

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ORGANISASI MUSLIMAT DAN AISYIAH DI KABUPATEN TULUNGAGUNG PERSPEKTIF *LIVING QURAN*

The Leadership of Female Figures in the Muslimat and Aisyah Organization within the Regency of Tulungagung according to the Perspective of Living Quran

FARDAN MAHMUDATUL IMAMAH DAN AMALIA RIZKY FIRLANA

IAIN TULUNGAGUNG
fardan@iain-tulungagung.ac.id
imamah2012@gmail.com

Artikel diterima : 31 Juli 2019
Artikel direvisi: 20 Agustus – 2
Oktober 2019
Artikel disetujui: 17 Desember 2019

ABSTRACT

Women's leadership is still a controversial issue in religious' perspective, even though most women have received equal education and employment to men. The controversy emerges from different opinions about the interpretation of An-Nisa verse 34. This study discusses how women who are active in religious organizations define women's leadership based on the verse. There are two organizations as research subjects, namely Muslimat and Aisyiah in Tulungagung Regency. With the Living Quran approach, this research shows that women's insight on women's leadership have diverse spectrum influenced by their religious understanding of the Quran as well as organizational policies and daily experiences. Muslimat provides greater tolerance for it, especially in the political and social fields. As for Aisyiah, despite accepting women's leadership as a today's necessity, they still limit theirself to political leadership, especially as governmental head. However, both Muslimat and Aisyiah agreed that the An-Nisa verse 34 is a verse that explain the relationship between men and women in the household, so it could not be generalized to prohibit women's leadership in the public sphere.

Keywords: women's leadership; living quran; Muslimat; Aisyiah

ABSTRAK

Kepemimpinan Perempuan dalam perspektif agama masih menjadi isu kontroversial meskipun sebagian besar perempuan telah mendapatkan pendidikan dan pekerjaan setara dengan laki-laki. Kontroversi tersebut berasal dari perbedaan pendapat tentang tafsir surat An-Nisa' ayat 34. Artikel ini mendiskusikan tentang kepemimpinan perempuan berdasarkan ayat tersebut dengan posisi perempuan yang aktif dalam organisasi keagamaan, yakni Muslimat dan Aisyiah di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan Living Quran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa wawasan tentang kepemimpinan perempuan memiliki spektrum beragam yang dipengaruhi oleh pemahaman keagamaan mereka terhadap Alquran serta kebijakan organisasi dan pengalaman sehari-sehari. Muslimat memberikan toleransi lebih tinggi terkait kepemimpinan perempuan khususnya dalam bidang politik maupun sosial. Adapun Aisyiah meskipun menerima kepemimpinan perempuan sebagai suatu kebutuhan saat ini, namun masih membatasi diri untuk kepemimpinan politik, khususnya sebagai kepala pemerintahan. Namun, keduanya, baik Muslimat maupun Aisyiah sepakat bahwa surat An-Nisa' ayat 34 merupakan ayat yang menjelaskan hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga, sehingga tidak dapat digeneralisir untuk melarang kepemimpinan perempuan di ruang publik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Perempuan; Living Quran; Muslimat; Aisyiah

PENDAHULUAN

Perempuan saat ini telah bergerak pada proses pencapaian kesetaraan gender yang semakin baik. Peran perempuan di dalam ruang domestik dan ruang publik telah diterima oleh masyarakat. Salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada pencapaian tersebut adalah upaya membina kesadaran kesetaraan gender dalam pemahaman keagamaan masyarakat (Rahman, 2017). Pencapaian tersebut bukan tanpa tantangan dan persoalan, khususnya peran perempuan sebagai pemimpin baik dalam ranah pendidikan, sosial hingga politik. Sebagian di antaranya menempatkan kepemimpinan perempuan sebagai ancaman keberadaan suatu bangsa berdasarkan suatu hadis (Rohman, 2015). Sebagian yang lain menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak baik karena penilaian perempuan lebih banyak menggunakan perasaannya dari pada akal (Bauer, 2010). Penelitian ini ingin mengetahui sudut pandang perempuan sendiri dalam menilai perannya sebagai pemimpin di ruang publik berdasarkan pemahamannya terhadap teks-teks Alquran.

Berbagai kajian dan penelitian telah dilakukan untuk menjelaskan peran perempuan menurut Islam berdasarkan perspektif Alquran dan Hadis. Dari tahun 2004 hingga 2019, terdapat lebih dari 130 penelitian bertemakan kepemimpinan perempuan. Penelitian terkait perspektif Islam tentang kepemimpinan perempuan di antaranya menjelaskan tentang peran perempuan dalam politik (Diana and Si, 2008), kontroversi kepemimpinan perempuan pada Dinasti Mamluk (Rofiq, 2013), dan berbagai kajian normatif tentang kepemimpinan perempuan baik dari sudut pandang ilmu tafsir, hadis, hingga hukum Islam.

Dari berbagai penelitian tersebut, terdapat dua artikel yang memiliki semangat yang hampir sama pada studi ini. Pertama, kajian tentang dinamika wacana kepemimpinan perempuan dalam organisasi Islam terbesar Indonesia, Nahdhatul Ulama (Asmani, 2015). Dengan pendekatan kajian sosiologi hukum, penelitian

tersebut mengungkapkan bahwa dinamika kebijakan Nahdhatul Ulama yang menempatkan kepemimpinan perempuan sebagai diskursus yang bertolak belakang dengan paham ahlussunah wal jamaah (aswaja). Faham yang menempatkan kepemimpinan kepada kaum laki-laki. Namun, dengan menggunakan metodologi *istimbath* yang baru, pada Munas NU di Nusa Tenggara Barat pada tahun 1997 dan Mukhtar ke 30 di Lirboyo tahun 1999, NU memperbolehkan perempuan untuk menjadi pemimpin. Meskipun, NU juga memberikan syarat-syarat atas fatwa tersebut, yakni perempuan harus memiliki kapabilitas, integritas dan dituntut untuk tetap menjaga keseimbangan dengan peran domestiknya.

Kedua, penelitian dengan kepemimpinan perempuan di organisasi Islam terbesar kedua di Indonesia, Muhammadiyah. Wacana tentang kepemimpinan perempuan dalam Muhammadiyah diawali dengan terbitnya Risalah *Adabul Mar'ah fil Islam* pada Mukatamar Tarjih ke 18 di Garut. Risalah tersebut dirintis dan disusun sejak Mukatamar Tarjih di Wiradesa Pekalongan di tahun 1972 dan dicetak pada tahun 1982. Menariknya, dalam risalah, Muhammadiyah cukup tegas untuk menolak dalil-dalil yang meragukan kemampuan perempuan dalam memimpin. Dalil-dalil tersebut antara lain (1) Surat An-Nisa' ayat 34, yang menyatakan bahwa laki-laki memimpin perempuan, (2) hadis "*Tidak akan beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusan mereka kepada perempuan*" dan (3) "*Tibalah saatnya hancurnya kaum laki-laki jika ia tunduk kepada perempuan*". Dalam risalah yang sama, Muhammadiyah memperbolehkan perempuan untuk menjadi hakim dan anggota legislatif.

