



Perempuan Emumpuk

DI PERGURUAN TINGGI

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Nomor 28 tahun 2014
tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Pengantar:
Prof. Utami Widiati, M.A., Ph.D.

Editor:
Arini Nurul Hidayati
Tenia Ramalia



Perempuan Emumpun

DI PERGURUAN TINGGI

Nuraeni, Linna Meilia Rasiban, Candradewi Wahyu Anggraeni, Diana Hernawati, Muthmainnah, Erni, Milawati, Risqi Ekanti Ayuningtyas Palupi, Sitti Hadijah, Sri Yuliani, Andi Suwarni, Hijjatul Qamariah, Novita Eka Tristiana, Winda Lestari, Asri Siti Fatimah, Marliza Oktapiani, Rita Inderawati, Vita Melyani, Melisa Sri, Ratu Sarah Pujasari, Yuyun Elizabeth Patras, Nurul Hasanah Fajaria

Perempuan Pemimpin di Perguruan Tinggi

Penulis:

Nuraeni, Linna Meilia Rasiban, Candradewi Wahyu Anggraeni, Diana Hernawati, Muthmainnah, Erni, Milawati, Risqi Ekanti Ayuningtyas Palupi, Sitti Hadijah, Sri Yuliani, Andi Suwarni, Hijjatul Qamariah, Novita Eka Tristiana, Winda Lestari, Asri Siti Fatimah, Marliza Oktapiani, Rita Inderawati, Vita Melyani, Melisa Sri, Ratu Sarah Pujasari, Yuyun Elizabeth Patras, Nurul Hasanah Fajaria

ISBN:

978-623-6428-78-8

Editor:

Arini Nurul Hidayati & Tenia Ramalia

Tata Letak:

Hamim Thohari Mahfudhillah

Desain Sampul:

Ananda Ramadhani

Penerbit:



DOTPLUS Publisher

Jln. Penepak RT 12 RW 06, Bengkalis-Riau, 28771

No. Telp/HP: +62 813 2389 9445

Email: redaksidotplus@gmail.com

www.dotpluspublisher.co.id

Cetakan Pertama, November 2022

xii + 218 halaman; 15,5 x 23 cm

© Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit

Kata Pengantar



Puji syukur ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan kesempatan kepada Ibu Arini Nurul Hidayati dan Ibu Tenia Ramalia untuk mengambil peran sebagai penyunting dalam penyelesaian buku berjudul *Perempuan Pemimpin di Perguruan Tinggi*, yang secara keseluruhan memerlukan waktu lima bulan.

Buku ini merupakan kumpulan karya dari para wanita hebat yang sudah berkiprah dalam bidang keilmuan masing-masing dan sudah berhasil melakoni berbagai macam peran yang disematkan oleh keluarga, oleh lembaga tempat mengabdikan, maupun oleh masyarakat.

Sejumlah 22 wanita terundang untuk menuangkan pengalaman pribadi, keluarga, maupun karier mereka dalam bentuk tulisan singkat, yang berhasil ditata oleh penyunting dengan cerdas dan apik untuk menggambarkan keutuhan pribadi para wanita tersebut dalam konteks yang relevan. Para wanita tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan rekam jejak dalam kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, maupun lembaga, yang merepresentasikan keragaman dan kebhinekaan dalam bingkai Indonesia sebagai nusantara.



Buku ini berpotensi memberikan inspirasi kepada para perempuan akademisi di Indonesia untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi bangsa, karena sejatinya perempuan selalu memberi warna dalam seni berorganisasi. Bagi sebagian pembaca, isi buku yang berupa pengalaman dalam menjalani hidup dan kehidupan ini dapat memberikan nuansa *déjà vu*.

Prof. Utami Widiati, M.A., Ph.D.

Daftar Isi



Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Kepemimpinan Perempuan dalam Islam	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pemimpin Perempuan dalam Sejarah Islam	3
C. Pandangan Islam terhadap Pemimpin Perempuan.....	5
D. Penutup	7
“I am a Supermom”	9
A. Pendahuluan.....	9
B. Perempuan dalam Pandangan Islam	10
C. Perempuan di Era Digital	12
D. Peran Perempuan <i>Multitasking</i> di Era Kenormalan Baru.....	15
E. Penutup	16
Perempuan Pemimpin: Kesetaraan Gender?.....	19
A. Pendahuluan.....	19
B. Manajemen Waktu.....	20
C. Manajemen Partisipatif.....	22
D. Manajemen Hati	24
E. Hikmah menjadi Perempuan Pemimpin	25



Perempuan dan Representasi Diri dalam Filantropi	
Pekerjaan	27
A. Pendahuluan.....	27
B. Representasi Filantropi Perempuan	28
C. Perempuan dalam Konstruksi Jabatan	30
Perempuan Sang Pemimpi(n) dan iGen.....	37
Perempuan dengan Pemikiran HOTS	45
A. Pendahuluan.....	45
B. Strategi Berpikir Kritis dan Kreatif	46
C. Strategi Belajar Secara Sadar (<i>Consciously Used</i>)	48
D. Strategi Belajar Tanpa Disadari (<i>Unconsciously Used</i>)	50
E. Strategi Belajar Perempuan, Pemilihan, Fleksibilitasnya.....	51
F. Perempuan yang Berpikir Kritis dan Kreatif	53
G. Kesimpulan.....	56
Problematika Pendidikan Dasar Sekolah Perintis.....	59
A. Pendahuluan.....	59
B. Kecenderungan <i>Interdependency</i>	61
C. Kecenderungan Pendidikan sebagai Komoditas yang Diperdagangkan.....	62
D. Kecenderungan Disorientasi <i>Mindset</i> Wali Murid	63
E. Penutup	64
Perempuan: Antara Stereotip, Profesionalisme, dan Kompetensi	67
A. Pendahuluan.....	67
B. Melawan Stereotip.....	70
C. Akses Pendidikan dan Profesionalisme Kompetensi.....	74

Sepenggal Pelajaran dan Perjalanan Hidup tentang Kepemimpinan	77
A. Pendahuluan.....	77
B. Nilai-Nilai Kepemimpinan yang Sudah Tertanam Sejak Kecil.....	78
C. Pesan Tersirat Ayah tentang Kepemimpinan	80
D. Memetik Bekal untuk Menjadi Seorang Pemimpin	82
E. Menjadi Pemimpin di Kelas	84
F. Menjadi Seorang Pengelola Jurnal	87
G. Penutup	91
Ibu (Karier atau Anak?).....	93
A. Pendahuluan.....	93
B. Kegiatan <i>Riweuh</i>	94
C. Kasihan Anak-Anakku	97
D. Hikmah Kisah Hidupku	100
<i>My Job Experiences</i>	103
Pendahuluan	103
<i>Being a Leader Does Not Mean You Are the Bosses but You Are Leading Yourself</i>	113
A. Pendahuluan.....	113
B. Perempuan dan Jati Diri	114
C. Hanya Sekadar Jabatan.....	115
D. Chief Editor Jurnal.....	117
E. Pada Akhirnya Hanya Perempuan Biasa	118
Kiprah Perempuan dalam Perguruan Tinggi	121
A. Pendahuluan.....	121
B. Pendiri Universitas Pertama di Dunia adalah Perempuan ..	122
C. Perempuan sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi.....	124



D. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Memimpin Perguruan Tinggi	126
E. Hambatan dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi	127
F. Penutup	129
Bahasa Baik Perempuan	131
A. Pendahuluan.....	131
B. Kodrat Perempuan	133
C. Apa Bahasa yang Baik untuk Perempuan?.....	134
D. Tebar Bahasa Baik untuk Semua Perempuan.....	136
Perempuan dengan Jabatan: Antara Logika dan Perasaan	139
A. Istimewanya Seorang Perempuan.....	139
B. Perempuan Menjadi Pemimpin, Bisakah?.....	140
C. Perempuan dengan Jabatan: Antara Logika dan Perasaan .	142
D. Menyeimbangkan Tuntutan Pekerjaan dan Keluarga.....	144
E. Dukungan Keluarga: Sumber Segala Kewarasan	145
Setengah Pikiranmu ada Pada Saudaramu melalui Kesadaran Mutu dan <i>Continuous Quality Improvement</i>	147
A. Pendahuluan.....	147
B. Membangun Budaya Mutu	151
C. Lingkaran Mutu dan Perbaikan Berkelanjutan	151
D. Penutup	154
Kreativitas Perempuan Pemimpin Laboratorium Pendidikan di Perguruan Tinggi	157
A. Pendahuluan.....	157
B. Pelaksanaan Mata Kuliah Praktikum.....	159
C. Pusat Lokakarya Dosen dan Mahasiswa	160
D. Pengembangan Karakter Mahasiswa.....	161

E. Penyelenggaraan <i>Podcast</i> Pendidikan	162
F. <i>Website</i> Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia	163
G. Youtube Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia	164
H. Penutup	164
Perempuan Pemimpin dalam Perspektif Islam.....	167
A. Pendahuluan.....	167
B. Mampukan Perempuan Memimpin?	168
C. Perempuan Pemimpin dalam Perspektif Islam	170
D. Penutup	179
Saya, Perempuan Pemimpin Tanpa Jabatan	181
A. Pendahuluan.....	181
B. Pemimpin.....	182
C. Guru Pemimpin.....	184
D. Pentingnya Guru Pemimpin.....	184
E. Kemampuan Guru Pemimpin	185
1. Kemampuan Teknis.....	185
2. Kemampuan Manusiawi	186
3. Kemampuan Konseptual.....	186
F. Pemimpin tanpa Jabatan	186
<i>Own Your Power, Be a Powerful Woman</i>.....	189
A. Pendahuluan.....	189
B. Being a Mom and a PhD Student	190
C. Ketua Laboratorium Bahasa di Pendidikan Bahasa Inggris.....	192
D. <i>Founder</i> Edutech Siliwangi	194



Kolaborasi adalah Kunci..... 197
Pendahuluan 197

Kala Plegmatis Bertopeng Retoris..... 209

- A. Pendahuluan..... 209
- B. Skenario Ayam Geprek 210
- C. Komunikasi adalah Kunci 212
- D. *The Show Must Go On*..... 213
- E. Epilog..... 216



Kepemimpinan Perempuan dalam Islam

Nuraeni



*“Setiap kita adalah pemimpin, dan akan dimintai
pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.”*

(HR. Bukhari Muslim).

A. Pendahuluan

Isu tentang perempuan menjadi pemimpin dalam perspektif Islam masih menjadi pro dan kontra. Pendapat yang mendukung perempuan diperbolehkan menjadi pemimpin di segala bidang berangkat dari Al-Quran surah At-Taubah ayat 71 yang menyatakan kesetaraan antara laki laki dan perempuan dalam tolong-menolong, berbuat baik dan amal ibadah lainnya. Juga berdasarkan hadis riwayat Bukhari Muslim yang menyatakan bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Hadis ini juga menjelaskan bahwa tugas dan kewajiban semua manusia baik laki-laki maupun perempuan yaitu menjadi seorang pemimpin, minimal untuk diri sendiri. Dengan demikian, siapa pun boleh memimpin, termasuk perempuan terutama untuk mewujudkan kemaslahatan umat dan bangsa.



Adapun yang tidak mendukung perempuan menjadi pemimpin berdasar pada Al-Quran, surah An-nisa ayat 34, bahwa laki laki adalah pemimpin kaum perempuan. Dari ayat ini tersurat bahwa perempuan itu dipimpin, bukan memimpin. Hal ini didukung juga oleh hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Turmudzi, dan An-Nasa'i, bahwa Rasulullah SAW. bersabda: "Tidak akan pernah beruntung keadaan suatu kaum yang menyerahkan kepemimpinanannya pada seorang perempuan."

Sampai sekarang, isu antara boleh tidaknya perempuan memimpin masih diperdebatkan. Namun dalam hal ini penulis termasuk kepada kelompok yang mendukung perempuan menjadi pemimpin karena penulis sendiri adalah seorang perempuan yang menduduki salah satu posisi pimpinan di Perguruan Tinggi.

Sejarah Islam telah mencatat banyak perempuan muslim yang menjadi pemimpin, baik sebelum zaman Rasulullah SAW. ataupun pada masa Rasulullah SAW. Oleh karena itu, tulisan ini akan memaparkan beberapa pemimpin perempuan muslim pada zaman Rasulullah dan sebelumnya yang sudah sangat terkenal dalam sejarah Islam. Selanjutnya tuntutan Islam bagi seorang pemimpin melengkapi tulisan ini, dan diharapkan dapat menjadi teladan bagi kita sebagai pemimpin perempuan dan juga sebagai bahan introspeksi, apakah kepemimpinan kita sudah sesuai dengan syariat Islam, dan tentu saja dapat membuka wawasan tentang karakteristik apa yang harus dimiliki oleh kita sebagai pemimpin perempuan.

B. Pemimpin Perempuan dalam Sejarah Islam

Dalam sejarah Islam, banyak perempuan mulia sebagai representasi perempuan yang berhasil memimpin, di antaranya, Khadijah, Aisyah, Ratu Bilqis, Fatima Al-Fihri, Umm Salamah Ra., dan lainnya. Namun dalam tulisan ini hanya akan dipaparkan tiga perempuan hebat yang sudah diketahui khalayak ramai yaitu Khadijah, Aisyah, dan Ratu Bilqis.

Khadijah, istri pertama Nabi Muhammad SAW., sebelum menikah dengan Nabi Muhammad adalah seorang pengusaha. Beliau adalah perempuan mandiri yang memimpin perusahaan besar peninggalan ayahnya di Makkah. Dalam mengelola usahanya, Khadijah memperlihatkan jati dirinya sebagai seorang pemimpin yaitu memiliki integritas, keluhuran budi dan jiwa kemanusiaan yang tinggi, dermawan dan mempunyai rasa empati yang besar (Parhani, 2020). Khadijah mendermakan seluruh harta, tenaga, dan pikirannya untuk mendukung dakwah Rasulullah SAW. Di samping itu, Khadijah juga tetap memainkan peranan pentingnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya.

Kedua adalah Aisyah, istri ketiga Nabi Muhammad SAW. Aisyah adalah perempuan yang berwawasan luas, kritis dalam memandang suatu perkara yang terjadi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, cerdas dalam menyerap pengetahuan, dan mampu menghafal ribuan hadits dalam waktu singkat (Parhani, 2020; Hadi, 2021). Aisyah juga menjadi pemimpin komunitas muslim di Jazirah Arab, dan dijuluki *Ummu Al-Mu'minin* (ibu orang-orang Mukmin).



Aisyah merupakan istri yang taat dan berbakti kepada suaminya, yaitu Rasulullah SAW.

Berikutnya adalah Ratu Bilqis yang memimpin negeri Saba' dan hidup pada zaman Nabi Sulaiman. Selain parasnya yang jelita, dia adalah seorang pemimpin bijaksana. Dia sukses memimpin rakyatnya sehingga mereka makmur dan sejahtera. Ratu Bilqis juga memiliki kecakapan dalam kepemimpinannya seperti menjadi pemimpin yang demokratis, cerdas, berwibawa dan memperhatikan kesejahteraan rakyat (Susanti, 2019). Dalam memimpin, dia mengedepankan bermusyawarah, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, penuh pertimbangan, dan selalu mementingkan keselamatan rakyatnya.

Dari pemaparan tentang ketiga perempuan hebat di atas, sepatutnya kita sebagai perempuan yang memimpin bisa meneladani karakteristik yang mereka miliki antara lain memiliki integritas, keluhuran pribadi, jiwa kemanusiaan yang tinggi, dermawan, rasa empati yang besar, berwawasan atau berpengetahuan luas, kritis, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, demokratis, cerdas, berwibawa, dan memperhatikan kesejahteraan bawahannya. Semoga kita diberi kekuatan oleh Allah SWT. untuk mencontoh sifat-sifat yang baik tersebut.

C. Pandangan Islam terhadap Pemimpin Perempuan

Selain dari meneladani kepemimpinan Khadijah, Aisyah, dan Ratu Bilqis, Islam juga memberi tuntunan bagi seorang pemimpin baik laki-laki maupun perempuan, di antaranya bersikap adil, memiliki kapasitas keilmuan (dunia dan akhirat), sehat fisik dan mental, bijak dalam menampung keluhan bawahan, berperilaku baik, dan cepat tanggap. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki sikap penuh percaya diri, mempunyai keyakinan yang kuat akan tindakannya, mampu menyatakan perasaan dan pendapatnya, tegas dalam pengambilan keputusan, menjaga hubungan baik dengan atasan maupun bawahan dan pihak luar, mampu berkomunikasi dengan baik, bisa berkoordinasi dengan segala pihak, dan menangani perbedaan pendapat.

Sikap, perilaku, dan kompetensi seorang pemimpin tersebut bisa kita pelajari seiring dengan berjalannya waktu kita memimpin. Perilaku negatif yang kita miliki bisa kita hilangkan apabila kita terus menerus berintrospeksi diri terhadap kepemimpinan kita.

Di dalam Islam menjadi seorang pemimpin itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, karena Rasulullah SAW. bersabda: “Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya (HR Bukhari Muslim). Artinya, menjadi pemimpin bukan berarti bebas menggunakan kekuasaan untuk kepentingan sendiri serta bebas melakukan apa saja sesuai dengan hawa nafsu kita sebagai manusia.



Namun sebagai pemimpin kita diberi amanah untuk melakukan pekerjaan kita sesuai ketentuan dan syariat yang sudah ditetapkan, terutama dibatasi oleh syariat agama di mana setiap apa yang kita lakukan akan diminta pertanggungjawabannya kelak di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, kita harus berhati-hati dalam mengemban amanah yang mulia ini karena diberi kepercayaan oleh orang-orang di sekitar kita, dan jangan sampai melakukan perbuatan yang tidak terpuji demi untuk memperkaya diri dan berbangga diri dengan jabatan yang kita miliki sekarang.

Di samping perannya sebagai pemimpin di tempat kerja, perempuan juga harus mengingat kodrat keperempuannya apabila sudah berkeluarga, yaitu sebagai seorang istri dan seorang ibu. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangganya dan wajib berbakti kepada suaminya. Sebagai seorang ibu, dia wajib mengurus dan membesarkan anak-anaknya. Seperti halnya Khadijah, ia merupakan seorang istri dan ibu yang berhasil memimpin rumah tangganya. Begitu pula dengan Aisyah, seorang istri yang taat dan patuh terhadap suaminya, yaitu Rasulullah SAW. Oleh karena itu, meskipun seorang perempuan sudah menjadi pemimpin di tempat kerjanya, dia tidak boleh mengabaikan tugas mulia ini.

Menurut syariat Islam, perempuan dalam keluarga fungsinya tetap sebagai ibu rumah tangga, istri bagi suaminya, dan ibu bagi anak-anaknya yang harus menjadi prioritas utama. Perempuan tidak bisa bekerja jika tidak ada izin dari suami. Oleh karena itu, supaya kehidupan kita menjadi berkah dan bernilai ibadah, seorang

perempuan sekaligus pemimpin harus tetap melaksanakan kewajiban yang sudah Allah SWT. tetapkan kepadanya yaitu sebagai seorang istri dan ibu, serta menjaga diri dan kehormatan saat sedang menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin.

Setelah menelusuri sejarah perempuan pemimpin dalam Islam, dan pandangan Islam terhadap seorang pemimpin, sudah saatnya kita sebagai perempuan muslim yang menjadi pemimpin memiliki panduan dan arahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya berdasarkan Al-Quran dan hadis. Sepatutnya menjadi pemimpin harus diniatkan untuk beribadah karena Allah SWT., mudah-mudahan dengan niat seperti ini apa yang kita lakukan akan mendapatkan keberkahan di dunia dan mendapatkan pahala di akhirat kelak.

D. Penutup

Terlepas dari pro kontra pemimpin perempuan dalam Islam, tulisan ini memaparkan sejarah kepemimpinan perempuan dalam Islam dan pandangan Islam terhadap seorang perempuan yang memimpin. Sejarah menemukan beberapa karakteristik yang dimiliki oleh perempuan muslim yang berhasil dalam kepemimpinannya seperti memiliki integritas, keluhuran pribadi, jiwa kemanusiaan yang tinggi, dermawan, rasa empati yang besar, berwawasan atau berpengetahuan luas, kritis, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, demokratis, cerdas, berwibawa, dan memperhatikan kesejahteraan bawahannya. Di samping itu, Islam



memberi panduan juga bahwa meskipun memiliki posisi sebagai pemimpin, seorang perempuan jangan melupakan kodratnya sebagai perempuan terutama yang sudah berkeluarga, yaitu peran sebagai istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya. Di atas semua itu, mari kita jadikan amanah sebagai seorang pemimpin ini sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Mudah-mudahan dengan niat seperti ini, Allah SWT. akan memberikan keberkahan di dunia dan pahala di akhirat kelak.

Biodata Penulis



Dr. Nuraeni, S.Pd., M.Ed. bekerja di Universitas Ibnu Khaldun, Bogor. Saat ini beliau menjabat sebagai Dekan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada universitas tersebut.

"I am a Supermom"

Linna Meilia Rasiban



"Kita tidak butuh sihir untuk mengubah dunia. Kita sudah punya semua kemampuan itu dalam diri kita."

(J.K. Rowling).

A. Pendahuluan

Kebanyakan orang masih memiliki perspektif yang stereotip bahwa perempuan itu kaum lemah. Sifat feminin yang lemah lembut menjadi karakter yang menonjol dalam diri perempuan. Tanpa disadari ternyata kekuatan itulah yang menjadikan perempuan mampu menjalani multiperan dalam kehidupan pribadinya sampai di ranah publik.

Pada zaman dahulu, perempuan harus berada di bawah kaum pria. Perempuan tidak boleh mengenyam pendidikan tinggi apalagi beraktivitas di luar rumah. Perempuan hanya berkulat dalam aktivitas rumah tangga, seperti mengurus rumah, anak, dan suami. Namun di era modern ini, perempuan memiliki kesetaraan dengan kaum pria. Perempuan bisa berkarier dan menempuh pendidikan tinggi.



