

## BAB II

### TINJAUAN UMUM KEPEMIMPINAN, PEREMPUAN, KEPEMIMPINAN PEREMPUAN, DAN KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI (KBIH)

#### A. Kepemimpinan

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin (*direct*), membimbing (*guides*), memengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Dari pengertian umum tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain menjadi bergerak ke arah tujuan-tujuan tertentu (Kayo, 2005: 7).

Kepemimpinan juga dijelaskan Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ  
فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ  
قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami*

*Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30) (Kementrian Urusan Agama Islam, Wakaf, Da'wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, 1990: 13).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa kekhalifahan manusia di bumi adalah sebagai khalifah atau wakil Allah SWT di bumi ini, untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya dan memakmurkan bumi serta memanfaatkan segala apa yang ada padanya (Rivai, 2009: 27).

Menurut Dubin sebagaimana telah dikutip oleh Fieldler dan Martin M. Chemers dalam bukunya "*Leadership and Effective Management by Scott, Foresman and Company*" adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. Sedangkan Stogdill memberikan pengertian tentang kepemimpinan, adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Permadi, 1996: 10).

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Adz-Dzakiey, 2009: 189)

Sedangkan Ralph M. Stogdill lebih rinci dalam memeberi arti kepemimpinan, yang dapat dilihat dari beberapa sudut pandang:

- a) Kepemimpinan sebagai titik pusat proses kelompok,
- b) Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh,
- c) Kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan kesesuaian paham atau kesepakatan,
- d) Kepemimpinan adalah pelaksanaan pengaruh,
- e) Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku,
- f) Kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi,
- g) Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan/kekuasaan,
- h) Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan, Kepemimpinan adalah suatu hasil dari interaksi, dan
- i) Kepemimpinan sebagai inisiasi (permulaan) dari struktur (Anasom, 2009: 3).

Gary Yulk (2010: 4) dalam bukunya “*Kepemimpinan Dalam Organisasi*” juga menyebutkan beberapa definisi kepemimpinan, yaitu:

- a) Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama
- b) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran
- c) Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang

menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan

- d) Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya
- e) Kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu
- f) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama (Thoha, 2008: 259).

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya, seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan

upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik (Rivai, 2004: 64).

Kemudian Vithzal Rivai (2004: 65) juga menyebutkan beberapa fenomena kepemimpinan adalah:

- a) Suatu kekuatan yang mengalir secara otomatis dan mungkin tidak disadari dan dengan cara yang mungkin juga tidak diketahui dan dirasakan antara pemimpin dengan pengikutnya, yang memberikan dorongan kepada para pengikutnya supaya mau mengerahkan tenaganya secara teratur menuju sasaran yang disepakati bersama.
- b) Akan mewarnai serta diwarnai atau dipengaruhi oleh media, lingkungan, dan iklim organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan tidak bekerja dan berada dalam ruangan yang hampa, tetapi ia berada dalam suasana yang diciptakan dan tercipta oleh beberapa unsur.
- c) Senantiasa bergerak, dinamis, aktif, agresif serta sewaktu-waktu bisa saja berubah-ubah derajatnya, intensitasnya, dan keleluasaannya, bersifat dinamis atau tiada henti berkarya, bergerak, berinisiatif, dan berfikir.
- d) Pada hakekatnya bekerja menurut prinsip, alat, dan metode yang pasti dan tetap.

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan melibatkan hubungan

pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian, kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi (Safaria, 2004: 3-4).

## **2. Teori Kepemimpinan**

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat dilihat dari beberapa literatur yang pada umumnya membahas hal-hal yang sama. Dari literatur itu diketahui terdapat teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang-orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Dan teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan melalui perilaku organisasi.orientasi perilaku ini mencoba menengahkan pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan ini. Faktor penentu itu ialah pemimpin itu sendiri (termasuk di dalamnya kognisinya), situasi lingkungan

(termasuk pengikut-pengikutnya dan variabel-variabel makro), dan perilakunya sendiri. Tiga faktor penentu ini merupakan dasar dari teori-teori kepemimpinan (Thoha, 2008: 285).

Kartini Kartono (2005: 71) menyebutkan beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu:

a) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Ciri-ciri khasnya ialah:

- 1) Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi,
- 2) Dia menentukan *policies*/kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota,
- 3) Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan,
- 4) Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri (Kartono, 2005: 72).

b) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dan para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (*recognizing*), martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati, dan lain-lain (Kartono, 2005: 74).

c) Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap



tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompoknya (Kartono, 2005: 75).

d) Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju (Kartono, 2005: 75).

e) Teori *Laissez Faire*

Menurut teori ini, seorang pemimpin adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol saja, dengan macam-macam hiasan atau ornamen yang mentereng. Biasanya dia tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pimpinan (direktur, ketua dewan, kepala, komandan, dan lain-lain) dimungkinkan oleh sistem *nepotisme*, atau lewat praktik *penyuapan*. Dia mempunyai sedikit keterampilan teknis namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian serta tidak berprinsip, maka semua hal itu

mengakibatkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada kontrol. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidak berdaya menciptakan suasana yang kooperatif (Kartono, 2005: 76).

f) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, dia harus mampu bersifat fleksibel, luwes, bijaksana, “tahu gelagat”, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedang masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama di dalam runtutan waktu yang berbeda (Kartono, 2005: 77).

Kartini Kartono juga menyebutkan, bahwa pola tingkah laku pemimpin tersebut erat kaitannya dengan:

- 1) Bakat dan kemampuannya,
- 2) Kondisi dan situasi yang dihadapi,
- 3) *Good-wiil* atau keinginan untuk memutuskan dan memecahkan permasalahan yang timbul,
- 4) Derajat supervisi dan ketajaman evaluasi.

g) Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dan para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin (Rivai, 2003: 9-10).

Menurut teori ini terdapat tiga karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan:

- 1) *Personality*/kepribadian: tingkat, energi, toleransi terhadap stres, percaya diri, kedewasaan emosional, dan integritas.
- 2) *Motivation*/motivasi: orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untuk berprestasi, memulai diri, membujuk.

3) *Ability/kemampuan*: keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, keterampilan teknis (Wibowo, 2013: 267-268).

h) Teori Situasi

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari dimensi perintah dan pemberian dukungan. Dan, masing-masing dimensi itu diterapkan secara tepat di situasi tertentu. Untuk menentukan apa yang diperlukan dalam situasi tertentu, seorang pemimpin harus mengevaluasi karyawannya dan menilai seberapa cakap dan setianya mereka, untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan asumsi bahwa keterampilan dan motivasi karyawan beragam, kepemimpinan situasional menyatakan bahwa pemimpin seharusnya mengubah tingkatan di mana mereka memberi perintah, atau dukungan agar sesuai dengan kebutuhan pengikut yang berubah-ubah (Northouse, 2013: 95).

