

PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN PEREMPUAN; Scientific And Religious Reviews

Mukhlisah, AM. M.Pd.¹

Abstract

Purposes: *This article will describe new conclude conception to explain women and leadership. It may be called as integrative point that based on scientific and religious authority perception.*

Theoretical Framework: *Scientific perception mean was how academic community campaign the growth of women or female leadership. A Religious authority perception meant is Indonesian Moslem organization, such as: Nahdlatul Ulama', Muhammadiyah, and Majelis Ulama' Indonesia.*

Research Method: *Kinds of methodology which used is a library research. There are two different sources of data; books and news record. Socio-Anthropological and phenomenology's approaches also will used as tool to explain tendencies of science and religious authority perception.*

Result: *Based on science women leadership is just and fairness to access all of human rights. Even if, there are psychological differences between men and women, it urged to lie on balance of life. In addition, there are supporting perception which built by religious authority. Some of them, actually in Indonesia, do support the gender equality in public field.*

Implication: *This article is just a foundation to understand how academic-community in University makes their perception, and also, how religious individual and society create their consensuses, about Women or Female Leadership.*

¹ Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Pendahuluan

Mendiskusikan kepemimpinan perempuan tidak akan pernah lepas dari dua logocentrisme atau dua diskursi yang cukup kompleks untuk dijelaskan; yakni, kepemimpinan dan gender. Kata kepemimpinan (*leadership*), secara sederhana, bisa dimaknai sebagai pengaruh (*influence*) seseorang terhadap orang lain atau kelompok.² Diskursus kepemimpinan terlahir dari adanya keyakinan akan efektifitas sebuah organisasi sangat bergantung pada seorang pemimpin (*leader*). Pemimpin adalah penentu utama menjalankan mekanisme-organisasi yang sudah ditentukan dan disepakati bersama-sama di bawah naungan organisasi. Dalam konteks keilmuan, kepemimpinan adalah *shifting paradigm* (pergeseran paradigma) dari manajerialisme perosedural, ke personalitas atau individu yang transformasional, melayani, kreatif, dan akomodatif, atau sifat-sifat kepemimpinan lainnya.³ Dengan bahasa yang lebih sederhana, kepemimpinan adalah perangkat penentu efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi, yang dilalui dengan proses *transferring* pengaruh dan nilai-nilai.

Oleh karena *core-substance* kepemimpinan adalah pada pengaruh, kata ‘Kepemimpinan Perempuan’ dianggap sebagai wujud apologetic semata, dan tanpa fondasi kajian yang kuat. Pasalnya, eksistensi perempuan dalam kehidupan nyata, selalu dihadapkan terhadap problematika social yang sangat kompleks. Perempuan dihadapkan pada pelbagai sintemen negative dari segala aspeknya, seperti historisasi penciptaannya; perempuan dianggap sebagai makhluk yang diciptakan dari tulang rusuk laki-laki.⁴ Secara kebudayaan, perempuan, adalah sosok yang lebih

² Tony Bush *Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice* (Johannesburg: MGSLG Press, 2006), 04

³ Brent J Goertzen, “Contemporary Theories of Leadership”, dalam Jones & Barlett Learning, *Educational Leadership* (London; Oxford Press, 2009), 86

⁴ Abdul Mu’in Salim, *Gender dalam Islam* (Makasar; Fak. Syari’ah UIN Alauddin, 1994), 3

banyak memiliki kelemahan dibandingkan kelebihan.⁵ Dari sisi dogmatisme keagamaan, perempuan ada dibawah kendali atau kuasa laki-laki.⁶ Dan masih banyak konotasi negative lainnya. Joana Hoare & Fiona Gell menyebut bahwa lahirnya terminology kepemimpinan perempuan adalah sebuah fenomena baru yang lahir dari perjuangan melawan dominasi laki-laki, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan pasar.⁷ Linda Coughlin menambahkan kepemimpinan perempuan adalah wujud dari kultus globalisasi dimana tak ada lagi batasan-batasan dikotomis. Meskipun, seorang pemimpin perempuan terkadang masih merasa sendiri dalam melaksanakan tugasnya.⁸

Dengan demikian, penulis ingin menegaskan, bahwa mendiskusikan kembali kajian kepemimpinan perempuan berarti mengakui bahwa sebuah kepemimpinan, sebenarnya, tidak selalu harus berasal dari jenis kelamin laki-laki. Perempuan, pada satu sisi, memiliki keunggulan psikis dan sosiologis. Hal terpentingnya adalah membagi perbedaan peranan ini secara seksama, dan bagi seorang laki-laki, mereka harus mampu menumbuhkan sikap respek terhadap perempuan. Di Indonesia sendiri, perdebatan alot tentang kepemimpinan perempuan sempat menjadi *trending topic* di awal era reformasi. Kala itu, Megawati Soekarno Putri menjabat sebagai presiden perempuan pertama di Indonesia. Fenomena ini membuat masyarakat terbelah menjadi dua kelompok besar; *pertama*, mereka yang menolak kepemimpinan karena alasan doktrin agama dan nilai kebudayaan. *Kedua*, mereka yang menerima karena alasan emansipasi wanita. Faktanya, perdebatan itu tidak

⁵ Nani Suwondo, *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat* (Jakarta; PT Gramedia, 1991), 12

⁶ Gurniawan K Pasya, "Peranan Wanita dalam Kepemimpinan dan Politik" dalam *Jurnal Wanita Universitas Pendidikan Indonesia*, ([diakses melalui www.google scholar.com](http://www.google scholar.com) pada 23 Mei 2014)

⁷ Fiona Gell, *Women's Leadership and Participation Case studies on learning for action* (London; Routledge, 2005), 65

⁸ Linda Coughlin, *et all, Enlighted Power; How Women Are Transforming The Practice of Leadership* (San Fransisco; Josy Bass, 2005) 5

berkunjung lama. Megawati sukses menjadi presiden dan mampu membangun Indonesia.

Jika ditelisik dari kehidupan sehari-hari, sesungguhnya, problem sosiologis dan kebudayaan kepemimpinan perempuan sudah tidak lagi relevan. Gencarnya kampanye kesetaraan gender dan gerakan feminisme global memberikan cakrawala baru terhadap kehidupan masyarakat kontemporer. Konsepsi atau persepsi umum (*common sense*), saat ini di masyarakat, adalah kepemimpinan tidak bisa dinilai dari jenis kelamin, melainkan kinerja dan kompetensi individu. Tulisan ini ada untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan merupakan sebuah keniscayaan, apabila posisi itu berhak untuk didudukinya. Adapun purbasangka (*prejudice*) bahwa perempuan memiliki kelemahan, itu juga evidence yang tak terelakkan. Tulisan ini akan mendiskusikan bagaimana ilmu pengetahuan melihat kepemimpinan perempuan, dimulai dari geneologi ilmu atau wacana yang membangun kepemimpinan perempuan, perbedaan psikologi dan peran kepemimpinan perempuan, gaya (*style*) kepemimpinan perempuan yang cocok, dan mendobrak kejumudan pandangan keagamaan berdasarkan pada persepsi pemegang otoritas nilai keagamaan, yang dalam penelitian ini, penulis batasi di dalam agama Islam.