B. Perempuan dalam Pandangan Islam

Di zaman Rasulullah, istri Baginda Nabi yakni Khadijah binti Khuwailid bin Asad bin Abd Al-'Uzza biasanya dipanggil Ummu Hindun dengan gelar *Ummul Mu'minin* (ibunya orang-orang beriman) menjadi pemimpin perempuan. Islam tidak melarang perempuan untuk menjadi pemimpin, walau mayoritas pemimpin adalah mereka yang berjenis kelamin laki-laki, seperti yang tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

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

Artinya:

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa semua umat manusia itu kedudukannya sama, yaitu menjadi khalifah dan menciptakan kemaslahatan di muka bumi. Al-Quran menjelaskan bahwa kedudukan perempuan dalam Islam sama dengan laki-laki, tidak berbeda dengan kaum laki-laki dalam masalah kemanusiaan dan

hak-haknya. Seperti sabda Rasulullah SAW.: “Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya.”

Hal ini memperjelas bahwa seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan bertanggung jawab atas mereka semua. Seorang perempuan juga pemimpin atas rumah, suaminya, dan anak-anaknya, serta bertanggung jawab atas mereka semua.

Perempuan pemimpin dalam sejarah Islam juga hadir dalam berbagai bidang, mulai dari perekonomian sampai dengan pendidikan. Istri Rasulullah, Khadijah, adalah seorang saudagar kaya dan perempuan mandiri yang memimpin perusahaan besar peninggalan sang ayah di Makkah. Meski Khadijah merupakan pengusaha sukses dengan kekayaan berlimpah, namun ia mempunyai jiwa kemanusiaan yang tinggi. Ia dikenal sebagai muslimah dermawan dan punya rasa empati yang besar terhadap sesama. Selain itu ada Aisyah, sebagai istri Rasulullah setelah Khadijah wafat, ia menjadi intelektual muslimah yang paling dipercaya Nabi dan dipercaya memimpin komunitas Muslim di Jazirah Arab. Di masa kepemimpinan Aisyah pula, banyak tercetak intelektual-intelektual yang berpengaruh besar dalam Islam.



Hadis Riwayat Muslim yang berbunyi, “Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya,” mempertegas bahwa tugas dan kewajiban semua manusia sama, yaitu menjadi seorang pemimpin, siapa pun adalah pemimpin baik untuk memimpin dirinya sendiri atau memimpin orang lain, dan setiap kepemimpinannya dimintai pertanggungjawaban nanti. Perspektif agama Islam menempatkan perempuan pada posisi yang sangat terhormat dan mulia sesuai kodratnya. Perempuan diciptakan sebagai pasangan buat laki-laki bukan sebagai budak atau harta yang bisa diperjualbelikan.

C. Perempuan di Era Digital

Perempuan punya peran penting terhadap roda ekonomi masyarakat di zaman serba digital seperti saat ini. Terbukti, saat pandemi Covid-19 melanda, banyak perempuan bergerak untuk menumbuhkan perekonomian dengan membuka usaha sampingan rumahan. Riset yang dilakukan Lembaga Penyelidikan Ekonomi Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia mendapati 18,6 persen pelaku baru usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) berasal dari kalangan perempuan dengan memanfaatkan layanan *e-commerce* (Noviyanti, *kompas.com* - 23/03/2022).

Seperti diketahui, imbas dari wabah Covid-19 berdampak terhadap perekonomian nasional hampir di semua lini. Tidak sedikit industri yang merampingkan atau bahkan merumahkan karyawannya, sehingga mengakibatkan tingginya angka

pengangguran. Sebagai perempuan yang setiap harinya mengurus rumah tangga, hal ini membuat putus asa dan mati langkah, ditambah lagi jika suami terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Melihat situasi dan kondisi seperti ini perempuan sebagai istri sekaligus ibu rumah tangga berpikir dan mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Tidak sedikit perempuan di Indonesia yang melakukan aktivitas usaha sampingan disesuaikan dengan minat dan kemampuannya dan sesuatu yang dekat dan ada di sekitarnya, seperti berjualan makanan, masakan, pakaian, kosmetik, aksesoris, produk rumah tangga, produk kesehatan, sampai *homemade* cendera mata.

Kehadiran masa pandemi Covid-19 yang telah mengubah hal-hal yang biasa menjadi luar biasa, mengubah cara pandang dari normal ke digital, artinya telah banyak aktivitas yang dilakukan secara digital di masa pandemi Covid-19. Digitalisasi merupakan kenyataan yang harus dihadapi. Digitalisasi merupakan tantangan yang harus dinikmati, karena teknologi informasi semakin canggih, perkembangan zaman semakin dinamis, maka dari itu perempuan pun harus memiliki pola pikir dan cara pandang yang realistis, namun tetap kreatif dan produktif (Iceu, diskominfo.bantenprov.go.id/21/04/2021).

Kehadiran era digitalisasi menjadikan perempuan semakin andal dalam segala hal, dengan memanfaatkannya seperti berjualan *online*, tutorial kecantikan dan memasak melalui berbagai kanal *medsos* (media sosial), Youtube, bahkan sampai menjadi ojek *online*. Digitalisasi merupakan kenyataan yang harus dihadapi



sekaligus tantangan yang harus dinikmati. Karena teknologi informasi semakin canggih, perkembangan zaman semakin dinamis, maka dari itu perempuan pun harus memiliki pola pikir dan cara pandang yang realistis, namun tetap kreatif dan produktif.

Hadirnya revolusi industri 4.0 telah menjadikan perempuan terbiasa dan mampu beradaptasi dengan digitalisasi melalui kemauan dan semangat yang kuat untuk melekat teknologi informasi. Kontribusi perempuan dalam dunia bisnis *online* telah maju sangat pesat. Banyak lembaga survei dan riset mencatat kenaikan angka usaha *online* yang dilakukan perempuan melalui berbagai bidang. Mulai dari ibu rumah tangga sampai karyawati yang bermimpi membangun bisnis dan komunitas mereka sendiri.

Perempuan Indonesia hadir dan eksis di semua aspek kehidupan sejak kemerdekaan sampai era digital. Era digital tidak membuat perempuan Indonesia surut dalam membangun bangsa dan negara. Bahkan, perempuan Indonesia berada di barisan depan dalam pembangunan bangsa di era digital meski tekanan pandemi mesti dihadapi. Hal ini sesuai sabda Rasulullah: “Perempuan adalah tiang negara, apabila perempuannya baik, maka negara akan baik. Dan apabila perempuan rusak, maka negara pun akan ikut rusak. Baiknya negara karena baiknya perempuan dan rusaknya negara karena rusaknya perempuan.”

Begitu pentingnya kedudukan perempuan dalam Islam. Jika salat tiangnya agama, maka perempuan adalah tiangnya negara. Potensi dan peran perempuan di era digital tetap penting dan strategis dalam kemajuan bangsa. Perempuan Indonesia siap dalam transformasi digital di Indonesia. Terbukti banyak tokoh perempuan yang menjadi *founder startup* teknologi, bos dan *founder e-commerce*, dan aktif dalam pelatihan teknologi digital dan lainnya yang sukses di era digital. Banyak hal positif yang telah ditorehkan, juga kemajuan dan kesejahteraan yang didapat banyak perempuan di berbagai bidang melalui digitalisasi.

D. Peran Perempuan *Multitasking* di Era Kenormalan Baru

Perempuan memiliki potensi dalam memajukan bangsa Indonesia. Perempuan Indonesia bisa maju dan berkembang luar biasa berkat perjuangan Kartini. Di masa pandemi seperti saat ini, tantangan tersebut semakin terasa dan nyata, perempuan dituntut harus serba bisa dalam segala hal (*multitasking*). Mulai dari mendampingi anak belajar daring, sekolah daring, segalanya serba daring seperti rapat daring, olahraga daring, begitu pula seminar daring. Tidak sedikit perempuan yang menyanggah status sebagai seorang ibu dengan anak yang masih sekolah turut membimbing anaknya untuk belajar daring melalui aplikasi, sambil bekerja dari rumah (*Work From Home*) bagi perempuan yang bekerja.



Selain itu, dalam waktu bersamaan harus menyiapkan makan, menyapu rumah, sampai mengurus keperluan suami. Kegiatan *multitasking* ini harus dijalani setiap hari oleh perempuan di era kenormalan baru ini. Dalam hal ini, tentunya perempuan (ibu) sangat berperan penting bagi perkembangan pencapaian belajar anak-anak, keharmonisan rumah tangga sampai menyeimbangkan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam hal pekerjaan, di masa pandemi seperti ini telah terbukti banyak perempuan yang melakukan pekerjaan *multitasking* beralih menjadi serba digital atau bekerja secara daring seperti menjadi dosen, guru, pengajar secara daring, menjadi instruktur senam secara daring, memimpin rapat secara daring, mengajar kelas kecantikan secara daring, mengajar kursus memasak secara daring, mengaji secara daring, bahkan menyanyi pun secara daring dan masih banyak lagi kegiatan yang dilakukan secara daring, mungkin salah satu kegiatan lain yakni arisan daring. Namun bagi perempuan yang andal, era digital ataupun nondigital, ia tetap dapat melakukan aktivitas secara profesional (selesai tepat waktu, disiplin, dan bertanggung jawab).

E. Penutup

Kaum perempuan tidak boleh takut melangkah untuk berkarier, dan hilangkan interpretasi pandangan yang menganggap ‘sebaik-baiknya pemimpin adalah laki-laki’ yang selalu menghambat perempuan untuk berkembang dan maju. Peranan perempuan yang *multitasking* memiliki tantangan yang berat. Mulai

dari menjaga keseimbangan multiperan dalam dirinya sendiri, menjaga keharmonisan rumah tangga, dan kemampuan literasi digital. Perempuan memiliki potensi dan peranan strategis di era digital yang perlu didukung dan difasilitasi agar potensi dan peran perempuan dalam pembangunan Indonesia semakin besar dan dapat memberikan manfaat.

Biodata Penulis



Dr. Linna Meilia Rasiban, S.Pd., M.Pd. adalah dosen tetap di Departemen Pendidikan Bahasa Jepang Fakultas Pendidikan Bahasa dan Sastra Universitas Pendidikan Indonesia. Pendidikan S1, S2, dan S3 ditempuh pada tempat ia mengajar sekarang. Penerima beasiswa *Nippon Foundation on Japanese Language Education Program* (NFJLEP) untuk studi Masternya pada Prodi Pendidikan Bahasa Jepang Sekolah Pascasarjana UPI, dan mendapatkan beasiswa BPPDN Dikti untuk program doktoral di Prodi Linguistik pada kampus yang sama. Ia pernah mengikuti *Long-Term Training Program for Teachers of the Japanese Language* tahun 2006-2007 yang disponsori oleh *The Japan Foundation* di Urawa, Tokyo dan 10 tahun kemudian mengikuti *Short-Term Training Program for Teachers of the*



Japanese Language pada tempat yang sama. Ia aktif melakukan penelitian dan menulis artikel di berbagai jurnal Nasional Terakreditasi, prosiding Internasional dan jurnal Internasional terindeks Scopus. Selain itu, ia aktif juga berorganisasi profesi dan sekarang menjabat sebagai Ketua Asosiasi Studi Pendidikan Bahasa Jepang (ASPBJI) Koordinator Wilayah Jawa Barat (2017-sekarang).

Perempuan Pemimpin: Kesetaraan Gender?

Candradewi Wahyu Anggraeni



“Perempuan itu, karier terbaiknya boleh apa saja yang ia lakukan sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, passion, dan kehendak sadarnya dalam memilih prioritas hidup. Kata kuncinya adalah prioritas dan pilihan.”

-Kalis Mardiasih-

A. Pendahuluan

Bulan Mei 2019 menjadi momen bersejarah bagi saya karena secara resmi mengemban amanah menjadi Koordinator Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tidar. Universitas Tidar yang dikenal dengan akronim UNTIDAR merupakan sebuah Perguruan Tinggi Negeri di Magelang, Jawa Tengah. Saya memulai meniti karier di UNTIDAR pada tahun 2016. Banyak pengalaman akademik maupun nonakademik yang saya dapatkan. Dari pengalaman yang berharga tersebut, saya belajar dan mempraktikkan langsung mengenai konsep kesabaran, keikhlasan, semangat daya juang, kerja sama, ketekunan, dan kepercayaan diri.



Tahun demi tahun terlewati, ketika hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mulai datang silih berganti, saya teringat pesan Bapak, “Apa pun yang kamu hadapi dan kerjakan sekarang, lakukanlah yang terbaik dan semaksimal mungkin, jangan mudah menyerah, kamu akan belajar banyak dari pekerjaanmu, banyak orang yang ingin ada di posisimu saat ini, jadi bersyukurlah.” Pesan dari Bapak saya selalu menjadi pedoman untuk saya agar tidak pantang menyerah ketika terkadang dalam hati ini terbesit rasa mengeluh, khususnya ketika saya menjadi Koordinator Program Studi (Koorprodi) periode Mei 2019-September 2021. Menjadi seorang pemimpin perempuan dalam sebuah institusi adalah amanah yang luar biasa karena adanya pengakuan kesetaraan gender dan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian visi dan misi sebuah institusi. Menjalani amanah menjadi seorang Kaprodi, saya menggarisbawahi tiga poin penting yang perlu diperhatikan sebagai seorang pemimpin perempuan. Tiga aspek penting tersebut adalah manajemen waktu, manajemen partisipatif, dan manajemen hati.

B. Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah entitas yang sangat penting bagi saya yang pernah menjadi Kaprodi. Bulan Mei 2019 adalah momen tepat lima bulan usia pernikahan saya, status saya menjadi seorang istri dan sekaligus mengemban jabatan struktural ini. Membagi waktu dengan bijak antara keluarga, pekerjaan sebagai dosen, dan

tugas tambahan sebagai Kaprodi merupakan proses yang cukup menguras tenaga dan pikiran. Meskipun demikian, hal ini membuat saya menjadi lebih kuat dalam menjalani kegiatan sehari-hari. Dukungan dari keluarga, khususnya suami saya juga merupakan faktor kunci keberhasilan saya dalam mememanajemeni waktu.

Rutinitas sebagai istri di rumah, dosen, dan Kaprodi di kantor memberikan dampak positif kepada saya untuk lebih teratur, terstruktur, dan terjadwal dalam melakukan sesuatu. Jika peran saya sebagai istri yaitu berkaitan dengan hal-hal domestik rumah tangga, saya sebagai dosen berkaitan dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat). Sedangkan saya sebagai Kaprodi memiliki tugas-tugas tambahan yang akan menyita banyak waktu untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi sebagai Kaprodi. Fungsi jabatan Kaprodi secara umum adalah mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kerja sama dan membina *civitas akademica* dan tenaga administrasi di lingkungan program studi. Sebagai pemimpin perempuan, saya ingin membuktikan juga bahwa kaum perempuan bisa menjadi pemimpin yang amanah dan baik.

Hal yang terukir manis dalam ingatan saya ketika menjadi Kaprodi yaitu Allah memberikan rezeki kepada saya dengan kehamilan pertama saya sekitar bulan November 2019. Saya dan suami sangat bersyukur dan bahagia karena kami telah menunggu selama hampir satu tahun. Dengan kondisi hamil dan banyaknya



tugas-tugas di kampus sebagai dosen dan Kaprodi, saya tetap semangat dalam menjalani hari demi hari dan menyelesaikan tugas-tugas yang datang silih berganti. Apa pun itu, satu hal penting yaitu menjaga stamina dan kesehatan adalah wajib hukumnya karena jika sakit sudah menyapa, maka akan memengaruhi rencana-rencana yang telah disusun dan target-target yang akan dicapai.

Bulan demi bulan terlewati sampai pada waktunya di bulan Juli 2020 tangisan seorang bayi perempuan cantik melengkapi kebahagiaan keluarga saya, dan peran saya pun bertambah menjadi seorang Ibu. Menjadi istri, ibu, dosen, dan Kaprodi memerlukan ketahanan jiwa dan raga yang kuat untuk dapat melakukan yang terbaik di setiap perannya. Oleh karena itu, manajemen waktu memiliki peranan penting dalam menyeimbangkan kehidupan saya.

C. Manajemen Partisipatif

Sebagai seorang pemimpin perempuan, saya menerapkan konsep manajemen partisipatif. Konsep manajemen partisipatif berfokus pada kegiatan berkolaborasi antar seluruh anggota dalam sebuah institusi. Dalam konteks kepemimpinan saya kala itu, saya berkolaborasi dengan semua dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan di lingkup Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris untuk dapat berproses bersama dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan strategi program studi. Manajemen partisipatif memiliki peranan penting dalam penentuan kebijakan, pengambilan keputusan, proses pembelajaran (kegiatan belajar mengajar), pelaksanaan kegiatan-

kegiatan akademik dan nonakademik, mendukung program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka), serta mendukung pencapaian target untuk IKU PT (Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi).

Grace dkk. (2020) menyebutkan bahwa ada enam manfaat dengan menerapkan manajemen partisipatif. Manfaat penerapan manajemen partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen partisipatif dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Manajemen partisipatif dapat menciptakan atmosfer demokratis dalam sebuah organisasi/sekolah/universitas.
- 3) Manajemen partisipatif dapat memberi semangat kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk memiliki dedikasi tinggi dalam organisasi/sekolah/universitas.
- 4) Manajemen partisipatif menjamin terwujudnya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di organisasi/ sekolah/ universitas.
- 5) Manajemen partisipatif mengurangi konflik dalam organisasi/sekolah/universitas.
- 6) Manajemen partisipatif memberikan dosen dan tenaga kependidikan rasa memiliki organisasi/sekolah/universitas.

Selain itu, saya memperoleh banyak ilmu tentang manfaat dari manajemen partisipatif, dari teori-teori sampai dengan mempraktikkannya secara langsung. Tak bisa dipungkiri bahwa dalam implementasinya muncul permasalahan-permasalahan. Dengan menganalisa sumbu penyebab masalah, maka solusi dapat



dengan cepat diperoleh. Kolaborasi adalah kunci keberhasilan dari penerapan manajemen partisipatif. Dengan demikian, manajemen partisipatif dapat digunakan sebagai model manajemen dalam memimpin sebuah institusi atau organisasi.

D. Manajemen Hati

Stereotip gender atas perempuan pemimpin terkadang masih melekat dalam konteks pemimpin perempuan akan lebih memakai hati, perasa/sensitif, kurang tegas, dan sebagainya. Stereotip gender seperti itu tidak seharusnya hanya disematkan pada perempuan, karena karakteristik yang disebutkan bisa terjadi pada laki-laki pemimpin. Ada faktor eksternal dan internal yang dinilai seperti pada stereotip yang saya sebutkan sebelumnya. Pada hakikatnya, semua pemimpin itu memimpin dengan hati ataupun perasa, akan tetapi bagaimana manajemen hati bisa diterapkan agar tidak muncul anggapan kepemimpinan yang selalu memakai hati daripada logika.

Di sisi lain, konsep manajemen dengan hati memiliki makna yang berbeda dan hal ini penting untuk diterapkan dalam kepemimpinan. Manajemen hati ini pernah saya terapkan selama saya menjadi Kaprodi, meskipun saat itu masih penerapannya belum optimal karena berhubungan dengan banyak orang dan banyak pendapat atau ide.

Prabowo (2016) menyebutkan, dalam hal kepemimpinan, manajemen dengan hati menitikberatkan pada penumbuhan kesadaran, komitmen dan kompetensi sehingga orang-orang yang ada di dalam organisasi bukan bekerja berdasarkan pada perintah, regulasi, bonus, atau jenis-jenis kompensasi material yang lain, tetapi lebih mendasarkan pada hal-hal spiritualis yang mendorongnya dari dalam diri. Sedangkan dalam cara menjalankan proses-proses manajemen di organisasi, dilakukan tidak cukup hanya dengan fungsi-fungsi manajemen, tetapi juga dengan penumbuhan dan pembudayaan nilai-nilai baik dalam menjalankan proses manajemen. Pemimpin tidak hanya menggerakkan orang untuk mendapatkan imbalan-imbalan seperti gaji, bonus, karier, atau tunjangan-tunjangan lain, tetapi juga mengajarkan kepada mereka tentang kekuatan hati yang meliputi, *feeling*, intuisi, perasaan, dan juga nilai-nilai luhur. Konsep manajemen hati tersebut membuka cakrawala pengetahuan saya sebagai Kaprodi saat itu, ketika memimpin tidak hanya memakai logika ataupun hanya memakai hati, akan tetapi kepemimpinan dengan hati dan logika selaras menyatu untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan strategi sebuah organisasi/institusi.

E. Hikmah menjadi Perempuan Pemimpin

Manajemen waktu, manajemen partisipatif, dan manajemen hati merupakan tiga aspek penting dalam perjalanan saya mengemban amanah menjadi Koordinator Program Studi. Selain



menjadi Kaprodi, saya mendapatkan anugerah dan keberkahan sebagai seorang istri dan Ibu. Dukungan suami dan keluarga sebagai *support system* sangat penting bagi saya dalam menjadi perempuan pemimpin.

Biodata Penulis



Candradewi Wahyu Anggraeni, M.Pd. adalah Dosen Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, FKIP, Universitas Tidar. Saat ini, Candradewi merupakan *Awardee* Beasiswa Pendidikan Indonesia Tahun (BPI) 2021 dari PUSLAPDIK dan LPDP. Dengan Beasiswa BPI, Candradewi berkesempatan melanjutkan studi untuk Program Doktorat di Program Studi S3 Ilmu Pendidikan Bahasa (Pendidikan Bahasa Inggris) Universitas Negeri Semarang

Perempuan dan Representasi Diri dalam Filantropi Pekerjaan

Diana Hernawati



“Kita sebagai wanita tidak memiliki batasan untuk meraih sesuatu.”

-Michelle Obama-

A. Pendahuluan

Sejatinya seorang perempuan itu adalah sosok yang istimewa. Keberadaban membawa perempuan lebih mempesona dalam segala bidang. Konsep perempuan dengan kebaya dan dapur semakin tergerus oleh zaman. Dalam kehidupan nyata, perempuan ibaratnya seperti air yang mengalir mengikuti arusnya dari hulu ke hilir. Seolah-olah tidak mempunyai energi banyak untuk bisa melawan arus, yang pada akhirnya hanya pilihan menerima untuk segala hal. Terkadang langkahnya pun begitu sempit dan terbatas. Namun, tentunya itu bukan gambaran dari perempuan yang hidup pada masa kini. Banyak di luar sana yang mempunyai kekuatan energi sehingga leluasa untuk mengepakkan sayapnya, bahkan dapat lebih tinggi dalam status sosial dan pekerjaannya.