Kepemimpinan harus bersifat *multi-dimensional*, serba bisa, dan serba terampil, agar ia mampu melibatkan diri dan menyesuaikan diri terhadap situasi masyarakat dan dunia luar yang cepat berubah.

i) Teori Humanistik/Populistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi

pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan fungsinya dengan baik, serta memperhatikan kemampuan dan potensi rakyat. Semua itu dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama yang baik antara pemerintah dan rakyat, dengan memperhatikan kepentingan masing-masing (Kartono, 2003: 79).

Pada teori ini terdapat tiga variabel pokok, yaitu:

- 1) *Kepemimpinan* yang cocok dan memperhatikan hati nurani rakyat dengan segenap harapan, kebutuhan, dan kemampuannya,
- 2) *Organisasi* yang disusun dengan baik, agar dapat relevan dengan kepentingan rakyat disamping kebutuhan pemerintah,
- 3) *Interaksi* yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat, untuk menggalang persatuan dan kesatuan/ *cohesiveness* serta hidup damai bersama-sama (Kartono, 2003: 80).

### **3. Syarat-Syarat Kepemimpinan**

Syamsir Torang (2013: 62) berpendapat bahwa peran kepemimpinan signifikan berpengaruh memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok. Terdapat tiga

syarat seorang pemimpin yang harus terjadi dalam interaksinya, yaitu: 1) menyebabkan terjadinya sesuatu, 2) perilaku pemimpin dan pengaruhnya dapat diamati, dan 3) terjadi perubahan yang nyata pada perilaku bawahannya.

Menurut Kartini Kartono, konsep mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting:

- a) Keuasaan, ialah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberi wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu
- b) Kewibawaan, ialah kelebihan, keunggulan, dan keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain kemudian orang tersebut patuh pada pemimpin, dan berusaha melakukan perbuatan-perbuatan tertentu
- c) Kemampuan, ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Permadi, 1996: 16).

Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut Djatmiko adalah:

- a) Memiliki wawasan yang holistik, integral, dan komprehensif
- b) Merespon perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

- c) Inkuisitif (punya rasa ingin tahu dan mampu mengidentifikasi lingkungan internal dan eksternal organisasi)
- d) Kemampuan analitik
- e) Daya ingat yang kuat
- f) Kapasitas integrative (memahami seluruh kepentingan organisasi dan tidak terbatas pada kepentingan satuan kerja)
- g) Komunikatif (secara vertikal maupun horizontal)
- h) Mendidik (memberikan bimbingan dan pengarahan)
- i) Rasionalitas (situasional dan rasional)
- j) Obyektif
- k) Pragmatisme (sikap idealistik dan memiliki idealisme)
- l) Kemampuan menentukan skala prioritas
- m) Kemampuan membedakan yang urgen
- n) Secara naluriah dapat menentukan kapan bertindak dan kapan tidak
- o) Rasa kohesi (menjaga dan memelihara keutuhan kelompok)
- p) Naluri relevansi (mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan usaha pencapaian tujuan organisasi)
- q) Teladan
- r) Menjadi pendengar yang baik
- s) Adaptabilitas

- t) Fleksibilitas
- u) Tegas
- v) Orientasi masa depan
- w) Antisipatif (Torang, 2013: 63).

Kemudian Permadi (1996: 17-20) juga menyebutkan syarat-syarat kepemimpinan menurut beberapa tokoh, yaitu:

a) Stogdill

Dalam bukunya *Personal Factors Associated With Leaderships* yang dikutip A. Lee dalam bukunya *Management Theories and Prescription* menyatakan, bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- 1) Kapasitas, meliputi: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara (verbal facility), keaslian, dan kemampuan menilai.
- 2) Prestasi/*achievement*, meliputi: gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olah raga dan atletik, dan lain-lain.
- 3) Tanggung jawab, meliputi: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan hasrat untuk unggul.
- 4) Partisipasi, meliputi: aktif memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau serba bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, dan punya rasa humor.



5) Status, meliputi: kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi, populer, dan tenar.

b) Prof. Dr. Mar'at

Pada dasarnya deskripsi tingkah laku seorang pemimpin disebut *leadership traits*. Pada umumnya faktor-faktor yang akan dipertimbangkan adalah:

- 1) Keadaan fisik dan konstitusional, misalnya berat badan, tinggi badan, tubuhnya, energinya, kesehatan, dan penampilan.
- 2) Kecerdasan.
- 3) Kepercayaan diri.
- 4) Penyesuaian diri.
- 5) Kemampuan yang meliputi inisiatif dan ambisinya.
- 6) Memiliki kepribadian yang penuh optimisme, dapat mengungkapkan sesuatu secara baik, memiliki originalitas, keterbukaan, gembira, dan merasa dirinya yakin.
- 7) Sifat-sifat situasional yang berarti partisipasi sosial dalam situasi apa pun dapat menyesuaikan.

c) Winardi, S.E

Sejumlah sifat karakterologis yang diperlukan sebagai seorang pemimpin:

- 1) Memiliki keanekaragaman kemampuan.
- 2) Memiliki inisiatif.
- 3) Materialisme.

- 4) Rangsangan ekspansi.
- 5) Kemampuan untuk meneruskan sesuatu'
- 6) Percaya diri.
- 7) Bertanggung jawab dan identifikasi.
- 8) Memiliki keinginan untuk adanya keteraturan.
- 9) Memiliki sifat luwes.

Sedangkan konsep kepemimpinan menurut Ki Hajar Dewantara meliputi: "*Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*". Secara harfiah dapat diartikan sebagai berikut : "Di depan memberikan contoh dan teladan, di tengah memberi semangat dan motivasi, di belakang memberi dorongan dan bimbingan". Konsep yang sudah berumur puluhan tahun ini ternyata masih relevan diterapkan dalam gaya kepemimpinan saat ini (Rivai, 2009: 416).

#### **4. Tipologi Kepemimpinan**

Dalam prakteknya, tipe kepemimpinan ini sangat bervariasi dan terdapat banyak pendapat dan tinjauan tentang tipe kepemimpinan tersebut. Meskipun belum ada kesepakatan mengenai tipe kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, terdapat lima tipe kepemimpinan yang umum digunakan, yaitu:

##### **a) Tipe Kharismatik**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa "kharismatik bersifat karisma".

Sedang perkataan karisma diartikan sebagai keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Atau karisma dapat juga diartikan atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu (Nawawi, 1993: 103).