Fatwa Muhammadiyah telah memberikan dukungan terhadap proses kesetaraan gender. Meskipun Muhammadiyah Pusat memiliki pandangan ramah gender terkait perempuan dan ruang publik, namun di level wilayah dan daerah kebijakan tersebut belum dapat diterima secara menyeluruh (Dewi, 2008). Terdapat tiga hal yang mempengaruhi perbedaan perspektif antara elit Muhammadiyah maupun Aisyiah dengan

pengikut di bawahnya. Pertama, pemahaman tentang konsep status dan kepemimpinan perempuan dalam Muhammadiyah yang berdasarkan pada tiga buku rujukan utama. Buku pertama berjudul, *Tuntunan Menjadi Istri Islam yang Berarti* diterbitkan pada tahun 1973 oleh Pengurus Pusat Majelis Tarjih Majelis Tarjih Aisyiah. Buku yang kedua adalah *Adabul al-Mar'ah Fil Islam*, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Buku ketiga, *Tuntunan Menuju Keluarga Sakinah*, sebagai rekomendasi Mukamar Aisyiah ke 41 di Surakarta pada tahun 1985.

Kedua, perbedaan penggunaan pendekatan terhadap teks yang berkaitan dengan posisi perempuan di ruang publik. Sebagian pengikut Muhammadiyah di level daerah dan wilayah memilih menggunakan pendekatan tekstual dalam memaknai dalil yang berhubungan dengan status perempuan di ruang publik. Berbeda dengan elit Muhammadiyah yang direpresentasikan dalam Majelis Tarjih menggunakan pendekatan yang lebih kontekstual. Hasil negosiasi dua pendekatan tersebut, disetujui bahwa pimpinan Muhammadiyah tetap harus dipegang oleh laki-laki. Karena kepemimpinan perempuan di lembaga Islam masih dianggap tabu, atau bahkan dilarang berdasarkan interpretasi klasik.

Ketiga, dinamika perbedaan perspektif yang diekspresikan dalam Mukhtamar Muhammadiyah ke 45. Pada Mukhtamar tersebut, terdapat persoalan saat terjadi penolakan terhadap usulan untuk memasukkan perempuan dalam Tim Perumus di Komisi C, yang di dalamnya terdapat lima anggota.

Pada akhirnya, kebijakan afirmatif terhadap kesetaraan perempuan, tetap didasarkan pada bentuk organisasi yang telah dibagi menjadi dua sesuai dengan gender masing-masing, Muhammadiyah untuk laki-laki dan Aisyiah untuk perempuan. Demikian juga, pembagian tegas antara Nahdhatul Ulama untuk laki-laki dan Muslimat untuk perempuan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka menjadi signifikan untuk

menindaklanjuti kajian-kajian tentang wawasan normative kepemimpinan perempuan dan praktiknya. Sebagian dari penelitian lebih menekankan pada dinamika kontroversi maupun afirmasi terhadap peran perempuan dalam organisasi keagamaan. Selain itu, juga beberapa studi lebih banyak menekankan pada dasar normatif atau dalil-dalil tentang kepemimpinan perempuan. Penelitian ini ingin melengkapi kajian-kajian sebelumnya, dimana perempuan memiliki suara sendiri dalam memahami ayat-ayat tentang kepemimpinan yang oleh sebagian besar diperdebatkan oleh elit aktivis perempuan. Bagaimana mereka memahami dan mempraktikkan dalam kehidupan organisasi maupun aktivitas sehari-hari di berbagai bidang.

Penelitian ini mengambil dua subjek penelitian, yakni Pimpinan Muslimat Cabang Tulungagung dan Pimpinan Aisyiah Cabang Tulungagung. Pimpinan Muslimat Cabang Tulungagung berlokasi di jalan Pattimura no. 09 desa Gedangsewu Kecamatan Boyolangu. Organisasi ini telah memiliki 19 Pimpinan Anak Cabang di tingkat kecamatan dan 278 ranting di tingkat desa. Selain itu, mereka juga memiliki 1653 majelis, perkumpulan pengajian ibu-ibu di berbagai desa. Muslimat Tulungagung juga mengelola 68 Taman Kanak-Kanak / Raudhatul Athfal, dan 2 Koperasi. Adapun, Pimpinan Aisyiyah daerah Tulungagung beralamat di Jl. Ade Ima Suryani No. 22, Sembung, Kabupaten Tulungagung. Pimpinan Aisyiah Daerah Tulungagung telah memiliki 13 cabang (kecamatan) dan 61 ranting (desa) di Tulungagung. Kini Aisyiyah telah memiliki 24 TK/PAUD dan Tempat Penitipan Anak (TPA) serta satu SD Islam Aisyiah.

RUMUSAN MASALAH

Pada penelitian ini, dengan semangat yang sama untuk mengkaji kembali perspektif dan praktik tentang kesetaraan gender di organisasi Islam, maka penelitian ini dilakukan. Rumusan masalah penelitian ini :

Bagaimana wawasan aktivis muslimah di kedua organisasi, Muslimat dan Aisyiah,

memahami ayat-ayat Alquran yang berhubungan dengan kepemimpinan dan peran perempuan di ruang publik?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, pendekatan komparatif terhadap kedua organisasi tersebut untuk mendapatkan gambaran dinamika yang lebih realistis yang terjadi di tengah masyarakat.

KERANGKA TEORI

Sepanjang sejarah, perempuan telah berperan penting dalam mencapai tujuan-tujuan masyarakat, baik di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, hingga politik. Peran tersebut tidak hanya melalui posisinya dalam rumah tangga, tetapi juga keterlibatan mereka dalam berbagai ruang publik. Hingga pada titik tertentu, dengan semakin terbukanya akses kepada perempuan untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang sama dengan laki-laki, kepemimpinan perempuan pun diterima oleh berbagai masyarakat. Sudut pandang tersebut menjadi subjek kontroversial dalam kajian teologis berbagai agama, termasuk Islam.

Istilah “kepemimpinan” memiliki makna yang sangat luas, termasuk di dalamnya ranah agama, politik, sosial dan lain sebagainya. Dalam pengertian yang cukup komperhensif melalui kajian Psikologi Sosial, “kepemimpinan” diartikan sebagai proses dimana terdapat salah satu anggota yang mampu mempengaruhi anggota yang lain agar berhasil mencapai tujuan kelompok tersebut (Chatman and Kennedy, 2010). Untuk pengertian yang lebih hati-hati, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini hanya akan merujuk pada isu perempuan dalam organisasi pemerintahan dan kemasyarakatan berdasarkan Alquran.

Di dalam Islam terdapat dua kelompok yang berbeda pendapat tentang kepemimpinan perempuan. Pertama, kelompok Islam dengan perspektif lebih terbuka, atau dikenal dengan liberal dan kelompok Islam konservatif (Rohman 2015). Di mana masyarakat yang konservatif ini berpandangan untuk tidak memperbolehkan perempuan sebagai pemimpin, namun mengakui

perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama sebagai manusia selayaknya laki-laki. Kelompok ini menggunakan Alquran dan hadis sebagai argumentasi atas penolakan perempuan sebagai pemimpin. Dalil yang digunakan yakni (1) Alquran Surat An-Nisa’ ayat 34:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُورَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ ۚ فَإِنِ اطَّعْتُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

(2) Surat An-Nisa’ ayat 59, kelompok Islam konservatif menafsiri ayat ini secara sangat kaku dengan menyebutkan bahwa yang dapat menjadi pemimpin adalah laki-laki. Hal ini didasarkan pada penafsiran kata “Rasul” sebagai laki-laki. (3) hadis tentang bahwa Negara akan hancur jika dipimpin oleh perempuan.