Perempuan secara kodrati sangat mendukung sekali perubahan tanpa merendahkan laki-laki. Perempuan memiliki daya tarik bawaan untuk membantu, mengasuh, dan kecenderungan untuk membuat segalanya lebih baik. Kecenderungan perempuan selalu berpikir dari hati dan tidak terlalu banyak berpikir dari kepala. Walaupun pada umumnya cenderung kurang kritis dan berhati-hati dalam berpikir dibandingkan laki-laki. Namun dalam hal reaksioner dan sanubari perempuan dapat lebih mudah ditarik daripada laki-laki.

B. Representasi Filantropi Perempuan

Kajian ini akan berfokus pada kekuatan perempuan dan representasi arsitekturnya, yang menjadi bentuk paling nyata dan menarik dari kekayaan dan status sosial. Kekuatan perempuan itu selalu identik dengan sebutan filantropi. Filantropi dapat diartikan sebagai tindakan sukarela untuk kepentingan publik. Ketika perempuan memasuki dunia kerja dan mencari pendidikan tinggi sebagai sarana untuk meningkatkan status ekonomi dan intelektual mereka, kekuatan dan kepentingan perempuan menjadi lebih meningkat. Bagaimana perempuan dalam menggunakan ruang dan bagaimana mereka dibatasi oleh faktor spasial dalam kehidupan sehari-hari mereka sudah semakin jelas. Banyak perempuan telah memainkan peran penting dalam sejarah dan pentingnya perempuan dalam filantropi.

Women's Philanthropy selalu bercita-cita untuk mendorong ekosistem filantropi inklusif yang menciptakan perubahan transformasional untuk semua kehidupan. Sehingga gaungnya emansipasi perempuan sudah tidak mengkluster lagi level gender. Beberapa perempuan terkemuka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Banyak studi yang meneliti kontribusi perempuan di berbagai bidang, seperti pendidikan, sastra, filsafat, puisi, matematika, dan kedokteran. Bahkan terlibat dalam berbagai peran di media seni visual dan bidang arsitektur. Begitu komprehensif tentang peran luar biasa perempuan dalam kemajuan berbagai bidang.

Penelitian membuktikan bahwa gender penting dalam filantropi. Perempuan selalu berpikir tentang memberi dan bertindak berdasarkan nilai-nilai amal mereka secara berbeda dari laki-laki. Tampaknya identitas dan tanggung jawab perempuan yang kuat secara signifikan dipengaruhi oleh status keluarganya dan oleh lingkungan tempat dibesarkannya. Latar belakang kehidupannya membantu untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk sosial, politik, dan ekonomi. Sehingga dalam keilmuan baru-baru ini, peran unik perempuan dalam peradaban manusia mulai terungkap dan diakui.

Bahkan semua mengakui bahwa perempuan saat ini mengambil tempat yang lebih jelas dalam urusan publik daripada dulu. Begitulah posisi perempuan, dan dapat dikatakan bahwa



pengaruh aktual mereka terhadap masyarakat lebih besar daripada yang diakui oleh catatan sejarah.

Peradaban manusia merupakan bentuk imajiner yang didorong oleh perubahan teknologi, mitologi, dan pembawa komunikasi. Transisi dari peradaban nomaden ke agraris, komersial, industri, dan informatika dapat dianggap sebagai tatanan diferensiasi, kompleksitas, dan integrasi yang lebih tinggi. Peradaban seperti yang kita ketahui, adalah sebuah gerakan bukan sebuah kondisi, sebuah perjalanan, dan bukan sebuah *pelaboratoriumuhan*.

Kemiskinan, kebodohan (tidak *literate*), dan keterbelakangan (ketertinggalan peradaban) masih ada di sekeliling kita. Bagaimana membangun bangsa, itu pertanyaan yang harus dicarikan solusinya secara bersama-sama. Diperlukan revolusi ilmiah yang dapat mengubah pemahaman umat manusia tentang dunia untuk dapat melakukan transformasi. Dimulai dari membangun cara berpikir yaitu HOTS (*Higher Order Thinking Skill*) dan berupaya untuk menjadi *agent of education*.

C. Perempuan dalam Konstruksi Jabatan

Pemimpin perempuan mengubah dunia seperti yang kita lihat sekarang ini. Ketika perempuan mengambil posisi kepemimpinan puncak, mereka membawa perubahan dalam budaya organisasi.



Hak-hak perempuan di tempat kerja sekarang menjadi perbincangan umum. Kelompok-kelompok seperti asosiasi nasional perempuan bersama dengan gerakan media sosial terus memberikan dukungan untuk kemajuan kaum perempuan. Serikat pekerja juga menyadari dampak positif yang dimiliki perempuan sebagai pekerja dan cenderung mendapatkan lebih banyak dukungan.

Bagaimana perempuan memandang dirinya untuk kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Menjadi seorang perempuan dengan berbagai aspek kehidupan mempunyai tantangan dan peluang unik yang sama. Sebagai perempuan, terkadang merasa perlu untuk membuktikan diri secara *generality* secara *self-confidence* maupun *self-efficacy* di tempat pekerjaan yang didominasi kaum laki-laki. *Generality* berkaitan dengan cakupan yang luas tentang keyakinan individu perempuan terhadap kemampuannya. Mampu atau tidaknya seorang perempuan mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu mengungkapkan gambaran secara umum tentang keyakinan dirinya. Ini bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas yang diekspresikan dalam perubahan tingkah laku.

Ada beberapa faktor yang menjelaskan kesenjangan gender yang sangat besar ini, termasuk bias gender yang tidak disadari, kurangnya pelatihan yang memadai dan persepsi negatif terhadap



perempuan yang bekerja. Meskipun untuk beberapa hal perempuan masih kurang terwakili, namun banyak kaum perempuan membuat kemajuan yang signifikan sebagai pemimpin. Bahkan sebagian besar eksekutif perempuan dan bahkan manajer konstruksi, menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan mempromosikan perempuan untuk peran kepemimpinan. Adanya revolusi industri dengan keragaman pekerjaan dan pertumbuhan industri di Tahun 2021, ternyata mempekerjakan lebih banyak perempuan adalah cara optimal untuk memanfaatkan ekspansi itu. Berbeda dengan pengalaman penulis yang mempunyai *basic* pekerjaan untuk bidang pendidikan dan keguruan. Khususnya untuk mengelola suatu program profesi pada sebuah LPTK. Walaupun program ini sudah beberapa tahun berjalan, namun sesuai SK perizinan baru tahun 2021 LPTK, penulis menjadi penyelenggara. Beserta tim yang disahkan secara resmi kita bekerja sama dan berkolaborasi. Ini dijadikan sebagai kata kunci yang digunakan untuk menjalankan roda pelaksanaan program profesi pendidikan.

Kerja sama adalah hal penting untuk saling mengisi kelengkapan dalam suatu progress pekerjaan. Kolaborasi tidak kalah penting juga, karena program ini merangkul dari berbagai bidang studi dengan kajian ilmu yang secara substansi berbeda, sehingga diperlukan suatu kesepahaman untuk mencapai harmonisasi yang baik. Walaupun secara keseluruhan *basic* pendidikan menjadi komponen dasar, namun pola reformasi yang menjadi konsep pemerintah tidak mudah untuk dipahami ke semua orang.

Makna reformasi masih terlalu sulit dipahami ketika sekian orang sudah merasa ahli dan mempunyai pengalaman di bidangnya. Cukup sulit untuk bisa mengenal ilmu yang sifatnya pengembangan atau memadukan sesuai kebutuhan dalam masa sekarang. Dengan segala kelebihan dan kekurangannya kita harus bisa adaptif dengan perubahan zaman. Kita tidak cukup hanya melek literasi, namun harus melek teknologi dan bisa mengintegrasikannya.

Arsitektur dan konstruksi regulasi yang baru berdasarkan hasil dari melihat kondisi kekinian kualitas pendidikan baik dasar dan menengah di Indonesia. Program yang dikelola harus menghasilkan lulusan sesuai profil lulusan secara menyeluruh sama untuk seluruh Indonesia. Untuk dapat mewujudkannya tentu diperlukan rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai. Tentunya harus dengan mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala yang mungkin dihadapi.

Untuk itu diperlukan sekali sebuah revitalisasi yang dapat mengembangkan jejaring dan kerja sama dengan pihak lain supaya dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas penyelenggaraan suatu program. Situasi saat ini dari segi perencanaan, keselarasan rekrutmen, relevansi praktik di lapangan dan koordinasi menyesuaikan dengan arah kebijakan baru. Hal ini tentunya untuk menciptakan generasi baru guru Indonesia, yaitu guru profesional



yang menjadi teladan dan pembelajar yang mampu mengembangkan rencana, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan mewujudkan profil pelajar Pancasila, serta terampil dalam mengembangkan lingkungan belajar dan memfasilitasi peserta didik belajar dengan melibatkan orang tua dan masyarakat.

Sebuah *milestone* kebijakan telah berhasil mendorong kinerja profesional untuk penguatan implementasi sistematis dari semua perangkat pendidikan. Standar proses pembelajaran yang dilakukan berpusat pada peserta didik untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan sebagai guru profesional. Baik itu perencanaan, pelaksanaan, dan beban belajar peserta didik. Prinsip atau pendekatannya pun mengacu pada pembelajaran aktif, kontekstual, refleksi dari pengalaman, berbasis masalah, berbasis proyek, berbasis studi kasus, dan pembelajaran dengan menggunakan teknologi.

Namun pada prinsipnya tidak ada pembeda berdasarkan gender, yang ada hanyalah karakteristik tertentu sebagai prasyarat yang memenuhi untuk kebutuhan pelaksanaan Program Profesi Guru terlaksana dengan baik. Dalam bidang keguruan, Program Profesi Guru dianggap sebagai benteng terakhir perbaikan kualitas guru. Hal ini tertuang dalam berbagai inovasi pembelajaran yang secara fundamental tertuang dalam perbaikan pendidikan untuk perbaikan nasib dan masa depan bangsa.

Arsitektur kompetensi untuk menyandang gelar guru profesional itu sama untuk semua bidang dengan tidak bicara lagi perempuan dan laki-laki. Tetapi fokus bagaimana membentuk pembelajar sepanjang hayat dengan mempunyai kepribadian beriman, bertakwa, berakhlak mulia untuk mencapai kualitas pembelajaran tingkat tinggi, dan pendidikan karakter yang kuat. Tujuan ini teruraikan dalam konsep pembelajar yang sukses, individu yang percaya diri, warga negara yang bertanggung jawab, dan sebagai kontributor peradaban yang efektif.



Biodata Penulis



Dr. Diana Hernawati, M.Pd. lahir di Majalengka, 11 April 1977. Tahun 2015 mengambil jenjang Doktor pada Program Studi Pendidikan Biologi, Pascasarjana Universitas Negeri Malang. Sejak Tahun 2020, penulis sebagai Koordinator Program Pendidikan Profesi Guru untuk LPTK Universitas Siliwangi.

Perempuan Sang Pemimpi(n) dan iGen

Muthmainnah



“Together we can make a difference; together we can share and care.”

Bermimpilah, karena mimpi itu gratis dan belum kena pajak. Mungkin terkesan klise, akan tetapi mimpi inilah yang menjadi penyemangat dalam mencapai target kinerja ketika saya menjabat sebagai ketua Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia di kampus tempat saya mengabdikan, Universitas Al Asyariah Mandar periode 2014-2018. Menjadi pemimpin atau menjabat sebagai salah satu pimpinan struktural di sebuah universitas adalah amanah dan bagi kita perempuan dan ini adalah sebuah anugerah. Namun, amanah tersebut tidak menyangkut pribadi namun juga hayat hidup dosen dan mahasiswa yang kita pimpin.

Outcome yang paling penting dan niat kita setelah diberikan amanah, tentunya ini akan menjadi fondasi kita dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Kembali lagi kepada kiblat gaya pemimpin seperti apa yang ingin kita aplikasikan ataupun sejarah



apa yang ingin kita torehkan selama perjalanan karier kepemimpinan kita.

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang menjadi mimpi dan harapan adalah dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tidak hanya menonjolkan karisma, namun juga akhlak serta *respect* terhadap progres yang terjadi. Menjadi inspirasi dan suri teladan adalah salah satu gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Rasulullah Nabi Muhammad SAW. Mungkin saja ini terlalu ideal dan banyak tantangan yang akan dihadapi, apalagi kondisi zaman di era digital saat ini. Akan tetapi, hal tersebut bukanlah hal yang mustahil, selama kita memiliki niat atau impian ingin berbuat dan kembali meneladani sifat Rasulullah SAW. Insya Allah kita akan bisa. Bagaimanakah perempuan sebagai pemimpi(n) mengembangkan keterampilan abad 21 bagi iGen di era digital seperti saat ini? Pembelajaran tidak didesain dengan hanya berfokus kepada bahan ajar, namun juga secara holistik tentunya melatih dan mengembangkan sikap dan karakter abad 21.

Keterampilan *leadership* yang dimaksud sebagai salah satu bentuk *life skill* abad 21 yaitu memiliki tipe yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan loyal kepada komitmen. Hal inilah yang menjadi mimpi, pemimpin adalah pelayan, melayani dengan ikhlas dan selalu kembali kepada komitmen dan sumpah jabatan yang tentunya mampu memposisikan diri dengan tepat. Memiliki keahlian membangun *teamwork* dan kolaborasi adalah tantangan yang dihadapi oleh hampir setiap organisasi, termasuk komunitas

belajar (dalam kelas) dapat dikembangkan dengan menerapkan pembelajaran berbasis *students centered learning approach* dengan model pembelajaran kolaboratoriumorasi. Pengembangan karakter mampu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan dan fleksibilitas dalam menyikapi segala tantangan sangat diperlukan oleh iGen. Loyalitas dan integritas sebagai agen perubahan tentunya akan menimbulkan aura positif sehingga memotivasi *teamwork* bekerja dengan maksimal. Saling memberikan kepercayaan dan memegang teguh komitmen serta kepedulian dan tenggang rasa yang tinggi.

iGen sebagai visioner ni mengarahkan kepada sikap dalam mencapai target tentunya telah memikirkan atau merencanakan masa depan dengan kebijakan, perencanaan, aktivitas, dan analisis SWOT yang valid. Selain futuristik dan visioner, segala visi dan misi (mimpi) tidak akan berlanjut jika tidak memiliki sifat pemimpi(n), yaitu kreatifitas serta inovasi. Target kinerja merupakan bentuk dari inovasi dan *novelty* yang menjadi pembeda dan memiliki ciri khas, berpikir di luar zona nyaman, menerima tantangan dan melihat tantangan sebagai peluang, persiapan ini tentunya telah didesain dalam aktivitas pembelajaran agar membentuk karakter kepemimpinan (*life skill*) dengan proses yang tidak singkat.

Selain itu, mampu memancarkan kepercayaan diri, memiliki kepribadian yang kuat, bersikap adil, tidak mementingkan diri sendiri, dan peka akan membuat *teamwork* merasa nyaman. Serta mampu mengambil risiko demi mewujudkan visi dan misi untuk



kondisi yang lebih baik demi kemaslahatan bersama. Era digital membutuhkan keterampilan abad 21, mampu berkomunikasi dan menggerakkan orang, berkolaborasi lintas bangsa atau secara global. Fenomena yang terjadi saat ini adalah minimnya literasi dan tantangan ini tentunya memengaruhi sikap kita dalam menghadapi kondisi global di mana setiap aspeknya mengharapkan agar aktivitas dapat terkoneksi dengan HOTS (*higher order thinking skills*) yaitu inovasi dan kreatifitas.

Sebagai pemimpi(n), melatih generasi muda khususnya mahasiswa (iGen) agar dapat bersinergi dengan keterampilan abad 21 sangat penting dalam menambah wawasan dan pengetahuan terkait fenomena dan perkembangan secara global. Keterampilan berpikir kritis, di mana dalam dunia pendidikan tidak hanya mempresentasikan ilmu pengetahuan dari mata kuliah yang diajarkan, tetapi juga mencakup sikap kepemimpinan di mana setiap anak atau mahasiswa dilatih sejak dini untuk mendukung dengan keterampilan kepemimpinan agar menjadi pemimpin yang lebih baik dan efektif di masa depan, yakni dengan melatih mereka mencapai tujuan atau target yang telah direncanakan dan bagaimana mereka mencapai target dengan strategi yang tepat dan penuh dengan tanggung jawab.

Sangat dipahami bahwa tanggung jawab merupakan keterampilan yang dapat ditanamkan sejak dini bukan hanya di level perguruan tinggi. Oleh karena itu, aktivitas pembelajaran mengarahkan bahwa semua pemikiran, pilihan, dan reaksi atau

perbuatan yang dilakukan memiliki dampak tidak hanya bagi individu, namun juga sangat berdampak kepada masyarakat bahkan negara. Tentunya, sebagai fasilitator atau pendidik, tanggung jawab kita adalah memfasilitasi agar tanggung jawab ini menjadi karakter dan bukan hanya simbol sesaat.

Selain itu, bagaimana sikap dalam mengatasi masalah. Semakin baik kita memecahkan masalah dengan solusi *win-win* dapat dikembangkan dengan mendorong agar fokus kepada masalah dan solusi yang tepat serta dapat mengklasifikasi berbagai masalah dengan bijak agar dapat menjalani hidup dengan *happy*. Pemikiran analitik juga dapat dikembangkan bagi iGen yang bertujuan agar mereka dapat memahami bagaimana mengatasi masalah dengan komponen pemikiran visual yang kritis agar dapat memecahkan masalah secara efektif, mengelola masalah yang kompleks dengan elemen yang dapat dikelola dengan bijaksana.

Menguasai keterampilan berpikir analitik tidak cukup tanpa didukung oleh keterampilan beradaptasi. Keterampilan beradaptasi ini sangat penting, apalagi di era digital seperti saat ini perubahan semakin cepat. Oleh karena itu, untuk menghadapi dunia yang berkembang dengan cepat, maka persiapan yang dilakukan dengan menciptakan lingkungan belajar yang fleksibel dan memiliki kemampuan belajar untuk beradaptasi dengan kondisi apa pun serta tanggap dengan perubahan yang terjadi dengan upaya melatih iGen menjadi individu yang ulet dalam bekerja, belajar dan bekerja secara efektif yang melampaui zona nyaman mereka. Keterampilan abad 21



yang sangat penting diaplikasikan dalam ekologi belajar yakni komunikasi atau literasi lisan dan tulisan. Melatih untuk menyampaikan ide dan gagasan dengan membangun kepercayaan diri sehingga terampil menumbuhkan pemahaman, rasa percaya diri, sikap penuh hormat, dan menghargai perbedaan pendapat. Memiliki inisiatif dan otonomi dengan memahami target dan tujuan untuk belajar dan maju, serta bertanggung jawab untuk mencapai *outcome* meskipun tanpa pengawasan dapat memprioritaskan dan menjadi independen yang didukung oleh keterampilan lintas budaya dengan memahami kapan waktu yang tepat untuk mendengarkan dan kapan waktu untuk berbicara, iGen dapat mengarahkan dirinya dengan baik dan profesional.

Adapun bentuk adaptasi *mindset* abad 21 di era digital selain mengembangkan karakter pemimpi(n) yaitu dengan mengembangkan keterampilan ICT atau keterampilan komputerisasi. Mengadopsi perkembangan digital dan sistem komputerisasi dengan paham akan mengurangi risiko penggunaan ICT tersebut.

“Setiap orang menjadi guru, setiap rumah menjadi sekolah,” kata Ki Hajar Dewantara. Di era digital saat ini, di mana pun kondisi dengan internet dan teknologi, kita dapat belajar (inisiatif). Mengintegrasikan teknologi tentunya memiliki manfaat yang sangat banyak selain untuk belajar, bersosial, dan terkoneksi secara global di seluruh penjuru dunia. Kemudahan dalam mengakses informasi, komunikasi tanpa terhalang oleh ruang dan waktu, memicu

kreativitas melalui teknologi digital misal tutorial YouTube, menuangkan ide dengan berbagai aplikasi yang tersedia secara praktis.

Proses pembelajaran menjadi mudah, mengikuti berbagai program belajar dari mana saja dan melatih diri untuk belajar mandiri dengan percaya diri dengan tetap melakukan keseimbangan waktu yang berkualitas dengan keluarga, teman atau sahabat, dan dosen. Akan tetapi, tentunya sangat sulit menerapkan keterampilan abad 21 jika iGen tidak dipersiapkan dengan memahami fenomena digital yang sedang terjadi saat ini, melatih dan membimbing agar mereka siap sejak dini, serta minimal memahami dampak negatif dari digital itu sendiri. Begitu banyak manfaat dari teknologi yang berdampak pada peningkatan keterampilan berpikir kritis jika lingkungan telah diadaptasi dengan aktivitas yang telah direncanakan dengan saksama.

Perempuan pemimpi(n) yang berdaya akan membangun tunas bangsa yang unggul dan kompetitif dengan meningkatkan pendidikan, ICT dan *leadership* sehingga dapat menjadi panutan, memahami kebutuhan iGen, mengakselerasi era transformasi dengan bijak dan tetap berkomitmen untuk kepentingan bersama. Di era digital ini, semua perempuan pemimpi(n) dapat bertumbuh dan bertransisi serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan keterampilan abad 21 dan menciptakan iGen yang sadar literasi.



Biodata Penulis



Dr. Muthmainnah, S.PdI., M.Pd. adalah asisten profesor di Universitas Al Asyariah Mandar, Sulawesi Barat, Indonesia. Beliau adalah seorang dosen, pembicara global, dan pemimpin internasional dengan segudang prestasi. Beliau pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia di Fakultas Keguruan dan Pendidikan, menjadi koordinator humas universitas, Direktur Pusat Studi Perempuan, dan Wakil Direktur Unit Penjaminan Mutu. Saat ini beliau menjabat sebagai Wakil Direktur Lembaga Pengembangan Bahasa dan Karakter. Beliau aktif di berbagai organisasi internasional sebagai *International Coordinator conference* dan *International trainer*. Beliau juga menjabat sebagai *International Board for Professors and Expert of Scientific Innovation Research Group, EGYPT* (www.sirg.club), *International Board of TEFL KUWAIT (Member of Large)* mewakili ASIA, juga sebagai *Country Head*, duta besar dan direktur negara untuk banyak organisasi Internasional yang mewakili Indonesia.