Tipe kharismatik ini diwarnai oleh indikator sangat besarnya pengaruh sang pemimpin terhadap para pengikutnya. Kepemimpinan seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintahkannya akan dituruti oleh pengikutnya. Biasanya dalam kepemimpinan kharismatik ini interaksi dengan lingkungan lebih banyak bersifat informal, karena dia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Meskipun demikian, kepercayaan terhadap dirinya sangat tinggi dan para pengikutnya pun mempercayainya dengan penuh kesungguhan, sehingga dia sering dipuja dan dipuji bahkan dikultuskan. Sebab dalam kesehariannya dengan kewibawaannya yang cukup besar, dia mampu mengendalikan pengikutnya tanpa memerlukan dari pihak lain (Kayo, 2005: 57).

b) Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik berorientasi pada penyelesaian tugas (*result oriented*) serta memelihara komunikasi dan hubungan baik dengan bawahannya (hubungan antara bapak dengan anak-anaknya), sehingga tipe ini sering disebut dengan tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sefat-sifat antara lain sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
- 2) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- 4) Hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- 5) Tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- 6) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar (Kartono, 2006: 81-82).

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat

demikian mungkin sekali disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Kuatnya ikatan primordial
- 2) “*extended family system*”
- 3) Kehidupan masyarakat yang komunalistik
- 4) Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat
- 5) Masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya (Siagian, 1989: 34).

c) Tipe Militeris

Tipe kepemimpinan militeris ini dapat dikatakan sifatnya kemiliter-militeran. Hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeris itu berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer). Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeris antara lain:

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya, keras, otoriter, kaku, dan seringkali kurang bujaksana
- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan

- 3) Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual, dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
  - 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya
  - 5) Tidak menghendaki, saran, usul, segesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya
  - 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja (Kartono, 2006: 82-83).
- d) Tipe Otokratis

Tipe kepemimpinan otokratis atau otoriter menempatkan kekuasaan di tangan pemimpin (penguasa tunggal). Posisi bawahan hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan pelaksana apa yang diinginkan pimpinan. Pemimpin memandang dirinya tidak memiliki kelemahan dan kekurangan. Potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah, sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa (Torang, 2013: 66).

Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan otokratis tidak melibatkan orang lain atau bawahannya, melainkan bertindak sendiri. Bawahannya hanya diharapkan melaksanakan keputusan yang telah diambil oleh pemimpinnya. Dalam berkomunikasi atau menjalin

hubungan dengan bawahannya, pemimpin dengan tipe ini menggunakan pendekatan formal sesuai dengan jabatan dan perannya.

Adapun sifat-sifat yang dimiliki pemimpin dengan tipe kepemimpinan otokratis antara lain:

- 1) Kurang mempercayai bawahan/ anggota kelompoknya
  - 2) Bersikap otoriter
  - 3) Menganggap bahwa hanya dengan imbalan materi sajalah yang mampu mendorong orang untuk bertindak
  - 4) Kurang toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan bawahan/ anggota kelompok
  - 5) Peka terhadap perbedaan kekuasaan
  - 6) Kurang perhatian kepada bawahan/anggota kelompoknya
  - 7) Memberikan kesan seolah-olah demokratis
  - 8) Mendengarkan pendapat bawahan/ anggota kelompoknya semata-mata hanya untuk menyenangkan
  - 9) Senantiasa membuat keputusan sendiri (Rivai, 2004: 79).
- e) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis dalam organisasi menempatkan bawahan sebagai faktor utama dan

terpenting. Seorang pemimpin menempatkan bawahannya sebagai subjek yang memiliki keinginan, kebutuhan, kemampuan, pendapat, kreativitas, dan inisiatif yang berbeda-beda dan harus dihormati. Tipe kepemimpinan demokratis mengindikasikan kepemimpinan yang aktif, dinamik, dan terarah. Dalam mengambil keputusan, tipe demokratis selalu mengedepankan musyawarah (Torang, 2013: 67-68).

Kepemimpinan demokratik adalah tipe kepemimpinan yang paling ideal untuk dikembangkan dalam organisasi yang modern. Pertimbangannya adalah karena lebih cocok dengan fitrah manusia dan mudah untuk diterapkan dalam semua lapisan, baik masyarakat desa maupun masyarakat kota.

Secara filosofis, corak kepemimpinan demokratis akan tergambar dalam tindakan dan perilaku pemimpinnya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemimpin menghargai pengikutnya secara menyeluruh tanpa membeda-bedakan
- 2) Pengambilan keputusan sangat berorientasi kepada keputusan kelompok, bukan hasil pemikiran dari seorang pemimpin saja
- 3) Pola dialog menjadi kebutuhan dalam menumbuhkan inisiatif kelompok



- 4) Tugas dan wewenang disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan yang tersedia
- 5) Memberi peluang yang luas kepada bawahan untuk berkembang sesuai dengan *skills*-nya
- 6) Selalu mengatakan bahwa keberhasilan yang dicapai adalah keberhasilan bersama (kelompok) (Kayo, 2005: 63).

## **B. Perempuan**

Kata perempuan dalam bahasa Arab berarti *untsa*. Dalam *Al-Mu'jam Al-Wasith* disebutkan, *anutsa-unutsatan-anatsatan* berarti lemah gemulai, *anatsat al-hamil* berarti perempuan melahirkan, *anatsa fi al-amr* berarti lembek dan tidak tegas, *hadid anits* berarti besi lunak, *sayf anits* berarti pedang pipih, *rajul anits* artinya laki-laki yang lembut dalam berbicara (Manshur, 2012: 22).

Sementara dalam Kamus Bahasa Indonesia disebutkan, perempuan adalah orang (manusia) yang mempunyai puka, dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui (Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III, 2005: 115).

Mengenai perbedaan antara kata perempuan dan wanita, dilihat dari bahasa sansekerta, 'perempuan' berasal dari kata *empu* yang berarti kemandirian, mulia, berilmu tinggi, pembuat suatu karya agung. Sedangkan menurut Imam Budi Santoso, kata perempuan berasal dari kata *empu* yang secara harfiah berarti orang yang ahli atau berprestasi dalam bidang

tertentu, yang mendekatkan pada sosok ibu. Sedangkan kata ‘wanita’ menurut Anton E. Lucas, dalam bahasa Indonesia merupakan kata serapan dari bahasa Jawa *wanito* yang berarti wani ditoto/ berani diatur. Menegaskan, wanita selalu diatur, selalu dikendalikan, selalu diperintah oleh kaum laki-laki. Istilah lain menyebutkan bahwa kata ‘wanita’ berasal dari bahasa sansekerta dengan dasar kata ‘wan’ yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau objek seks. Menurut sudut kebahasaan, perempuan memiliki perbedaan mendasar dengan laki-laki sehingga keduanya tidak bisa disamakan. Karena itu, seorang laki-laki yang berperilaku kewanita-wanitaan bisa dikatakan sebagai perampasan hak orang lain. Sebab, laki-laki harus memiliki perangai tersendiri seperti halnya perempuan. Bahkan Rosulullah SAW melaknat laki-laki yang berperilaku menyerupai perempuan, begitu juga sebaliknya. Sebagaimana sabdanya dalam sebuah hadits:

لَعْنَةُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُخْتَلِينَ مِنَ الرِّجَالِ وَالْمُتَرَجِّاتِ مِنَ النِّسَاءِ  
(رواه ابن عباس)

Artinya:

*“Rosulullah SAW melaknat laki-laki yang bertingkah laku seperti perempuan dan melaknat perempuan yang bertingkah laku menyerupai laki-laki”* (HR. Ibnu Abbas) (Ibrahim, 2007: 230).