Metodologi Penelitian

Untuk sampai pada konklusi penelitian, maka diperlukan prosedur-prosedur paten dalam menggali, menyajikan, dan menganalisa data. Tulisan ini berjenis penelitian pustaka yang difokuskan pada dua model pendekatan scientific. *Pertama*, menggali *archeology of knowledge* kepemimpinan perempuan yang membangun konstruksi persepsi para akademisi (baca; civitas akademika). Pencarian (*researching*) ini sangat penting untuk menunjukkan fondasi epistemologis para akademisi dalam

mengkampanyekan dan mempersepsikan kepemimpinan perempuan. *Kedua*, menggali manuskrip dan diskursus yang dibangun oleh para pemimpin agama (otoritas keberagamaan). Sama halnya dengan ilmu pengetahuan, para pemegang otoritas ini, juga mengkonstruksi persepsi masyarakat yang kehidupan keberagamaan mereka berlandaskan pada kehidupan keagamaan. Dari dua sumber ini, penulis akan menggunakan analisis fenomenologi sosial, sebagai bangunan persepsi bentukan.

Dalam kerangka analisis ini, penulis bersepakat dengan “*Phenomenology of Perception*”, Maurice Merleau-Ponty, menempatkan fenomenologi sebagai kajian tentang hakekat termasuk hakekat dari pemaknaan dan kesadaran. Lebih lanjut, menurut Ponty, bahwa fenomenologi dapat juga ditempatkan sebagai metode untuk mendeskripsikan konsep alamiah dari persepsi individu dalam hubungannya dengan dunia. Fenomenologi berhubungan dengan deskripsi langsung dari pengalaman manusia. Persepsi merupakan latar belakang dari pengalaman yang akan menjadi penunjuk setiap perilaku yang disengaja. Dunia (*the world*) merupakan lapangan untuk persepsi, dan kesadaran manusia memberikan makna terhadap dunianya. Persepsi subjektif dengan persepsi terhadap dunia tidak bisa dipisahkan. Oleh karenanya, persepsi yang didasari pada ilmu berawal dari keyakinan dan kesadaran akan ilmu. Begitu halnya dengan keagamaan, dominasi kesadaran beragama akan membentuk pola pandangan seseorang terhadap objek tersebut (baca; kepemimpinan perempuan).⁹

Scientific Genealogy Of Women Leadership

Sebagaimana hipotesa awal, pembahasan ini ingin menegaskan kembali bahwa kepemimpinan perempuan adalah sebuah diskursi ilmiah yang memiliki landasan ontologis,

⁹ Merleau Maurice Ponty, *Phenomenology of Perception*. (Taylor and Francis e-library.2005) 76

konstruksi epistemologis, dan kerangka aksiologis atau nilai yang mapan. Kepemimpinan perempuan bukan hanya bentuk *prejudice* ilmu pengetahuan oleh kelompok feminist (pejuang hak perempuan). Terdapat banyak *evidence-evidence* penting yang menyebut bahwa perempuan juga memiliki kompetensi lebih untuk menjadi seorang pemimpin.

Sebagai sebuah desain kajian baru, kepemimpinan perempuan, pada hakikatnya, berasal dari kajian kepemimpinan berbasis pada jenis kelamin (*gendered leadership*). Para ilmuwan mulai tertarik dengan model kajian ini dikarenakan: *pertama*, maraknya kajian tentang gender dan feminisme. Sebagaimana diketahui kedua terma tersebut merupakan asal-muasal yang memberikan *concern* secara khusus terhadap perempuan¹⁰. Gender, secara kebahasaan bisa dimaknai sebagai kajian yang meyakini bahwa keberadaan perempuan dan laki-laki memang berbeda secara kodrati (baca; jenis kelamin/sexuality), namun dalam peranan publik, keduanya memiliki peran dan fungsi yang sama¹¹. Adapun feminisme adalah ajaran, atau bisa dikatakan, sebagai gerakan radikal para perempuan di dunia yang menuntut persamaan hak terhadap laki-laki. Bahkan, feminisme memiliki gerakan radikal yang membenci dan menolak untuk berteman dengan laki-laki¹².

Kedua, merebaknya kepemimpinan perempuan di ranah publik, baik di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Dalam bukunya *Megatrends for Woman*, Patricia Aburdene mengemukakan adanya bukti pergeseran peran dominasi laki-laki atas wanita. Kasus di Amerika Serikat membuktikan lebih dari setengah jumlah pejabat, manajer dan profesional di 50 buah bank di sana adalah wanita. Dalam dunia rekayasa manufacturing yang dulunya didominasi kaum laki-laki, kiprah wanita makin menonjol. Pada

¹⁰ Linda Coughlin, *et al*, *Enlighted Power; How Women Are Transforming The Practice of Leadership*. ...34

¹¹ Ali Musthofa Ya'kub, *Imam Perempuan* (Jakarta; Pustaka Firdaus, 2006), 48

¹² Scurzer Firozza, *Critical Feminist Studies in Religion* (Florida; SAGE Publication, 2013), 45

forum konferensi tahunan Asosiasi Australia untuk Riset Pendidikan (AARE Annual Conference), tanggal 3 -7 Desember 2000, Jill Blackmore dan Judyth Sachs, menulis sebuah kertas kerja yang mereka maksudkan untuk mengembangkan beberapa argumen dan ide-ide mengenai hakikat perubahan identitas profesional (*changing nature of professional identity*), dimana materinya mereka angkat dari hasil-hasil proyek penelitian yang diselenggarakan oleh Dewan Riset Australia.

Fokus penelitian itu adalah mengeksplorasi isu-isu baru mengenai wanita dan kepemimpinan pada era restrukturisasi sepanjang tahun 1990-an. Dari hasil wawancara mereka dengan sekelompok wanita yang menduduki posisi –posisi pimpinan atau memiliki aspirasi untuk menduduki posisi semacam itu, juga dengan wanita-wanita yang menjadi pemimpin informal di sekolah, universitas atau akademi ditemukan beberapa fenomena menarik, antara lain: 1). Ada perbedaan individual (*distinct differentiation*) individual mengenai rasa memiliki, komitmen terhadap organisasi, dan motivasi. 2). Studi pada banyak universitas, akademi, dan sekolah membuktikan bahwa wanita-wanita yang terus bergerak memasuki dunia kepemimpinan pada tingkat manajemen menengah dan eksekutif lebih disebabkan karena faktor ketepatan ketimbang sengaja mendesainnya, dan lebih atas dasar jaminan ketimbang kinerja potensial. Masuknya mereka ke dalam dunia kepemimpinan didasari atas keahlian profesional substantif sebagai edukator dan pada aspek-aspek emosional manajemen kerja sebagai agen –agen perubahan.¹³

Ketiga, adanya perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki, dalam konteks transformasi nilai kepemimpinan dan manajerialisme untuk membentuk budaya organisasi. Perbedaan gaya kepemimpinan perempuan di suatu organisasi sempat

¹³ Shifra Bronznick *21st Century Women's Leadership* (diakses melalui www.wanger.nyu.edu/leadership pada 3 juli 2014).

diungkapkan oleh Jill Blackmore. Dia berpendapat bahwa terkadang kepemimpinan perempuan diasumsikan oleh sebagian laki-laki sebagai pengambil alihan dominasi struktural dan kultural yang melekat pada laki-laki. Dia menyebut sebagai berikut :

“Even once women have gained leadership roles, they can be construed as creating trouble. Strong women often are seen as difficult, dangerous, and even deviant, because they “trouble” dominant masculinities and modes of management by being different. This difference can become exaggerated if they exercise a different voice and insist on declaring their femaleness in what were historically male domains. Females who are different can interrupt the tendency in executive management cultures for homo-social reproduction and closure... Feminist leaders can be particularly disruptive, because they frequently try to change organizational cultures and structures as well as individual attitudes in order to achieve more inclusive workplaces and gender justice”¹⁴.