Adapun kelompok liberal berargumentasi bahwa ayat-ayat sebelumnya tersebut, ditujukan hubungan laki-laki dan perempuan dalam konteks rumah tangga. Lebih jauh, laki-laki hanya dapat menjadi pemimpin jika dia bisa memenuhi kebutuhan tanggung jawabnya. Mereka menggunakan dalil Alquran surat At-Taubah ayat 71, bahwa baik laki-laki maupun perempuan setara untuk mengerjakan kebaikan maupun mencegah kemungkaran.

Pada dua sudut pandang itu, penelitian ini menunjukkan keragaman wawasan dalam spektrum kasus yang berbeda-beda tentang bagaimana ayat-ayat tentang kepemimpinan dalam Alquran dipahami dan dipraktikkan.

METODE PENELITIAN

Kajian *Living Quran* merupakan studi tentang bagaimana Alquran dimaknai dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari (Ahimsa-Putra 2012). Sebagian besar penelitian *Living Quran* berfokus pada ayat-ayat Alquran dalam ritual-ritual untuk tujuan tertentu (Syamsuddin 2007). Pendekatan antropologi banyak membantu untuk mengungkapkan pembentukan makna dan interpretasi bagaimana manusia memahami ayat-ayat Alquran berdasarkan pengalaman

sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini juga menggunakan metode etnografis dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Pada studi ini, seluruh narasumber diajak untuk mengungkapkan pendapat mereka tentang bagaimana ayat-ayat tentang kepemimpinan dipahami dan dipraktikkan dalam kehidupan berorganisasi maupun kehidupan pribadi.

Terdapat lebih dari 10 narasumber dari dua organisasi perempuan, Muslimat dan Aisyiah Cabang Tulungagung. Pemilihan narasumber dengan metode *snowball* di mana setiap narasumber memberikan rekomendasi untuk menemukan narasumber berikutnya. Seluruh narasumber adalah anggota aktif organisasi, baik menjabat sebagai pengurus maupun anggota. Adapun ayat yang ditanyakan kepada narasumber adalah An-Nisa' 34 dan ayat-ayat lain yang narasumber gunakan untuk menguatkan pendapat mereka tentang kepemimpinan perempuan. Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan dokumen-dokumen resmi dari organisasi dan observasi terhadap aktivitas dua organisasi.

Data dianalisis dengan menggunakan dua pendekatan. Pertama, membandingkan antara tafsir ayat An Nisa 34 dari berbagai mufasir dengan realitas pemahaman anggota Muslimat dan Aisyiah tentang kepemimpinan perempuan. Kedua, data dianalisis dengan menggunakan teori feminisme dari Raewyn Connel yang dikenal dengan '*patriarchal dividend*'.

WAWASAN AYAT-AYAT ALQURAN TENTANG KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Muslimat

Reinterpretasi dan dinamika pemahaman ayat An-Nisa' 34 telah mendapatkan perhatian yang sangat luas dari berbagai disiplin, baik ilmu-ilmu keagamaan (Bruinessen, 1993) maupun dalam praktik bidang keilmuannya lainnya seperti hukum (Muqoddas, 2011) dan politik (Syahid, 2014). Bagi perempuan muslim yang aktif dalam organisasi, secara umum,

kepemimpinan perempuan diterima. Meskipun terdapat berbagai perbedaan dari segi motif maupun batasan-batasan kapan dan dimana kepemimpinan perempuan diterima. Selain itu, berbagai pertimbangan tentang syarat-syarat kepemimpinan perempuan juga menjadi tema diskusi.

Muslimat NU menerima kepemimpinan perempuan sebagai bentuk peran serta perempuan dalam perjuangan mensyiarkan agama Islam. Ayat An-Nisa' 34 dipahami sebagai dalil tentang kepemimpinan laki-laki dalam rumah tangga, sehingga perempuan meskipun di ruang publik memiliki posisi sebagai pemimpin, tetapi di dalam rumah tangga, dia harus tetap ingat perannya sebagai istri dan ibu. Dalam menjelaskan ayat ini, beberapa narasumber merujuk pada hadis *المرءة عماد البلاد*, "perempuan adalah tiang Negara". Mereka memahami hadis tersebut sebagai tanggung jawab perempuan menjadi pendidik dalam keluarga, bertanggung jawab terhadap anak maupun keberhasilan rumah tangga, sebagaimana penjelasan narasumber MRM berikut:

"Karena *المرءة عماد البلاد* itu tadi karena perempuan yang mengandung, melahirkan, menyusui, mendidik 75 persen yang menjadikan keluarga sakinah dan yang menjadikan *بيتي جنتي* itu perempuan. Perempuan itu harus berperan, perempuan itu harus di depan. Kalau mendidik generasi penerus bangsa itu benar, maka negara akan tegak, agama akan tegak. Jadi kalau ada anak-anak yang begitu begitu itu, jangan nyalahkan mereka, nyalahkan ibunya kalau saya. Tarbiyah yang pertama dan utama adalah di ibu."¹

Narasumber (MRM) mengungkapkan bahwa perempuan boleh menjadi pemimpin, tetapi dalam pertimbangan agama, tidak boleh menjadi hakim. Kepemimpinan perempuan hanya diperbolehkan di lembaga-lembaga tertentu saja, sebagaimana Kementerian Agama hingga saat ini tidak pernah dipimpin oleh seorang perempuan. Anggota Muslimat ini juga menekankan bahwa meskipun perempuan menjadi pemimpin,

1 Wawancara dengan MRM, Ketua Umum Muslimat Cabang Tulungagung, pada 21 Des 2018.

tidak boleh melupakan kodratnya. Oleh karena itu, makna الرجال قَوْمون على النساء, tetap harus dipegang, bahwa sesungguhnya laki-laki memimpin perempuan, khususnya dalam rumah tangga. Sehingga, apapun posisi perempuan di ruang publik, maka tetap harus tunduk kepada suami. Dia menegaskan, “Kita gak boleh adigang adigung atau sok gitu. Kita tetap harus memenuhi kewajiban kita terhadap suami, tetap harus tawadhu’ terhadapnya”.²

Pemahaman tersebut dibarengi dengan keyakinan bahwa ayat An-Nisa’ 34 bukanlah ayat yang melarang perempuan untuk menjadi pemimpin. Telah banyak pemimpin perempuan muslim yang menjadi pemimpin dan diterima oleh masyarakat. Dalam peraturan organisasi, Muslimat bukanlah organisasi politik, tetapi anggota diperbolehkan untuk mencalonkan diri menjadi anggota legislatif. Namun, berbagai *stereotype* tertuju pada kepemimpinan perempuan, seperti bahwa perempuan lebih mengedepankan perasaan dari pada logika, memiliki emosi yang berlebihan, dan lemah dalam bidang tertentu. Meskipun begitu, menurut narasumber, kelemahan tersebut justru menjadi kekuatan bagi perempuan untuk selalu menempa dan mengevaluasi diri. Mereka tidak memungkiri sifat-sifat tersebut, tetapi justru menempatkannya sebagai kesempatan untuk membentuk gaya kepemimpinan yang lebih efektif.