Perempuan dengan Pemikiran HOTS

Erni



“Strategi belajar perempuan adalah refleksi dari tingkat berpikirnya.”

A. Pendahuluan

Tulisan ini membahas tentang strategi berpikir kritis dan kreatif perempuan dalam belajar. Strategi merupakan suatu tindakan atau cara yang dilakukan supaya belajar lebih mandiri, fleksibel, dan menyenangkan, karena hasil belajar ditentukan oleh proses belajar, dan proses belajar ditentukan oleh perilaku dan pemikiran. Strategi belajar adalah teknik atau perangkat, kecenderungan atau pendekatan yang digunakan merujuk pada bentuk tertentu perilaku dapat diamati. Strategi belajar merupakan perilaku dan pemikiran yang memengaruhi proses pemahaman. Strategi belajar akan berkontribusi pada pengembangan sistem berpikir yang dibangun secara langsung. Teknik, pendekatan, atau tindakan yang disengaja yang dilakukan untuk mengingat informasi dan pesan juga merupakan strategi belajar.



Strategi belajar juga merupakan operasional atau langkah-langkah yang digunakan untuk perolehan, penyimpanan, atau pengambilan informasi. Teknik yang digunakan untuk memahami, menyimpan, dan mengingat informasi dan keterampilan baru juga termasuk dalam strategi belajar. Proses (urutan proses) yang diterapkan sesuai tugas yang dikerjakan untuk memfasilitasi kinerja juga dinamakan strategi belajar. Secara keseluruhan, strategi belajar adalah teknik, *device, tool, method, mental action or process with or without observable, behavior, and general tendensi* penguasaan informasi dan meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif.

B. Strategi Berpikir Kritis dan Kreatif

Strategi apabila diterapkan dengan benar dan sesuai dapat meningkatkan keterampilan berpikir tingkat tinggi/*higher order thinking skill* (HOTS). HOTS sangat diperlukan dalam penguasaan suatu kompetensi. Penggunaan dan pemilihan strategi mengidentifikasi fleksibilitas penggunaan strategi untuk meningkatkan HOTS perempuan. HOTS diperlukan dalam menghadapi perubahan sosial budaya, kemajuan teknologi, dan penguasaan literasi digital. HOTS mampu membangun kecerdasan konten, kecerdasan operasional, dan kecerdasan produk. Bagaimana strategi diterapkan agar mampu membangun HOTS, *skill* diperlukan untuk mencapai kompetensi di era digital ini.

Rendahnya kesadaran, intensi, dan usaha berpikir untuk menerapkan strategi berpikir telah menyebabkan strategi menjadi

tindakan spontan, bahkan menjadi *habit* (kebiasaan) tanpa disadari. Kebiasaan atau automatisasi yang lebih dominan sudah tentu tidak mampu membangun HOTS yang berkontribusi terhadap rendahnya kemampuan berpikir. Jika strategi diterapkan secara tidak sadar (*unconscious*) setiap waktu dan berulang, serta sudah menjadi otomatis yang berlebihan (*over automatic*), juga sudah merupakan pengetahuan prosedural, maka ini bukanlah strategi, melainkan *habit*. Secara harfiah, strategi adalah tindakan khusus yang dilakukan secara sadar dan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi komunikasi (*communicative competence*), dan dapat dipelajari serta diamati.

Tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar memiliki pilihan, berorientasi pada tujuan, ada aturan, dan fokus untuk belajar dinamakan strategi belajar mandiri. Ciri-ciri strategi belajar mandiri yaitu:

- 1) Dikerjakan secara sadar, melibatkan empat elemen kesadaran (kesadaran, perhatian, niat, dan usaha. Akan tetapi, jika tindakan di luar kesadaran (*unconscious*), itu bukan strategi, melainkan *habit*.
- 2) Membuat belajar lebih mudah, lebih cepat, lebih menyenangkan, dan lebih efektif.
- 3) Dimanifestasikan melalui taktik khusus dalam konteks yang berbeda dan untuk tujuan yang berbeda. Mencerminkan pembelajar secara keseluruhan, multidimensi, bukan hanya aspek kognitif atau metakognitif saja.



- 4) Diterapkan dalam situasi tertentu dan dapat ditransfer ke situasi yang relevan. Perencanaan atau pemantauan yang digunakan untuk mempelajari dan untuk pemecahan masalah umum dan sepanjang hidup seseorang termasuk strategi berpikir tingkat tinggi.

C. Strategi Belajar Secara Sadar (*Consciously Used*)

Belajar adalah tindakan ‘sadar’ dalam proses pemerolehan informasi. Ada dua aspek penting yang terjadi dalam proses belajar yaitu, kesadaran terhadap gaya belajar dan kemampuan terhadap kontekstualisasi dan dekontekstualisasi belajar. Melalui refleksi kritis, perempuan dapat menggunakan prinsip kontekstual dan dekontekstual dalam aktivitas belajar, karena perempuan merupakan agen yang mampu ‘bertindak dan berpikir’ dalam kegiatan belajar. Tindakan perempuan untuk mencapai tujuan dinamakan kesadaran belajar, walaupun hal-hal di luar operasional formal dapat saja terjadi selama proses belajar. Kesadaran dalam menggunakan tindakan membedakan strategi dengan tindakan lain yang tidak strategis, karena pada prinsipnya *conscious strategy* digunakan secara sadar dan dengan tujuan.

Dalam proses belajar, tujuan, ketepatan tujuan, faktor individu, dan konteks atau *setting* memengaruhi bagaimana strategi digunakan. Perempuan adalah agen atau orang yang mengambil tindakan dan membuat sesuatu terjadi. Sementara tindakan, pikiran,

teknik, perilaku, atau kecenderungan perempuan tidak menjadi strategis apabila diterapkan tanpa tujuan. Penggunaan strategi berhubungan erat dengan tujuan yang hendak dicapai. Strategi tertentu mungkin strategis untuk satu hal, tetapi nonstrategis untuk hal lain. Jika strategi digunakan secara tidak tepat, akan tetapi ada tujuan, ada tugas, konteks, maka strategi itu akan menjadi kurang baik atau kurang bermanfaat. Maka dari itu, perlu bimbingan untuk menggunakan strategi secara tepat, fleksibel, dan berantai.

Ada empat elemen penggunaan strategi belajar secara sadar, yaitu dilakukan dengan kesengajaan (*awareness*), perhatian (*attention*), niat (*intention*), dan usaha kognitif (*control*). Kesengajaan membutuhkan perhatian, dan perhatian merupakan bagian dari kesadaran. Kesengajaan meliputi: 1. deteksi (fokus perhatian), atau rangsangan sensorik; 2. kesadaran atau kesiapan untuk menghadapi rangsangan; dan 3. orientasi, atau penyesuaian perhatian khusus yang diperlukan untuk semua pembelajaran. Deteksi dalam menggunakan strategi merupakan pembelajaran secara sadar dengan bersikap waspada, berorientasi pada tujuan, dan memperhatikan sifat-sifat dari tugas.

Kesadaran tingkat rendah seperti mencatat fenomena tingkat permukaan, mendata beberapa peristiwa atau stimulus, membuat kebutuhan untuk melakukan sesuatu melalui strategi. Kesadaran tingkat tinggi seperti pemahaman atau pengakuan terhadap suatu aturan umum, pola, atau prinsip. Strategi dilakukan secara sadar dengan niat dan tujuan. Tujuan dimunculkan secara eksplisit,



berdampingan, tidak tumpang tindih, dan signifikan. Strategi diterapkan dengan kontrol atau upaya kognitif. Kontrol dilakukan secara sadar di mana perhatian (*attention*), kesadaran (*awareness*), dan niat (*intention*) lebih banyak digunakan untuk tujuan khusus. Kontrol digunakan secara luas mulai dari usaha kognitif hingga usaha spontan. Penggunaan strategi yang melibatkan empat elemen kesadaran ini menjadi kunci utama keberhasilan perempuan.

D. Strategi Belajar Tanpa Disadari (*Unconsciously Used*)

Strategi yang digunakan tanpa sadar (*unconscious*) tidak memiliki tujuan disebut otomatis atau kebiasaan. Orang yang menggunakan strategi secara tidak disadari atau otomatis untuk suatu tujuan disebut *habit* atau kebiasaan. Strategi mencerminkan tujuan, dan tujuan melibatkan kesadaran sehingga dikatakan bahwa strategi tersebut disadari. Apa itu otomatisasi/prosedurisasi strategi? Jika strategi pembelajaran diberikan dalam kesadaran penuh, ini adalah bentuk pengetahuan deklaratif. Sebaliknya, jika strategi menjadi otomatis (prosedural) melalui latihan dari waktu ke waktu dan di luar kesadaran, ini dinamakan bentuk pengetahuan prosedural dan bukan lagi strategi. Tindakan otomatis dan tidak sadar ini sebagai otonomi perempuan untuk kemudahan dan kecepatan memperoleh pengetahuan.

Otomatisasi yang melibatkan tindakan otonomi belajar membuat lebih banyak ruang tersisa di memori kerja dan

memungkinkan lebih banyak informasi masuk ke proses memori karena tidak terjadinya proses berpikir tingkat tinggi. Jika sebuah strategi telah digunakan begitu sering sehingga tidak sadar menggunakan strategi/hilang kesadaran, maka ini bukan lagi strategi. Strategi lama yang diotomatisasi dengan fenomena psikologis, maka ini dianggap sebagai proses dan tindakan ini adalah kebiasaan yang tidak lagi mencerminkan perhatian, kesadaran, niat, atau upaya kognitif pelajar sehingga bukan lagi strategi belajar.

E. Strategi Belajar Perempuan, Pemilihan, Fleksibilitasnya

Pemilihan strategi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pengguna. Fleksibilitas artinya strategi yang digunakan tidak kaku, tidak monoton, bervariasi, dan mendukung pembelajaran secara langsung maupun tidak langsung, serta dapat diubah sesuai kebutuhan. Ciri-ciri pelajar perempuan yang strategis adalah perempuan yang mampu beradaptasi dan bertindak. Strategi kelompok (*chain strategy*) dilakukan dalam urutan proses berupa rantai yang saling mendukung dan berkaitan satu sama lain. Sangat tidak dianjurkan bagi perempuan untuk hanya memilih satu strategi saja, misalnya membuat mnemonik kata kunci untuk mengingat kosakata. Tindakan seperti ini membuat strategi menjadi tidak fleksibel karena tidak adanya rantai strategi. Untuk tindakan belajar dengan tugas yang lebih kompleks, menuntut kemampuan perempuan untuk menggabungkan beberapa strategi sekaligus dan diterapkan secara



fleksibel. Pengelompokan strategi hendaknya berorientasi kepada tugas dengan maksud untuk memahami dan merespon informasi. Perempuan menggunakan strategi secara kelompok (kluster) untuk memahami apa yang dibaca melalui petunjuk linguistik, simbol, gambar, dan lain-lain. Memperhatikan bahasa tubuh (gerak tubuh, tatapan, dan *proxemics*, atau penggunaan ruang) dan fitur paralinguistik, nada termasuk kenyaringan, dan ritme termasuk rantai strategi dalam berkomunikasi (*speaking*).

Penggunaan strategi secara kelompok, fleksibel, dan terpilih merupakan serangkaian strategi metakognitif. Pemantauan dan evaluasi yang melibatkan penambahan dan pengurangan strategi dari waktu ke waktu juga bagian dari strategi metakognitif. Fleksibilitas strategi berhubungan dengan pengelompokan strategi atau rantai strategi, atau urutan strategi. Strategi dikatakan fleksibel apabila strategi tersebut tidak selalu digunakan dalam urutan sama sehingga dapat diprediksi atau dipolakan.

Gaya belajar dan karakteristik perempuan memengaruhi cara memilih, menggabungkan, dan menyusun strategi yang dinamakan rantai strategi. Rantai strategi untuk membaca dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Pratinjau judul, gambar, keterangan, dan kalimat topik untuk memahami gagasan utama, sebelum membaca dengan cermat,
- 2) Prediksi berdasarkan pratinjau,
- 3) Membaca dengan cermat untuk memeriksa apakah prediksi

benar dan mengajukan pertanyaan untuk memeriksa pemahaman,

- 4) Membaca dan menulis ringkasan dari ide utama dan kata kunci,
- 5) Mengevaluasi keberhasilan tugas.

Perencanaan, pemantauan, pemecahan masalah (menemukan solusi untuk masalah yang baru saja diidentifikasi), dan mengevaluasi termasuk juga rantai strategi yang efektif untuk digunakan dalam belajar Bahasa Inggris.

Keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) yang dilakukan perempuan berupa perencanaan, pemantauan, evaluasi, identifikasi masalah, pemecahan masalah, dan implementasi terhadap solusi masalah. Pengetahuan dan penerapan strategi secara terpilih, fleksibel, dan berkelompok diperlukan untuk mengelola dan mengontrol pembelajaran dalam meningkatkan HOTS *skill*. Ketika beberapa strategi berurutan (dalam rantai) digunakan dengan cepat dalam bentuk sekelompok, maka ini dinamakan strategi metakognitif. Penerapan strategi secara berantai juga dapat digunakan dalam jarak yang dekat. Sebegitu dekatnya sehingga tampak simultan yang membangun HOTS.

F. Perempuan yang Berpikir Kritis dan Kreatif

Membuat inferensi, deduksi, menafsirkan, mengenali asumsi, dan mengevaluasi argumen, merupakan lima aspek keterampilan berpikir kritis/HOTS. Membuat inferensi merupakan



generalisasi berdasarkan data yang ada untuk mencari derajat kebenaran dan kesalahan, juga melibatkan keterampilan berpikir tingkat tinggi/berpikir kritis. Deduksi adalah kegiatan menyimpulkan dari umum ke khusus melalui argumen atau premis. Interpretasi adalah kegiatan menimbang dan menafsirkan bukti berdasarkan data yang ada. Mengenali asumsi adalah mengenali dan mengakui pertanyaan yang dianggap benar untuk membantu mengidentifikasi kesenjangan informasi dan memperkaya pandangan melalui penilaian atas kesenjangan informasi dan situasi yang sebenarnya.

Berpikir kritis adalah menganalisis dan mengevaluasi dengan alasan dan bukti, membuat asumsi dan menolak kesimpulan yang tidak diinginkan, menggunakan bukti lengkap yang tersedia, membuat perbedaan yang relevan, menghindari inkonsistensi dan kontradiksi, dan mendamaikan kontradiksi. Keterampilan berpikir kritis membutuhkan kemampuan untuk membuat keputusan yang cerdas dalam pemecahan masalah. Mengevaluasi dan memunculkan tindakan atas pemahaman terbaik tentang apa yang benar merupakan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS). Dapat disimpulkan bahwa perempuan dengan pemikiran kritis berpikir lebih dari sekadar evaluasi, akan tetapi menggunakan keterampilan untuk mengkoordinasikan urutan pemikiran yang beragam dan kompleks.

Perempuan yang berpikir kreatif adalah perempuan yang mampu menggunakan tiga dimensi kecerdasan, yaitu kecerdasan konten, kecerdasan operasional, dan kecerdasan produk. Kecerdasan

isi meliputi penguasaan grafik, simbol, semantik, dan perilaku. Kecerdasan operasional meliputi kognitif, memori, pemikiran divergen, pemikiran konvergen, dan evaluasi. Kecerdasan produk meliputi produk pemikiran seperti klasifikasi, relasi, sistem, transformasi, dan implikasi. Kreatif juga dimaksudkan sebagai kemampuan menghasilkan jumlah ide yang harus diungkapkan secara terus menerus dalam waktu singkat, bersifat fleksibel dari berbagai sudut dan arah yang berbeda, memecahkan masalah dengan ide-ide baru dan pendekatan baru yang original, mengelaborasi, dan menggambarkan secara detail dari sesuatu atau peristiwa.

Kreativitas meliputi kecerdasan, gaya, dan kepribadian yang melibatkan proses mental, berpikir, dan pemecahan masalah secara kreatif melalui perencanaan, pemantauan, dan evaluasi/meta-komponen. Seseorang dikatakan berpikir kreatif apabila:

- 1) Punya keberanian untuk menyatakan kebenaran, mempertahankan ide, dan mengambil risiko dalam apa yang dilakukan.
- 2) Mampu mencari berbagai alternatif pemecahan masalah dan menggali akar masalah untuk menemukan solusi yang komprehensif.
- 3) Memiliki rasa ingin tahu atau punya kemauan untuk mengetahui informasi secara mendalam, mengungkap teka-teki yang tersembunyi.
- 4) Punya kekuatan untuk menggambarkan dan membangun gambaran mental untuk dibawa ke lingkungan sekitar.



Perempuan yang berpikir kritis dan kreatif meliputi menganalisis ide umum, informasi khusus, dan membaca rinci, evaluasi, dan penciptaan yang disebut perempuan yang menguasai keterampilan berpikir tingkat tinggi. Untuk meningkatkan kemampuan membaca akademik diperlukan berbagai macam strategi. Kebutuhan membaca bukan hanya untuk pemenuhan tuntutan intelektual, akan tetapi merupakan proses aktif dan kreatif yang melibatkan perempuan dan bahan bacaan dalam membangun makna. Sinergi akan terbangun saat membaca apabila ada penggabungan antara literal dengan latar belakang pengetahuan dan pengalaman perempuannya. Membaca juga merupakan proses berpikir, mengevaluasi, menilai, membayangkan, menalar, dan memecahkan masalah. Untuk itu, pengalaman yang sesuai dengan minat, kesukaan, dan potensi diri mereka diperlukan agar tercapainya keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS).

G. Kesimpulan

Dalam belajar bahasa Inggris, strategi yang cocok dengan jenis tugas untuk mencapai kemampuan berbahasa maksimal diperlukan. Strategi diterapkan secara sadar sehingga keunggulan dari strategi yang dipilih dan fungsi strategi dapat digunakan dalam konteks tugas yang berbeda. Penggunaan strategi secara sadar dan bertujuan mampu menghasilkan HOTS yang lebih tinggi pula. Pemilihan strategi yang tepat dapat meningkatkan kemampuan leksikal, memberikan contoh, meningkatkan kefasihan sehingga

mampu menciptakan ide-ide kreatif dan spesifik dari apa yang telah dipelajari. Menggunakan strategi metakognitif secara benar dan menerapkan strategi dengan kesadaran perlu difasilitasi.

Kesadaran dalam menerapkan strategi dan kemampuan mengidentifikasi dan mereduksi strategi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas yang dikenal dengan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS). Strategi belajar ditentukan juga oleh lingkungan dan rekam jejak digital seseorang. Strategi belajar yang diterapkan merupakan representasi dari tingkah laku pribadi seseorang. Menggunakan strategi belajar dengan kesadaran (*consciousness*) sehingga atensi, *awareness*, intesi, dan *control/cognitive effort* dapat dimaksimalkan. Penggunaan strategi belajar tanpa kesadaran berupa kebiasaan yang otomatis atau penerapan pengetahuan prosedural sebaiknya dihindari karena tidak berkontribusi untuk meningkatkan HOTS. Diperlukan perhatian semua pihak dalam penerapan strategi belajar yang tepat dan fleksibel.



Biodata Penulis



Dr. Erni, S.Pd., M.Hum. merupakan dosen senior pada Universitas Riau. Beliau mengajar di Fakultas Keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Beliau memperoleh gelar sarjana pada bidang TEF, master pada kajian Literatur Amerika, dan doktor pada bidang TESL. Kepakaran beliau adalah pada strategi pembelajaran, *assessment* bahasa, dan membaca SLR. Saat ini beliau sedang melakukan penelitian kolaboratif internasional. Beliau dapat dihubungi melalui e-mail, dengan alamat berikut: erni@lecturer.unri.ac.id

Problematika Pendidikan Dasar Sekolah Perintis

Milawati



“Man jadda wajada

Barang siapa bersungguh-sungguh, dia pasti berhasil”

A. Pendahuluan

Perkembangan pendidikan Islam di masa kini menunjukkan fleksibilitas pendidikan Islam yang mengikuti perkembangan zaman. Namun, di sisi lain dalam perkembangannya juga tak pelak dihadapkan dengan berbagai tantangan yang kompleks. Modernisasi menuntut inovasi dalam perubahan kurikulum, utamanya pendidikan formal di madrasah maupun sekolah Islam. Dalam hal ini, madrasah yang dimaksud adalah madrasah yang ada di bawah naungan Kementerian Agama. Sedangkan sekolah swasta di sini merupakan sekolah Islam di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Madrasah kini berbeda dengan madrasah pada masa orde lama yang lebih memfokuskan pada sistem Pendidikan Islam pesantren.

Kurikulum pendidikan madrasah saat ini sudah mulai diintegrasikan dengan materi pelajaran umum serta metode pembelajaran yang telah memanfaatkan perkembangan teknologi



terbarukan. Hal yang sama juga terjadi pada sekolah Islam yang juga mengintegrasikan kurikulum nasional dengan kurikulum pesantren. Namun dalam perkembangan integrasi kurikulum, keduanya tidaklah sama, pada realitanya tantangan yang lebih kompleks terjadi pada beberapa sekolah Islam yang mulai bermunculan dan berkembang di berbagai kota kecil, khususnya di Jawa Timur.

Pesatnya perkembangan pendidikan sekolah Islam di Bangkalan, tidak berimbang dengan fleksibilitas tuntutan perkembangan zaman. Seperti halnya muatan nilai-nilai karakter islami yang seharusnya melekat pada kurikulumnya. Betapa tidak, sekolah Islam yang notabenehnya mencerminkan karakter islami menjadi tenggelam. Nuansa yang ada lebih mendekati karakter sekolah umum non basis Islam yang bertolak belakang dengan laboratorium sekolah keislamannya. Beberapa muatan keislaman yang termaktub dalam kurikulum sekolah Islam yang seharusnya terlaksana, terkesan hanya sekadar wacana. Beberapa kecenderungan yang terjadi justru membuat problematik krisis nilai-nilai karakter yang terjadi pada sekolah Islam yang baru merintis. Maka dari itu, tujuan dari tulisan ini tak lain untuk menggambarkan kondisi dan kontestasi kebijakan pendidikan Islam yang menjadi problematika pada beberapa sekolah Islam yang baru berdiri, utamanya di kabupaten Bangkalan.