Ungkapan senada juga dikemukakan oleh para peneliti Barat yang menyebut bahwa tidak ada perbedaan konteks kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Pasalnya, persoalan kepemimpinan bertumpu pada kemampuan untuk merencanakan, mengeksekusi dan mengoperasikan program serta mentransformasikan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi tersebut¹⁵. Bahkan, David Gergen (dalam Linda) menyebutkan bahwa kepemimpinan perempuan di dunia pendidikan. Hasil penelitiannya di Washington menyebutkan ada tiga rekomendasi;

¹⁴ Jill Blackmore “Troubling Women: The Upsides and Downsides of Leadership and the New Managerial-ism” dalam Cecilia Reymond (ed) *Women and Leadership International Leadership*, (New York; State University of New York Press, 2002), 53

¹⁵ Tony Bush *Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice* 04

“....*First, women make great leaders. For a long while, that issue was a matter of debate, similar to the mountain climbing nonsense. But the argument is now over. The evidence is in, and it’s overwhelming: in one community after another, women are proving to be capable, effective, and yes—tough leaders who get the job done. Second, we have learned that women seem ideally suited to the new leadership style that has been widely embraced. The old style was topdown, command and control, and directional. Third, we know that our commitment to equal opportunity for rising women leaders is riddled with hypocrisy.* In my view, we should be ashamed as a nation that we have so few women in positions of power, authority, and influence in our national organizations despite knowing that women can lead and, in fact, are well suited to the new leadership style”¹⁶.

Deskripsi di atas, menunjukkan dua landasan filosofis kenapa kepemimpinan perempuan sudah menjadi bagian penting dalam diskursi kepemimpinan sebagai sebuah ilmu pengetahuan dan seni dalam manajerialisme. Sebagai implikasi lanjutannya, negara-negara maju seperti Kanada, Australia, Amerika Serikat dan Uni Eropa secara konsisten melakukan sensus tahunan (*annual census*) yang berisikan tentang ketersediaan tenaga kerja perempuan dan keberhasilan kepemimpinan perempuan di negara tersebut.

Memaknai Differensiasi dan Gaya Kepemimpinan Perempuan; Tinjauan Psikologi

Setelah memahami konstruksi ilmu pengetahuan dan perkembangan kajian kepemimpinan perempuan di atas, maka fase selanjutnya adalah memahami gaya kepemimpinan perempuan.

¹⁶ Linda Coughlin, *et al*, *Enlighted Power; How Women Are Transforming The Practice of Leadership* xv

Secara umum, tipologi kepemimpinan perempuan tidak jauh berbeda dengan model atau gaya kepemimpinan laki-laki. Hanya saja, perbedaan itu tampak jelas, apabila kepemimpinan perempuan dihadapkan kecenderungan psikologis antara laki-laki dan perempuan (*maskulin dan feminim*). Berawal dari asumsi perbedaan ini, maka kepemimpinan perempuan seringkali terbagi menjadi feminim-maskulin, feminim-transaksional, dan feminim-transformasional.

Adapun yang dimaksud kepemimpinan feminim-maskulin adalah sebuah persepsi atau asumsi kepemimpinan yang didasarkan pada perbedaan sifat atau kecenderungan karakter laki-laki dan perempuan. Nina Zulida Situmorang mengutip pendapat Loden menyebut bahwa kepemimpinan maskulin dan feminim memiliki *feature* (ciri) sebagaimana table berikut:¹⁷

Kepemimpinan Feminim-Maskulin

Feminim	Maskulin
Koperatif	Kompetitif
Kolaboratif	Otoritatif-hirarkis
Kontrol rendah	Control tinggi oleh Pemimpin
Mengatasi Masalah berdasar Empati	Memutus masalah dengan analisis

Tabel ini menunjukkan bahwa kategorisasi model kepemimpinan perempuan ini berdasarkan pada aspek kecenderungan psikologis laki-laki yang keras, dominan, teguh pendirian, dan selalu rasional dalam mengambil keputusan. Berbeda dengan perempuan yang memiliki kecenderungan lebih rendah hati, inkonsisten, dan lebih mengedepankan perasaan untuk mengambil keputusan penting.

¹⁷ Nina Zulida Situmorang "Gaya Kepemimpinan Perempuan" dalam Proceeding PESAT Universitas Gunadarma Vol Oktober 2011. 131

Implikasi dari kategorisasi dikotomis di atas adalah terbentuknya persepsi pola relasi laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang dalam pola kepemimpinan. Meskipun, perlu diakui bahwa pada kedua model kepemimpinan berdasarkan pada gender di atas, memiliki kelebihan dan kelemahan. Visser, sebagaimana juga dikutip oleh Nani Situmorang, mengatakan bahwa model kepemimpinan feminisme merupakan model yang paling cocok untuk dilaksanakan dalam keluarga. Adapun karakteristik kepemimpinan maskulin cocok untuk kepemimpinan yang berorientasi pada karir.¹⁸

Gaya kepemimpinan selanjutnya adalah feminisme transaksional dan transformative. Kedua model ini sangat bergantung pada pendefinisian transaksional dan transformasional. Karakter kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan yang mengedepankan pada mekanisme *reward and punishment* yang jelas. Meskipun sedikit berbeda dengan kecenderungan psikologi perempuan, hal ini memang bukan hal yang mustahil dilakukan oleh seorang perempuan. Bailey mengatakan *feminine-transactional leadership* bisa berjalan pada model organisasi yang sudah mapan dan matang sistem manajerialnya. Pemimpin perempuan lebih berperan sebagai seorang pelaksana aturan-aturan yang sudah ada.¹⁹ Sedangkan, konsep kepemimpinan perempuan yang transformasional dimaknai oleh Bailey sebagai berikut:

“Feminist scholars critique business leadership models for this reason and have developed a model based upon Burns’ (1978) work called feminist transformational leadership. Feminist transformational leaders focus upon support for others in need; social justice, equity, and care (Antrobus, 2000; Burnier, 2003; Held, 1993; Noddings, 2002; Rao &

¹⁸ *Ibid*, 132

¹⁹ Johanessen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. (2003). *Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men*. *Psychological Bulletin*, 129(4):569-591.