Pemilihan ketua di Muslimat dilaksanakan dengan cara voting dari seluruh perwakilan dari anak Cabang dan Ranting, dimana pemilihan itu dilakukan selama lima tahun sekali. Sebagian besar kriteria pemimpin di Muslimat lebih mengedepankan pada pengalaman berorganisasi, seperti pernah menjadi pengurus di tingkat anak cabang. Syarat utamanya adalah kualitas pemahaman *ahlussunah waljama’ah*. Selain itu, kepemimpinan juga diberikan kepada generasi yang lebih muda agar dapat mengikuti perkembangan tuntutan teknologi. Adapun

persyaratan akademik maupun pendidikan pesantren tidak menjadi pertimbangan utama, dibanding dengan ketentuan-ketentuan sebelumnya. Bagi beberapa anggota Muslimat, pemimpin harus memiliki beberapa kriteria lain, seperti berjiwa *leadership*, mengayomi sehingga dapat *ngemong* bawahannya dengan baik. Hal itu karena sifat pintar saja tidak cukup untuk dapat mengelola suatu organisasi yang besar.

Muslimat merupakan organisasi kemasyarakatan yang tidak hanya memiliki program-program kerja di bidang keagamaan. Di Tulungagung, Muslimat memiliki tiga yayasan di bidang yang berbeda, yakni pendidikan, kesejahteraan umat dan yayasan haji. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam Muslimat dituntut untuk dapat mengelola berbagai asset dan program, di antaranya program tabungan akhirat, pendidikan TK dan PAUD, dan koperasi syariah.

Kepemimpinan perempuan bagi Muslimat dinilai lebih memberikan manfaat justru karena sifat-sifat feminimnya. Narasumber berpendapat bahwa perempuan itu lebih amanah, teliti, dan tertib dalam pengelolaan keuangan. Hal itu dibuktikan dengan kerja sama Koperasi Syariah Muslimat dengan Dinas Sosial. Ditambah lagi, perempuan juga memiliki kemampun untuk berkreasi dan menyukai keindahan, sehingga berbagai program yang inovatif lebih dapat mengena di masyarakat. Perempuan juga dinilai dapat melakukan kegiatan yang *multitasking*, sebagaimana saat mereka menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari. Namun, kepemimpinan perempuan juga memiliki kekurangan, bagi narasumber, diungkapkan dengan pernyataan “*perempuan banyak main perasaan*”.

Persoalan lain yang ditemukan jika perempuan banyak beraktifitas di ruang publik adalah peran ganda yang ditanggung. Namun, bagi Muslimat, cara untuk menghadapi persoalan itu adalah komunikasi yang baik dalam rumah tangga. Persoalan rumah tangga seharusnya tidak dibawa dalam beraktivitas di organisasi,

2 Wawancara dengan MRM, ketum muslimat cabang tulungagung, pada 21 Des 2018.

harus bersikap profesional. Seorang perempuan harus pintar bermain peran di berbagai situasi.

Menariknya, anggota Muslimat menjelaskan bahwa organisasi ini dibentuk memang untuk memperdayakan perempuan, meskipun secara organisasi terpisah oleh NU, sebagai Badan Otonom, Muslimat memiliki keleluasaan untuk mengatur dirinya sendiri. Hal demikian tidak dipandang sebagai bentuk 'diskriminasi' terhadap perempuan, dimana mereka diberikan tempat secara terpisah dalam mengelola NU. Hal itu karena Muslimat menyadari pembagian wilayah kerja organisasi berdasarkan laki-laki dan perempuan, merupakan bagian dari kultur NU. Sebagaimana beberapa pengurus dan anggota Muslimat merupakan istri dari anggota dan atau pengurus NU. Pembagian tersebut mendatangkan tanggungjawab untuk dikelola oleh masing-masing sesuai dengan karakter kedua belah pihak. Namun, pembagian tersebut tidak bersifat kaku, dalam praktik sehari-hari dalam berorganisasi, baik anggota Muslimat maupun anggota NU sering bekerja sama. Jika Muslimat menyelenggarakan pengajian, maka biasanya bapak-bapak NU akan mengisi dengan ceramah keagamaan. Demikian juga jika anggota NU menyelenggarakan acara, maka anggota Muslimat akan membantu seperti menyediakan konsumsi dan proses pelaksanaan acara. Bahkan, menurut salah satu narasumber, terdapat Ibu Nyai Muslimat yang mengisi pengajian dimana jamaahnya adalah bapak-bapak anggota NU.

Aisyiah

Berbeda dengan karakter organisasi di Muslimat, organisasi Aisyiah memiliki jalur keanggotaan yang cukup panjang sejak sebelum masuk organisasi ini. Salah satu pengurus Aisyiah bercerita bahwa keikutsertaannya dalam organisasi merupakan aktivitas lanjutan yang sebelumnya telah aktif di berbagai organisasi di bawah naungan Muhammadiyah. Secara ideologis, anggota Muhammadiyah sudah diikutsertakan dalam berbagai kelompok organisasi sesuai umur, seperti (1) Nashi'iatul Aisyiyah, kelompok remaja perempuan Muhammadiyah, (2) Angkatan Muda

Muhammadiyah (AMM), yang di dalamnya juga terdapat Hizbul Wathon, Tapak Suci, dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Kemudian, di tingkat Tulungagung, kader Muhammadiyah aktif dalam lembaga pendidikan Muhammadiyah, seperti TK atau dikenal dengan Bustanul Athfal, yang juga terdapat Ikatan guru Muhammadiyah.

Sebagai Kader Muhammadiyah, dakwah menjadi motivasi utama bagi para anggota Aisyiah untuk aktif dalam organisasi. Kegiatan dakwah tidak hanya dilakukan dalam ruang-ruang pengajian keagamaan, tetapi juga bidang lain, seperti pendidikan, ekonomi, dan kebudayaan. Pada bidang-bidang tersebut, dakwah tidak lah mungkin dilakukan secara personal, tetapi harus dalam perserikatan, dimana beberapa orang bahu membahu dan bekerja sama untuk sampai pada tujuan.

Aisyiah mengelola berbagai program yang terhimpun dalam Amal Usaha Aisyiah. Program tersebut direncanakan dan ditentukan selama lima tahun sekali bersamaan dengan pemilihan Ketua Pimpinan Daerah yang dikenal dengan Musyawarah Daerah (Musda). Program kerja tidak hanya ditentukan oleh ketua dan pengurus, tetapi melalui Musda, melibatkan pengurus dari tingkat ranting (desa), cabang (kecamatan), dan daerah (kabupaten/kota). Program kerja juga harus mempertimbangkan hasil Musyawarah Wilayah (Musywil), yang disebut dengan *tanfidz* yang diberikan pada pimpinan daerah.