Kaum perempuan disebut pula dengan kaum Hawa. Nama ini diambil dari nama ibunda manusia (Siti Hawa, istri Nabi Adam as.). Kaum perempuan adalah kaum yang amat dihormati dalam

konsepsi Islam. Islam memandang dan memposisikan wanita sebagai ibu di tempat yang luhur dan sangat terhormat. Hal tersebut sesuai dengan sabda Rosulullah SAW yang diriwayatkan Muhammad bin Basyar dari Yahya bin Sa'id dari Bahz bin Hakim dari ayahnya dari kakeknya yang bertanya kepada Nabi:

*“Ya Rosulullah, kepada siapa aku berbakti?” beliau menjawab, “Ibumu, kemudian ibumu, kemudian ibumu, kemudian bapakmu, kemudian yang lebih dekat lalu yang lebih dekat...” (HR. Abu Dawud) (Muri'ah, 2011: 149).*

Kalangan fukaha pernah menyebutkan, kaum perempuan memiliki ciri-ciri khusus, selain struktur fisik yang membedakannya dengan lelaki. Ciri-ciri itu adakalanya kasatmata seperti menstruasi, dan adakalanya abstrak seperti perangai yang telah terpatri dalam diri setiap perempuan (Manshur, 2012: 23).

Yang sering menjadi perdebatan beberapa kalangan adalah mengenai penciptaan perempuan itu sendiri. Cerita penciptaan Adam (laki-laki) sebagai makhluk pertama, dan kemudian dari tulang rusuknya diciptakan Hawa cukup populer dan sering kali juga dipakai sebagai simbol legitimasi atau superioritas dunia laki-laki atas perempuan. Tetapi apabila dilakukan pemeriksaan yang teliti atas Al-Qur'an, maka cerita tersebut bukan saja tidak terdapat dalam Al-Qur'an tetapi justru bertentangan dengan konsep Al-Qur'an tentang penciptaan manusia. Dalam seluruh isi Al-Qur'an ditemukan 30 tempat yang menerangkan tentang penciptaan manusia. Dan dalam ayat-ayat tersebut Al-Quran menggunakan term-term generik (*an-Nas, al-Insan, dan al-Basyr*)

yang ketiganya berarti manusia. Al-Qur'an memang menyebut juga kata Adam sebanyak 25 kali, tetapi penting dicatat bahwa kata Adam itu sendiri bukanlah kata asli bahasa Arab. Kata tersebut adalah pinjaman dari bahasa Ibrani yang berarti: manusia. Dari 25 kali penyebutan kata Adam, 21 kali kata tersebut tidak merujuk kepada nama seseorang, tetapi kepada sebuah konsep. Yakni sebagai simbol untuk kesadaran diri manusia sebagai khalifah di muka bumi (Ridjal, dkk, 1993: 16).

Sebenarnya, Islam telah memuliakan kaum perempuan dan mengakui kemanusiaannya, serta kecakapannya untuk melaksanakan perintah, memikul tanggung jawab, mendapatkan balasan dan masuk surga, dan menganggapnya sebagai manusia mulia yang memiliki hak yang sama dengan laki-laki, karena keduanya adalah cabang dari satu pohon, keduanya bersaudara, ayah dan ibunya satu yaitu Adam dan Hawa. Dengan demikian, laki-laki dan perempuan adalah sama. Sama dalam berbagai hal, seperti:

- a) Keduanya sama dalam asal-usulnya
- b) Keduanya sama dalam sifat-sifat kemanusiaannya secara umum
- c) Keduanya sama dalam mendapatkan taklif dan tanggung jawab syariat
- d) Keduanya sama dalam mendapatkan balasan dan hukuman atas perbuatannya (Sa'dawi, 2009: 65).

Mengenai persamaan perempuan dan laki-laki sudah pernah ditanyakan oleh Ummu Imarah, dia adalah seorang pejuang perempuan yang memeluk Islam, di kalangan Anshar. Ia adalah perempuan yang ikut dalam perjanjian antara orang-orang Madinah dengan Rasulullah di bukit ‘Aqobah. Ia mempertanyakan tentang Al-Qur’an yang kebanyakan menyebutkan kaum laki-laki saja. Dan kaum perempuan tidak pernah disebut. Karena itu, ketika ia menanyakan mengapa kaum perempuan tidak ikut disebut, padahal banyak diantara mereka melakukan amal shalihah sebagaimana kaum laki-laki. Atas pertanyaan Imarah tersebut, maka Allah SWT menjelaskan tentang disediakannya pahala bagi laki-laki dan perempuan, sesuai amalnya masing-masing, dan secara eksplisit ada penyebutan perempuan, disamping laki-laki ( Sukri, 2005: 43). Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al Ahzab ayat 35:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّامِتِينَ وَالصَّامِتَاتِ وَالْحَافِظِينَ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٣٥﴾

Artinya:

*“Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki*

*dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar” (QS. Al-Ahzab: 35) (Kementrian Urusan Agama Islam, Wakaf, Da’wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, 1990: 673).*

### **C. Kepemimpinan Perempuan**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menciptakan tatanan sosial yang lebih baik. Untuk itu, semua manusia mempunyai tugas kepemimpinan secara bersama-sama. Sebab, ruang lingkup kepemimpinan terletak pada tanggung jawab bagi setiap manusia atas tugas-tugasnya di bumi Allah SWT dalam lapangan dan sektor yang beragam.

Kata kunci kepemimpinan terletak pada tugas seseorang untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Bukan semata-mata kekuasaan yang kebanyakan berujung pada kemudahan fasilitas dan kemudahan mengakses kebijakan secara cepat dan mudah. Maka, kepemimpinan bukan saja tugas kaum laki-laki, akan tetapi juga kaum perempuan. Perempuan juga mempunyai tanggung jawab kepemimpinan pada level mana pun. Setiap orang bisa menjadi pemimpin pada level apa pun, baik sebagai pemimpin pemerintahan, lembaga, maupun masyarakat. Bahkan, juga dapat menjadi pemimpin perang sekalipun, tanpa memandang jenis kelamin laki-laki atau perempuan (Mubin, 2008: 65-66).