Kelleher, 2000; Tronto, 1993). (Feminist-Transformational Work For) Efficacy for all stakeholders, relationship development, Work from strengths to build community among the group; admit weaknesses so that others may lead in that area; assess and influence emotional, intellectual, and professional needs; Mentor others to build strengths to better meet the goals of the community, develop relationships among stakeholders; Providing leadership for change of gendered status quo that may prevent goals from being reached despite potential risks to self.”²⁰

Melalui pendekatan lain, Shoya Zichy seorang wanita yang meneliti mengenai kepemimpinan perempuan, dalam bukunya *Women and the Leadership Quotient* mencoba mengupas delapan tipe kepemimpinan perempuan yaitu: tipe *trustees* (kepercayaan), tipe *conservator* (yang memelihara), tipe *tactician* (yang mengutamakan taktik), tipe *realistic* (yang mengutamakan kenyataan yang realistik di lapangan), tipe *strategic* (yang mengutamakan langkah rasional untuk menguasai keadaan), tipe *inovator* (yang mengutamakan inovasi-inovasi dalam memecahkan masalah), tipe *mentor* (yang memberikan tekanan kepada motivasi yang diberikan kepada pengikut), dan tipe *advocator* (yang memfokuskan pada upaya memotivasi para pengikut dengan ide-ide atau petunjuk yang cemerlang).²¹

Pelajaran penting (*lesson learned*) dari kajian perbedaan karakter psikologis laki-laki dan perempuan, serta pilihan model kepemimpinan yang bisa dilaksanakan oleh seorang perempuan di dalam memimpin sebuah organisasi atau masyarakat, adalah secara kodrati dan kecenderungan perilaku bentukan merupakan

²⁰ Bambi Bailey “Choosing a Teaching University: A Change in Identity?” dalam Katherine C. Wieseman · Molly H. Weinburgh (Ed) *Women’s Experiences in Leadership in K-16 Science Education Communities, Becoming and Being* (New York Springer, 2009) 35

²¹ Ibid, 37-38

keniscayaan. Perbedaan tersebut, semestinya, tidak menjadi penghalang terhadap perempuan untuk menentukan prinsip dan capaian yang akan dicapai. Hal ini sudah sangat terbukti, bahwa terkadang ada banyak perempuan yang melebihi dari karakter seorang laki-laki pada umumnya. Oleh sebab itulah, melalui pendekatan lain, para ilmuwan juga menyebut bahwa pemimpin perempuan, dengan sikap kehati-hatian dan perasaan yang kuat, bisa membawa dampak positif dan kemajuan bagi organisasi yang dipimpinnya.

Prejudice terhadap Pemimpin Perempuan (Women as Leader); Phenomenological Approach

Jika saja hasil-hasil penelitian tentang kepemimpinan perempuan di atas menjadi bagian penting dari keyakinan setiap orang, maka pembahasan tentang diskriminasi pemimpin perempuan tidak begitu penting untuk dibahas. Namun, fakta dan kenyataan menunjukkan hal yang berbeda. Di masyarakat umum atau dalam sebuah organisasi, sikap diskriminasi dan tidak respek laki-laki sering kali terjadi. Hal ini sangat bisa dimaklumi, konstruksionisme kehidupan social masih sangat melekat dalam benak laki-laki (baca; *stereo-typing* kehidupan perempuan).

Eagly *et al* mengkaji fenomena ini berdasarkan beberapa literature penelitian. Kutipan berikut mungkin dapat menjelaskan beberapa ekses yang tampak pasca seorang perempuan menjadi seorang pemimpin di lembaga atau kehidupan masyarakat.

“Any female advantage in leadership style might be offset by disadvantage that flows from prejudice and discrimination directed against women as leaders. Prejudice consists of unfair evaluation of a group of people based on stereotypical judgments of the group rather than the behavior or qualifications of its individual members. When people hold stereotypes about a group, they expect

members of that group to possess characteristics and exhibit behavior consistent with those stereotypes...²²

Pada kesimpulannya ada beberapa bagian penting; *pertama*, sikap tidak respek seorang laki-laki terhadap pemimpin perempuan adalah dikarenakan adanya *stereo-typing* yang sudah mendarah daging. *Kedua*, adanya keyakinan dari seseorang bahwa seorang pemimpin perempuan memiliki tindakan-tindakan yang diluar ekspektasi. *Ketiga*, masih uatnya keyakinan bahwa ada perbedaan peranan yang sangat mencolok jika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang perempuan. *Keempat*, sikap perempuan dalam memimpin masih sangat komunal dan tertutup dibandingkan jika dipimpin oleh laki-laki. Fenomena ini juga bisa dikonfrontasikan pada pembahasan perbedaan dan kesamaan psikologi laki-laki dan perempuan dalam kajian gaya kepemimpinan sebelumnya.

Pada fase ini, konstruksi bahwa kepemimpinan perempuan merupakan bagian integral dari kepemimpinan secara umum, atau bahkan, merupakan produk dari perjuangan kesetaraan melalui dua logocentrisme (feminism dan gender), hingga menemukan titik kebenarannya melalui kajian ilmiah dan survey yang dilakukan secara konsisten dan simultan, paradigma masyarakat masih juga belum bisa dirubah secara utuh. Pasalnya, dalam kontestasi nilai kesadaran, seorang laki-laki akan tetap menjadi pemimpin. Itulah kultur dan dogmatisme yang akan selalu menjadi fondasi kesadaran laki-laki semenjak mereka lahir. Belum lagi, umumnya, kesadaran ini diperkuat dengan kondisi social yang masih mendukung dan didominasi budaya patriarki. Khususnya, di ruang keluarga dan hubungan interpersonal laki-laki dan perempuan.

²² Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*14:807-834

Women Leadership And Religious Values

Berbeda konstruksi ilmu pengetahuan yang bisa berubah sesuai tujuan dan pemanfaatannya. Membicarakan kepemimpinan perempuan menggunakan dalil agama akan membawa kita pada perdebatan yang tak kunjung usai. Pasalnya, teks-teks agama selalu dinilai memiliki *sacred-quality* yang semestinya diikuti dan dikerjakan, bukan untuk selalu didiskusikan. Ditambah lagi perbedaan pandangan otoritas keagamaan tentang kepemimpinan perempuan.