Proses pemilihan pemimpin di Aisyiah, mereka sebut dengan Kolektif kolegiat. Kepemimpinan dimulai sejak pimpinan pusat yang dipilih oleh perwakilan cabang, daerah dan wilayah. Kemudian dilanjutkan, pada kepemimpinan wilayah melalui Musyawarah Wilayah, baru kemudian turun pada kepemimpinan daerah. Pada masa kepemimpinan tahun ini, Aisyiah Tulungagung menerima 21 calon pimpinan daerah. Setelah para calon disosialisasikan, dipilih hanya 13 formatur. Masing-masing dari formatur menyusun program kerja yang akan ditawarkan kepada anggota Aisyiah. Langkah selanjutnya, seluruh kepemimpinan Aisyiah dari

tingkat ranting, cabang hingga daerah melakukan voting untuk mendapatkan suara terbanyak dari calon pemimpin daerah. Namun, format yang mendapatkan suara terbanyak belum tentu menjadi Pemimpin Daerah. Format masih harus bertugas untuk menyusun Pengurus Harian. Pada saat Musda, akan diumumkan Pemimpin cabang, tujuh pimpinan harian, dan badan pembantu pimpinan harian. Narasumber juga menekankan bahwa pemilihan pemimpin di Aisyiah tidak berdasarkan keturunan dari tokoh-tokoh tertentu, tapi memang hasil pemilihan dan musyawarah yang disepakati oleh seluruh anggota.

Kepengurusan Aisyiah terbagi menjadi dua, yakni pengurus teras dan badan pembantu pimpinan. Pengurus teras terdiri atas ketua umum, wakil ketua 1, wakil ketua 2, sekretaris umum, wakil sekretaris, bendahara umum, wakil bendahara. Adapun badan pembantu pimpinan disebut dengan *majelis*, di Tulungagung terdapat 7 majelis, yakni majelis tablig, majelis kader, majelis kesehatan, majelis kesejahteraan sosial, majelis ekonomi dan ketenagakerjaan, majelis pendidikan dasar dan menengah, majelis hukum dan HAM. Pada majelis-majelis itulah terdapat amal usaha dimana program-program Aisyiah direalisasikan. Namun, tidak semua majelis memiliki amal usaha, seperti majelis tablig, amal usahanya akan bergabung dengan amal usaha majelis lain, seperti majelis pendidikan memiliki Tempat Pengasuhan Anak (TPA), Kelompok Bermain, TK dan SD. Di majelis ekonomi dan ketenagakerjaan, terdapat Koperasi Syariah Surya Mart dan biro umroh. Majelis kesehatan memiliki Klinik Pratama Aisyiah. Majelis kesejahteraan mengelola panti asuhan putra dan putri. Di luar majelis itu, Aisyiah juga memiliki himpunan UMKM, yakni Ikatan Pengusaha Aisyiah. Adapun majelis hukum dan HAM bertugas untuk memberikan advokasi dan pendampingan terhadap persoalan yang melibatkan perempuan dan anak. Namun, majelis ini tidak memiliki cukup banyak program, sebagian besar program masih ikut dengan majelis lainnya, seperti sosialisasi anti kekerasan

terhadap perempuan dan anak dan penggunaan hak dan suara perempuan khususnya dalam pemilu. Majelis hukum dan HAM bekerja sama dengan majelis kesejahteraan pernah menangani kasus penelantaran anak oleh orang tua.

Berdasarkan banyaknya program dan cakupan wilayah, maka kepemimpinan perempuan menjadi sangat penting untuk dapat memahami persoalan sosial, dimana sebagian besar persoalan tersebut berkaitan dengan perempuan dan anak. Pemahaman beberapa aktivis Aisyiah terhadap isu kepemimpinan perempuan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dipandang perlu dan penting, khususnya untuk organisasi perempuan. Menurut mereka, hanya perempuan yang akan memahami persoalan perempuan. Namun, dalam rumah tangga, perempuan tetap harus di bawah kepemimpinan laki-laki, kecuali dalam kondisi tertentu, seperti *single parent*. Dalam beberapa kasus, meskipun istri memiliki pendapatan atau kondisi finansial yang lebih baik dari pada suami, kepemimpinan keluarga tetap harus dipegang oleh laki-laki.

Pendapat tersebut mengalami dinamika sudut pandang, ada kalanya perempuan diperbolehkan, ada kalanya tidak, dalam kepemimpinan perempuan di ruang publik. Bagi narasumber, perempuan bahkan sekarang mendapatkan kesempatan lebih besar dalam berbagai bidang untuk menjadi pemimpin, khususnya dalam parlemen. Perwakilan perempuan dalam parlemen akan mewakili persoalan dan suara perempuan yang sebagian besar masih diwakili oleh laki-laki. Namun, keberadaan perempuan di ruang publik tetap harus berhati-hati dan tidak melupakan 'kapasitas' dan batas-batasnya sebagai perempuan. Di ruang publik lain, sebagai pimpinan pemerintah misalnya, kepemimpinan perempuan dianggap tabu karena dalam Syariat Islam, pemimpin tetap harus diserahkan kepada laki-laki. Selain itu, kepemimpinan perempuan masih dianggap seringkali melibatkan 'perasaan' untuk menyelesaikan persoalan, padahal mengelola pemerintahan adalah sesuatu yang kompleks dan rumit. Narasumber (EW) menjelaskan:

“...Kalau di Aisyiyah kan kita dasarnya tetap Quran dan Hadis, ketika kita menyampaikan seperti itu, apakah seorang perempuan itu boleh atau tidak menduduki jabatan di sebuah parlemen atau pemerintahan, selama ini yang saya ketahui tetap kembali ke Quran dan Hadis, secara organisasi kita kembalikan bahwa pemimpin itu harus laki-laki. Tetapi kita kembalikan juga ke pribadinya, apakah misalnya saya ngegeh pengen menjabat di sebuah parlemen, pengen berjuang di sebuah parlemen. Aisyiyah tidak melarang sih, tapi dengan catatan dia harus keluar dari organisasi perserikatan. Karena apa, ini lebih ke peran di organisasi. Nanti kalau menjabat dobel urusannya bisa keteteran.”³

Kepengurusan Aisyiah bersepakat untuk melepaskan jabatan kepengurusan di Aisyiah karena mengikuti pencalonan anggota legislatif. Harapannya, pengurus Aisyiah tidak terganggu aktivitasnya di dalam organisasi dengan kesibukan dalam organisasi atau pekerjaan lain. Mengingat besar dan banyaknya program Aisyiah, maka baik pengurus maupun anggota didorong untuk loyal dan memiliki integritas terhadap organisasi. Walaupun begitu, bagi anggota Aisyiah yang mengikuti pemilihan legislatif ataupun sudah menjadi anggota legislatif, mereka tetap dapat ikut dalam berbagai program Aisyiah.

Dalam mengambil kebijakan terkait isu-isu keagamaan, Aisyiah mengikuti Majelis Tarjih Muhammadiyah. Untuk menjawab persoalan fikih yang berhubungan dengan perempuan, atau dikenal dengan *fiqhun Nisa'*, biasanya Majelis Tarjih akan mengundang perwakilan Aisyiah untuk hadir dalam Bahsul Masail. Mereka yang mewakili Aisyiah dipilih berdasarkan kemampuannya dalam menguasai hukum Islam. Di Majelis Tarjih tingkat Jawa Timur, terdapat satu perwakilan Aisyiah dan satu dari Nashi'iatul Aisyiyah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan sebagaimana telah dijelaskan, pemahaman perempuan dalam organisasi keagamaan tidak lagi hanya disandarkan pada dua perspektif, liberal dan konservatif. Terdapat spektrum pemahaman dan

praktik yang pada titik tertentu menunjukkan progresivitas wawasan perempuan tentang kepemimpinan, tetapi di titik lain ada pengendalian diri yang sangat hati-hati dalam menekankan peran perempuan dalam rumah tangga. Sebagian besar narasumber baik dari Muslimat maupun Aisyiah meyakini dalil An-Nisa' 34 merupakan ayat perintah untuk tunduk kepada suami dalam rumah tangga, di mana kepemimpinan laki-laki di dalam rumah tangga bersifat mutlak. Pada saat bersamaan, ayat tersebut juga tidak ingin digunakan untuk melarang perempuan menjadi pemimpin di ruang publik.

