



Kepemimpinan Perempuan Muhammadiyah: Inspirasi dari Lembaga ‘Aisyiyah dan Naisiyatul ‘Aisyiyah

Rihan Muhamad Ihsan

Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Purwokerto,
rihanmuhammad666@gmail.com

Abstrak

Seiring berkembangnya zaman, ajaran agama Islam telah mendorong banyak perubahan dalam lingkungan Masyarakat, termasuk dikalangan Masyarakat Indonesia. Salah satu perubahan yang signifikan adalah dalam Pendidikan dan dakwah terutama dalam organisasi otonom bagi Wanita dalam organisasi islam Indonesia yaitu Muhammadiyah. Aisyiyah membentuk sekolah sekolah Perempuan, taman kanak kanak menjadi bagian dari misi dakwah dan membentuk generasi Muslimah yang mandiri dan berdaya. Aisyiyah dan naisiyatul aisyiyah keduanya menjadi wadah strategis yang membentuk, membina, dan menguatkan kepemimpinan Perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan wawancara tokoh, penelitian ini menunjukkan bahwa Perempuan Muhammadiyah mampu menjadi pemimpin yang transformatif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai keislaman progresif. Tokoh tokoh Perempuan aisyiyah dan naisiyatul aisyiyah memberikan inspirasi dalam membangun kepemimpinan berbasis nilai, pelayanan Masyarakat, dan kesetaraan gender dalam rangka islam berkemajuan.

Kata-kata kunci : *Kepemimpinan Perempuan, Aisyiyah, Naisiyatul Aisyiyah, Muhammadiyah.*

Abstract

Along with the development of the era, Islamic teachings have driven many changes in the community environment, including among Indonesian society. One of the significant changes is in education and preaching, especially in autonomous organizations for women in Indonesian Islamic organizations, namely Muhammadiyah. Aisyiyah formed women's schools, kindergartens became part of the mission of preaching and forming a generation of independent and empowered Muslim women. Aisyiyah and Naisiyatul Aisyiyah both became strategic forums that formed, fostered, and strengthened women's leadership in various aspects of life. With a qualitative approach through literature studies and interviews with figures, this study shows that Muhammadiyah women are able to become transformative, collaborative leaders, and oriented towards progressive Islamic values. Aisyiyah and Naisiyatul Aisyiyah women's figures provide inspiration in building leadership based on values, community service, and gender equality in the context of progressive Islam.

Keywords: women's leadership, Aisyiyah, Naisiyatul Aisyiyah, Muhammadiyah.

Pendahuluan

Gerakan pemberdayaan perempuan yang telah banyak dilakukan oleh ‘Aisyiyah seyogyanya tidak dilakukan secara seporadis, tanpa melihat keterkaitan dengan program yang ada lainnya. Pergerakan ‘Aisyiyah dan Naisiyatul Aisyiyah haruslah terintegrasi dan komprehensif, dengan mengembangkan orientasi gerakannya bukan sekadar menciptakan kader-kader perempuan yang shalihah secara ritual (fiqhiyyah), namun tidak bisa menganalisa ketertinggalan perempuan ataupun hegemoni tradisi dan tafsir agama yang tekstual (skripturalis) sehingga mengungkung cara berpikir dan bertindak sebagian besar perempuan Islam. ‘Aisyiyah perlu melakukan reorientasi organisasi yang selanjutnya diikuti dengan penguatan dan optimalisasi praksis sosial, dengan dilandasi teologi al Ma’un, sebagai inspirasi

dasar gerakan Muhammadiyah dan 'Aisyiyah. Reorientasi ini harus diikuti dengan menciptakan kader-kader yang mampu menciptakan perempuan-perempuan yang shalihah sebagai ulama perempuan yang memahami Al-Qur'an yang mampu mensinergikannya dengan kondisi kekinian. (Handayani, Rosmilawati, and Mambang 2019)