Sehubungan dengan teks keagamaan, secara substantif, semua orang yang beragama memiliki keyakinan yang sama, yakni semua manusia – tanpa membedakan jenis kelaminnya – sama dimata tuhan. Namun, di sisi lain, manusia beragama juga menghadapi ajaran dan kandungan tekstualitas yang berbeda dari kenyataan. Para ulama' bersepakat ada dua kelompok pandangan sehubungan dengan realitas keagamaan ini. Kelompok pertama adalah mereka yang menganggap bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan hak dalam segala hal, termasuk menjadi seorang pemimpin. Pendapat ini dilandaskan pada pernyataan al-Qur'an tentang orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah penolong atau ahlinya sebagian yang lain, mereka menyuruh mengerjakan yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar (Al-Qur'an surat *Al-Tanbah*/9:71). Sesungguhnya aku menjumpai seorang perempuan yang memerintah mereka dan dia dianugrahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar (al-Qur'an surat *al-Naml*/27:23), seorang perempuan adalah Ratu Balqis yang memerintah di negeri Saba'. Hadis "Tidak akan bahagia suatu kaum yang menyerahkan urusan kepada perempuan" perlu diteliti sanadnya, dan hadis tersebut termasuk hadis *abad*. Kalaupun dianggap *sahih* hendaknya ditempatkan pada konteks pengucapan Nabi yang berkaitan

dengan tidak mampunya Buron binti Syiwaraih memimpin kerajaan Persia.²³

Kelompok yang berpandangan sebaliknya melandaskan keyakinannya pada dua sumber teks yang sama; yakni al-Qur'an dan hadis. Adapun tekstualitas tersebut adalah Pernyataan al-Qur'an tentang laki-laki menjadi pemimpin atas perempuan, karena Allah telah melebihkan sebagian laki-laki atas sebagian perempuan (QS. *Al-Nisa'*/4:34). Laki-laki mempunyai derajat lebih tinggi dari perempuan (QS. *Al-Baqarah*/2:288). Dan persaksian dua orang perempuan sebagai ganti satu orang laki-laki (QS. *Al-Baqarah*/2:282). Hadis Nabi menyebutkan "Tidak akan bahagia suatu kaum yang menyerahkan suatu urusan kepada perempuan". (HR. Bukhari). Dan hadis yang menyebutkan orang perempuan kurang akal nya dan kurang agamanya. (HR. Muslim). Dan berdasarkan pada sebagian kitab tafsir telah menjelaskan laki-laki memimpin perempuan, dialah pemimpinnya, pembesarnya, hakimnya, dan pendidiknya, apabila menyimpang, karena laki-laki lebih utama dari perempuan, laki-laki lebih baik dari perempuan. Keutamaan laki-laki atas perempuan bermula dari sebab *fitriah* (asal mula) dan berpuncak pada sebab *kasbiah* (usaha), Keutamaan (*Fadal*) laki-laki atas perempuan dalam empat hal: kecerdasan akal (*kamâl al-'Aql*), kemampuan manajerial (*kebun al-tadbîr*), keberanian berpendapat (*wazanah al-ra'yi*) dan kelebihan kekuatan fisik (*mawazidu al-quwab*). Oleh karena kenabian (*nubunwah*), kepemimpinan (*imâmah*), kekuasaan (*wilayah*), persaksian (*syahadah*) dan jihad dikhususkan laki-laki.²⁴

Konsesi teks yang berbeda ini, menjadi dua nilai keagamaan yang sama-sama diyakini kebenarannya. Posisi manusia, dalam pandangan Islam, berada di bawah narasi teks. Betapapun

²³ Makalah Ibtisjarah "Hak Politik Perempuan dalam Perspektif Islam; Kajian Tafsir Maudhu'i" dipublikasikan oleh Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. (diakses melalui www.dipertais.net)

²⁴ *Ibid*,

perbedaan ini manusia tidak bisa merubah dan mengganti teks tersebut. Hal yang bisa dilakukan, sesuai dengan tuntunan agama Islam adalah *pertama*, merangkum dan menyimpulkan (*al jam'u*) keduanya sebagai produk ajaran yang bisa diakui kebenarannya. *Kedua*, mengunggulkan salah satu teks dengan teks yang kadar keabsahannya diragukan. Jika dilihat dari bingkai di atas, kedua pendapat tersebut bersumber dari teks al-Qur'an dan hadits. Di dalam Islam nilai keabsahan keduanya tidak bisa diragukan. *Ketiga*, menghilangkan atau menanggukkan salah satunya. Setidaknya, inilah *qaidah* (aturan) yang diajarkan oleh Islam untuk menyelesaikan persoalan ini.

Sejauh pemahaman penulis, dua pandangan di atas, saat ini, memang masih sama-sama dipakai untuk melegitimasi diskursi yang tertanam di dalam individu. Artinya, bagi mereka yang tidak menginginkan adanya kepemimpinan perempuan, maka mereka menggunakan dalil-dalil keberagamaan yang mendukung pendapat mereka. Begitu pula sebaliknya. Oleh sebab itulah, para pemikir kontemporer Islam, seringkali memberikan jalan keluar melalui paradigma *science*. Mereka lebih bersepakat untuk mengkontekstualisasikan substansi teks, dibandingkan pada kandungan (*dhahir*) makna dari teks. Di sisi yang lain, ada kelompok tradisional yang lebih mengutamakan teks dibandingkan menggali substansi teks. Inilah yang penulis sebut di awal sebagai sebuah perdebatan yang tak akan pernah kunjung usai. Oleh karenanya, mungkin akan lebih muda, bagi kita, untuk menilai pandangan-pandangan para *author* keberagamaan dibandingkan bersinggungan dengan otoritas Tuhan melalui Teks.

Karakteristik Otoritas Keagamaan dan Pandangannya Kepemimpinan Perempuan

Di Indonesia, tanpa ingin menegaskan otoritas keberagamaan Islam yang lain, setidaknya ada tiga lembaga atau

institusi yang mendampingi perkembangan kehidupan keberagaman masyarakat; Yakni Nahdlatul Ulama', Muhammadiyah, dan Majelis Ulama' Indonesia (MUI). Secara kuantitas kenggotaan, Nahdlatul Ulama menjadi organisasi paling banyak memiliki anggota, kemudian Muhammadiyah dan organisasi lainnya. Adapun MUI adalah organisasi yang dibentuk pemerintah Orde Baru untuk menjawab seluruh persoalan yang dihadapi oleh umat Islam di Indonesia. Di dalam organisasi MUI terdapat cendikiawan yang berasal dari beragam organisasi Islam, termasuk NU dan Muhammadiyah.

Karakteristik utama Nahdlatul Ulama'- selanjutnya disingkat NU, adalah tradisionalisme Islam. Artinya, para ulama' atau cendikiawan yang ada di NU lebih berpedoman pada teks-teks keagamaan, baik itu al Qur'an, Sunnah, dan ijtihad para ulama' terdahulu. Dalam sejarahnya, NU sangat menghormati keberadaan perempuan, bahkan di bawah naungan NU ada sebuah organisasi khusus yang berperan untuk memperdayakan perempuan. Dalam beberapa literature disebutkan ada beberapa keputusan besar yang dikeluarkan NU terkait kepemimpinan perempuan, yaitu: (a) Keputusan Konbes Syuriah NU tahun 1957 di Surabaya yang membolehkan perempuan menjadi anggota DPR/DPRD; (b) Keputusan Rapat Dewan Partai NU tahun 1961 di Salatiga yang tidak membolehkan perempuan menjadi kepala desa, kecuali karena darurat; (c) Keputusan Munas Alim Ulama tahun 1997 di NTB, membolehkan peran public perempuan, hingga menjadi presiden dan wakil presiden.²⁵ Namun pada fase-fase selanjutnya, ulama' NU kemudian terpecah menjadi dua kelompok. Hal ini terjadi Pada muktamar XXX NU tahun 1999, NU mengeluarkan keputusan tentang Islam dan kesetaraan jender, dimana di