B. Kecenderungan *Interdependency*

Kecenderungan interdependensi adalah kecenderungan di mana sekolah dapat memenuhi kebutuhannya jika dibantu oleh pihak lain. Hal yang demikian amat rawan terjadi terutama bagi sekolah yang baru berdiri. Jelas sebagai sekolah baru yang belum menghasilkan lulusan, kekuasaan dan keleluasaan dalam mengatur manajemen sekolah termasuk kebijakan kurikulum berada di bawah kendali dinas terkait yang menaungi sekolah tersebut. Tak pelak, kebijakan di internal sekolah menjadi fleksibel dan lebih mudah dikendalikan oleh oknum/dinas terkait yang mempunyai kepentingan dan dianggap ‘berkontribusi’ untuk sekolah.

Terlebih lagi, *quality insurance* sekolah yang sangat minim dalam memfilter bahan ajar dan media pembelajaran yang tidak mempertimbangkan dan mengedepankan isi materi yang selaras tidak hanya dengan kurikulum pendidikan nasional, tapi juga kurikulum keislamannya. Terlebih lagi, implementasi penilaian hasil belajar yang mengadopsi langsung dari komunitas MGMP bahkan dari sekolah lain tanpa memodifikasi dan mempertimbangkan kemampuan siswanya. Sejatinya alat ukur penilaian akan terbilang valid jika mengukur apa yang seharusnya diukur. Kondisi tersebut menggambarkan situasi di mana penilaian hasil belajar sekolah terkesan tidak transparan dan tidak mengedepan syarat dan ketentuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar.

Penilaian hasil belajar siswa seolah-olah hanya sekadar angka subjektivitas guru dan menjadi tidak penting untuk diketahui



oleh siswa, apalagi wali murid. Jika sudah begini, maka tak dapat dipungkiri, layanan sekolah seolah-olah tidak berpihak pada siswa. Sehingga hal yang demikian sedikit banyak dapat memicu polemik tidak hanya pada siswa, tetapi juga pada wali murid yang sejatinya berharap banyak akan layanan terbaik dari sekolah.

C. Kecenderungan Pendidikan sebagai Komoditas yang Diperdagangkan

Peningkatan tuntutan dan harapan dari masyarakat akan pelayanan proses belajar yang terbaik dari sekolah menjadi penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen sekolah. Maka dari itu, berbagai upaya dari sekolah dilakukan untuk dapat memenuhi tuntutan dan harapan dari masyarakat akan layanan pendidikan serta sarana prasarana pendukung pendidikan terbaik bagi siswa. Hal demikian menjadi bagus manakala sekolah dalam membuat kebijakannya dapat mengedepankan layanan untuk siswa yang didukung dengan manajemen pengelolaan sekolah yang baik, adil, dan transparan.

Namun, jika yang terjadi adalah sebuah penyimpangan dan konspirasi yang menguntungkan antar sesama pemangku kebijakan sekolah dan oknum terkait, maka pupuslah harapan masyarakat untuk mendapatkan layanan pendidikan yang terbaik. Tujuan pendidikan tidak lagi untuk mencerdaskan bangsa, mencetak siswa

yang saleh dan salihah, namun lebih pada *money-oriented* yang dalam penyelenggaraannya hanya untuk mendapatkan keuntungan materiel.

D. Kecenderungan Disorientasi *Mindset* Wali Murid

Perubahan orientasi dan peran wali murid dalam kemajuan sekolah menjadi penting. Orientasi wali murid sepatutnya tidak lagi pada pemenuhan kebutuhan materiel siswa, namun lebih pada membangun karakter islami pada diri siswa. Wali murid sebagai bagian dari sekolah menjadi *stakeholder* yang menggunakan layanan sekolah. Seiring berkembangnya zaman, maka tuntutan wali murid pun menjadi kompleks. Dengan demikian, peran proaktif wali murid menjadi penting dalam pembentukan karakter islami siswa, utamanya dalam pembiasaan di lingkungan keluarga.

Wali murid tidak hanya sekadar menyerahkan anak-anak sepenuhnya ke sekolah dan berbondong bondong untuk menyetujui kebijakan sekolah terkait dengan materiel. Seyogianya, wali murid dapat memfilter kebutuhan materiel dengan mengutamakan skala prioritas dan proaktif mengawasi proses pembelajaran siswa, bahkan dapat memberikan saran dan inovasi bagi kemajuan sekolah.



E. Penutup

Pendidikan Islam di sekolah yang baru berdiri tidaklah mudah. Dibutuhkan suatu ketegasan, keberanian dan keteguhan dalam mengambil suatu kebijakan dengan mengedepankan fitrahnya sebagai sekolah Islam, bukan sekolah umum. Sejatinya sekolah Islam dapat mengintegrasikan kurikulum keislamannya dengan kurikulum pendidikan nasional dengan terlebih dulu melakukan kajian kurikulum, sehingga tidak menjadi bulan-bulanan pihak terkait yang berkepentingan. Komunikasi antar warga sekolah (siswa, guru, pimpinan sekolah, komite, dan wali murid) menjadi amat penting untuk menjaga dan mengontrol kualitas pendidikan di sekolah demi tercapainya tujuan nasional pendidikan.

Biodata Penulis



Dr. Milawati adalah dosen Teknik Elektro Politeknik Negeri Madura. Ia menerima gelar Magister pendidikan di bawah Beasiswa Unggulan Indonesia di Universitas Negeri Surabaya. Memperoleh gelar doktor di bidang pendidikan dengan Beasiswa Unggulan Dosen Indonesia-Dalam Negeri (BUDI-DN). Minat utamanya meliputi pendidikan literasi dalam *English Language Teaching* (ELT), pengembangan, dan penilaian profesional guru bahasa Inggris.





Perempuan: Antara Stereotip, Profesionalisme, dan Kompetensi

Risqi Ekanti Ayuningtyas Palupi



“Satu anak, satu guru, satu buku, dan satu pena dapat mengubah dunia.”

–Malala Yousatzai–

A. Pendahuluan

Perempuan dan laki-laki memiliki bentuk dan peran fisik yang berbeda karena kodrat yang dimiliki. Perempuan dengan kondisi biologis ditakdirkan untuk dapat menyusui, mengalami menstruasi, serta menjalani kehamilan, yang mana kesemuanya cenderung tidak dialami dan dilakukan oleh laki-laki. Namun demikian, tidak jarang bahwa kodrat dan kondisi biologis ini dipahami sebagai hal yang sama dengan peran dan fungsi sosial keduanya di masyarakat. Karena mengalami kehamilan dan menyusui, perempuan cenderung diidentikkan dengan sosok ibu yang harus merawat anak secara penuh, mengasahi, dan bertanggung jawab dalam pengurusan anak.



Dengan kodrat mengalami menstruasi misalnya, perempuan yang sedang *premenstrual syndrome* juga cenderung akan diidentikkan sebagai sosok yang laboratorium, emosional, serta mengalami *mood swing*. Di sisi lain, laki-laki akan menjadi sosok yang menjadi keterbalikan, yakni lebih mengutamakan logika berpikir, tegas, berperangkai kuat, sampai pada bagaimana laki-laki juga dipandang tidak perlu mengurus ataupun merawat anak-anak karena hal tersebut bukan ranah mereka.

Seyogianya, peran dan fungsi sosial baik laki-laki maupun perempuan pada dasarnya sama. Dalam tataran ini, yang membedakan adalah bagaimana masyarakat secara sosial membawa hal tersebut pada diskursus keyakinan mereka, tanpa terkecuali dalam konstruksi sistem budaya yang diyakini selama ini. Perempuan diyakini secara sosial menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga, sehingga perempuan diharuskan melayani suami, memasak, melahirkan anak sehingga mempunyai konsekuensi untuk bisa merawat, menyusui, mengasuh, memberikan kasih sayang dengan perasaan keibuan. Sementara itu, fungsi laki-laki sebagai pencari nafkah karena dianggap mempunyai kondisi fisik yang kuat, sehingga bisa digunakan untuk bekerja lebih berat jika dibanding dengan perempuan.

Masyarakat telah menyepakati laki-laki adalah sosok yang mampu menjadi pemimpin yang baik. Oleh karenanya, tidak jarang pemaknaan sosial oleh publik cenderung menolak akses perempuan dalam kepemimpinan karena tidak sesuai dengan norma sosial yang

berlaku (dikonstruksi). Hal ini menjadikan perempuan yang menginginkan posisi kepemimpinan, pada akhirnya menyerah ketika menghadapi hambatan dan stereotip sosial yang selama ini diyakini oleh masyarakat.

Pertanyaan besarnya adalah, apakah laki-laki adalah pemimpin yang mampu memimpin lebih baik dibandingkan perempuan? Lantas bagaimana jika perempuan mampu menjadi pemimpin, apakah kepemimpinannya tidak dapat dikatakan lebih baik daripada laki-laki? Pada dasarnya, peran sosial perempuan lebih luas daripada konteks domestik yang selama ini diyakini oleh masyarakat. Perempuan memiliki hak untuk menerima pendidikan yang layak, berwawasan, serta memiliki kualifikasi yang sama dengan laki-laki. Dalam hal ini, perkara hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan dalam tataran sosial pada dasarnya adalah sama dan setara.

Perempuan dewasa ini memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya dalam segala sektor, salah satunya pekerjaan dan profesionalisme yang dimiliki. Jika dulu perempuan selalu dianggap sebagai pihak yang hanya bisa bekerja di dapur, tetapi semenjak R.A. Kartini memperjuangkan pendidikan untuk kaum perempuan, posisi perempuan menjadi berubah. Perempuan tidak hanya bisa bekerja di dapur, melainkan juga memiliki peran penting dalam peradaban Indonesia. Mereka tidak lagi harus terikat dengan aturan untuk bekerja dalam ranah subordinat, terdomestikasi dalam kehidupan keluarga dan rumah tangga. Akan tetapi, mereka



juga memiliki kesempatan untuk berkegiatan dan aktif dalam komunitas, menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi, bahkan memiliki porsi suara dan menjadi perwakilan dari masyarakat.

Dalam dunia pendidikan, misalnya, sekolah-sekolah saat ini banyak dikelola oleh perempuan. Tidak jarang, kinerja dari para perempuan ini dinilai lebih baik daripada laki-laki ketika mengelola lembaga pendidikan. Kualitas belajar siswa dan kinerja profesional guru tampak lebih tinggi, pada umumnya, terutama di sekolah-sekolah yang dipimpin oleh perempuan (Porat, 1991). Dengan demikian, kepala sekolah (pemimpin) perempuan dapat dinilai sangat efektif dan mampu serta produktif, sebagaimana laki-laki dalam mengelola akademik sekolah.

B. Melawan Stereotip

Perempuan dalam era modern saat ini telah bergeser menjadi perempuan yang tangguh di ruang publik. Malala Yousafzai, salah satu pejuang pendidikan sekaligus peraih nobel termuda berusia 17 tahun, dinobatkan sebagai sosok yang mampu memperjuangkan pendidikan perempuan di saat serangan kaum Taliban terjadi. Selanjutnya, pada tahun 2014, Malala mendirikan Malala Fund bersama dengan ayahnya. Organisasi perempuan ini bergerak dalam perjuangan hak-hak perempuan, terutama pada hak pendidikan.

Dengan mengunjungi berbagai negara-negara konflik seperti Jordan, Lebanon, Afghanistan, dan Nigeria, Malala terus memperjuangkan hak-hak anak-anak disana. Ia mengajak anak-anak

di negara tersebut untuk mau bersekolah kembali demi masa depan yang lebih baik dari sebelumnya. Dari berbagai usaha dan pergerakannya di bidang pendidikan, Malala diangkat menjadi Duta Perdamaian PBB pada April 2017 dengan fokus mempromosikan pendidikan perempuan. Pada tahun yang sama, perjalanan pendidikannya pun dimulai. Ia mulai berkuliah di jurusan Filsafat, Politik dan Ekonomi di University of Oxford dan menyelesaikan studinya pada bulan Juni 2020. Hingga saat ini, Malala masih terus berjuang menyuarakan kesetaraan pendidikan untuk memajukan pendidikan itu sendiri terutama pendidikan perempuan di negara konflik.

Layaknya Malala, Indonesia memiliki R.A Kartini. R.A. Kartini memperjuangkan pendidikan bagi perempuan untuk mengubah paradigma masyarakat (terutama masyarakat Jawa) yang masih meyakini bahwa sosok perempuan hanya sebagai *konco wingking*. Kartini sebagai anak ke-5 dari 11 bersaudara serta terlahir dari keluarga bangsawan Jawa, pada akhirnya tidak menjadikan semangat belajarnya surut meski pada saat itu perempuan Jawa dilarang mengenyam pendidikan tinggi.

Hal ini terlihat dari sosok Kartini yang bersekolah hingga usia 12 tahun di Europeesche Lagere School (ELS), dan memutuskan untuk mempelajari Bahasa Belanda. Namun demikian, Kartini harus menjalani pingitan setelah usianya menginjak 12 tahun sehingga ia mulai berpikir untuk memajukan perempuan pribumi, terutama dalam hal pendidikan. Perjuangannya terkonsentrasi pada



para perempuan pribumi yang pada saat itu dinilai memiliki status sosial rendah di masyarakat. Hingga pada akhirnya, muncul adanya istilah perjuangan dan emansipasi perempuan yang kita kenal saat ini.

Selain Malala Yousafzai dan R.A. Kartini, ada pula Michelle Obama yang tidak hanya sebagai ibu negara kulit hitam pertama, tetapi juga dikenal sebagai perempuan yang memperjuangkan pendidikan bagi anak perempuan berkulit hitam di Amerika. Selain itu, ada pula Mary McLeod Bethune yang juga berjuang agar masyarakat Afrika-Amerika agar dapat mempunyai sumber kehidupan yang lebih baik melalui pendidikan yang terbaik pula.

Beberapa fakta di atas menunjukkan adanya bentuk perjuangan pendidikan yang digalakkan oleh perempuan. Hal ini secara tidak langsung dilatarbelakangi oleh munculnya diskriminasi gender antara perempuan dan laki-laki, salah satunya di bidang pendidikan. Secara sosial, masyarakat turun-temurun menganggap bahwa perempuan dan laki-laki sudah mempunyai sifat masing-masing yang sepantasnya, sehingga tidak dapat diubah dari kodrat yang telah ada. Sementara urusan rumah tangga, pendidikan anak, dan mengurus suami diserahkan kepada perempuan ketika menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga tanpa adanya upah. Perempuan dicitrakan lemah, kurang rasional, bahkan tidak berani mengambil keputusan sehingga pihaknya dinilai tidak pantas atau tidak dapat memimpin. Akibatnya, perempuan selalu dinomorduakan apabila ada kesempatan untuk memimpin.

Stereotip gender yang sangat mengakar dan membudaya di masyarakat, terutama dalam mengenyam pendidikan, membuat perempuan harus berhenti dan mengubur dalam-dalam impian mereka. Banyak perempuan yang memiliki cita-cita tinggi, tetapi dengan tak adanya dukungan atas tingginya pendidikan, para perempuan itu akhirnya juga menyerah bermimpi. Maka, tidak heran jika jumlah perempuan yang mendambakan pendidikan tinggi masih sangat minim. Terlebih perempuan yang menjadi pemimpin juga dinilai masih sedikit.

Kedudukan kaum perempuan di masyarakat dalam hal ini masih dipercaya berada di bawah kekuasaan laki-laki. Meski kemudian sudah banyak kesempatan ruang publik dan peluang yang juga diberikan kepada perempuan, tetapi dalam beberapa perspektif sosial, perempuan masih menjadi alternatif lapis kedua apabila membahas tentang konteks-konteks ruang publik. Dengan demikian, hal ini menyebabkan mereka merasa sudah selayaknya sebagai pembantu nomor dua, menjadi sosok bayangan dan tidak berani memperlihatkan kemampuannya secara mandiri. Konsekuensi logis dari interpretasi yang bias gender ini menghasilkan satu stigma bahwa perempuan tidak pantas memikul tugas-tugas tertentu (Muhsin, 2003) karena perempuan merupakan makhluk lemah yang selalu bergantung kepada laki-laki sekaligus menjadi makhluk kedua setelah laki-laki.



C. Akses Pendidikan dan Profesionalisme Kompetensi

Pendidikan adalah usaha terencana dan proses pembelajaran untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pengetahuan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Hal ini merupakan penegasan betapa pentingnya pendidikan dalam mengubah pola tradisional menjadi pola modern yang lebih mampu menyejahterakan masyarakat luas. Kondisi tersebut sekaligus mengisyaratkan perlu adanya peningkatan kualitas pembelajaran pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Menempuh sekolah tinggi, bahkan mampu menyelesaikan jajaran jenjang pendidikan tertinggi doktoral, baik laki-laki maupun perempuan, dinilai memiliki porsi yang sama. Keduanya berhak berjuang untuk mendapatkan pembelajaran dan pelatihan yang sama, mencapai kualifikasi pendidikan yang setara, serta mendapatkan kompetensi yang sama pula. Melihat fenomena bahwa perempuan banyak berkontribusi dalam bidang pendidikan dan berupaya memajukan pendidikan, maka tidak jarang bahwa pihaknya harus mampu menempuh pendidikan secara optimal terlebih dahulu. Dalam kapasitas ini, perempuan harus merasa mampu memberdayakan dirinya sebelum kemudian berjuang untuk memberdayakan pihak yang lainnya.

Melihat kedudukan dan peranan strategis dari seorang ibu dalam proses pendidikan anak, sudah sewajarnya apabila peranan perempuan dalam proses pendidikan dalam hidup bermasyarakat mendapatkan tempat yang semestinya. Pemberdayaan dalam bidang pendidikan misalnya, harus mampu memberikan kesempatan bagi perempuan untuk dapat bekerja dan mengaktualisasikan kemampuannya. Sebut saja dalam bidang yang paling sederhana, bahwa perempuan harus mampu dibekali beberapa aspek keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup agar dirinya merasa terpedaya, mampu untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. Pemberdayaan dalam tataran ini harus menunjuk pada kemampuan, khususnya kelompok lemah atau ter subordinasi, agar memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan kualitas kehidupannya, sekaligus dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan yang mempengaruhi mereka.

Pendidikan merupakan hak setiap individu, kaya-miskin, lemah-kuat, pandai-bodoh, laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu pendidikan adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan menjadi kebutuhan bagi semua tanpa memandang latar belakang. Salah satu penyebab penindasan, peminggiran, subordinasi, bahkan perlakuan kasar terhadap perempuan adalah kemiskinan pendidikan yang dialami oleh kaum perempuan. Lebih dari itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan fasilitas



yang layak dan maksimal dalam pendidikan ini. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang 1945, bahwa Negara harus ikut terlibat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, baik bagi laki-laki maupun perempuan, tanpa terkecuali.

Mengingat perempuan adalah ibu bagi anak-anak generasi selanjutnya, maka pendidikan perempuan tidak hanya sekadar perlu, melainkan sangat penting untuk mendapat perhatian di tengah masyarakat. Pendidikan, bagaimanapun sistem dan implementasinya, dapat bermula dari keluarga, dan dalam tingkatan ini, peran perempuan sangatlah penting untuk dapat berkontribusi dan aktif berpartisipasi terhadap proses pendidikan yang ada.

Biodata Penulis



Risqi Ekanti Ayuningtyas Palupi, M.Pd. Kelahiran Sukoharjo, 14 Februari 1988 merupakan salah satu dosen aktif di Politeknik AKBARA yang juga mengemban tugas sebagai Ketua Lembaga Penjaminan Mutu Institusi. Merupakan lulusan S2 Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulis memiliki minat pada pengajaran Bahasa Asing, terutama Bahasa Inggris.

Sepenggal Pelajaran dan Perjalanan Hidup tentang Kepemimpinan

Sitti Hadijah



“Apa pun peran yang kita jalani di dalam kehidupan ini, utamakan untuk memberikan kebaikan dan manfaat.”

A. Pendahuluan

Pemimpin dalam perspektif saya merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan orang lain atau sekelompok orang untuk menjadi pribadi yang lebih baik atau berada pada kondisi yang lebih baik. Dalam hal ini, saya melihat bahwa peran sebagai seorang pemimpin dapat juga dilakukan oleh para perempuan pada konteks-konteks di mana peran perempuan tidak bisa dilepaskan, tanpa harus mengerdilkan peran kaum laki-laki sebagai pemimpin yang mendapatkan mandat khusus dari Allah SWT.

Pada tulisan ini, saya akan menguraikan sepenggal nilai-nilai kepemimpinan yang ditanamkan kepada saya sejak kecil hingga implementasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan. Saya dibekali dengan nilai-nilai kepemimpinan tersebut bukan untuk menggantikan peran laki-laki sebagai seorang pemimpin, melainkan hadir untuk memberikan manfaat bagi setiap orang. Saya hanyalah



seorang perempuan, yang Allah karuniakan kesempatan untuk tumbuh dan belajar dengan nilai-nilai tersebut agar mampu hadir memberikan kebaikan dan menjadi penopang di antara kaum laki-laki untuk mengoptimalkan peran mereka sebagai seorang pemimpin yang mendapatkan titah langsung dari *Rabbal'alamiin*.

B. Nilai-Nilai Kepemimpinan yang Sudah Tertanam Sejak Kecil

Menjadi seorang perempuan adalah salah karunia yang sangat saya syukuri. Saya berusaha menjalani peran saya dengan sangat baik, meski terkadang beragam tantangan hadir menguji diri. Terlahir sebagai seorang anak perempuan sulung dari dua bersaudara; saudara perempuan dan saudara laki-laki. Saya menyadari bahwa orang tua saya sudah menanamkan nilai-nilai kepemimpinan kepada saya sejak kecil. Masih teringat jelas di memori saya sewaktu saya masih di tingkat sekolah dasar, saya berusia sekitar 10 tahun. Ayah saya menugaskan saya untuk pergi belajar mengaji (membaca Al-Quran) ke rumah seorang teman beliau bersama dengan saudara-saudara saya. Saya tidak hanya ditugaskan untuk belajar mengaji, tetapi juga bertugas untuk mendampingi kedua saudara saya selama perjalanan menuju ke tempat kami belajar, dan juga mengawasi mereka agar sungguh-sungguh selama proses belajar tersebut.