Peran domestik perempuan yang sifatnya kodrati seperti hamil, melahirkan, menyusui, dan lain-lain, memang tidak mungkin digantikan oleh laki-laki. Akan tetapi, dalam peran publik, perempuan sebagai anggota masyarakat dan atau sebagai warga negara, mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat, berpartisipasi, dan melakukan peran sosialnya yang lebih tegas dan transparan. Dalam peran publik ini, menurut Islam diperbolehkan melakukan peran-peran tersebut dengan konsekuensi bahwa ia dapat dipandang mampu dan memiliki kapasitas untuk menduduki peran-peran itu. Dalam peran publik, perempuan memiliki berbagai aktivitas yang bersifat peran sosial, budaya, politik, ekonomi, dan sebagainya (Suhandjati, 2010: 3).

Dalam ranah domestik, yaitu urusan rumah tangga, bukan hanya kaum laki-laki saja yang menjadi pemimpin, kaum perempuanpun juga memiliki tugas memimpin urusan rumah tangganya. Sebagaimana hadits Rosulullah SAW:

*“Setiap manusia keturunan Adam adalah kepala, maka seorang pria adalah kepala keluarga, sedangkan wanita adalah kepala rumah tangga”* (HR. Abu Hurairah) (Indra dkk, 2004: 6).

Pandangan mengenai persamaan hak antara laki-laki dan perempuan juga gencar disuarakan oleh kaum feminis. Perspektif Feminis terdiri dari beberapa golongan, yaitu Feminisme Liberal, Feminisme Marxis, Feminisme Radikal, dan Feminisme Sosialis. Golongan Feminisme Liberal mengasumsikan bahwa kebebasan dan keseimbangan berakar pada rasionalitas. Pada dasarnya tidak

ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, dasar perjuangan mereka adalah menuntut kesempatan dan hak yang sama bagi setiap individu termasuk perempuan atas dasar kesamaan keberadaannya sebagai makhluk rasional. Bagi mereka, pusat masalahnya adalah perbedaan antara pola-pola tradisional dan modern. Kehidupan modern menuntut karakter manusia yang ekspresif yaitu rasional, kompetitif, dan mampu mengubah keadaan dan lingkungannya. Sementara kehidupan tradisional ditandai dengan karakter yang sebaliknya. Nilai-nilai tradisional inilah yang menyebabkan perempuan tidak bisa bersaing secara adil dengan laki-laki, karena potensi perempuan dibatasi dari dunia publik yang senantiasa produktif dan dinamis. Aturan yang adil adalah dengan membebaskan perempuan dalam seluruh aspek kehidupan dan menyajikannya dengan laki-laki (Muslikhati, 2004: 32). Golongan Femenisme Liberal ini menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total di dalam semua peran, termasuk bekerja di luar rumah. Dengan demikian, tidak ada lagi suatu kelompok jenis kelamin yang lebih dominan. Kelompok ini beranggapan bahwa tidak mesti dilakukan perubahan struktural secara menyeluruh, tetapi cukup melibatkan perempuan di dalam berbagai peran, seperti dalam sosial, ekonomi, dan politik (Umar, 1999: 65).

Feminisme Marxis berpendapat bahwa ketertinggalan yang dialami oleh perempuan bukan disebabkan oleh tindakan individu secara sengaja, tetapi akibat dari struktur sosial, politik, dan



ekonomi yang erat kaitannya dengan sistem kapitalisme. Menurut mereka, tidak mungkin perempuan dapat memperoleh kesempatan yang sama seperti pria jika mereka masih tetap hidup dalam masyarakat yang berkelas. Fokus gerakan ini berkisar pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan perempuan, bagaimana pranata keluarga dikaitkan dengan sistem kapitalisme, bagaimana pekerjaan perempuan dalam mengurus rumah tangga tidak dianggap penting dan dianggap bukan pekerjaan, bagaimana para perempuan itu jika terjun dalam pasar tenaga kerja diberi pekerjaan yang membosankan dan memperoleh upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pria (Ihromi, 1995: 89).

Feminisme Radikal berpendapat bahwa struktur masyarakat dilandaskan pada hubungan hierarkis berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki sebagai suatu kategori sosial mendominasi kaum perempuan sebagai kategori sosial yang lain karena laki-laki diuntungkan dengan adanya subordinasi perempuan. Dominasi laki-laki atau subordinasi perempuan ini, menuntut mereka, merupakan suatu model konseptual yang bisa menjelaskan berbagai bentuk penindasan yang lain. Menurut aliran ini jenis kelamin seseorang adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan posisi sosial, pengalaman hidup, kondisi fisik dan psikologis, serta kepentingan dan nilai-nilainya (Saptari, 1997: 48).

Feminisme Sosialis mengasumsikan bahwa hidup dalam masyarakat yang kapitalistik bukan satu-satunya penyebab utama

keterbelakangan perempuan sebagai perempuan. Selain di negara-negara kapitalis, di negara-negara sosialis, para perempuannya juga terjun dalam pasaran tenaga kerja dan sebagian besar secara ekonomi mereka sudah mandiri. Namun, dalam kenyataannya mereka masih hidup dalam kungkungan sistem patriarki (Ihromi, 1995: 105).

Sedangkan kaum feminis Muslim secara umum sepakat bahwa sistem patriarkhal yang sudah begitu mengakar di masyarakat memang dipengaruhi oleh doktrin agama yang mensubordinatkan perempuan di bawah superioritas laki-laki. Pandangan ini memang bisa jadi benar tetapi pada saat yang sama bisa juga salah. Sebab dalam tradisi doktrin Islam sendiri, ide *egalitarianisme* Al-Qur'an yang menjunjung tinggi persamaan laki-laki dan perempuan seringkali berbenturan dengan sifat ordiner masyarakat Islam yang cenderung patriarkhal. Al-Qur'an pada dasarnya memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran antara laki-laki dan perempuan. Namun, pada kenyataannya kadangkala landasan normatif dan ideal ini berhadapan dengan realitas sejarah yang nyata-nyata bersebrangan dengan Al-Qur'an (Jamhari, 2003: 70).