Menurut Nurul Huda (2018), 'Aisyiyah tidak hanya menjadi organisasi perempuan, tetapi juga merupakan institusi yang melahirkan pemimpin-pemimpin perempuan visioner yang memainkan peran strategis di masyarakat. Tokoh seperti Siti Baroroh Baried, Misriyah Amna, hingga contemporary leaders seperti Siti Noordjannah Djohantini menunjukkan bagaimana perempuan dalam Muhammadiyah mampu mengambil peran publik yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh pandangan Ahmad Najib Burhani (2016) yang menyatakan bahwa dalam Muhammadiyah, kepemimpinan perempuan bukanlah bentuk kompromi terhadap nilai-nilai patriarkis, melainkan manifestasi dari prinsip egalitarianisme Islam yang diperjuangkan oleh organisasi ini sejak awal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research), yang dilakukan melalui pengumpulan, telaah kritis, dan analisis sistematis terhadap berbagai sumber literatur, termasuk buku-buku akademik, artikel jurnal ilmiah, laporan resmi organisasi, dokumen kebijakan, serta data terkini yang relevan, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai model wakaf produktif yang dikembangkan oleh Muhammadiyah sebagai bagian dari kontribusinya dalam mendukung agenda pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam kerangka SDG 9 yang menekankan pentingnya pembangunan infrastruktur, industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, serta inovasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan (DawamdanTa'arifin,2004:66-67) Jadi pengertian kepemimpinan diatas menggambarkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.Kepemimpinan bisa berupa sifat,perilaku pribadi,pengaruh terhadap orang lain,pola-pola interaksi,hubungan kerjasama antar peran, Kedudukan dari sebuah posisi administratif dan pandangan orang lain mengenai keabsahan pengaruh. (Wahjosumidjo,2003:17) Kepemimpinan juga bisa dianggap sebagai tindakan yang memengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok dengan segala relevansinya, sehingga tujuan kelompok itu dapat tercapai, yang merupakan tujuan yang telah disetujui bersama.

Pada kesempatan yang berbeda, kadasman (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

- a) Kepemimpinan Diri Sendiri (Self Leadership),
- b) Kepemimpinan Tim (Team Leadership), dan
- c) Kepemimpinan Organisasi (Organizational Leadership). Kepemimpinan Diri Sendiri merujuk pada kemampuan untuk memimpin diri sendiri agar tidak gagal dalam menjalani kehidupan.

Kepemimpinan Tim diartikan sebagai tindakan memimpin orang lain. Seorang pemimpin dalam konteks ini disebut sebagai pemimpin tim (team leader) yang menyadari tanggung jawab kepemimpinannya, memahami kondisi anggotanya, bersedia menyesuaikan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang diembannya, serta memiliki komitmen untuk membantu setiap anggotanya untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai prestasi yang optimal. Sementara itu, Kepemimpinan Organisasi dilihat dari perspektif sebuah organisasi yang dipimpin oleh pemimpin organisasi (organizational leader) yang mampu memahami arus bisnis perusahaan yang dipimpinnya, menjalin visi dan misi untuk pengembangan usaha, serta bersedia beradaptasi dengan tuntutan dan tanggung jawab sosial, di samping memiliki komitmen tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai sumber kebaikan bagi komunitas, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

2. Peran Perempuan

Kontribusi Perempuan Sebenarnya, kemampuan yang dimiliki perempuan sebagai individu beragama, sosial, dan budaya sejatinya mirip dengan laki-laki. Hasil studi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti mengenai potensi dasar antara laki-laki dan perempuan (Habibah, 2015:). Namun, dalam hal cara dan gaya kepemimpinan, setiap orang pasti memiliki perbedaan, baik itu laki-laki maupun perempuan.

Ada dua perbedaan signifikan dalam kehidupan sosial antara pria dan wanita, di mana pria lebih sering berinteraksi dengan masyarakat luar, sementara wanita lebih dekat dengan kehidupan rumah tangga. Hubungan antara keduanya pun bersifat tidak langsung. Pemahaman yang diterapkan pada aspek biologis wanita dapat menyebabkan dampak negatif.

Adapun yang menyebabkan perempuan kurang berpartisipasi dalam arena politik, yaitu:

- a) Secara kultural dan diperkuat oleh interpretasi agama perempuan berada diposisi subordinat terhadap laki-laki, masih dianggap sebagai makhluk yang berada dibawah kepemimpinan laki-laki, sehingga dalam pengambilan keputusan, berkaitan dengan kehidupan sosial, politik ekonomi maupun kehidupan pribadi itu sendiri umumnya perempuan tidak memiliki hak suara apalagi hak untuk mengambil dan menjalankan keputusan
- b) Akses perempuan terhadap ekonomi dan informasi sangat kecil.
- c) Sejak dihancurkannya gerakan perempuan dimasa ordebaru, kemudian segera disusul dengan doktrin pencitraan perempuan yang dipaksakan.
- d) Rasa percaya diri yang kurang.

3. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah merupakan ilmu sekaligus seni. Sebagai ilmu yang dipraktikkan, faktor siapa yang menjalankan kepemimpinan menjadi penting dalam hal kompetensi keilmuan. Sebagai seni, meskipun kepemimpinan tipe yang berbeda-beda, namun kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Dari sudut pandang ilmu, pria dan wanita memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Dari sudut pandang seni, kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan cara pria dan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor characteristic, karena secara konstruksi pria dan wanita memiliki perbedaan perbedaan (Lensufiie, 2010).

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya atau pola kepemimpinan yang sama untuk memimpin bawahan atau anggotanya. Namun harus disesuaikan dengan karakter atau sifat kemampuan dalam tugas setiap anggotanya. Pemimpin yang efektif dan cakap dalam menerapkan gaya atau pola tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang telah dipimpinya, bisa mengerti kekuatan dan kelemahan anggotanya (Siagian, 1994).

Pemaknaan Perempuan

Dalam konsep “Sang Diri” dan “Sang Liyan”, perempuan selalu saja ditempatkan pada posisi kedua (Beauvoir, 2016b). Berdasarkan pemikiran tersebut sesuai dengan pemaknaan diri tentang perempuan oleh mahasiswa, bahwa mereka seringkali di posisikan sebagai “Sang Liyan”, adanya esensi yang diterapkan seperti ungkapan salah satu informan yaitu : “Perempuan hanya biasa dipimpin karena perempuan lebih memiliki sifat perasa dari pada laki-laki yg berfikir logika, kalo di himadiksio sudah menjunjung tinggi keberanian dan kepercayaan kepada perempuan namun masih ada patriarki salah satunya pada kabinet saya ketum nya laki laki dan wakil perempuan ”. Dari pernyataan tersebut himadiksio sudah menjunjung tinggi keberanian dan kepercayaan kepada perempuan. Namun, terdapat pemikiran mengenai esensi seorang perempuan yaitu seseorang yang perasa lebih kepada secara emosional sedangkan laki-laki yaitu logis, esensi yang diterapkan kepada perempuan tersebut membuat stigma perempuan tidak bisa untuk memimpin, sebenarnya pemahaman pada esensi tersebut yang kemudian menjadikan perempuan diposisikan sebagai objek tidak dilahirkan, melainkan di produksi oleh masyarakat. Hal tersebut karena adanya pelabelan diri terhadap perempuan, sesuai dengan pernyataan Beauvoir (dalam Azzahra, 2022) terdapat timpangnya relasi antara perempuan dengan laki-laki, perempuan dilabeli dirinya sebagai objek dan dijadikan sebagai “Sang Liyan”, sedangkan laki sebagai “Sang Diri”.

Peran dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan

Pemaknaan diri tentang perempuan, tentu menjadikan banyak tantangan dan peran yang harus dilakukan oleh perempuan saat menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Dengan stereotip-stereotip yang sudah ada tentang perempuan menjadikan salah satu hal yang tidak mudah bagi mahasiswa dalam memimpin. Baik laki-laki maupun perempuan akan menghadapi tantangan saat memimpin. Respons terhadap tantangan tersebut bergantung pada bagaimana setiap individu menanggapinya. Beauvoir menyadari bahwa bagi perempuan, keluar dari kondisi yang menyakitkan tidaklah mudah karena stereotip perempuan telah sangat kuat dalam masyarakat. Namun, untuk tidak dianggap sebagai "makhluk kelas dua," perempuan perlu menggunakan strategi yang tepat seorang pemimpin perempuan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang penting dalam struktur kepemimpinan.

Berdasarkan data empiris, peran yang dilakukan saat memimpin organisasi himadiksio yaitu mencakup beberapa aspek kunci. Pertama-tama, saat memimpin himadiksio tersebut bertanggung jawab untuk memberikan perhatian penuh kepada anggota himadiksio dengan mendampingi anggota dari tahap awal hingga akhir dalam setiap kegiatan atau program kerja himadiksio, dengan memberikan bimbingan, dukungan, dan pengawasan langsung terhadap progres anggota. Selain itu juga, sebagai pemimpin bertugas dalam membagi tugas dan peran di antara anggota, memastikan distribusi tugas yang adil dan efisien, menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi aktif dari semua anggota, baik perempuan maupun laki-laki, dengan memberikan ruang dari ide-ide dan pendapat mereka. Wujud Eksistensi Diri Dalam

Kepemimpinan Superioritas yang dimiliki laki-laki bukan sesuatu hal yang menjadi penghambat dalam mengembangkan kemampuannya bagi perempuan. Menurut Beauvoir dalam pandangan eksistensialisnya, menganggap manusia sebagai entitas yang tinggi. Keberadaan seseorang sangat dipengaruhi oleh dirinya sendiri, termasuk eksistensi seorang perempuan (Beauvoir, 2016).