Perjalanan menuju ke rumah guru ngaji kami tempuh dengan berjalan kaki. Kami harus pergi dan pulang bersama-sama. Terkait dengan tugas-tugas yang Ayah berikan kepada saya, saya menyadari bahwa peran sebagai seorang pemimpin sudah dibebankan kepada saya sejak saat itu. Meskipun peran sebagai seorang pemimpin itu tidak terucap langsung oleh Ayah, tetapi tanggung jawab yang beliau embankan kepada saya merupakan sebuah amanah yang harus dipikul oleh seorang pemimpin dalam kelompok kecil yang saya namai “kelompok kakak-beradik”.

Saya melakukan peran tersebut selama beberapa tahun karena kami menjalani proses belajar Al-Quran yang cukup panjang untuk mengkhatakannya. Dimulai dari belajar mengenal huruf hingga menamatkan bacaan 30 juz Al-Quran secara fasih. Sungguh peran yang tidak terlihat sederhana untuk seorang anak seusia saya waktu itu, membimbing, mengayomi, menjadi juru damai, juru bicara, dan lain-lainnya. Tapi, saya berusaha menjalani peran tersebut, karena saya menyadari bahwa saya adalah anak tertua yang memiliki tanggung jawab untuk membantu orang tua dalam mengawasi dan membimbing adik-adik. Peran tersebut berhasil saya lakukan walau beragam tantangan yang harus dihadapi. Meskipun demikian, saya bersyukur karena Ayah sudah mendidik saya dengan nilai-nilai kepemimpinan tersebut.



C. Pesan Tersirat Ayah tentang Kepemimpinan

Ayah saya adalah sosok pemimpin yang senantiasa menjadi panutan saya. Hal tersebut mungkin sesuatu yang normal, karena sebagai seorang anak perempuan, saya sangat mengidolakan beliau. Sebagaimana ungkapan yang cukup populer yang mengatakan bahwa, “*A daughter’s first true love is her father*”. Sehingga, tidak mengherankan bahwa pada setiap langkah kehidupan saya, peran Ayah senantiasa memiliki tempat khusus, di samping peran Ibu yang juga tidak kalah penting pada fase-fase kehidupan saya.

Pada suatu hari ketika Ayah mengantar saya untuk melanjutkan studi ke kota yang jaraknya cukup jauh dari kampung kami, saya melihat bahwa pada saat itu Ayah sedang menjalankan tugasnya dengan sangat baik, pemimpin yang sangat hebat; mempersiapkan biaya studi, menemani saya untuk melakukan proses pendaftaran, dan memastikan saya berada di tempat yang aman selama masa studi. Sehari sebelum kepulangan Ayah ke kampung kami, beliau memberikan pesan yang sangat berkesan bagi saya. Beliau berpesan agar saya menjalani proses perkuliahan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan studi dengan baik. Ayah berharap agar saya menjadi seseorang yang berhasil pada proses yang sedang saya jalani (studi S1) karena keberhasilan yang saya raih akan memengaruhi keberhasilan saudara-saudara saya.

“Sebagai seorang kakak, kamu berperan untuk memberikan contoh yang baik untuk adik-adik kamu. Kamu lah *role model* mereka.” Saya terdiam seribu bahasa sambil menahan air mata yang

sudah penuh di kelopak mata ketika mendengar pesan tersebut. Saya merasa sedih karena harus berpisah dari Ayah yang sudah sejak dua pekan terakhir menemani saya di kota yang masih sangat asing bagi saya. Namun saya juga merasa mendapatkan tugas yang sangat berat. Saya seperti membawa gelas kaca yang sangat mahal pada suatu perjalanan yang jauh, di mana gelas tersebut sangat rentan untuk pecah jika tidak dijaga dengan baik. Namun, sejak saat itu, saya bertekad untuk mewujudkan pesan tersebut karena pesan yang Ayah sampaikan adalah sebuah harapan besar yang menginginkan anaknya untuk menjadi seseorang yang sukses.

Dari pesan yang disampaikan Ayah, saya juga menemukan nilai-nilai kepemimpinan yang lagi-lagi Ayah tanamkan kepada saya. Meskipun saya adalah seorang anak perempuan, Ayah senantiasa memberikan amanah kepemimpinan kepada saya, terutama terkait dengan tugas saya untuk membimbing saudara-saudara saya. Untuk berhasil dalam membimbing adik-adik, Ayah berpesan bahwa saya harus mampu untuk tampil sebagai *role model* bagi mereka. Tampil memberikan contoh terbaik untuk memberikan banyak kebaikan kepada yang lain. Bukankah itu suatu nilai kepemimpinan yang sangat esensial? Saya bersyukur bahwa Ayah senantiasa memberikan pesan-pesan yang secara tidak langsung membentuk jiwa-jiwa kepemimpinan di dalam diri saya.



D. Memetik Bekal untuk Menjadi Seorang Pemimpin

Masa-masa belajar di perguruan tinggi pada jenjang pendidikan strata satu merupakan salah satu momen terbaik dalam kehidupan saya. Meskipun harus merantau ke kota, terpisah jauh dari orang tua, saudara, dan teman-teman, saya menemukan banyak kisah yang sangat berkesan pada perjalanan studi saya selama lebih kurang empat tahun. Tantangan-tantangan yang saya hadapi selama menjalani masa studi merupakan perjalanan kehidupan yang menempa saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Saya menyadari bahwa tidak ada kesuksesan tanpa adanya kemampuan untuk menghadapi tantangan.

Interaksi bersama dosen-dosen dan teman-teman yang berasal dari berbagai daerah mengajarkan saya tentang bagaimana berkomunikasi dengan berbagai kalangan. Pada awal masa studi, saya sangat kesulitan sekali untuk berinteraksi dengan para dosen dan teman-teman, sehingga saya sempat menjadi seorang mahasiswa yang sangat pendiam dan penakut. Namun, syukurnya, keadaan tersebut tidak berlangsung lama, karena batin saya tergugah untuk tampil menyuarakan diri di tengah-tengah keresahan dan kebingungan yang saya rasakan sebagai seorang anak rantau.

Saya belajar dari para senior-senior di kampus tentang tips-tips berkomunikasi dengan para dosen, dan saya juga mencoba memulai beberapa obrolan singkat dengan teman-teman baru yang saya temui. Sungguh, proses yang sangat berkesan karena saya

menemukan ketidaknyamanan di sana, namun saya berusaha mengubah kondisi yang tidak nyaman tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akhirnya menjadi kebaikan untuk diri saya.

Seiring berjalannya waktu, saya tidak lagi mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan teman-teman dan juga para dosen. Saya seperti sudah menemukan zona nyaman yang membuat saya mampu untuk tampil mengekspresikan diri dengan baik. Sungguh suatu momen yang sangat saya syukuri. Di kampus, saya diberikan kesempatan untuk memetik bekal penting untuk menjadi seorang pemimpin, salah satunya “*skill of communication*”. Pelajaran komunikasi tersebut tidak hanya saya raih melalui sistem perkuliahan formal di dalam kelas, tetapi juga saya peroleh dari interaksi bersama para teman-teman di lingkungan kampus. Sungguh sangat mahal pelajaran tersebut. Saya bersyukur atas kesempatan yang Allah karuniakan kepada saya untuk bisa melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Meskipun saya harus keluar dari zona nyaman menuju ke zona yang penuh dengan tantangan, dan kemudian melewati semua tantangan dan menemukan hal-hal baru yang sangat bermakna untuk kehidupan saya.

Saya mengamati bahwa pemimpin-pemimpin hebat dapat terlihat dari kemampuan mereka berkomunikasi dengan baik. Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan sistematis, melakukan interaksi sosial yang memberikan kenyamanan, karena setiap tutur kata yang terucap mengandung hikmah yang dikeluarkan dengan penuh pertimbangan yang bijak.



Hal tersebut tidak akan mampu dilakukan oleh seorang dengan baik, jika mereka tidak pernah belajar dan melatih diri untuk berkomunikasi dengan baik.

Jika boleh menyimpulkan, saya hendak mengemukakan bahwa proses pendidikan yang dijalani dengan baik dengan niat untuk menambah pengetahuan dan mendapatkan keridhaan Allah SWT akan memberikan pembelajaran bermakna bagi setiap orang, sehingga banyak nilai-nilai penting yang dapat dipetik untuk tumbuh menjadi pribadi yang berkualitas. Sehingga, orang tersebut jika mendapatkan kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin, maka mereka akan mampu menjadi pemimpin-pemimpin idaman yang mampu memberikan banyak kebaikan bagi orang-orang yang dipimpinya.

E. Menjadi Pemimpin di Kelas

Setelah menyelesaikan studi strata satu, *Alhamdulillah*, saya mendapatkan kesempatan menjadi seorang guru honorer di kota yang sama ketika saya menjalani studi S1. Menjadi seorang guru adalah pekerjaan impian yang sudah saya dambakan sejak kecil. Saya terinspirasi untuk menjadi seorang guru dari ibu saya yang juga seorang guru di sekolah dasar. Sehingga, sejak kecil hingga saya tumbuh dewasa, menjadi seorang guru adalah suatu hal yang sangat ingin saya wujudkan. Hingga akhirnya, di usia 21 tahun, Allah karuniakan kesempatan tersebut kepada saya. Saya sangat bahagia menjalani peran tersebut, meskipun perjalanan yang harus dilalui

tidak selalu mulus. Selalu ada tantangan pada setiap fase kehidupan, namun saya meyakini bahwa tidak ada tantangan yang tidak dapat dilewati karena Allah tidak pernah memberikan ujian/tantangan di luar kemampuan hambanya. Bersama setiap kesulitan, Allah telah menyiapkan solusi-solusi terbaik.

Peran sebagai seorang guru yang saya jalani memerlukan *skill-skill* kepemimpinan, terlepas apakah dia seorang perempuan ataupun laki-laki. Seorang guru tidak hanya mampu untuk menyampaikan pengetahuan kepada para peserta didik, tetapi juga harus mampu membimbing mereka untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dengan menanamkan nilai-nilai kebaikan. Kemampuan kognitif, afektif, psikomotorik, dan pedagogik perlu untuk diintegrasikan secara harmonis agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Ketika menjalani peran sebagai seorang guru, saya menemukan bahwa nilai-nilai kepemimpinan sangat diperlukan dalam melakoni peran ini. Saya bersyukur karena saya mendapatkan kesempatan untuk bisa mengimplementasikan nilai-nilai tersebut pada konteks pengajaran di dalam kelas. Selain itu juga, saya menemukan nilai-nilai baru yang sangat bermakna bagi diri saya untuk tumbuh menjadi seorang pemimpin kelas yang disayangi dan dicintai oleh para anggotanya, yakni para siswa/siswi.

Guru sebagai pemimpin di kelas bukanlah seseorang yang harus ditakuti, seluruh perkataannya tidak menjadi hukum yang absolut (otoriter). Saya menemukan bahwa seorang guru yang dapat memimpin kelas dengan baik adalah seseorang yang memiliki rasa



empati yang tinggi terhadap peserta didik mereka. Memberikan ruang kepada peserta didik untuk menyuarakan pendapat dan keinginan mereka. Memahami peserta didik dengan baik karena kehadirannya adalah untuk memberikan kebaikan, bukan menjadi beban bagi para peserta didik.

Sungguh pelajaran kepemimpinan yang sangat berharga yang terselip di tengah peran saya sebagai seorang guru. *Alhamdulillah*, Allah karuniakan lagi kesempatan kepada saya untuk mempelajari, mengembangkan, dan mengamalkan nilai-nilai kepemimpinan di dalam kelas. Menjadi seorang guru senantiasa memotivasi saya untuk menjadi *role model* untuk membimbing para peserta didik agar mereka tumbuh dan berkembang menjadi generasi-generasi muda Indonesia yang unggul dan tangguh. Serta mereka tampil sebagai pribadi yang penuh kepedulian, dan mampu untuk tumbuh dan berkembang dengan baik.

Setelah enam tahun menjalani peran sebagai seorang guru di sekolah, Allah SWT. memberikan kesempatan baru kepada saya untuk menjalankan peran sebagai seorang pendidik di sebuah universitas terkemuka di kota yang sama. Saya tidak menemukan perbedaan yang mencolok dari peran saya sebagai seorang pendidik di kampus dan di sekolah. Namun, saya sangat bersyukur dengan pengalaman-pengalaman sebagai seorang guru yang saya miliki, membantu saya untuk semakin siap dalam menjalankan peran sebagai seorang dosen di kampus.

Di kampus, saya kembali menemukan bahwa peran saya sebagai seorang dosen tidak hanya sebagai seorang pengajar, tapi saya juga menjalankan peran sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab membimbing para mahasiswa, serta harus mampu untuk hadir menginspirasi mereka untuk tumbuh menjadi pemimpin-pemimpin yang berkontribusi pada beragam konteks sosial masyarakat yang mereka tekuni. *Alhamdulillah.*

F. Menjadi Seorang Pengelola Jurnal

Di tahun kedua saya bekerja sebagai seorang dosen, saya diberikan tugas untuk mengelola sebuah jurnal di program studi. Sebuah pekerjaan yang belum pernah saya lakukan, namun saya sangat tertarik untuk menekuni pekerjaan tersebut karena rasa ingin tahu tentang bagaimana sebuah jurnal dikelola. Pada waktu itu, tidak banyak jurnal kampus yang dikelola oleh seorang perempuan. Namun saya memberanikan diri untuk terjun ke dunia baru, yang saya masih sangat minim pengetahuan tentang hal tersebut.

Ketika berusaha mempelajari bagaimana sebuah jurnal dapat dikelola dengan baik, saya menemukan bahwa sistem pengelolaan tersebut harus terintegrasi dengan teknologi. Saya mulai sering mendengar istilah *Open Journal System (OJS)*, dengan berbagai tingkatan OJS1, OJS 2, OJS 3, dan seterusnya. Saya sangat tidak mengerti, namun saya tertarik untuk mempelajarinya karena terkait dengan teknologi; sebuah ranah ilmu baru bagi saya dan sangat saya gemari karena banyak hal-hal menarik yang saya temukan.



Sekitar tiga bulan pertama, saya menginvestasikan waktu untuk mempelajari tentang teknologi yang digunakan untuk mendukung tata kelola jurnal. Sebagai seorang perempuan, saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan mungkin lebih tepat jika dilakukan oleh para laki-laki, karena pengelola jurnal yang saya kenal kebanyakan adalah para laki-laki sehingga mereka akan lebih mudah berkomunikasi. Sementara itu, saya merasa memiliki akses terbatas untuk berinteraksi dengan mereka. Banyak hal yang menjadi pertimbangan sebelum saya memulai menjalin komunikasi dengan para pengelola jurnal lainnya yang notabene adalah laki-laki.

Namun, dengan niat dan tekad yang kuat untuk mempelajari hal baru dan menjalankan tugas pengelolaan jurnal dengan profesional. *Alhamdulillah*, Allah karuniakan saya pengetahuan untuk memahami proses tata kelola secara otodidak, meski harus saya akui bahwa proses yang saya tempuh cukup panjang dan hasilnya masih belum seoptimal para pengelola jurnal yang lain di kampus saya. Namun, saya bersyukur karena memiliki kesempatan untuk mempelajari hal baru dan mendapatkan pengalaman baru sebagai pengelola jurnal.

Setelah lebih kurang 1,5 tahun saya menjalankan tugas sebagai pengelola jurnal, akhirnya jurnal kami menjadi salah satu jurnal terakreditasi nasional dengan peringkat 5. Suatu pencapaian yang sangat saya syukuri karena bisa membantu prodi dalam mengelola jurnal dan berhasil terakreditasi nasional. Suatu pencapaian yang tidak pernah saya pikirkan, namun Allah

karuniakan kesempatan tersebut. Setelah beberapa tahun kemudian, saya kembali melakukan re-akreditasi jurnal, meskipun kami masih memiliki beberapa tahun tersisa sebelum waktu akreditasi berakhir.

Lagi-lagi, saya menemukan tantangan, sangat sulit untuk menjalin komunikasi dengan teman-teman pengelola jurnal yang kebanyakan adalah laki-laki. Bukan karena mereka tidak mau membantu, hanya saja, saya merasa agak sulit untuk melakukan komunikasi yang intens sehingga sebagian besar kendala-kendala yang saya hadapi ketika mengajukan re-akreditasi, saya selesaikan secara mandiri. Namun, untuk kendala-kendala yang cukup kompleks, saya catat dan saya tanyakan secara kolektif. Terkadang, saya juga harus mengajak seorang mahasiswa untuk menemani saya dalam menemui beberapa teman pengelola jurnal untuk mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang saya hadapi.

Sebuah tantangan karena etika komunikasi antara laki-laki dan perempuan yang harus saya jaga, meskipun hal tersebut sedang dilakukan pada konteks profesional. Sungguh tantangan yang sangat tidak mudah menurut saya, meski hanya seorang pengelola jurnal, namun nilai-nilai kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting pada tugas ini; tekun, solutif, inovatif, mandiri, dan tanggung jawab. Secara pribadi, saya menemukan bahwa menjalani peran sebagai salah seorang pengelola jurnal di kampus, yang mana sebagian kolega saya adalah laki-laki, merupakan tantangan tersendiri bagi saya.



Di samping semua tantangan tersebut, saya bersyukur karena Allah memberikan saya kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik. *Alhamdulillah*, jurnal yang saya kelola saat ini sudah berada di peringkat ke 4, jurnal terakreditasi nasional. Meski saya menyadari bahwa masih panjang jalan yang harus ditempuh untuk membawa jurnal prodi ke peringkat 1 atau 2, namun saya bersyukur karena mampu untuk tampil menjalankan tugas yang didominasi oleh para laki-laki. Sungguh tidak mudah menjalankan suatu pekerjaan di mana banyak didominasi oleh kaum laki-laki, namun saya juga menemukan bahwa kaum perempuan juga memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan peran tersebut. Hanya saja diperlukan energi ekstra, ketekunan, dan kehati-hatian.

Berdasarkan pengalaman tersebut, saya menyadari bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kompetensi yang sama ketika mereka memiliki keinginan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu, hanya saja setiap peran akan menjadi lebih optimal jika dijalankan oleh seseorang yang memiliki kapasitas yang mumpuni, bukan hanya dilihat dari apakah dia seorang perempuan atau seorang laki-laki. Pada konteks pengelolaan jurnal yang saya lakukan, saya menyadari bahwa saya dikaruniakan kemampuan untuk mengelola jurnal, namun saya masih menemukan kelemahan-kelemahan yang harus saya tingkatkan agar kemampuan saya dalam mengelola jurnal dapat seimbang dengan teman-teman pengelola jurnal yang dikelola

oleh laki-laki. Saya perlu menginvestasikan ekstra energi dan waktu untuk hasil yang lebih optimal. Saya yakin, saya juga memiliki kemampuan tersebut.

G. Penutup

Seiring perjalanan hidup yang mungkin masih belum terlalu jauh saya tempuh, namun sudah cukup lama saya mulai, saya menemukan bahwa setiap individu amatlah penting untuk membekali diri dengan nilai-nilai kepemimpinan. Saya meyakini bahwa setiap pribadi telah Allah karuniakan dengan potensi untuk menjadi pemimpin dalam berbagai konteks kehidupan. Setiap individu hendaknya menggali dan menimbulkan potensi tersebut dengan senantiasa belajar dan mempraktikkannya di dalam kehidupan ini.

Menurut saya, perempuan sebagai seorang pemimpin bukanlah perempuan yang memiliki peran superior dari yang lainnya. Perempuan yang tampil sebagai pemimpin adalah perempuan-perempuan tangguh yang mampu mengisi ruang-ruang kosong yang mana peran mereka sangat diperlukan. Mereka hadir karena diperlukan. Mereka hadir untuk memperkuat sistem dan memberikan lebih banyak manfaat. Semoga kata-kata yang saya rangkai pada tulisan ini dapat memberikan manfaat untuk para pembaca dan menjadi sebuah amal kebaikan untuk diri saya. Mohon maaf jika ada hal-hal yang tidak berkenan, semoga kita senantiasa menjadi pribadi yang lebih baik. *Aamiin.*



Biodata Penulis



Sitti Hadijah, M.Pd. adalah seorang dosen di Universitas Islam Riau. Perempuan kelahiran 34 tahun lalu ini sangat gemar menulis. Saat ini, beliau sedang menempuh studi S3 di University of Galway, Irlandia. Beliau adalah *awardee* Beasiswa Pendidikan Indonesia 2021.

Ibu (Karier atau Anak?)

Sri Yuliani



*“Eksistensi Ibu dipertaruhkan oleh keadaan;
sabar, ikhlas, nrimo.”*

A. Pendahuluan

Yuk, lihat ke belakang sebentar. Apakah Anda sudah bisa sabar, ikhlas, dan *nrimo* (red: menerima) keadaan? Kalau jawabannya sudah, berarti Anda luar biasa. Namun, bila jawabannya belum, mari kita telaah sama-sama.

Karier atau anak merupakan dua peran yang sangat sulit untuk dipilih oleh hampir semua ibu yang memiliki karier dan sekaligus memiliki anak. Sebagian ada yang setuju dengan kalimat di atas dengan berbagai alasan, biasanya hal tersebut menjadi dilema bagi mereka yang memiliki pandangan demikian. Namun juga ada yang tidak setuju dan merasa biasa saja, menganggap dirinya mampu menangani keduanya. *Bravo* pastinya! Yang tahu mengenai diri kita hanyalah kita sendiri, oleh karenanya kita harus mampu *me-manage* sebaik mungkin.



Cerita ini disusun berdasarkan pengalaman penulis yang bisa dibilang sudah cukup makan asam garam kehidupan, meski penulis pun menyadari hingga saat ini masih terus menata untuk membuat perbaikan-perbaikan.

B. Kegiatan Riweuh

Dimulai dengan seabrek tanggung jawab di rumah. Saya terbiasa bangun sebelum subuh, lalu momong anak yang rewel setiap bangun pagi karena meminta perhatian super sebelum ibunya keluar rumah. Anehnya kedua anak ini sepertinya mengerti akan ditinggal kerja lagi. Namun, di situ saya merasakan nikmatnya dikangenin anak-anak. Kebetulan bapaknya anak-anak saat ini sedang melanjutkan kuliahnya di ibukota Jakarta, jadi kami LDR-an. Sampai-sampai mandi pun ditongkrongin di depan pintu, mungkin takut ibunya hilang lewat pintu lain, cara lari dari kenyataan, *oops*.