Dalam ayat An-Nisa' 34, sumber perdebatan pemaknaan terkait kepemimpinan adalah berasal dari frase “*qawwamuna 'ala alnisa'*”. Terdapat berbagai penafsiran terhadap kata, tetapi dapat dibagi menjadi dua kelompok (Basri, 2018). *Pertama*, ulama yang memaknainya sebagai ‘pemimpin’ dalam konteks rumah tangga, dengan pertimbangan bahwa laki-laki memiliki keutamaan atau kelebihan dalam mengarahkan bahtera rumah tangga. Di antara mufasir berpendapat demikian adalah Sayyid Qutb yang menekankan pada aspek kepemimpinan dalam rumah tangga berada di tangan laki-laki (Qutb, 2011). Mufasir Taba'taba'i juga mengungkapkan hal senada bahwa laki-laki lebih rasional dari pada perempuan yang sering terbawa perasaan, sehingga mereka lebih tepat untuk memimpin dan mengayomi perempuan (al-Taba'taba'i, n.d.).

Mufasir kontemporer, Quraish Shihab juga menekankan keutamaan laki-laki terhadap perempuan, seperti kelebihan secara fisik maupun psikis untuk memimpin perempuan dalam rumah tangga (Shihab, 2008). Pendapat yang sama juga dapat ditemukan dalam banyak mufasir, seperti Nawawi Al Bantani, Mufasir Al Razi dalam *Tafsir Mafatih al-Ghayb*, dan Al Zamakhsyari. Kelebihan tersebut meliputi, akal, pengetahuan, ketegasan, tekad yang kuat, kekuatan fisik, kekuatan menulis, dan keberanian. Berbeda dengan kelompok pertama, mufasir dalam kelompok kedua memaknai ayat ini lebih kepada fungsional makna bukan kepada subjek siapa yang seharusnya menjadi pemimpin.

3 Wawancara dengan EW, Sekretaris Umum Pimpinan Aisyiyah Daerah Tulungagung, pada 15 Des 2018.

Kedua, ulama yang memaknai sebagai “pendamping” yang memiliki sifat fungsional. Berbeda dengan pendapat ulama sebelumnya, salah satu mufasir Indonesia, Nasarudin Umar menjelaskan bahwa kata pemimpin dalam konteks Bahasa Indonesia berbeda penggunaannya dengan kata ‘*qawwamuna*’ di dalam Bahasa Arab. Makna yang lebih tepat pada kata tersebut dalam Bahasa Indonesia adalah ‘pelindung’ sebagaimana Nasarudin Umar merujuk pada terjemah Alquran dalam Bahasa Inggris oleh Yusuf Ali (Umar, 2014). Pegiat kesetaraan gender Indonesia, Zaitunah Subhan, berargumentasi bahwa kata *qawwamun*, hanya berfungsi sebagai kalimat pernyataan atau disebut dengan kalimat *khobar*, bukan suatu perintah atau kalimat *amar* (Subhan, 2004). Karena keutamaan menjadi syarat untuk kepemimpinan, maka penafsiran pun harus melihat kondisi realitas yang menunjukkan bahwa keutamaan tersebut ada kalanya tidak dimiliki oleh laki-laki, justru saat ini sebagian perempuan menjadi tulang punggung keluarga. Dalam kelompok ini juga di dalamnya berbagai mufasir kontemporer seperti Jawād Mughniyyah bahwa ayat ini merupakan bentuk kesetaraan untuk saling membutuhkan, bukan satu pihak lebih utama dari pada yang lain. Demikian juga, Muhammad Shahrur bahwa kepemimpinan perempuan justru menegaskan bahwa tujuan suatu organisasi akan tercapai jika kepemimpinan berada di tangan mereka yang memiliki kompetensi (Syahrur, 1990).

Setelah melihat berbagai pendapat mufasir tentang ayat An-Nisa’ 34, terlihat bahwa sebagian pendapat perempuan dalam organisasi keIslaman baik di Muslimat dan Aisyiah, merujuk pada kelompok pertama. Meskipun dalam kenyataannya, mereka mengakui kepemimpinan perempuan di ruang publik. Muslimat lebih terbuka dalam kepemimpinan perempuan baik sebagai anggota legislatif maupun pemimpin pemerintahan, seperti bupati, gubernur, maupun presiden. Lebih-lebih, sebagian dari anggota Muslimat juga memberikan pemberdayaan di bidang politik, dimana perempuan juga harus mengetahui hak-hak dan kewajibannya agar diakui setara oleh negara. Beberapa tokoh elit

Muslimat mencalonkan diri menjadi anggota legislatif maupun pemimpin pemerintahan. Hal demikian menjadi contoh bagi anggota lainnya untuk membuktikan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin yang baik. Meskipun tentu saja, peran perempuan dalam rumah tangga tetap harus dipertahankan sebagai istri yang harus dipimpin oleh laki-laki.

Berbeda dengan Aisyiah, mereka memahami bahwa keterwakilan perempuan cukup dalam lembaga legislatif akan memberikan manfaat yang besar terhadap kondisi perempuan bahkan di tingkat nasional. Persoalan perempuan tidak dapat hanya diwakilkan melalui suara laki-laki yang tidak memiliki pengalaman sebagai perempuan menghadapi masalah sehari-hari. Aisyiah masih sulit untuk menerima jika perempuan menjadi pemimpin negara. Hal itu mengingat sebagaimana pendapat para ulama yang menilai perempuan tidak memiliki kapabilitas sebagaimana laki-laki diciptakan dengan keutamaan-keutamaan. Meskipun sebagian dari mufasir mengakui bahwa ayat tersebut hanya dalam konteks keluarga, namun seringkali pemahaman tentang sifat ‘asli’ perempuan dan laki-laki membedakan tugas dan fungsinya dalam ruang domestik maupun publik. Aisyiah juga meminta kepada anggotanya yang ingin aktif dalam politik untuk mengundurkan diri dari jabatan pengurus di dalam organisasi.

Kedua organisasi perempuan tersebut sepakat bahwa bagaimana pun tinggi posisi perempuan di ruang publik, mereka tetap harus tunduk di depan suami, sebagai pemimpin keluarga. Namun demikian, terdapat pernyataan penting dari narasumber Aisyiah yang mempertimbangkan kondisi rumah tangga sehingga kadang kala menempatkan perempuan sebagai pemimpin rumah tangga. Dia menyadari bahwa dalam kondisi tertentu, perempuan terkadang harus menerima beban tanggung jawab keluarga lebih dari pada laki-laki. Tentu saja, hal ini juga menjadi perhatian Aisyiah untuk tidak menerima mentah-mentah kepemimpinan laki-laki dalam rumah tangga. Meski pernyataan tersebut diutarakan dengan sangat hati-hati.