²⁵ Abd. Wari "Analisis Keputusan-Keputusan NU Tentang Kepemimpinan Perempuan dan Implementasinya di Lingkungan NU" diakses melalui <http://lontar.ui.ac.id/opac/ui/detail.jsp?id=20332619&lokasi=lokal> pada 03 Juli 2014

dalamnya dibahas masalah kepemimpinan politik perempuan. NU secara institusi dapat menerima kepemimpinan politik perempuan. landasan berpikir institusional yang digunakan oleh NU dalam menerima pemimpin politik perempuan adalah; penggunaan legitimasi agama untuk menolak pemimpin politik perempuan bertentangan dengan semangat kesetaraan jender dan keadilan politik. Penafsiran keagamaan yang melahirkan sikap bias jender seharusnya ditafsirkan ulang yang disesuaikan dengan realitas sosial. Model kepemimpinan dalam masyarakat modern adalah kepemimpinan yang terlembaga.²⁶ Tapi, secara individual anggota NU, masih ada juga yang berpendapat bahwa pemimpin perempuan tidak dibenarkan dalam Islam. Alasannya dikarenakan kepemimpinan politik adalah hak mutlak laki-laki. Dalam Islam, menurut mereka, tidak boleh memberikan wilayah (kekuasaan) kepada perempuan. Perempuan diperbolehkan berperan aktif dalam politik, namun bukan untuk jabatan sebagai kepala negara dan pemerintahan.²⁷

Bagi penulis, inilah salah satu keunikan organisasi yang didirikan oleh KH. Hasyim Asy'ari. Walaupun ada keputusan bersama, baik itu di level Musyawarah Nasional ataupun Muktamar, di kalangan tertentu di NU pasti selalu ada perbedaan yang tidak bisa diseragamkan. Kita juga bisa mengambil contoh bagaimana pengurus NU memaknai *kebittah* NU dari politik praktis. Bagi sebagian kalangan kata *kebittah* bermakna keluar dari politik. Namun, bagi sebagian yang lain, NU boleh berpolitik, tapi tidak boleh menjadi bagian partai politik tertentu. Begitu juga tentang kepemimpinan perempuan, bagi kalangan NU yang progresif dan terdidik di pendidikan modern, mereka menganggap bahwa kesetaraan Gender adalah keniscayaan. Namun, berbeda bagi para kiai dan santri *salaf* (tradisional). Mereka akan beranggapan bahwa

²⁶ Ibid,

²⁷ Ibid,

pemimpin perempuan tidak diperbolehkan sesuai dengan ajaran *nash* (teks) al Qur'an.

Kondisi berbeda ada di organisasi Muhammadiyah. Karakteristik organisasi ini adalah kelompok modernis. Mayoritas anggota Muhammadiyah dididik di lembaga pendidikan formal. Organisasi ini juga dikenal sebagai organisasi yang sangat rasional. Maka dengan demikian, cara pandang organisasi ini tentang kepemimpinan perempuan adalah boleh tanpa ada batasan-batasan space-publik tertentu. Keputusan ini diputuskan oleh Majelis Tarjih yang terhimpun dalam satu kitab '*Adabul Mar'ah fiil Islam*'. Risalah ini dihasilkan dalam Muktamar Tarjih ke 18 yang dilangsungkan di Garut.²⁸

Hasil diskusi panjang di Muktamar Tarjih ke 18 tersebut juga diwujudkan dalam bentuk Fatwa Majelis Tarjih yang dihimpun dalam buku Tanya Jawab Agama Jilid IV. Fatwa ini sejatinya disajikan untuk menjawab keraguan seorang warga Muhammadiyah tentang pemahaman terhadap hadis riwayat Abu Bakrah yang telah diutarakan di depan. Menjawab pertanyaan tersebut Majelis Tarjih menyatakan bahwa ada tiga nash yang biasa digunakan menjadi argumentasi larangan perempuan menjadi pemimpin, yaitu: *Pertama*: "Kaum laki-laki adalah pemimpin bagi perempuan, karena Allah telah menganugerahkan kelebihan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan) dan karena mereka (laki-laki) memberikan nafkah dari hartanya...". *Kedua*: "Tidak beruntung satu kaum yang menyerahkan urusan mereka kepada perempuan." *Ketiga*: "Tibalah saatnya kehancuran kaum laki-laki jika ia tunduk kepada perempuan."²⁹

²⁸Wawan Gunawan Abdul Wahid "membaca kepemimpinan perempuan dalam RUU Kesetaraan dan keadilan gender Dengan perspektif muhammadiyah" dalam Jurnal Musāwa, Vol. 11, No. 2, Juli 2012

²⁹ Tim Majelis Tarjih. Tanya Jawab Agama. (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 1998.)

Ketiga nash tersebut menurut Majelis Tarjih tidak dapat dijadikan dalil untuk menolak kepemimpinan perempuan. Alasan yang dikemukakan oleh Majelis Tarjih adalah nash pertama berisikan informasi yang membicarakan hubungan privat laki-laki dan perempuan di lingkungan rumah tangga. Sesuai konteks historis atau sebab nuzul-nya, ayat ini turun atas kasus pembangkangan atau nushuz yang dilakukan oleh istri Sa'ad ibn Ar-Rabbi yang karenanya ditampar oleh Sa'ad. Karena itulah ia melaporkan kepada Rasulullah SAW supaya beliau memberikan hukuman qishash. Saat itu, Nabi tidak melakukan qishash karena sesuai semangat zamannya, apa yang dilakukan Sa'ad masih dalam kapasitasnya sebagai pemimpin rumah tangga.

Dengan demikian, nash ini tidak dapat digunakan sebagai dalil untuk persoalan kepemimpinan perempuan secara umum. Sedangkan nash kedua, menurut Majelis Tarjih harus dibaca dalam konteks semangat zamannya bukan dalam arti harfiahnya. Melalui penelusuran sejarah yang mengitari latar belakang hadis dimaksud diketahui bahwa ia disabdakan Nabi SAW di tengah suasana yang belum berpihak kepada perempuan. Yaitu suatu suasana yang dicirikan dengan masih adanya tradisi penguburan bayi perempuan hidup-hidup, perempuan masih diposisikan di ranah domestik dan lain-lain, dan karenanya Rasulullah SAW secara gradual berupaya mengangkat derajat perempuan. Sedangkan nash ketiga sama sekali tidak dapat digunakan sebagai dalil karena hadis tersebut adalah hadis dhaif, dikarenakan dalam sanadnya ada rawi bernama Bakr ibn Abdil 'Aziz yang didhaifkan oleh para ahli hadis. Saat ini dimana perempuan sudah mengenyam dunia pendidikan dan memahami persoalan-persoalan kemasyarakatan yang karenanya bisa menggenggam wilayah yang selama ini dimasuki dunia laki-laki, maka tidak ada alasan untuk menolak perempuan tampil sebagai pemimpin di tengah masyarakat, karena hakekatnya itu

merupakan bagian dari amal sholeh yang terbuka untuk laki-laki dan perempuan sebagaimana yang diajarkan Al-Qur'an.