Hal tersebut dibuktikan oleh 3 pemimpin perempuan himadiksio, dengan terpilihnya sebagai pemimpin mereka menunjukkan bahwa perempuan juga bisa melakukan peran-peran yang selama ini dipandang hanya laki-laki yang bisa memimpin, mereka menunjukkan bahwa perempuan juga memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai budaya yang sudah melekat dalam konstruksi sosial yang diberikan kepada perempuan, tampaknya membawa pengaruh terhadap kepemimpinan mahasiswi dalam organisasi. Tiga pemimpin Perempuan dalam organisasi himadiksio ini, mereka untuk melakukan transformasi sosial yaitu dengan menduduki posisi strategis dalam sebuah organisasi, jalan awal perempuan menunjukkan eksistensinya yaitu saat musma (musyawarah mahasiswa) dengan menjadi kandidat pada saat pemilihan ketua umum (Destianti and Afrizal 2024)

Dari tahun 1950, gerakan perempuan melakukan konsolidasi luar biasa dalam mendefinisikan “kepemimpinan perempuan” dalam sistem kenegaraan. Darinya perempuan masih ragu-ragu dalam mengambil peran dan dalam pengambilan keputusan. Dan sistem budaya kepemimpinan patriarki juga masih mendominasi. Pada era Orde Baru, Suharto mengembalikan perempuan kembali pada perannya sebagai “ibu” dan sebagai penjaga rumah. Secara massif Suharto mendirikan Dharma Wanita yang secara eksplisit menyembunyikan peran kepemimpinan perempuan bagi negara karena sifatnya yang masih sangat subordinatif pada Patriarki. Akan tetapi, momentum kenaikan umur pernikahan bagi anak perempuan, perceraian yang dapat diajukan perempuan, dipersulitnya poligami, akses pendidikan dan kesehatan mengalami perbaikan sejak 1974 (ibid), meskipun secara politik mengalami “depolitisasi” besar-besaran dengan difitnahnya Gerwani sebagai kelompok wanita pencundang negara (lihat kajian Saskia Wieringa).

Tantangan utama dalam kepemimpinan perempuan, adalah kuatnya sistem kepemimpinan patriarki pada level elit nasional dan kuatnya politik Islam yang juga bersifat patriarki. Keduanya kawin-mawin dan menghambat pertumbuhan politik perempuan yang mampu melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Susan berpandangan bahwa para pemimpin baik yang sekuler nasionalis maupun yang Islam, sama-sama memiliki harga diri yang cukup tinggi untuk membatasi ruang gerak politik perempuan dengan dalih “kodrat”. Susan melanjutkan pada halaman berikutnya, bahwa, hambatan terbesar pemberdayaan kepemimpinan perempuan adalah dua hal. Pertama: perempuan bekerja terlalu banyak, terlalu payah, istilahnya “overworked”. Kedua perempuan dibayar dengan terlalu murah oleh sistem ekonomi. Keduanya menghambat lahirnya pemimpin-pemimpin perempuan. Bukannya perempuan tidak berdaya atau perlu diberdayakan, tetapi bahwasanya perempuan bekerja terlalu banyak, dan sayangnya, semua pekerjaannya tidak diakui oleh negara sebagai “strategis”.

Peluang Kepemimpinan Perempuan

Peluang kepemimpinan perempuan terjadi ketika ada perubahan paradigma dari Kementerian Peranan Wanita menjadi Kementerian Pemberdayaan Perempuan. Menurut Susan

Blackburn, perempuan memiliki upaya mandiri untuk dapat berdaya asalkan jalan dan peluang, yaitu langkah afirmatif, dibentangkan kepadanya. Jika tidak, akses untuk menjadi pemimpin bagi perempuan hanyalah isapan jempol belaka. Perubahan iklim rapat-rapat eksekutif yang melembur sampai malam merupakan salah satu ciri dari kepemimpinan laki-laki yang tidak mendapatkan tugas mengurus “rumah”, sebagai peran praktis yang selama ini diemban oleh perempuan. Pola-pola kerja sistem politik dan ekonomi perlu disesuaikan dengan mengakomodir peran-peran “praktis” rumah sebagai hal yang pula “strategis”.