Di pihak lain, narasumber dari Muslimat justru harus memastikan bahwa apapun kegiatan perempuan di ruang publik tidak boleh mengurangi tanggung jawabnya sebagai istri maupun ibu rumah tangga. Oleh karena itu, perempuan juga diwajibkan untuk mampu mengelola komunikasi yang baik dengan laki-laki. Pada titik ini, perempuan menjadi subjek yang harus tetap 'patuh', sehingga jika terjadi sesuatu yang tidak beres dalam rumah tangga, peran perempuan di ruang publik dan cara komunikasi perempuan lah yang harus 'dibenahi'. Alih-alih memperhatikan kedua belah pihak, baik laki-laki maupun perempuan yang secara setara bertanggung jawab atas kondisi rumah tangga.

Berdasarkan sudut pandang tersebut, Aisyiah cenderung 'memungkinkan' pada kondisi tertentu saat perempuan menjadi kepala keluarga. Adapun Muslimat tetap menekankan peran perempuan sebagai ibu yang patuh dalam kondisi apapun, terlebih saat ruang domestik harus tetap menjadi prioritas dan 'tanggung jawab perempuan' dibanding tanggung jawabnya di ruang publik.

Anggota Muslimat dan Aisyiah sependapat bahwa 'sifat emosional' perempuan menyebabkan mereka sulit untuk menjadi pemimpin. Mereka menerima sifat perempuan yang 'mudah terbawa perasaan', 'susah mengatur emosi', dan 'fisik yang lemah'. Sifat-sifat tersebut akan menjadi rintangan ketika menghadapi persoalan yang kompleks. Namun, Muslimat menerima sekaligus memanfaatkan sifat-sifat feminis sebagai aset perempuan, sehingga perempuan harus berhati-hati dalam bertindak di ruang publik. Sifat-sifat tersebut tidak dapat diingkari karena bagian dari 'karakter alamiah' perempuan. Kemampuan perempuan untuk mengelola emosi merupakan syarat utama menjadi pemimpin publik. Mereka menyadari bahwa tidak semua perempuan dapat menjadi pemimpin, namun bukan berarti perempuan tidak mampu memimpin di ruang publik.

Kekhawatiran sifat perempuan juga diungkapkan oleh Aisyiah, bahwa sifat 'terbawa

perasaan' akan menjadi persoalan serius jika perempuan memimpin negara. Sebagaimana dalam kebijakan organisasi mereka bahwa jika anggota memilih untuk aktif di bidang politik, maka diminta untuk tidak menjabat sebagai pengurus teras di Aisyiah. Hal ini menunjukkan keraguan terhadap kapabilitas perempuan dalam membagi waktu antara keluarga dan kesibukan di berbagai organisasi. Meski demikian, Aisyiah mendukung anggotanya mewakili suara perempuan di parlemen.

Pembagian peran laki-laki dan perempuan, baik Muslimat maupun Aisyiah masih banyak tergantung dalam kebijakan organisasi besarnya, NU maupun Muhammadiyah. Sebagai badan otonom, pembagian peran tersebut dibentuk berdasarkan sebagaimana hubungan rumah tangga, dimana perempuan bertugas mengerjakan urusan domestik organisasi, seperti pengelolaan pendidikan anak hingga menyiapkan makanan dan minuman dalam suatu kegiatan. Demikian pula dalam pengambilan kebijakan dalam fatwa keagamaan, Muslimat cukup menerima hasil Bahsul Masail yang diselenggarakan oleh NU. Tidak berbeda dengan Aisyiah, hanya sedikit dari anggota Aisyiah yang 'dapat' hadir dalam Majelis Tarjih Muhammadiyah untuk mendapatkan kesempatan berkontribusi dalam penyusunan keputusan keagamaan dan organisasi. Otoritas keagamaan maupun organisasi menjadi tanggung jawab penuh NU dan Muhammadiyah. Adapun Muslimat dan Aisyiah hanya 'diperbolehkan' untuk mengelola aktivitas yang 'bersifat perempuan' dalam 'tempat' yang telah disediakan.

KESIMPULAN

Sebagaimana temuan yang telah dijelaskan, terdapat empat isu yang muncul dalam pemahaman perempuan tentang surat An Nisa 34, yakni (1) isu kepemimpinan perempuan di bidang politik, (2) negosiasi peran perempuan di ruang domestik dan publik, dan (3) sifat alamiah perempuan yang mudah terbawa perasaan dan (4) pembagian peran dalam organisasi secara garis besar. Keempat isu tersebut ditanggapi

dengan cara yang sama oleh Muslimat maupun Aisyiah, meskipun dalam hal-hal tertentu terdapat perbedaan.

Keyakinan bahwa perempuan lebih emosional dari pada laki-laki merupakan *stereotype* yang paling kuat dalam masyarakat. Perempuan meyakini *stereotype* tersebut sebagai sesuatu 'yang alami' dan secara otomatis menyatu dengan keberadaannya. Perempuan yang emosional dipahami sebagai kegagalan kemampuannya dalam mengontrol emosi. Padahal, bagaimana cara seseorang menampilkan dan mengukur suatu emosi sangat dipengaruhi konteks sosial. Secara kultural seorang laki-laki memiliki apa yang disebut dengan "passionate restraint" dimana mereka dituntut untuk menjaga agar emosinya tidak nampak di permukaan (Grills and Shields, 2004). Adapun emosi perempuan digambarkan sebagai seorang "caretaker", sehingga dibutuhkan karakter yang sensitif, lembut, dan mudah menunjukkan perasaannya (Livingston, Rosette, and Washington, 2012).

Pernyataan keraguan terhadap perempuan sebagai pemimpin di ruang publik apalagi pemimpin pemerintah karena pertimbangan kondisi emosionalnya, menunjukkan bahwa wawasan terhadap surat An Nisa ayat 34 tidak hanya berimplikasi dalam kehidupan rumah tangga sebagaimana ayat tersebut ditafsiri, namun juga bagaimana perempuan mendefinisikan mereka secara mental dan moral di ruang publik. Dalam kitab tafsir, laki-laki digambarkan sebagai 'memiliki kelebihan', dengan sifat 'lebih rasional' sedangkan perempuan 'sering terbawa perasaan'. Oleh karena itu laki-laki lebih tepat menjadi pemimpin di dalam rumah tangga. Pemahaman perempuan terhadap penafsiran ini terbawa dalam cara mereka memandang dunia, secara sosial maupun kultural.

Berdasarkan pemahaman terhadap ayat itu pula, pembagian peran dalam organisasi keagamaan dibentuk. Bahwa NU dan Muhammadiyah merupakan wadah untuk anggota laki-laki, sedangkan Muslimat dan Aisyiah adalah wadah untuk anggota perempuan.

Konstruksi pengelompokan mempertimbangkan pembagian kerja laki-laki dan perempuan, bahwa perempuan harus mengurus hal-hal yang bersifat rumah tangga, yang dimaknai sebagai melayani dan mempersiapkan suatu 'acara', sedangkan laki-laki terlibat dalam ruang publik sebagai pemimpin organisasi. Laki-laki dalam hal ini menerima manfaat dari pembagian peran berdasarkan gender, yang dalam bahasa Raewyn Connell disebut dengan '*patriarchal dividend*' (Connell, 2000). Situasi tersebut berimplikasi bahwa kepemimpinan perempuan hanya akan terlokalisasi dalam organisasi yang dibentuk untuknya, sehingga sulit untuk memperluas kewenangannya.

