasi awal terhadap dokumen resmi struktur organisasi *event* yang sesuai dengan kriteria penelitian. Empat perempuan dipilih sebagai informan utama, dan dua laki-laki sebagai informan pendukung, berdasarkan pengalaman serta peran mereka dalam kepemimpinan *event*. Seluruh calon partisipan kemudian dihubungi secara langsung untuk meminta kesediaannya mengikuti penelitian.

Sebelum wawancara dilakukan, setiap partisipan diberikan penjelasan lengkap mengenai tujuan penelitian, prosedur pengumpulan data, serta jaminan kerahasiaan identitas mereka. Persetujuan untuk berpartisipasi diperoleh secara sukarela, dan partisipan diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan sebelum sesi wawancara dimulai.

4. Penyusunan Jadwal Wawancara

Jadwal wawancara akan disusun sesuai dengan ketersediaan waktu partisipan, guna memastikan bahwa sesi wawancara dapat berlangsung dalam situasi yang kondusif dan bebas dari gangguan.

5. Pelaksanaan Wawancara

Wawancara akan dilaksanakan secara langsung (tatap muka) atau melalui media *daring* apabila diperlukan, dengan durasi kurang lebih 60 menit setiap sesi. Proses wawancara akan mengikuti pedoman yang telah dirancang, namun tetap fleksibel agar percakapan dapat mengalir secara alami dan memungkinkan eksplorasi informasi yang lebih mendalam. Seluruh wawancara akan direkam dengan persetujuan dari partisipan dan dicatat guna memastikan akurasi data. Lokasi wawancara, baik untuk pelaksanaan *luring* maupun *daring*, akan ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama dengan partisipan.

6. Penyimpanan dan Pengelolaan Data

Seluruh data yang diperoleh melalui wawancara akan terjaga keamanannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Kerahasiaan hasil wawancara akan dijamin dengan menyamarkan atau menghapus identitas partisipan.

7. Analisis Data

Setelah proses wawancara selesai, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif melalui pendekatan analisis tematik guna mengidentifikasi tema-tema utama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, pengalaman, tantangan yang dihadapi, serta upaya untuk mendukung peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan pada *trail running event*. Tahapan analisis akan mencakup proses pengkodean dan penelusuran pola-pola yang muncul dari jawaban partisipan.

8. Penyusunan Laporan

Laporan penelitian akan disusun berdasarkan hasil analisis data guna memaparkan temuan-temuan mengenai keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan *event*. Fokus utama laporan ini mencakup gaya kepemimpinan, pengalaman, tantangan yang dihadapi, serta upaya yang dapat mendorong peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan *event* yang telah diidentifikasi.

Penting untuk diperhatikan bahwa dalam penelitian kualitatif, harus memperhatikan aspek-aspek etika penelitian, seperti mendapatkan persetujuan etis dan memastikan kerahasiaan data responden.

3.5 Analisis Data

Proses analisis data dilakukan dengan mentranskripsikan hasil wawancara secara lengkap (verbatim), kemudian membaca dan menelaah ulang untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap narasi serta tanggapan partisipan. Verifikasi data dilakukan dengan mencocokkan transkrip dengan rekaman wawancara guna memastikan keakuratan informasi. Selanjutnya, analisis tematik dilakukan berdasarkan pendekatan Braun & Clarke (2006), yang mencakup tahap-tahap: familiarisasi dengan data, melakukan pengkodean manual, mengidentifikasi tema, meninjau ulang tema, mendefinisikan tema, dan menyusun laporan analisis. Seluruh tahapan ini dilakukan tanpa bantuan perangkat lunak, dengan menitikberatkan pada penggalian tema-tema utama yang muncul dari data lapangan. Pendekatan ini memberikan ruang untuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan *trail running event*.

Analisis dilakukan dengan mempertimbangkan konteks asal setiap pernyataan dan menginterpretasikan konsep-konsep yang bersifat lebih abstrak guna memahami pengalaman partisipan secara lebih mendalam (S. M. Smith et al., 2020). Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh mencerminkan kedalaman makna berdasarkan pengalaman partisipan (Bevan, 2014). Berbagai aspek dari pengalaman tersebut akan terus ditelusuri untuk mengidentifikasi nilai dan karakteristiknya sebagai data yang unik atau berbeda.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan-tahapan berikut:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta dokumentasi. Seluruh data yang diperoleh akan direkam, ditranskripsikan, dan dikelompokkan berdasarkan aspek-aspek yang relevan dengan fokus penelitian.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap ini, data yang telah terkumpul direduksi dengan menghapus informasi yang tidak berkaitan, kemudian dianalisis untuk menemukan pola dan tema utama, serta mengkategorikan berdasarkan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan *trail running event* (pengalaman, tantangan, serta upaya peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan).

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah melalui proses reduksi akan disajikan dalam beragam format, seperti matriks tematik yang memperlihatkan keterkaitan antar kategori data, serta tabel koding yang digunakan untuk mengorganisir tema utama beserta sub-temanya yang menunjukkan keterkaitan antara keterlibatan perempuan dengan kepemimpinan *trail running event*.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Kesimpulan awal disusun berdasarkan temuan yang muncul dari hasil pengolahan data. Untuk memastikan validitasnya, kesimpulan tersebut akan diverifikasi melalui diskusi bersama pakar, konfirmasi interpretasi data dengan partisipan (*member checking*), serta penelusuran keterkaitan pola-pola berdasarkan tema yang telah diidentifikasi.