Satu lagi lembaga atau otoritas keberagamaan yang memiliki pengaruh terhadap perilaku umat Islam di Indonesia. Yakni Majelis Ulama' Indonesia (MUI). Secara institusional, MUI adalah organisasi yang beranggotakan sekumpulan cendekiawan Islam, Ulama', Kiai, dan tokoh-tokoh Islam lainnya. Organisasi ini didirikan untuk menjembatani *gap* perbedaan yang terjadi di dalam masyarakat tentang hukum Islam. Tapi, ketika membicarakan MUI, gambaran pertama yang akan timbul adalah 'Lembaga Fatwa'. Hal ini dikarenakan MUI cukup sering mengeluarkan fatwa sebagai jawaban terhadap persoalan masyarakat. Hebatnya lagi, fatwa MUI selalu diberitakan melalui media masa. Berbeda dengan organisasi NU dan Muhammadiyah yang hanya diketahui oleh anggota masing-masing.

Oleh karena berasal dari organisasi keberagamaan yang berbeda-beda, dalam banyak kasus di masyarakat, hasil musyawarah yang ada di MUI selalu menimbulkan konflik atau perdebatan baru. Begitu halnya dengan kepemimpinan perempuan. Di saat sebagian ulama' NU di Jawa Timur menfatwa haram memilih pemimpin perempuan, MUI enggan untuk mengeluarkan fatwa. Padahal, kala itu, sebagai bagian dari otoritas ajaran umat Islam, fatwa tersebut sangat dibutuhkan masyarakat. Posisi ini, akhirnya, membawa pada kesimpulan-kesimpulan persepsi anggota MUI. Din Syamsudin, sekretaris MUI, menyebut bahwa kepemimpinan perempuan dalam Islam itu diperbolehkan dan sah. Sebagaimana diketahui Din Syamsudin adalah Pengurus Pusat Muhammadiyah. Dan, pendapatnya berkesesuaian dengan pandang Muhammadiyah.³⁰ Di sisi lain, Kiai di MUI yang berlatar belakang NU, menggunakan identitas MUI juga, yang menyebut bahwa

³⁰Liputan detik news; <http://news.detik.com/read/2004/06/07/145503/160786/10/mui-fatwa-haram-presiden-perempuan-tak-perlu-ditanggapi> (diakses pada 3 Juli 2014)

umat Islam bersepakat bahwa pemimpin perempuan itu haram. Hingga pada saat ini, penulis tidak menemukan keputusan MUI tentang kepemimpinan perempuan³¹. Kecuali dalam konteks menjadi Imam Shalat.³²

Dari perbincangan panjang ini, dapat disimpulkan, bahwa setidaknya ada tiga bangunan pandangan baik itu *naqli* atau *'aqli*, tentang kepemimpinan perempuan. *Pertama*, secara tekstual, kepemimpinan perempuan ada pada posisi yang *debateable*. Artinya, ada banyak ragam interpretasi terkait dengan kepemimpinan perempuan dari sisi *nash* (tekstualitas al-Qur'an atau hadits). *Kedua*, kelompok tradisional, seperti Nahdlatul Ulama', memiliki dua pandangan secara institusional atau individu ulama'. Secara institusi NU jelas memperbolehkan kepemimpinan perempuan. Sedangkan dari sisi individu kiai, di kalangan NU masih terpecah menjadi dua kelompok. Fenomena ini juga terjadi di MUI, yang merupakan organisasi bersama organisasi keislaman. *Ketiga*, Muhammadiyah adalah organisasi Islam yang secara mutlak memperbolehkan kepemimpinan perempuan, sesuai dengan Majelis Tarjih mereka.

Phenomenology Of Perception Beyond Women Leadership

Diskursus di atas, seraya membawa angin pesimistis terhadap eksistensi kepemimpinan perempuan. Dari sisi keilmuan, ada banyak celah dan kekurangan baik itu lahir dari psikologi perempuan dan kesadaran diri laki-laki untuk menerima kepemimpinan perempuan. Diakui atau tidak, kajian yang berbasis pada gendered-leadership dapat menghadirkan sikap antagonistic, baik dari seorang laki-laki ataupun perempuan. Jill Blackmore menyebutkan bahwa disaat kepemimpinan perempuan dianggap

³¹ Tulisan Wartawan Tempo Abd. Mannan Lihat <http://jurnalis.wordpress.com/1999/06/29/mega-dalam-sangkar-fatwa/> (diakses pada 3 juli 2014)

³² Liputan Republika Lihat <http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/fatwa/11/06/20/ln3biv-fatwa-mui-hukum-wanita-menjadi-imam-shalat> (diakses pada 3 Juli 2014)

sebagai bagian dari pemberdayaan diri perempuan, dan diskursus ini terus dikuatkan dengan kajian-kajian keilmuan terpisah dari sikap respek laki-laki, maka hal ini akan memberikan dampak kemunduran bagi wacana kepemimpinan perempuan. Pasalnya, ada dua *script* kekuatan yang terus menerus didengarkan secara terpisah (*separated*). Dalam kenyataannya, selalu ada dualitas antara kekuatan laki-laki dan perempuan yang saling mempengaruhi. Narasi-skriptual tersebut biasanya diceritakan melalui autobiografi kepemimpinan baik itu laki-laki ataupun perempuan.

Di pihak lain, masih ada bangunan persepsi scientific yang absolute bahwa seorang perempuan memiliki kelemahan kepemimpinan dari beberapa aspek; 1). Kemampuan untuk mengelola dan mengontrol kekuasaan. 2).Kecenderungan untuk mempekerjakan sesama jenis kelamin (komunalisme). 3). Kurang mampu beradaptasi terhadap perubahan (*changes*) yang ada di dalam organisasi. 4). Masih kuatnya dominasi laki-laki di lingkungan social dan pekerjaan. Pilahan-pilahan kelemahan ini perlu adanya bentuk manajerialisme baru disaat seorang perempuan memimpin sebuah organisasi.

Belum lagi ditambah dengan *notion* (dugaan) bahwa ajaran agama, khususnya Islam seperti yang dijelaskan di atas, mendukung keunggulan laki-laki terhadap perempuan. Nuansa kuat nilai-nilai keberagamaan ini, seringkali, mengalahkan persepsi-persepsi yang dibangun atas nama kepentingan ilmu pengetahuan dan ideologi. Sebagaimana kita ketahui bersama, kesejaraan gender – sebagai bingkai bangunan pewacanaan, dan feminisme sebagai ideologi gerakan perempuan untuk melawan dominasi laki-laki, adalah dua bentuk konstruksi manusia. Dalam narasi keagamaan, selalu dibingkai pada nilai produk *ijtihidi*. Di dalam agama pula, produk kajian manusia tidak akan pernah mengalahkan *sacred-quality* yang dihasilkan oleh Teks atau narasi ajaran keagamaan. Meskipun, pada

akhirnya, kedigdayaan dugaan keberagaman ini seringkali dikalahkan juga oleh realitas objektif di masyarakat.