Dalam dunia Islam, gerakan feminisme juga telah berkembang dan menjadi wacana bagi beberapa feminis Muslim. Feminis Muslim dunia seperti Rifaat Hassan, Fatima Mernissi, Nawal Sadawi, Amina Wadud Muhsin, dan beberapa feminis Muslim dari Indonesia seperti Wardah Hafidz, Lies Marcoes

Natsir, Siti Ruhaini, dan Nurul Agustina berusaha membongkar berbagai macam pengetahuan normatif yang bias kepentingan laki-laki, khususnya menyangkut relasi gender. Mereka menyadari bahwa banyak hukum agama, misalnya hukum personal keluarga, praktek keagamaan, dan termasuk pula soal keabsahan kepemimpinan sosial-politik apalagi keagamaan bagi perempuan, disusun berdasarkan asumsi patriarki (Dzuhayatin, 2002: 34).

Pusat persoalan-persoalan yang didiskusikan oleh para feminis Muslim adalah berbagai hukum yang oleh para ahli hukum klasik diklaim sebagai hukum yang dilandasi ayat-ayat tertentu dari Al-Qur'an. Kebanyakan yang didiskusikan dalam hal ini adalah hukum-hukum mengenai status personal, termasuk pologami, hukum fisik oleh suami terhadap istri, perceraian sepihak diluar hukum oleh suami, mas kawin, hak memelihara anak, tunjangan anak, hukum waris, tatacara berpakaian, dan akses perempuan ke ruang-ruang publik serta kantor-kantor umum, terutama kantor (atau jabatan) kepala negara. Yang lebih baru lagi, beberapa komunitas telah mulai mengangkat persoalan kepemimpinan ibadah, khususnya sebagai imam sholat berjama'ah di hari Jum'at (Baidhawiy, 1997: 6).

Tanggapan-tanggapan terhadap persoalan di atas bisa digolongkan menjadi:

#### 1) Tanggapan Apologis

Tanggapan ini meyakini bahwa Islam sebagaimana tersurat dalam Kitab Allah SWT dan contoh-contoh yang

diberikan oleh Nabi memberikan semua hak yang diperlukan oleh kedua jenis kelamin manusia bagi kesejahteraan dan pemenuhan pribadi masing-masing. Tanggapan ini memuat dua perbedaan. Pertama, ada perbedaan yang tidak bisa dipungkiri antara kebutuhan dan keinginan laki-laki dengan kebutuhan dan keinginan perempuan yang dipahami dan dilayani oleh ayat-ayat dalam Al-Qur'an. Kedua, praktik umu dalam berbagai komunitas Muslim menyalahi atau tidak memenuhi seluruh hak bagi perempuan sebagaimana telah tersurat dalam teks-teks otoritatif (Al-Qur'an dan hadits) (Baidhaw, 1997: 7).

## 2) Tanggapan Reformis

Bagi para Reformis, kata-kata Allah SWT telah disalahpahami secara tidak memadai dan/atau disalahtafsirkan. Mereka menggunakan argumen-argumen filosofis dan kontekstual untuk menafsirkan kembali ayat-ayat Al-Qur'an, namun mereka lebih sadar akan kebutuhan untuk menafsirkan kembali sekaligus sadar akan keterlibatan diri mereka dalam kegiatan semacam itu sementara para Reformis dapat mempertanyakan atau menggugat tafsiran-tafsiran tradisional, mereka tidak mempertanyakan keyakinan tradisional bahwa Al-Qur'an adalah kata-kata Allah SWT sendiri, bukan buatan manusia (Baidhaw, 1997: 8).

### 3) Tanggapan Transformatif

Tanggapan ini berniat untuk memperbaharui tradisi secara menyeluruh, selagi masih tetap berada di dalam kerangka kerja wacana Islami yang dirumuskan secara tradisional. Mereka menggunakan berbagai strategi *hermeneutis* klasik untuk menciptakan ruang penafsiran dan untuk mempertemukan berbagai pertentangan yang muncul, hal-hal yang membingungkan, atau tegangan-tegangan di dalam teks itu (Baidhaw, 1997: 9).

### 4) Tanggapan Rasionalis

Salah satu feminis Rasionalis adalah Rifaat Hassan. Ia menyatakan bahwa karena Allah Maha Adil dan Maha Pengasih, maka kata-kataNya hanya bisa ditafsirkan dalam istilah-istilah yang selaras dengan kualitas-kualitas Ilahi tersebut. Pandangan tersebut berarti menerapkan kriteria keadilan kepada Al-Qur'an, dari pada sekedar menerima begitu saja bahwa Al-Qur'an pastilah adil. Atau, ia mengambil pandangan tentang keadilan yang dikembangkan dalam sebagian ayat-ayat Al-Qur'an, serta menggunakannya untuk menilai ayat-ayat lain yang tampaknya mengguncangkan pandangan tentang keadilan itu (Baidhaw, 1997: 11).

### 5) Tanggapan Rejeksioni

Tanggapan ini merupakan tanggapan ekstrim yang rela mengorbankan nyawa mereka sendiri untuk menyatakan

kewenangan Al-Qur'an dalam mendeskripsikan perempuan. Bagi mereka, titik rujukannya adalah pengalaman perempuan, dan argumen apapun di luar itu, tak peduli dari manapun sumbernya, yang mendukung penindasan terhadap perempuan, akan ditolak (Baidhawiy, 1997: 13).

Kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam kehidupan rumah tangga, tetapi juga dalam masyarakat. Kepemimpinannya tidak hanya terbatas dalam upaya mempengaruhi kaum lelaki agar mengakui hak-haknya yang sah, tetapi juga harus mencangkup sesama jenisnya agar dapat bangkit bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabat mereka, serta membendung setiap upaya dari siapa pun, baik laki-laki maupun perempuan, kelompok kecil atau besar yang bertujuan mengarahkan mereka ke arah yang bertentangan dengan harkat dan martabatnya (Shihab, 2005: 376).

Salah satu persyaratan kepemimpinan yang baik adalah adanya kemampuan untuk turut mengambil keputusan. Tanpa adanya keberanian dan penggunaan kesempatan yang didukung oleh kemampuan serta kemauan perempuan itu sendiri, kepemimpinan perempuan dalam bidang kehidupan tak banyak berarti (Tan, 1996: 29).

Dalam medan politik dan hukum, Imam Abu Hanifah memperkenalkan perempuan menjadi pemimpin dalam hal-hal yang menjadi urusannya, yakni selain masalah pidana. Adapun

Imam Thabari dan Ibnu Hazm memperbolehkannya menjadi pemimpin dalam bidang apapun (Takariawan, 2010: 271).

Hanya saja, perlu diperhatikan bahwa perempuan boleh bekerja atau menjadi pemimpin dengan catatan:

- a) Tidak meninggalkan tugas utamanya sebagai ibu
- b) Mendapatkan izin dari suami
- c) Tidak bekerja di tempat yang laki-laki dan perempuan saling berbaur
- d) Tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang merusak kepribadian seorang muslimah
- e) Senantiasa menjaga aurat dan kesucian dirinya (Afra, 2008:345).