Studi tentang kontroversi kepemimpinan perempuan dalam Islam telah banyak dilakukan, baik dalam perspektif normative maupun praktis. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa saat ini Islam telah menerima kepemimpinan perempuan sebagai sesuatu yang tidak lagi perlu dikhawatirkan, bahkan diterima. Hal demikian berkat usaha berbagai mufasir kontemporer untuk memaknai kembali ayat dan hadis agar sesuai dengan perkembangan situasi dan tuntutan zaman. Selain itu, berbagai upaya juga dilakukan untuk membangun kesadaran gender, termasuk di antaranya pemberdayaan dalam organisasi perempuan di bawah organisasi keagamaan yang cenderung bersifat patriarki. Tentu saja, berbagai kendala dan sentimen terhadap kehadiran kepemimpinan perempuan tidak dapat dihindari, sebagaimana penelitian sebelumnya yang mengkritisi organisasi keagamaan hanya memberikan ruang baru kepada perempuan agar tidak 'mencampuri' urusan laki-laki (Dewi, 2008). Namun dalam temuan yang lain di penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi perempuan di bawah organisasi keagamaan juga menjadi peluang yang sangat baik untuk menghadirkan semangat kesetaraan gender untuk meningkatkan kualitas perempuan dalam kepemimpinan. Hal demikian dapat dilihat dari banyaknya pemimpin perempuan di ruang publik, khususnya pemerintahan, yang berangkat dari organisasi perempuan keagamaan ini.

Lepas dari kontroversi pemaknaan ayat kepemimpinan perempuan maupun praktiknya di ruang publik, penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap ayat Alquran sangat mempengaruhi bagaimana perempuan mendefinisikan diri sebagai pemimpin di ruang publik. Masih terdapat persoalan gender dalam perspektif perempuan, seperti *stereotyping* dan pembagian peran. Namun saat bersamaan permasalahan tersebut menjadi evaluasi maupun upaya baru dalam pemberdayaan perempuan di organisasi keagamaan. Sebagaimana yang dilakukan perempuan di Muslimat menjadikan organisasinya sebagai sarana pelatihan kepemimpinan bagi perempuan, begitu juga dengan Aisyiah yang menggunakan wewenangnya dalam organisasi tersebut untuk mempengaruhi kebijakan dalam organisasi Muhammadiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahimsa-Putra, Heddy Shri. 2012. "The Living Al-Qur'an: Beberapa Perspektif Antropologi." *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 20 (1): 235. <https://doi.org/10.21580/ws.20.1.198>.
- al-Taba'taba'i, Muhammad Husayn. n.d. *Tafsir Al-Mizan Juz IV*. Teheran: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2015. "Kepemimpinan Perempuan: Pergulatan Wacana Di Nahdlatul Ulama (Nu)." *Addin* 9 (1): 33–50.
- Basri, Halimah. 2018. "Kepemimpinan Politik Perempuan Dalam Pemikiran Mufassir." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* 7 (1): 51–66. <https://doi.org/10.24252/ad.v7i1.5313>.
- Bauer, Karen. 2010. "Debates on Women's Status as Judges and Witnesses in Post-Formative Islamic Law." *Journal of the American Oriental Society* 130: 1–21. <https://doi.org/10.2307/25766942>.
- Bruinessen, Martin Van. 1993. "Kitab Kuning Dan Perempuan, Perempuan Dan Kitab Kuning." In , edited by Lies M. Marcoes-Natsir & Johan Hendrik Meuleman (ed), 165–74.
- Chatman, Jennifer A., and Jessica A. Kennedy. 2010. "Psychological Perspectives on Leadership." *Handbook of Leadership Theory and Practice: A Harvard Business School Centennial Colloquium*, 159–81. <https://doi.org/10.1007/s12010-014-1052-6>.
- Connell, Raewyn. 2000. *The Men and the Boys*. University of California Press. <https://www.ucpress.edu/book/9780520228696/the-men-and-the-boys>.
- Dewi, Kurniawati Hastuti. 2008. "Perspective versus Practice: Women's Leadership in Muhammadiyah." *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia*. ISEAS - Yusof Ishak Institute. <https://doi.org/10.2307/41220069>.
- Diana, Ilfi Nur, and M Si. 2008. "Pemimpin Perempuan 1." *Egalita Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender* Vol. 3 No.: 1–11.
- Grills, Scott, and Stephanie A. Shields. 2004. "Speaking from the Heart: Gender and the Social Meaning of Emotion." *Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie* 29 (1): 158. <https://doi.org/10.2307/3341953>.
- Livingston, Robert W., Ashleigh Shelby Rosette, and Ella F. Washington. 2012. "Can an Agentic Black Woman Get Ahead? The Impact of Race and Interpersonal Dominance on Perceptions of Female Leaders." *Psychological Science* 23 (4): 354–58. <https://doi.org/10.1177/0956797611428079>.
- Muqoddas, Djazimah. 2011. *Kontroversi Hakim Perempuan; Doktrin Fiqh Sampai Regulasi Di Negara-Negara Muslim*. Yogyakarta: LKiS.
- Qutb, Sayyid. 2011. *Fi Zilal Al-Qur'an*. Edited by Dar Sahnun. Tunis.
- Rahman, Yusuf. 2017. "Feminist Kyai, K.H. Husein Muhammad The Feminist Interpretation on Gendered Verses and the Qur'an-Based Activism." *Al-Jami'ah* 55 (2): 293–326. <https://doi.org/10.14421/ajis.2017.552.293-326>.
- Rofiq, Ahmad Choirul. 2013. "KONTROVERSI KEPEMIMPINAN POLITIK

- PEREMPUAN PERIODE
PERTENGAHAN: Kasus Pemerintahan
Syajarat Al-Durr Masa Dinasti
Mamlûk.” *Kodifikasia* 6 (1). <https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v6i1.200>.
- Rohman, Arif. 2015. “Women and Leadership in Islam: A Case Study in Indonesia.” *SSRN Electronic Journal*, 46–51. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2304613>.
- Shihab, M. Quraish. 2008. *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Vol II*. Jakarta: Lentera Hati.
- Subhan, Zaitunah. 2004. *Perempuan Dan Politik Dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Syahid, Maulana. 2014. “Peran Politik Perempuan Dalam Pemikiran Siti Musdah Mulia.” *In Right: Jurnal Agama Dan Hak Asasi Manusia* 4 (1): 368.
- Syahrur, Muhammad. 1990. *Al-Kitāb Wa-Al-Qur'ān Qirā'ah Al-Mu'āṣirah*. Damaskus: Dār al-Tahālī li al-Ṭibā'ah wa-al-Nasyr al-Tawzī.
- Syamsuddin, Sahiron, ed. 2007. *Metodologi Penelitian Living Qur'an Dan Hadis*. Yogyakarta: TH Press.
- Umar, Nasaruddin. 2014. *Ketika Fikih Membela Perempuan*. Jakarta: Gramedia.