Peran dan Arti Wanita Dalam Kepemimpinan Sebagai Pengambil Keputusan dan Sebagai Solusi Krisis Kepemimpinan di Indonesia

Kepemimpinan adalah suatu sikap mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dengan visi dan misi yang kuat. Jika berbicara tentang kepemimpinan pasti dipikirkan masyarakat umumnya identik dengan kaum adam atau pria padahal jika kita menelaah perempuan juga mempunyai jiwa kepemimpinan, yang tidak jauh berbeda keahliannya dalam memberi arahan, dalam berorasi maupun beretorika atau bahkan memberi gagasan. Pada dasarnya semua orang dapat menjadi pemimpin (leadership), Wanita tidak semuanya lemah ia ibarat sebuah bangunan yang kokoh dan merupakan fondasi yang berstruktur kuat. Hal ini dapat dilihat dari perannya pada kehidupan bermasyarakat, dalam konsumen pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunannya saja, sungguh menyedihkan apabila kita melihat dari sudut pandang yang berlainan bahkan sudah banyak kenyataannya peran seorang perempuan tradisional dianggap sebagai “cadangan” contohnya umur belia sudah diharuskan menikah tanpa mengenyam pendidikan wajib, umumnya masyarakat yang masih paguyuban (pedesaan). Namun semakin berkembangnya zaman yang diawali dengan sosok seorang perempuan yang berjuang khususnya dalam pergerakan emansipasi wanita yaitu R.A Kartini dampaknya sekarang telah banyak dirasakan. Keberadaan wanita kini mulai dihargai dan disetarakan walaupun masih banyak pro dan kontranya. Contoh wanita yang berhasil membuktikan perempuan dapat menjadi salah satu pemimpin dalam sejarah Indonesia yaitu Megawati Soekarno Putri, ini merupakan bukti nyata wanita dapat menjadi seorang pemimpin yaitu sebagai Kepala Negara. (Sahban 2016)

Kompetensi Komunikasi Kepemimpinan Organisasi Wanita

Kepemimpinan adalah dinamika aktivitas dalam organisasi yang diwarnai oleh proses saling mempengaruhi dalam menentukan tujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Persepsi anggota organisasi dibentuk atas hasil interpretasi yang saling mempengaruhi dalam melaksanakan tugas organisasi yaitu pengorganisasian dalam mencapai sasaran yang telah disepakati, memelihara hubungan kerjasama, menyatukan kerja individu dan kelompok, dan memperoleh dukungan dari lingkungan internal, bahkan eksternal kelompok atau organisasi (Rival & Mulyadi, 2010 : 2). Sebuah kepemimpinan memiliki fungsi-fungsi diantaranya adalah instruksi yang bersifat satu arah dan dua arah, bersifat partisipatif yang berusaha mengaktifkan anggota dalam pengambilan keputusan, adanya pendelegasian kepada anggota, dan adanya pengendalian aktivitas anggota dalam mencapai tujuan bersama (Rival & Mulyadi, 2010 : 34-35)

Al-Qur'an dan Pemimpin Perempuan

Sejak 15 abad yang silam, al-Qur'an telah menghapuskan berbagai macam diskriminasi antara laki-laki dan perempuan, al-Qur'an memberikan hak-hak kepada kaum perempuan

sebagaimana hak-hak yang diberikan kepada kaum laki-laki. Di antaranya dalam masalah kepemimpinan, al-Qur'an memberikan hak kepada kaum perempuan untuk menjadi pemimpin, sebagaimana hak yang diberikan kepada laki-laki. Faktor yang dijadikan pertimbangan dalam hal ini hanyalah kemampuannya dan terpenuhinya criteria untuk menjadi pemimpin. Jadi, kepemimpinan itu bukan monopoli kaum laki-laki, tetapi juga bisa diduduki dan dijabat oleh kaum perempuan, bahkan bila perempuan itu mampu dan memenuhi criteria yang ditentukan, maka ia boleh menjadi hakim dan top leader (perdana menteri atau kepala Negara). Masalah ini disebutkan dalam Surah At-Taubah ayat 71.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ
اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya :

“Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong (pemimpin) bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah Swt dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS At-Taubah : 71)”(Yanggo 2016)

Akan tetapi dalam tugasnya tetaplah memperhatikan hukum-hukum atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh al-Qur'an dan as-Sunnah, misalnya tidak terbengkalai urusan rumah tangganya, haruslah ada izin dan ridho suaminya bila ia sudah bersuami, guna menghindari efek negative terhadap diri dan agama. Kemudian hadist mengatakan:

عن أبي بكر رضي الله عنه قال: لقد نفعني الله بكلمة سمعتها من رسول الله صلى الله عليه وسلم أيام الجمل، بعد ما كذت أن ألحق بأصحاب الجمل فأقاتل معهم، قال: لما بلغ رسول الله صلى الله عليه وسلم أن أهل فارس، قد ملكوا عليهم بنت كسرى، قال: «لن يُفْلِح قوم ولّوا أمرهم امرأة»
[صحيح] - [رواه البخاري]

Artinya: Dari Abi Bakrah berkata bahwa Nabi Saw bersabda tentang negeri Persia yang dipimpin oleh putri Kisra, beliau bersabda: ,Tidak beruntung suatu kaum yang urusannya diserahkan kepada wanita'(HR. Bukhari)(Fatimah 2015)

Simpulan

Penelitian ini membahas pentingnya integrasi dan reorientasi gerakan pemberdayaan perempuan dalam organisasi 'Aisyiyah dan Naisiyatul Aisyiyah, tidak hanya fokus pada pembentukan kader perempuan yang shalihah secara ritual, tetapi juga mampu menganalisis ketertinggalan perempuan akibat hegemoni tradisi dan tafsir agama yang tekstual. Reorientasi ini perlu didasarkan pada teologi al-Ma'un dan menciptakan kader yang mampu menjadi ulama perempuan yang memahami Al-Qur'an secara kontekstual. Selain itu, artikel menegaskan peran strategis perempuan dalam Muhammadiyah, seperti tokoh-tokoh Siti Baroroh Baried dan Siti Noordjannah Djohantini, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam Muhammadiyah adalah wujud egalitarianisme Islam, bukan kompromi terhadap patriarki.

Kepemimpinan perempuan menghadapi tantangan seperti stereotip budaya patriarki, kurangnya akses ekonomi dan informasi, serta rendahnya kepercayaan diri. Namun, perempuan memiliki peluang untuk memimpin jika ada perubahan paradigma dan afirmasi kebijakan yang mendukung. Al-Qur'an sendiri mendukung kesetaraan gender dalam

kepemimpinan, seperti dalam QS. At-Taubah: 71, meskipun tetap mempertimbangkan tanggung jawab domestik. Artikel ini juga menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan yang adaptif dan inklusif, serta peran perempuan dalam pengambilan keputusan, seperti contoh Megawati Soekarnoputri sebagai pemimpin negara. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan bukan hanya mungkin, tetapi juga diperlukan untuk menciptakan keseimbangan sosial dan pembangunan berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- Destianti, Kavita, and Stevany Afrizal. 2024. "Eksistensi Kepemimpinan Perempuan Di Organisasi Kampus." *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 7(1): 98–106.
- Fatimah, Siti. 2015. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Al-Qur'an." *AL HIKMAH Jurnal Studi Keislaman* 5(1): 90–102.
- Fitriani, Annisa. 2015. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11(2): 1–22.
- Handayani, Indah Tri, Srie Rosmilawati, and Mambang Mambang. 2019. "Peran Perempuan Muhammadiyah Dalam Kepemimpinan Dan Politik Di Kalimantan Tengah: Muhammadiyah Women's Role in Leadership and Politics in Central Kalimantan." *Pencerah Publik* 6(2): 32–42.
- Sahban, Hernita. 2016. "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Bongaya* 1(1): 56–71.
- Yanggo, Huzaemah Tahido. 2016. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam." *MISYKAT: Jurnal Ilmu-ilmu Al-Quran Hadits Syari'ah dan Tarbiyah* 1(1): 1–18.
- Jubaedah, E. (2009). Analisis hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 6(4), 04. <https://doi.org/10.31113/jia.v6i4.360>