Kepemimpinan perempuan dalam segala bidang kehidupan politik, ekonomi, sosial-budaya pada semua tingkat internasional, regional, nasional, masyarakat dan keluarga masih belum dapat dikatakan mantap. Dalam banyak hal status perempuan dalam kehidupan sosial masih mengalami diskriminasi, perempuan kurang memperoleh akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan dalam ranah publik lainnya. Keadaan ini menciptakan permasalahan sendiri dalam upaya pemberdayaan perempuan, dimana perempuan diharapkan memiliki peranan yang lebih kuat dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan (Suhandjati, 2010: 14).

Hambatan lain yang sering dikutip untuk kemajuan perempuan adalah perbedaan *gender* yang diasumsikan ada dalam

komitmen pada pekerjaan dan motivasi untuk memimpin. Klaim ini menegaskan bahwa laki-laki lebih mungkin memiliki sifat yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif dibandingkan perempuan. *Stereotip gender* menggambarkan keyakinan yang bersifat pelabelan tentang sifat perempuan, dimana laki-laki dianggap memiliki *stereotip* karakteristik pengontrol, seperti keyakinan diri, ketegasan, kemandirian, rasionalitas, dan kepastian. Sementara itu, perempuan dianggap memiliki karakteristik *komunal*, seperti peduli kepada orang lain, peka, hangat, suka menolong, dan membimbing (Northouse, 2013: 337). Sehingga, hal ini akan menyebabkan penilaian yang bias terhadap perempuan, dimana perempuan dianggap tidak efektif dalam memimpin.

Terlepas dari hambatan-hambatan tersebut, perempuan menunjukkan jumlah yang lebih besar dalam posisi kepemimpinan puncak. Dengan perubahan norma di tempat kerja dan peluang pengembangan untuk perempuan; kesetaraan gender yang lebih besar di pekerjaan rumah tangga; kekuatan negosiasi perempuan yang lebih besar, terutama terkait dengan keseimbangan pekerjaan rumah tangga; keefektifan dan banyaknya perempuan yang menjadi wirausaha; serta perubahan dalam ketidakselarasan antara perempuan dan kepemimpinan, akan dapat dilihat lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan yang elit (Northouse, 2013: 342).



Sejatinya penentuan apakah seseorang layak berkiprah di ruang domestik atau di ruang publik tidak hanya dapat dilihat dari perspektif perbedaan seksualitas saja. Artinya untuk menyelesaikan pelbagai persoalan di dunia, baik menyangkut politik, ekonomi, maupun sosial-budaya tidak bisa didasarkan atas jenis kelamin; laki-laki atau perempuan. Yang lebih penting dari itu adalah soal kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan. Jika perempuan mempunyai kelebihan untuk melaksanakan peran di wilayah publik, ia berhak menjalankannya (Jamhari, 2003: 101-102).

Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”* (QS. An-Nahl:97) (Kementerian Urusan Agama Islam, Wakaf, Da’wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, 1990: 417).

Ayat di atas menjelaskan pandangan yang positif terhadap kedudukan dan keberadaan perempuan yang memiliki kedudukan yang setara (*egaliter*) serta hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam hal berbuat baik dan mendapatkan imbalan kebaikan dari Allah SWT. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa

tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Dan tidak ada pula pengakuan terhadap keistimewaan jenis kelamin tertentu. Semua jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan mempunyai status dan kedudukan yang sama dalam strata sosial (Indra, dkk, 2004: 251-252).

Kesamaan hak antara laki-laki dan perempuan juga dijelaskan dalam TAP MPR No.II/MPR/1988 yang menyebutkan: *“Wanita/perempuan baik sebagai warga Negara atau sebagai sumber insani bagi pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan pria di segala kehidupan bangsa dan dalam setiap kegiatan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukannya dalam masyarakat dan perannya perlu terus ditingkatkan serta diarahkan sehingga dapat meningkatkan partisipasinya dan memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya bagi pembangunan bangsa sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabatnya sebagai wanita”* (Suhandjati. 2010: 2).

Keberhasilan perempuan dalam bidang kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa perempuan yang menduduki jabatan pemimpin tertinggi di sejumlah negara, pada zaman dahulu dan sekarang. Mereka termasuk para pemimpin yang meraih sukses dan mengungguli banyak laki-laki. Mereka antara lain adalah:

- a) Hatsybisut yang memimpin Mesir lebih dari dua puluh tahun pada masa al-Usrah 18.
- b) Cleopatra yang dibuang saudaranya agar jauh dari kekuasaan. Akan tetapi, ia tidak menyukai hidup terasing yang

menyengsarakan. Kemudian ia berusaha kembali ke tanah kelahirannya dan berhasil mengambil kembali haknya untuk menjadi penguasa Mesir.

- c) Pada masa Al-Mamalik, beberapa ratu menduduki singgasana kerajaan. Di antara mereka adalah Shafiyyah Hatun, putri Raja Thahir yang berkuasa di Aleppo (Halab) setelah wafat anaknya. Ia mengatur pemerintahan seperti para raja sebelumnya. Kerajaannya berlangsung selama enam tahun.
- d) Syajarah al-Dur, yang oleh masyarakat diberi penghargaan dengan mengabdikan namanya pada uang logam yang bertuliskan *al-Mutsa 'shimiyyah al-Shalhiyyah Malikah al-Muslimin*.
- e) Al-Bisysyi (Ratu Persia).
- f) Bandranika (Srilanka).
- g) Indira Ghandi (India).
- h) Fathimah 'Ali Jinah (Pakistan).
- i) Margareth Teacher (Inggris).
- j) Growharlem Barnette (Norwegia).
- k) Corazon Aquino (Filipina).
- l) Golda Meir (Israel) (Fauzi, 2008: 92-93).
- m) RA. Kartini, seorang tokoh yang memperjuangkan emansipasi wanita, khususnya dalam bidang pendidikan (Indonesia).
- n) Beberapa tokoh wanita dalam peperangan: Martha Christina Tiahahu, Cut Nyak Dien, Cut Meutia, Nyai Ageng Serang (Indonesia) (Ihromi, 1995: 39).