Dengan demikian, salah satu upaya untuk menegaskan pertarungan persepsional antara kekuatan ilmu pengetahuan sebagai bangunan ideologisasi perilaku manusia dan agama sebagai kerangka teologisasi adalah melalui wacana baru kepemimpinan perempuan bertemakan kepemimpinan integrative antara sikap feminisme dan maskulin. Wacana ini ditawarkan oleh Cindy Simon Rosenthal. Tujuan dari kampanye kepemimpinan integrative ini adalah untuk menghilangkan kekuatan dominan antara laki-laki dan perempuan. Persepsi yang perlu dibangun dalam kerangka kepemimpinan integrative ini adalah *mutual-understanding* antara peranan kepemimpinan. Tema khusus (*current theme*) yang dihasilkan yaitu kepemimpinan bukanlah persoalan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan, melainkan *provement of roles* dalam konteks manajemen organisasi.

Jika dikontekskan pada penelitian ini, maka persepsi kepemimpinan perempuan yang perlu dibingkai adalah; *pertama*, kepemimpinan perempuan bukanlah ancaman terhadap dominasi laki-laki. *Kedua*, kepemimpinan perempuan adalah kesamaan diri dihadapan sang pencipta. *Ketiga*, kepemimpinan perempuan akan hadir atas *supporting* laki-laki. *Keempat*, bagi perempuan, kepemimpinan yang dicapainya tidak selalu dihasilkan dari jerih payah individu, melainkan juga orang lain. *Kelima*, kepemimpinan seorang perempuan juga harus bisa mengakomodasi seluruh laki-laki (tidak selalu komunal). *Keenam*, kepemimpinan perempuan harus bisa mentrans-formasikan nilai-nilai positif terhadap dominasi laki-laki.

Melalui persepsi yang saling menghormati terhadap maka kesetaraan dan kesamaan hak akan menjadi suatu keniscayaan. Kata-kata berikut ini akan menjadi *concluding item* penelitian ini. Kata-kata berikut memiliki makna penting dalam pembangunan

persepsi bersama tentang kepemimpinan perempuan. *“Empowerment implies contributing to the shaping of society, rather than being subjected to the powers of others. It goes beyond critical thought and includes a readiness to act with others to bring about the social conditions that one has chosen through a process of collaborative, critical inquiry. Action requires courage, but it also requires a possession of knowledge and skills necessary to change the situation—a classroom, school, or any other area of human activity.”* Kata kunci kutipan ini ada pada pemberdayaan satu sama lain, bukan dominasi satu sama lain. Inilah ciri penting dari integrative leadership dalam persepsi kepemimpinan perempuan.

Kesimpulan

Dari gambaran awal hingga bagaimana membangun persepsi tentang kepemimpinan perempuan, ada satu kesimpulan penting yang bisa dipetik dalam penelitian ini. Yakni, sehebat apapun hasil kajian keilmuan dan betapapun nilai agama diajarkan oleh pemegang otoritas keberagamaan. Konstruksi suatu persepsi akan selalu hadir dari reduksi diri sendiri terhadap realitas objektif dan empiris. Oleh karenanya, kepemimpinan perempuan adalah realitas nyata dan keberhasilannya tidak lepas dari peranan laki-laki. Hal terpenting adalah meyakini dan memulai membangun persepsi baru tentang kepemimpinan perempuan.

Daftar Pustaka

- Abd. Mannan Lihat <http://jurnalis.wordpress.com/1999/06/29/mega-dalam-sangkar-fatwa/> (diakses pada 3 juli 2014)
- Abd. Wari *“Analisis Keputusan-Keputusan NU Tentang Kepemimpinan Perempuan dan Implementasinya di Lingkungan NU”* diakses melalui <http://lontar.ui.ac.id/opac/ui/detail.jsp?id=20332619&lokasi=lokal> pada 03 Juli 2014

- Abdul Mu'in Salim, *Gender dalam Islam* Makasar; Fak. Syari'ah UIN Alawudin, 1994
- Ali Musthofa Ya'kub, *Imam Perempuan* Jakarta; Pustaka Firdaus, 2006
- Cecilia Raymond (ed) *Women and Leadership International Leadership*, New York; State University of New York Press, 2002
- Detik news;
news.detik.com/read/2004/06/07/145503/160786/10/mui-fatwa-haram-presiden-perempuan-tak-perlu-ditanggapi
(diakses pada 3 Juli 2014)
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*
- Fiona Gell, *Women's Leadership and Participation Case studies on learning for action* London; Routledge, 2005
- Fletcher, Joyce K. "The Paradox of Post Heroic Leadership: An Essay on Gender, Power and Transformational Change." *Leadership Quarterly* 2004
- Gurniawan K Pasya, "Peranan Wanita dalam Kepemimpinan dan Politik" dalam *Jurnal Wanita* Universitas Pendidikan Indonesia, ([diakses melalui www.google.scholar.com](http://www.google.scholar.com) pada 23 Mei 2014)
- Johanessen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. *Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men*. *Psychological Bulletin*, 2003
- Jones & Barlett Learning, *Educational Leadership* London; Oxford Press, 2009
- Katherine C. Wieseman · Molly H. Weinburgh (Ed) *Women's Experiences in Leadership in K-16 Science Education Communities, Becoming and Being* (New York Springer, 2009) 35

- Linda Coughlin, *et al*, *Enlighted Power; How Women Are Transforming The Practice of Leadership* San Fransisco; Josy Bass, 2005
- Makalah Ibtibsyarah “Hak Politik Perempuan dalam Perspektif Islam; Kajian Tafsir Maudhu’I” dipublikasikan oleh Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. (diakses melalui www.dipertais.net)
- Nani Suwondo, *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat* Jakarta; PT Gramedia, 1991
- Nina Zulida Situmorang “Gaya Kepemimpinan Perempuan” dalam Proceeding PESAT Universitas Gunadarma Vol Oktober 2011. 131
- Ponty, Merleau Maurice *Phenomenology of Perception*. Taylor and Francis e-library.2005
- Republika.com www.republika.co.id/berita/dunia-islam/fatwa/11/06/20/ (diakses pada 3 Juli 2014)
- Scurzer Firozza, *Critical Feminist Studies in Religion* Florida; SAGE Publication, 2013
- Shifra Bronznick *21st Century Women’s Leadership* (diakses melalui www.wanger.nyu.edu/leadership pada 3 juli 2014).
- Tim Majelis Tarjih. *Tanya Jawab Agama*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 1998
- Tony Bush *Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice* Johabbesburg: MGSLG Press, 2006
- Wawan Gunawan Abdul Wahid “membaca kepemimpinan perempuan dalam RUU Kesetaraan dan keadilan gender Dengan perspektif muhammadiyah” dalam Jurnal Musāwa, Vol. 11, No. 2, Juli 2012