Apalagi anak yang kedua, ekor baju ibunya tak bisa dilepas jika di rumah. Mbak Siti yang setiap hari menjadi asisten rumah tangga selalu siaga 24 jam. Terima kasih Mbak Siti, sudah bersama saya dan anak-anak sekian tahun lamanya. Mbak Siti yang selalu menyiapkan sarapan membuat saya terbantu cukup banyak untuk urusan rumah tangga. Mbak Siti pun selalu punya cara jitu supaya si sulung tidak mengejar ibunya ketika akan berangkat ke kantor. Biasanya Mbak Siti akan menghidupkan TV dengan volume yang cukup maksimal dan menyalakan acara kartun, sementara saya sengaja tetap berdiam di kamar, karena dalam pikiran anak-anak,

ibunya sedang ganti baju. *Cusss ...* Saya pun menyelinap keluar dan berhasil ke kampus dengan bantuan Mbak Siti. Kegiatan yang sudah terbaca setiap hari dan masalahnya berulang tapi aktornya berganti, tentu saja *service* mahasiswa, staf, pertanyaan, *problem* yang harus diselesaikan dengan cepat namun harus dengan bijaksana dan tidak keluar dari aturan fakultas dan aturan yayasan.

Pengalaman ter-*hectic* adalah ketika menjadi Wakil Dekan 2 bidang Administrasi dan Keuangan. *Yup*, itulah karier yang dilakukan pada waktu itu. Luar biasa, perempuan karier ini harus menangani dana yayasan. Bukan memiliki, tetapi membantu mengelola tepatnya. Ketua Sekolah Tinggi kampus kami yang punya *double* tanggung jawab di salah satu rumah sakit di Riau, dan satu lagi sebagai Ketua.

Ketika ada masalah di kampus, Pak Ketua lebih sering tidak berada di tempat. Kadang-kadang justru saya yang mewakilinya untuk membuat keputusan yang cepat dan benar, belum lagi seabrek administrasi yang harus ditandatangani. *Job desk* penulis yang monoton dari merencanakan dan mengelola anggaran operasional, gaji dosen, staf, dan pengelola kampus baik dalam kampus dan asrama mahasiswa, bisa terbayang. Sampai urusan asrama juga saya yang turun tangan untuk memeriksa keberadaan fasilitas, kebetulan asrama ada di lantai empat dari kampus tempat saya bertugas, terasa penat ketika naik tangga sampai lantai empat.



Indikator keberhasilan pekerjaan Wakil Ketua 2, yaitu tersedianya perencanaan dan pengelolaan anggaran operasional dan belanja kampus, selanjutnya tersedianya laporan *cash flow* keuangan kampus secara periodik. Yang terpenting dalam memberikan kesejahteraan dosen dan staf dengan diadakannya pembinaan karier dan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan, karena mereka adalah aset (kata Pak Ketua yayasan) yang harus diperhatikan secara berkala, beginilah enakunya punya ketua yayasan yang *care* kepada dosen dan staf, THR *insya Allah* pasti dapat, juga satu bulan gaji. *Alhamdulillah*.

Selanjutnya, kegiatan koordinasi dengan kepala bendahara dalam menyusun rencana pembinaan karier dan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan. Kepala bendahara adalah teman *sharing* dan curhat, terima kasih Mbak Ainil selama beberapa waktu kebersamaan kita, ya. Sedih dan bahagia, tangis-tangisan bersama, ketawa-ketiwi bersama, *Alhamdulillah* sukses, ya, sekarang, sudah di kantor pajak.

Tugas harian saya lainnya adalah melakukan koordinasi dengan *programmer* kampus dalam membuat *database* kepegawaian di kampus dan menerima serta menganalisis data kepegawaian sebagai bahan untuk pembinaan karier dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, ketertiban, keamanan, dan tata kelola lingkungan kampus dengan Kepala Umum. Kemudian, melaksanakan analisis, *monitoring*, dan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam hal

ketatausahaan, kerumahtanggaan, ketertiban, keamanan, dan tata kelola lingkungan pun menjadi tanggung jawab saya selanjutnya.

C. Kasihan Anak-Anakku

Yuk, kembali ke anak-anak. Kalau bisa dibagi badan ini, akan saya bagi dua: satu di rumah dengan mereka, agar saya fokus dengan kebutuhan yang mereka perlu saat umur segitu. Selanjutnya, separuh badan ini harus berada di kampus menjalani kegiatan rutin yang sudah diamanahkan oleh pimpinan.

Curhat kepada suami kadang-kadang tidak bisa dilakukan kecuali ketika saya sudah mau tidur hampir tengah malam, biasanya pak suami yang akan menelepon duluan. “Aku sudah kelelahan.” Pernah kejadian suami cerita, dan saya sudah jatuh ketiduran, padahal hanya setiap sebulan sekali pak suami baru bisa berada di samping kami. Pak suami juga berjuang melanjutkan sekolahnya. Luar biasa, tempatku bersandar dan tempatku bercerita kini tengah jauh di Jakarta.

Kadang-kadang saya harus menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam, kebetulan kampus kami sedang melakukan akreditasi. Kalau sudah pulang larut malam, *what's going on? Of course*, mereka sudah tidur lelap, sedihnya tuh di sini (pegang bagian dada). Biasanya habis mandi dan ganti baju, saya hanya bisa mengelus kepala anak-anak sambil berbicara dalam hati, “Maafkan Ibu ya, Nang.” Nang adalah singkatan anak *lanang* (anak laki-laki).



Pada suatu hari, saya mendapat telepon di sore hari (saat sedang rapat dengan yayasan), Mbak Siti nangis-nangis sesenggukan “Ibu ... Ibu ... Adek kesiram kuah bakso.”

Astaghfirullah, saya bengong sesaat, asli tidak bisa ngomong. Langsung saya matikan HP dan meminta izin dengan terburu-buru tanpa menjelaskan secara detail apa yang terjadi, di sini saya mengalami dilema antara anak dan karier.

Sesampainya di rumah, anak saya yang kedua menjerit-jerit kepanasan, tangannya sudah merah karena tersiram kuah bakso. Bukan salah Mbak Siti, salah anakku yang sudah tidak sabaran pengen makan bakso. Mbak Siti sudah nangis sesenggukan, takut ada apa-apa dengan tangan adik. Mbak Siti dengan sigap membawa susu adik ke mobil dan baju ganti, sementara anak pertamaku (si Mas) cuma bisa diam dengan wajah pucat, karena belum pernah lihat adiknya meraung-raung kepanasan. Pertolongan pertama Mbak Siti adalah dengan menyiramkan air dingin ke tangan adik, selebihnya tak banyak membantu keadaan, karena tangan adik kepanasan.

Mbak Siti benar-benar sigap, tidak banyak cerita hanya diam dan sesekali air matanya menetes. Mbak Siti memang sayang banget dengan adik dari bayi. Mbak Siti sudah menangani anak saya sedari ia bayi. Nampak sekali sayangnya Mbak Siti ke adik. Dalam hati saya bersyukur, *Alhamdulillah*, Allah berikan saya asisten rumah tangga yang sayang pada kedua anakku.

Setiba di klinik dokter 24 jam, perawat dengan sigap menangani anak saya, ia dibaringkan dan langsung ditangani tangannya. Dokter langsung masuk ke ruangan tindakan. *Alhamdulillah*, adik sudah mulai diam dan berkurang tangisnya. Setelah beberapa saat adik sudah tidur di tempat tidur klinik, kecapean nangis barangkali. Sampai selesai tindakan, adik masih tertidur lelap. Selesai tindakan, Mbak Siti mengipasi anak saya supaya tetap lelap. Sementara saya membayar administrasi klinik. Anak saya yang pertama terus saja membuntuti, seakan-akan Mas memberikan kenyamanan dan ketenangan pada diriku dengan terus menemani di mana pun saya berada. Kucium kepalanya sambil kuucapkan terima kasih ya, *Nang*.

Mbak Siti dengan kasih sayang menggendong anak saya ke mobil. Saya menyetir ke rumah dengan perasaan campur aduk, di kepala sudah terpikir, bagaimana besok, ya? Apa adik bisa ditinggal besok? Apa sudah mendingan tangannya karena kena air panas, apakah ... apakah ... apakah, begitulah yang muncul di kepala saya, galau tingkat dewa.

Dilema kala itu ketika harus meninggalkan anak-anak di rumah dengan keadaan yang seperti ini. Sedih dan galau, antara anak-anak dan tugas yang seabrek yang juga tidak bisa ditinggalkan karena pusat sentral pergerakan operasional keuangan dan administrasi tidak bisa ditinggal begitu saja. Ya Allah, tunjukkan jalannya, pinta saya selalu.



Dikarenakan kegiatan kampus tidak bisa ditinggalkan, visitor akreditasi bersamaan dengan kejadian ini, akhirnya Mbak Siti membawa kedua anakku ke asrama lantai empat karena ada satu kamar yang memang dibuat khusus tamu bila ada visitasi di kampus. Semua perlengkapan anak-anak dibawa, obat-obatan dan semua mainan dibawa, seperti pindah kamar rasanya, *hehehe*.

Dibawanya anak-anak ke kampus adalah langkah darurat yang saya ambil karena keseimbangan pemikiran yang harus diambil secara bijaksana. Walaupun ada aturan tidak diperbolehkan anak-anak berada di kampus, namun kondisi darurat harus ditempuh dan memberikan toleransi terhadap peraturan yang berlaku. Sebelum membawa mereka di lantai empat, *of course*, saya minta izin ke ketua yayasan untuk membawa anak-anak ke kampus dengan kondisi anak sedang sakit. Apakah ada ibu-ibu mengalami hal yang sama dengan saya? Mungkin saja.

D. Hikmah Kisah Hidupku

Perjalanan hidup yang terus saya syukuri, baik dalam keadaan galau, ketar-ketir, kejar-kejar, kepala jadi kaki, kaki jadi kepala. Pengalaman menjabat Wadek 2 membawa hikmah dalam hidup saya bahwa semuanya harus dilakukan dengan ikhlas dan tidak bisa grasah-grusuh, karena nantinya ada yang terluka dan terlalaikan. Maaf yang sebesar-besarnya kepada Pak Suami dan

anak-anakku, ibu tidak bisa menjadi pahlawan pada saat bersamaan. Terima kasihku kepada (Alm) mama saya dan mertua yang tak henti-hentinya berdoa untuk saya. *Alhamdulillah*. Terima kasih banyak pada semua adik-adik dan asisten rumah tangga yang banyak memberikan perasaan sayangnya kepada anak-anak yang dianggap sebagai adik kandung. Selamat berbahagia Mbak Siti dan suaminya. *Insya Allah* ada waktu kita reunian. Maaf apabila dalam cerita di atas menyinggung perasaan pembaca. Maaf atas kekurangan saya dalam memaparkan pengalaman ini. Terima kasih kepada semuanya yang sudah memberikan kesempatan untuk *sharing* pengalaman yang belum seberapa ini.



Biodata Penulis



Dr. Sri Yuliani, M.Pd. adalah dosen di Universitas Islam Riau, Pekanbaru. Penulis aktif menulis baik buku mata ajar maupun beberapa buku fiksi berbentuk antologi.

My Job Experiences

Andi Suwarni



Pendahuluan

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT. atas berkat rahmat dan *inayah*-Nya jualah sehingga tulisan ini dapat terselesaikan dengan baik. Tulisan ini tentang pengalaman penulis selama menjabat sebagai pegawai struktural di perguruan tinggi, yakni STKIP Muhammadiyah Bone yang sekarang sudah beralih status menjadi Universitas Muhammadiyah Bone sejak 22 November 2021.

Dalam tulisan ini merupakan pengalaman kerja penulis saat sebagai dosen, dan kemudian saat diangkat menjabat sebagai Kepala UPT Perpustakaan STKIP Muhammadiyah Bone periode tahun 2013-2017 dan periode tahun 2017-2021, serta menjabat sebagai Wakil Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Bone periode tahun 2021-2025.

Penulis sebagai seorang dosen tetap Yayasan Persyarikatan Muhammadiyah di STKIP Muhammadiyah Bone mulai tahun 2003. Setelah menyelesaikan pendidikan pada program sarjana atau strata satu (S1) di tempat yang sama yaitu STKIP Muhammadiyah Bone, dengan mengambil jurusan Program Studi Pendidikan Bahasa



Inggris dan selesai di tahun 2003, yang sebelumnya pada saat kuliah sebagai asisten dosen. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan strata dua (S2) di Universitas Hasanuddin Makassar di tahun 2004, dengan mengambil jurusan ELS (*English Language Study*)/Bahasa Inggris. Dan di perguruan tinggi yang sama Universitas Hasanuddin Makassar melanjutkan strata tiga (S3) dengan program studi Ilmu Linguistik tahun 2017 selesai tahun 2021. Setelah menyelesaikan S2 tahun 2009 dan S3 tahun 2021, penulis kembali aktif mengajar sebagai dosen dan membimbing serta menguji mahasiswa.

Pada tahun 2012 diberikan amanah untuk menjabat sebagai Kepala UPT Perpustakaan STKIP Muhammadiyah Bone yang mana sebelumnya pernah mengabdikan dan bekerja sebagai tenaga untuk membantu kerja di perpustakaan pada saat masih duduk di bangku kuliah, jadi ada pengalaman dalam pengelolaan perpustakaan. Karena pengalaman merupakan guru yang terbaik yang memperkaya pengetahuan dan pengalaman itu sangat berharga. Selain itu, tentunya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam pengelolaan perpustakaan, penulis aktif juga dalam mengikuti kegiatan *lokakarya*, seminar, bimbingan teknis (bimtek) perpustakaan, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) perpustakaan.

Berbagai tantangan yang dihadapi dalam mengelola perpustakaan dan *Alhamdulillah* dapat diatasi dengan baik berkat bantuan dari semua pihak—baik itu dari pimpinan dan seluruh *civitas*

akademica. Adapun tantangan yang biasa ada dalam pengelolaan perpustakaan yaitu masih kurangnya SDM atau tenaga pustakawan dan tenaga teknis yang dimiliki oleh perpustakaan sehingga adanya keterbatasan dalam pelayanan. Namun untuk mengatasi hal tersebut, pelayanan yang prima terhadap mahasiswa, dosen, dan seluruh *civitas akademica* tetap yang utama. Dengan memberikan pelayanan yang baik dan prima, maka akan memberikan kenyamanan bagi para pengunjung perpustakaan untuk berkunjung dan membaca di perpustakaan, sehingga dapat meningkatkan statistik jumlah pengunjung perpustakaan terutama dari para mahasiswa, dosen, dan tendik.

Selain itu, koleksi buku yang belum memadai dan terbatas. Untuk menghadapi hal tersebut solusinya yaitu dengan mengadakan kerja sama ke berbagai pihak yang dalam hal ini perpustakaan antar perguruan tinggi. Ada beberapa kerja sama yang penulis lakukan, di antaranya mengadakan kerja sama dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar, Perpustakaan Universitas Hasanuddin, Perpustakaan STAIN Bone (sekarang IAIN Bone), Perpustakaan AKBID Bina Sehat, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), serta instansi lainnya seperti Perpustakaan Daerah, Perpustakaan Provinsi, dan Perpustakaan Nasional (Perpusnas). Dari hasil kerja sama ini tentunya mendapatkan *feedback* yang baik bagi perpustakaan perguruan tinggi kami, yang



mana dari kerja sama ini tukar menukar koleksi, sumbangan buku dari beberapa perpustakaan ini dapat menambah koleksi buku di perpustakaan kami.

Dari terbatasnya koleksi buku yang ada di perpustakaan kami, hal lain yang dapat dilakukan yaitu dengan membuat proposal permohonan untuk pengadaan buku yang ditujukan kepada kepala perpustakaan nasional maupun ditujukan kepada ketua perguruan tinggi. Dengan mekanisme, kaprodi mengusulkan buku-buku yang dibutuhkan di prodi masing-masing dengan mengisi daftar buku sesuai kebutuhan. Dari usulan kaprodi, daftar buku-buku ini diseleksi kembali oleh pihak perpustakaan untuk nantinya dilakukan pengadaan buku dengan pemesanan dan pembelian baik dari penerbit langsung maupun melalui toko buku. Dan *Alhamdulillah*, dengan adanya dana bantuan dari perguruan tinggi ini sehingga pengadaan buku di perpustakaan kami ini dapat menambah koleksi buku yang ada dari beberapa program studi di perguruan tinggi kami.

Sekadar informasi, bahwa di perguruan tinggi kami yang sebelumnya adalah STKIP Muhammadiyah Bone atau Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan, sekarang menjadi Universitas Muhammadiyah Bone memiliki dua fakultas, yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) serta Fakultas Pertanian dan Peternakan (FPP). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) terdiri dari delapan program studi, yaitu Teknologi Pendidikan, Pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan

Bahasa Inggris, Pendidikan Matematika, Pendidikan Biologi, Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), Pendidikan Kepelatihan Olahraga (PKO), sedangkan Fakultas Pertanian dan Peternakan (FPP) terdiri dari empat program studi yaitu, Agribisnis, Agroteknologi, Peternakan, dan Teknologi Hasil Peternakan (THP).

Setelah selesai menjabat sebagai Kepala UPT Perpustakaan STKIP Muhammadiyah Bone selama dua periode, penulis diberikan amanah untuk menjabat sebagai Wakil Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) 2021-2025. Selama menjabat sebagai wakil dekan tentu ada tantangan tersendiri dengan jabatan yang baru yang diemban. Dengan posisi baru di lingkup ini, tentunya ada penyesuaian dengan lingkungan yang baru pengembangan kapasitas potensi.

Adapun tantangan yang dihadapi dalam jabatan sebagai wakil dekan yaitu berada di jabatan/posisi yang baru ini adanya koordinasi yang baik dengan pimpinan dan para kaprodi baik terkait dengan akademik maupun kemahasiswaan. Karena perguruan tinggi kami baru berubah bentuk dari sekolah tinggi menjadi universitas, sehingga ada perubahan dalam susunan struktur organisasi. Sehingga perlunya juga pemahaman tentang tata kelola dan tata pamong yang baik dalam pengelolaan perguruan tinggi terkhusus di lingkup fakultas yakni di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Bone.



Dalam menghadapi perkembangan dan persaingan di era industri 5.0, saat ini dibutuhkan kemampuan dalam menguasai Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS) yang memadai guna meningkatkan kompetensi. Oleh sebab itu, secara pribadi diperlukan adanya peningkatan terkait hal tersebut yakni peningkatan dalam penguasaan IPTEKS, agar memahami tentang pentingnya pengetahuan dan teknologi di era industri. Saat ini memang dituntut untuk lebih inovatif dan dinamis karena ini berpengaruh dalam dunia pendidikan.

Pada era 5.0 berdampak di dunia pendidikan yang dapat mengubah cara berpikir tentang pendidikan. Perubahan yang dibuat bukan hanya cara mengajar namun perubahan dalam konsep pendidikan itu sendiri. Karena perkembangan ini melengkapi kemampuan dalam keterampilan dan kemampuan berkolaborasi serta berpikir secara kritis, kreatif dan inovatif dan juga menguasai literasi informasi dan media sehingga dapat berpikiran global. Selain hal tersebut, sebagai akademisi tentunya harus memiliki kecakapan, kepemimpinan, dan perlu dipersiapkan dalam mengikuti perkembangan zaman menjadi penggerak yang senantiasa memberikan motivasi kepada peserta didik.

Di era revolusi industri 5.0 bukan merupakan hal yang baru, karena merupakan bagian dari revolusi industri 4.0, yakni kolaborasi manusia dengan teknologi yang nyata. Sistem yang baru di era ini

peran pendidik tidak akan tergantikan dengan teknologi karena di sini terdapat peran pendidik dan adanya ikatan emosional serta interaksi langsung antara pendidik dan peserta didik.

Penulis mengakui bahwa perjalanan karier yang penuh tantangan di dunia akademik tidak dapat tercapai tanpa adanya dukungan dari keluarga, terutama dari suami tercinta. Karena berkat dukungan dan semangat dari keluarga, segalanya terasa lebih ringan dalam menjalani tugas keseharian, baik sebagai ibu, sebagai istri maupun dalam berkarier. Tanpa meninggalkan tugas sebagai ibu dan istri, keluarga harus tetap diutamakan di atas segalanya, sehingga dalam bahtera kehidupan ini tidak terlalu mendapat halangan yang berarti.

Dalam mencapai karier sekarang ini, pentingnya kerja keras, disiplin, dan dedikasi yang tinggi, serta memiliki integritas, motivasi, dan loyalitas yang tinggi. Kemampuan dalam berkoordinasi maupun berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja merupakan kunci dalam kesuksesan. Merasa ada kepuasan dalam bekerja jika dapat bekerja sama dengan baik dan saling bersinergi dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Belajar dan terus berusaha dalam pengembangan diri dan mengikuti perubahan dan kemajuan teknologi.

Penulis bersyukur dan berterima kasih kepada Allah SWT. Sebab apa yang diinginkan selama ini dapat diraih berkat dukungan



dan kerja sama dari semua pihak baik dukungan keluarga dari suami dan anak-anak dan juga kerabat. Bekerja dengan baik maka akan menciptakan hasil kerja terbaik. Segala sesuatunya dapat dicapai jika berusaha dengan keras dan tekad yang bulat, sehingga bukan hanya mendapatkan kesuksesan dalam meniti karier, namun juga sukses dalam membina keluarga.