Dari beberapa teori di atas, pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan, khususnya dalam Islam dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Persoalan kepemimpinan perempuan ini masih dalam wilayah yang diperselisihkan, artinya tidak satu pun dalil agama yang secara pasti menyatakan bahwa perempuan tidak boleh menjadi pemimpin.
- b) Persoalan kepemimpinan perempuan menurut hadits juga memiliki nuansa yang senada dengan kepemimpinan perempuan menurut tafsir Al-Qur'an. Artinya hadits yang biasanya digunakan untuk menjustifikasi ketidakbolehan perempuan menjadi pemimpin ternyata masih menyimpan tanda tanya besar, yaitu apabila dilihat dari sudut kualitasnya hadits tersebut menurut para muhaddisin termasuk dalam kategori hadits *ahad*.
- c) Pada tataran fiqh, persoalan kepemimpinan perempuan juga masih berada pada wilayah *khilafiyah* antara boleh dan tidak boleh.
- d) Dalam bidang tasawuf, kaum perempuan sebenarnya memiliki posisi yang sangat terhormat sebab yang dilihat dalam tasawuf bukan aspek maskulin dan feminimnya, namun lebih pada aspek kondisi hati mereka dalam mencapai Tuhan.
- e) Dalam perspektif politik keagamaan, posisi perempuan nampaknya juga sedikit mendapat hambatan. Namun demikian, dalam praktek politik, sesungguhnya tidak sedikit

perempuan yang memegang jabatan penting bahkan menjadi kepala pemerintahan.

- f) Dalam perspektif kesejarahan, kepemimpinan perempuan tidak banyak tampil karena corak penulisan kesejarahan yang bersifat *androsentris* (mengarah ke laki-laki) (Farih, 2010: 130).

#### D. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH)

Haji dan umroh merupakan salah satu ibadah murni yang diwajibkan atas setiap muslim yang mampu. Kewajiban ini merupakan rukun Islam yang kelima. Karena haji merupakan kewajiban, maka setiap orang yang mampu, apabila tidak melaksanakannya, ia berdosa, dan apabila dilakukan ia mendapat pahala. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ali-Imran ayat 97:

فِيهِ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ مِّمَّا مَكَرَ إِبْرَاهِيمَ وَمَنْ دَخَلَهُ كَانَ آمِنًا وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ  
الْبَيْتِ مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

*“Padanya terdapat tanda-tanda yang nyata, (di antaranya) maqam Ibrahim. Barangsiapa memasukinya (Baitullah itu) menjadi amanlah dia; mengerjakan haji adalah kewajiban manusia terhadap Allah, Yaitu (bagi) orang yang sanggup Mengadakan perjalanan ke Baitullah. Barangsiapa mengingkari (kewajiban haji), Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam”* (QS. Ali-Imron:97) ((Kementrian Urusan Agama Islam, Wakaf, Da’wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, 1990: 92 )

Haji hanya diwajibkan sekali seumur hidup. Ini berarti bahwa apabila seseorang telah melakukan haji yang pertama, maka selesailah kewajibannya. Haji yang berikutnya, kedua, ketiga, dan seterusnya merupakan ibadah sunah (Raya dan Mulia, 2003: 227). Sesuai dengan hadits Rosulullah SAW:

*“Rosulullah SAW berkhotbah dihadapan kami, maka beliau berkata “Wahai manusia telah difardhukan haji atas kamu.” Maka Al-Aqra’ Ibn Habis berdiri dan bertanya: “Apakah pada tiap-tiap tahun ya Rosulullah?” Nabi menjawab: “Sekiranya aku mengatakan ya, tentunya wajib setiap tahun. Dan jikalau dia wajib setiap tahun tentulah, anda tidak dapat melaksanakannya dan tentulah anda tidak menyanggupinya. Haji hanya sekali. Maka barang siapa mengerjakan lebih dari satu kali, yang demikian itu, merupakan amalan sunah” (HR. Ahmad, Abu Daud, An-Nasa’i dan Al-Hakim serta disahihkannya) (Ash-shiddiqy, 2007: 97).*

Ibadah haji berarti beribadah kepada Allah dengan melaksanakan manasik haji, yaitu perbuatan tertentu yang dilakukan pada waktu dan tempat tertentu dengan cara yang tertentu pula (Aqila, 2013: 5). Sebelum pelaksanaan ibadah haji, calon jama’ah haji akan mendapatkan pelatihan manasik haji dari pemerintah. Namun karena keterbatasan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah, saat ini banyak pelatihan-pelatihan manasik haji yang dilakukan oleh beberapa kelompok, yang biasa dikenal dengan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH). KBIH ini merupakan mitra kerja pemerintah dalam bidang haji dan umroh, dan diharapkan dapat membantu calon jama’ah haji dalam

melaksanakan pelatihan manasik haji, agar dapat melaksanakan ibadah haji secara mandiri saat berada di Tanah Suci.

KBIH merupakan singkatan dari kata Kelompok Bimbingan Ibadah Haji. Dalam Kamus Akronim Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa akronim KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji) merupakan singkatan/akronim resmi dalam Bahasa Indonesia. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) adalah sebuah wadah untuk mengekspresikan diri sebagai pelayanan dalam kaitannya dengan ibadah haji (Thohir, 2004: 35).

Sedangkan dalam Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji (PIH), KBIH diartikan sebagai lembaga Sosial Keagamaan yang telah mendapat izin dari Kementerian Agama untuk melaksanakan bimbingan terhadap jamaah haji. KBIH ini berfungsi sebagai mitra Pemerintah dalam pelaksanaan ibadah haji, sedangkan fungsinya adalah untuk melaksanakan bimbingan ibadah haji dan bukan sebagai penyelenggara ibadah haji (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012: 2)

Dalam Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji (PIH) juga disebutkan beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh KBIH, yaitu:

- a) Memberikan bimbingan kepada jamaah haji
- b) Menaati peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan penyelenggaraan ibadah haji
- c) Mengkoordinasikan dan memebantu kelancaran penyelenggaraan ibadah haji dengan petugas terkait

- d) Menandatangani surat perjanjian dengan jamaah haji yang berisi hak dan kewajiban kedua belak pihak
- e) Menyampaikan daftar jamaah haji yang dibimbing kepada Kepala Kantor Kementerian Agama setempat
- f) Melaporkan kegiatan bimbingan kepada Kantor Kementerian Agama setempat
- g) Menonjolkan identitas nasional dan bukan identitas kelompok (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012: 2)

Adapun persyaratan pendirian dan perpanjangan izin KBIH adalah sebagai berikut:

- a) Mengajukan surat permohonan kepada Kakanwil Kementerian Agama Provinsi
- b) Berbadan hukum/yayasan
- c) Memiliki susunan pengurus dan program operasional
- d) Melampirkan rekomendasi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota
- e) Memiliki kantor sekretariat yang tetap
- f) Memiliki pembimbing ibadah haji yang memenuhi persyaratan
- g) Melampirkan daftar nama jamaah yang telah dibimbing minimal dua tahun terakhir (bagi perpanjangan izin)
- h) Lulus verifikasi (izin baru) dan akreditasi (perpanjangan izin) (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012: 2).



Sedangkan untuk izin pendirian KBIH berlaku selama tiga tahun dan dapat diperpanjang apabila memenuhi persyaratan (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012: 2).