Biodata Penulis



Dr. Andi Suwarni adalah Dosen Tetap STKIP Muhammadiyah Bone. Memulai karier sebagai asisten dosen di program studi Pendidikan Bahasa Inggris sejak di bangku perkuliahan dan diangkat menjadi dosen tetap yayasan tahun 2003. Penulis memperoleh gelar sarjana pada tahun 2003 di STKIP Muhammadiyah Bone pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) di Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2004 dengan mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Dan di perguruan tinggi yang sama Universitas Hasanuddin Makassar melanjutkan studi Strata

Tiga (S3) dengan program studi Ilmu Linguistik tahun 2017 selesai tahun 2021. Setelah menyelesaikan S2 tahun 2009 dan S3 tahun 2021, penulis aktif kembali mengajar sebagai dosen. Selain itu, penulis juga pada saat menjadi mahasiswa aktif dalam organisasi otonom (ortom) Muhammadiyah, yakni pernah sebagai pengurus dalam organisasi mahasiswa IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) dan sampai sekarang menjadi pengurus Aisyiyah Kabupaten Bone (PDA Bone), yakni sebagai Ketua Majelis Pembinaan Kader PDA Bone, serta menjadi pengurus organisasi masyarakat (Permas) dan sebagai pengurus PGRI Cabang Khusus Universitas Muhammadiyah Bone.





Being a Leader Does Not Mean You Are the Bosses but You Are Leading Yourself

Hijjatul Qamariah



"I don't believe in failure and I don't believe in competition. The only time you can fail is when you stop, and the only person you should consider competition is who you were yesterday."

A. Pendahuluan

Bergerak dan terus maju beriringan dengan kemajuan zaman adalah hal yang menandakan kita hidup. Mungkin kata-kata ini yang terus terngiang-ngiang di telinga saya dan mengingatkan untuk bergerak dan tidak berdiam diri. Dahulu sempat terpikir bahwa pada akhirnya kehidupan hanya akan begitu-begitu saja walaupun kita sudah mencoba sekuat tenaga untuk memperbaikinya. Perempuan tetaplah perempuan, yang kodratnya ya seperti itu; menjadi istri, ibu, dan akhirnya hanya menjadi pelengkap kebutuhan domestik rumah tangga.

Begitu banyak perempuan di luar sana merasakan bahwa kehidupan perempuan lebih tepatnya diveto oleh para lelaki, hidup sudah diatur bagi mereka dan tidak boleh lebih dalam hal kepemimpinan. Hal ini sungguh tidak benar, Islam yang datang



untuk memperbaiki akhlak manusia di muka bumi ini sangat memuliakan perempuan. Layaknya sebuah permata, ianya harus dijaga kilauannya. Laki-laki memang pemimpinnya para perempuan, mengayomi dan merangkulnya untuk dapat terus bergerak penuh percaya diri dalam kehidupannya. Bukan sebaliknya, bahwa perempuan hanya dipandang sebelah mata dan hina dianggap kelas terbawah manusia.

Apakah perempuan kemudian diberi peluang untuk memimpin? Kalaupun bisa, maka kepemimpinan seperti apa yang layak disandingkan kepada para perempuan ini?

Orang-orang datang dengan berbagai macam fatwa bahwa perempuan tidak boleh memimpin, perempuan hanya *second class* yang tidak memiliki kemampuan untuk memandu dan mengarahkan. Lalu bagaimana dengan para perempuan yang menjadi *single parent* dan terus berjuang demi keluarganya dan menjadi pemimpin bagi anak-anaknya. Kepemimpinan mereka dipertaruhkan demi keberlangsungan generasi penerus bangsa; yakni anak-anak yang nantinya akan menjadi calon pemimpin masa depan. Namun apakah mereka tidak layak dikatakan pemimpin?

B. Perempuan dan Jati Diri

Perempuan, sebuah kata yang menandakan bahwa keberadaannya sebagai pelengkap bagi gender lainnya. Tanpanya, kemungkinan besar hidup ini tidak akan berwarna. Setuju atau tidak, tapi memang begitu adanya. Itu adalah janji Tuhan bahwa apa yang

diciptakan di dunia ini semuanya berpasangan. Tidak ada yang mendominasi siapa, namun selayaknya dua gender yang saling melengkapi kekurangan dan kekosongan satu sama lain.

Perempuan dan jati dirinya adalah hal yang saling melekat. Sebagaimana sifatnya yang lemah lembut dan penuh dengan kasih sayang, perempuan seharusnya dan pada umumnya seperti itu. Belas kasih dan perasaan yang kuat adalah jati diri mereka. Namun, kepemimpinan mereka menjadi hal yang dipertanyakan. Kerap kali pada setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin perempuan menjadi sorotan. Apabila bertentangan dan tidak sejalan dengan pendapat orang ramai, maka akan muncul stigma bahwa ‘perempuan ya gitu, terlalu melibatkan perasaan dalam mengambil keputusan’. Harusnya logika yang dikedepankan bukan perasaan. Pada akhirnya, para perempuan ini menjadi menciut nyalinya dalam kepemimpinannya.

C. Hanya Sekadar Jabatan

Ketika dikaitkan dengan sebuah jabatan dan perempuan, maka kredibilitas mereka menjadi tolak ukur dalam pemberian jabatan. Mereka dipilih karena memang memiliki kemampuan dalam bidangnya. *Otherwise*, para laki-laki yang akan menempati jabatan tersebut, bahkan dengan kemampuan laki-laki yang seadanya atau bukan ahli di bidangnya. Pengalaman saya sebelumnya dalam pengelolaan jurnal merupakan pengalaman yang luar biasa. Saya dipercayakan untuk mengelola jurnal tersebut dengan berbekal



pengalaman sebelumnya yang saya dapatkan ketika menjabat sebagai salah satu anggota *editorial board* pada salah satu jurnal internasional. Berbekal dengan pengalaman tersebut saya dipercayakan untuk mengelola jurnal di kampus saya. Ketika mendapatkan suatu jabatan atau posisi pekerjaan tertentu, apakah itu hanya dianggap sebagai jabatan semata atau suatu amanah yang dipikul dengan penuh tanggung jawab?

Bagi saya pribadi, menerima suatu jabatan erat sekali hubungannya dengan ikatan emosional dengan pekerjaan tersebut. Apabila dirasakan dan setelah dipertimbangkan pekerjaan tersebut tidak sanggup untuk kita jalankan, maka lebih baik untuk menolaknya dengan bijak. Bukankah suatu pekerjaan harus diserahkan kepada ahlinya? Jika kita merasa tidak memiliki *expertise* di pekerjaan tersebut, maka seyogianya harus berlapang dada untuk merelakannya. Pada prinsipnya setiap pekerjaan yang diemban memiliki tanggung jawab untuk mencintai, meningkatkan, dan mengembangkannya. Akan tetapi jika rasa tanggung jawab dan perasaan cinta terhadap pekerjaan tidak ada, maka tidak perlu memaksakan diri.

Pemimpin akan ditanya akan kepemimpinannya, bukankah ini merupakan tugas berat? Namun, bukan berarti mustahil untuk dilakukan. Tidak hanya para kaum adam, kaum hawa pun dapat melakukannya. Yang terpenting adalah jangan hanya menganggapnya sebagai jabatan saja, tapi dedikasi dan integritas terhadap pekerjaan atau jabatan tersebut harus terpatri kokoh. Tidak

ada yang membedakan kadar dedikasi ini baik pada kaum laki-laki ataupun perempuan.

D. Chief Editor Jurnal

Sebagai *chief editor jurnal*, saya dibantu oleh para *reviewer* dalam me-*review* artikel-artikel yang masuk. Tanpa *reviewer*, mungkin akan susah untuk menyeleksi kelayakan artikel yang masuk. Namun pada dasarnya, di awal proses masuknya artikel ke jurnal, banyak hal yang harus dilakukan oleh seorang *chief editor*. Mulai dari mengecek kelayakan artikel untuk dapat di publikasi di jurnal tersebut, kesesuaian *scope topic* dan kesesuaian dengan templat artikel, jumlah kata yang harus sesuai, dan referensi yang *up to date*.

Rasanya menjadi seorang *chief editor* itu campur aduk antara seru dan terbebani juga. Serunya, karena berhubungan dengan penelitian dan publikasi, namun terbebannya adalah ketika para *author* meminta artikelnya untuk segera di-*publish*, sementara kadang artikelnya tidak layak atau belum layak di-*publish* di jurnal kami. Dan kadang ada pihak unsur pimpinan dari kampus yang meminta bantuan untuk artikel tertentu supaya dapat di-*publish*, sementara seperti yang disampaikan tadi, artikelnya masih jauh dari kelayakan untuk di-*publish*.

Dalam hal ini, kepemimpinan sebagai seorang *chief editor* diuji. Menurut saya, apa pun yang sudah dituliskan dalam sebuah regulasi tinggal dijalankan saja, jadi saya sering meng-*email* para



author dan memberitahukan kalau artikelnya belum bisa kita *publish*. Nah, untuk kasus artikel “titipan” ini sedikit sulit, beberapa kali artikelnya harus melewati banyak tahapan revisi supaya betul-betul layak untuk di-*publish*, kalau ketentuan seperti itu dijalankan maka akan diterima, namun jika tidak, maka artikelnya akan ditolak untuk dipublikasikan.

Menjadi pemimpin harus tahan banting untuk dapat menerima sindiran dan omongan tidak enak di belakang. Namun tetap bersikap *cool* dan berwibawa di depan orang-orang yang berbicara tersebut. Tidak pernah malu untuk bertanya dan meminta nasihat dari yang lebih berpengalaman adalah kunci kita dapat meningkatkan kemampuan diri dan terus mengasah jiwa kepemimpinan kita, sebab kepemimpinan adalah bukan menjadi yang teratas, namun bisa sama sama bergerak dan saling mendukung untuk menjadi lebih baik dan saling memperbaiki diri. Pada intinya, menjadi pemimpin apa pun posisinya, kita belajar untuk memimpin diri sendiri. Belajar untuk disiplin dengan diri sendiri, komitmen dengan apa yang sudah ditetapkan dan terus meningkatkan kemampuan untuk menjadi lebih baik.

E. Pada Akhirnya Hanya Perempuan Biasa

Keseharian sebagai seorang akademisi dan juga sebagai *chief editor* tidaklah merubah identitas saya sebagai seorang anak dan kakak. prinsip saya adalah urusan pekerjaan harusnya diselesaikan di tempat kerja dan walaupun dibawa ke rumah tidak boleh

mengganggu porsi keberadaan kita di rumah dengan anggota keluarga lainnya. Tidak baik dan benar apabila urusan pekerjaan kita harus memaksa orang lain untuk memaklumi kondisi kita, sebab di rumah, kita hanyalah perempuan biasa, seorang anak perempuan dan kakak. Itu saja.

Perasaan bersalah kerap hadir apabila ada urusan pekerjaan yang harus diselesaikan segera dan pekerjaan tersebut harus berlanjut sampai ke rumah. Sungguh berat rasanya ketika waktu bersama keluarga tersita oleh pekerjaan-pekerjaan yang mengantri *deadline*-nya. Nah, di kondisi seperti ini, saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan cepat dan ada batasan waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan tersebut. Sehingga urusan keluarga tidak begitu terganggu.

Apa pun posisi kita di luar, di pekerjaan, dengan berbagai identitas yang kita sandang, kita tetap memiliki identitas lain lagi ketika di rumah. Menjadi pemimpin yang baik adalah ketika setiap identitas-identitas tersebut dapat diperankan dengan baik pada tempat dan porsinya masing-masing. Saat ini manusia dituntut untuk memiliki *skill* yang multi-fungsi. Seorang perempuan dapat berpeluang menjadi seorang ilmuwan atau seorang profesor yang sukses, menjadi istri yang penyayang bagi keluarganya, sebagai ibu dan pendidik yang luar biasa, serta penulis yang berhasil dan sukses.

Entah itu peran sebagai bos, sebagai ibu, sebagai dosen, sebagai *chief editor*, semuanya harus diperankan dengan sebaik-baiknya. Bukankah setiap kita adalah pemimpin dan setiap



pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinya?

Biodata Penulis



Hijjatul Qamariah, S.Pd., MA., M.Pd. adalah seorang dosen pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Ia menjabat sebagai pengelola jurnal *Getsempena English Education Journal* dari tahun 2019-2021. Pada saat ini, ia menjadi direktur pusat kajian bagi anak-anak mahasiswa yang diberi nama LemKaCa (Lembaga Kajian Cahaya Aceh). Wadah ini untuk membekali anak muda untuk berdiskusi terhadap isu-isu pendidikan di Aceh. Ia juga merupakan editor pada sebuah jurnal internasional yakni JIP (Jurnal Ilmiah Peuradeun) sejak tahun 2018-sekarang ini. Ia pun kini tengah melanjutkan studi PhD di Szegeed University, Hungaria. Satu hal yang dipegangnya adalah: *A good woman is empowering other woman to be better*. Kesuksesan yang sebenarnya adalah apabila bisa menyukkseskan orang lain.

Kiprah Perempuan dalam Perguruan Tinggi

Novita Eka Tristiana



“Jadilah perempuan yang tangkas, trengginas, dan cerdas.”

A. Pendahuluan

Di Indonesia, perempuan memiliki hak dalam mengenyam pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi, hal ini yang saya rasakan sebagai perempuan yang lahir dan tumbuh di Indonesia. Pada saat saya mengenyam pendidikan pada tingkat diploma, di kelas saya jumlah mahasiswi lebih besar dari pada jumlah mahasiswa. Bahkan ketika saya mengenyam pendidikan strata 1, strata 2, dan strata 3, jumlah mahasiswi lebih mendominasi. Tidak sedikit perempuan yang memilih untuk berkarier di perguruan tinggi menjadi seorang dosen.

Ada beberapa alasan di balik pilihan karier ini, antara lain agar lebih berwawasan, mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mempunyai kesempatan untuk maju dalam jenjang karier, mengajar adalah profesi yang mulia dan mempunyai kedudukan yang baik di masyarakat, ikut serta dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen di Indonesia berjumlah 296.040, meliputi laki-laki Sebanyak 166.979



dan perempuan sebanyak 129.062 (<https://pddikti.kemdikbud.go.id/>). Artinya, jumlah dosen laki-laki lebih banyak dari pada dosen perempuan. Melihat persentase tersebut, ada sebuah pertanyaan, apakah perempuan bisa menjadi pemimpin dalam perguruan tinggi? Tulisan ini akan membahas mengenai kiprah perempuan sebagai pemimpin di Perguruan Tinggi.

B. Pendiri Universitas Pertama di Dunia adalah Perempuan

Perempuan berkecimpung dalam perguruan tinggi bukanlah hal yang baru, fakta sejarah menunjukkan bahwa pendiri universitas pertama adalah seorang perempuan. Perempuan itu bernama Fatima Al-Fihri, seorang perempuan yang sangat intelektual, cerdas, dan dermawan pada zamannya. Universitas yang ia dirikan bernama Universitas Al-Qarawiyyin di Fez, Maroko, dan diakui oleh Guinness World Records dan UNESCO sebagai institusi yang telah melatih banyak filsuf dan cendekiawan yang kemudian memberikan kontribusi luar biasa, mengandalkan akumulasi pengetahuan umat manusia (www.viva.co.id).

Menilik bukti sejarah tersebut, perempuan juga memiliki kemampuan yang setara sebagaimana laki-laki dalam menjadi sosok pemimpin. Karena dalam kepemimpinan, jenis kelamin bukanlah syarat menjadi seorang pemimpin yang baik. Namun intelektual, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan gaya kepemimpinan adalah barometer dalam kepemimpinan. Yulianti dan Putra, 2018,

menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Perempuan tidak lagi dianggap sebagai sosok yang lembut, tetapi menjadi penopang penting dalam kehidupan keluarga, organisasi, dan masyarakat. Seiring dengan reformasi dan konsepsi gender, perempuan ditempatkan pada posisi yang sama dalam segala bidang kehidupan, termasuk dalam peran kepemimpinan. Dengan demikian, perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam menjadi seorang pemimpin.

Anggraeni dan Rahardja, 2018, menambahkan bahwa di era modern ini, seorang pemimpin tidak lagi dianggap berdasarkan jenis kelaminnya. Pemimpin tidak harus laki-laki, perempuan juga bisa menjadi pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia semakin terbuka terhadap kesetaraan gender, di mana perempuan tidak lagi dibatasi dalam bekerja. Perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, perempuan harus selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan pengalamannya, karena pendekatan dan tindakan perempuan sangat penting dalam pendidikan. Baik di rumah sebagai madrasah pertama untuk putra dan putrinya, di masyarakat, maupun di perguruan tinggi.

Selagi seorang perempuan mau terus berusaha untuk mendalami ilmu pengetahuan, aktif dalam kegiatan sosial dan keagamaan dalam masyarakat, serta mengikuti berbagai organisasi untuk mengembangkan diri, maka kesempatan untuk menjadi pemimpin dan dikenal masyarakat luas akan semakin besar. Sebab,



isu gender sudah tidak menjadi persoalan yang serius lagi dalam era modern ini. Mardiyati, 2014, menyatakan bahwa kepemimpinan tidak terbatas pada kekuatan fisik dan sifat maskulin seseorang tergantung pada jenis kelaminnya. Namun, lebih dari itu, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, suatu nilai yang dianggap paling dominan jika dibandingkan dengan perbedaan gender. Kualitas kepribadian meliputi kemampuan, kompetensi, kemampuan mengajar, dan kemampuan berpikir, bertindak, dan memberi umpan balik terhadap suatu masalah.

C. Perempuan sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi

Saat ini banyak perguruan tinggi dunia yang dipimpin oleh perempuan. antara lain University of Oxford, Inggris, dipimpin oleh Louise Richardson; Harvard University, Amerika Serikat, dipimpin oleh Drew Faust; Imperial College London, Inggris, dipimpin oleh Alice Gast; University of Pennsylvania, Amerika Serikat, dipimpin oleh Amy Gutmann; Karolinska Institute, Swedia, dipimpin oleh Karin Dahlman-Wright (*acting*);. University of Washington, Amerika Serikat, dipimpin oleh Ana Mari Cauce; University of Illinois at Urbana-Champaign, Amerika Serikat, dipimpin oleh Barbara Wilson (*acting*); McGill University, Kanada, dipimpin oleh Suzanne Fortier; University of California, Davis, Amerika Serikat, dipimpin oleh Linda Katehi; dan Wageningen University and

Research Center, Belanda, dipimpin oleh Louise Fresco (<https://edukasi.okezone.com/>).

Sementara di Indonesia, beberapa universitas ternama juga dipimpin oleh perempuan, antara lain Institut Seni Budaya Indonesia (ISBI Bandung), Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dan Universitas Padjadjaran. Kemudian Institut Teknologi Nasional, Universitas Singaperbangsa Karawang, UPN Veteran Jakarta, Institut Kesenian Jakarta, Universitas Sam Ratulangi, Universitas Negeri Manado, Universitas Udayana dan Universitas Hasanuddin (<https://apps.detik.com/detik>). Semakin banyaknya jumlah pemimpin perempuan dalam perguruan tinggi menunjukkan bahwa saat ini perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki.

Sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Surahman dan Munadi, 2022, menunjukkan bahwa perempuan yang memasuki bidang kepemimpinan sering kali memiliki gaya kepemimpinan yang feminis dan transformatif. Kepemimpinan feminis secara inheren merupakan ciri khas yang melekat pada pemimpin perempuan, sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan solusi dari dilema kepemimpinan yang dihadapi perempuan. Kepemimpinan transformasional itu sendiri menekankan pada proses perubahan dan perbaikan dalam suatu organisasi.

Hasil studi lain menunjukkan pimpinan universitas, yaitu dekan dipilih karena memiliki karakter yang baik, didukung oleh berbagai pihak (bos, rekan, keluarga), memiliki kompetensi dan



kualifikasi profesional, subjek, memiliki visi masa depan yang relevan dan menarik, dan merupakan universitas unggulan (Kristiyanti, 2016). Dari hasil penelitian tersebut dapat digarisbawahi bahwa saat ini kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan visi-misi merupakan faktor-faktor yang memengaruhi dalam memilih pimpinan perguruan tinggi. Bila seorang perempuan memiliki kemampuan tersebut, maka mereka memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan menjadi pimpinan dalam perguruan tinggi.

D. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Memimpin Perguruan Tinggi

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pemimpin perempuan adalah unik dan berbeda dengan pemimpin laki-laki. Misalnya, dalam pengambilan keputusan, perempuan cenderung menggunakan gaya yang lebih partisipatif dan demokratis daripada laki-laki. Perempuan dipandang sebagai individu yang lebih baik, mampu mendengarkan dengan lebih baik adalah keterampilan yang dapat membuat orang lain merasa nyaman dan penting. Apalagi yang terpenting adalah perempuan memiliki visi yang lebih kuat tentang nilai-nilai kesetaraan. Perempuan juga dapat menjadi lebih kooperatif dan suportif, efisien, dan kompetitif. Tidak suka konflik, relatif sabar, lebih sabar, lebih teliti, lebih memperhatikan hal-hal kecil yang kompleks, dan kolektif. Sehingga pemimpin perempuan dinilai lebih teliti dan cermat dalam

menjalankan tugasnya. Tidak ada banyak perbedaan antara jenis kelamin dalam hal organisasi.

Namun jika gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa perempuan memiliki gaya tertentu. Bukan karena perbedaan gender, tetapi karena kekhususan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan perempuan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan perempuan terbagi menjadi dua, yaitu gaya kepemimpinan feminis dan gaya kepemimpinan transformasional (Yulianti & Putra, 2018). Menurut Fisher yang dikutip oleh (Fitriani, 2015), pada dasarnya, perempuan memiliki sifat dasar untuk menjadi sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking, yaitu mampu melakukan lebih dari satu hal pada saat yang bersamaan. Juga memiliki bakat untuk berjejaring dan tampil negosiasi.

E. Hambatan dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi

Lokakarya kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Administrasi Pendidikan Tinggi dan Kepemimpinan menyimpulkan bahwa, tiga faktor utama yang menjadi penghambat: budaya patriarki dan faktor eksternal di sekitar perempuan; kurangnya pengembangan pribadi dan profesional bagi perempuan; dan kurangnya kelompok aktif perempuan yang mampu mengobarkan semangat positif untuk mengambil peran



kepemimpinan. Ternyata, kendala yang paling penting bukanlah kapasitas akademik yang dibutuhkan, kemampuan ilmiah atau pengalaman manajemen di pendidikan tinggi, tetapi nilai-nilai budaya yang terkait. Sayangnya, dunia pendidikan tinggi, di mana pentingnya nilai-nilai demokrasi dan kesetaraan harus diajarkan masih terhambat oleh nilai-nilai budaya patriarki dan feodal. Tak heran jika di perguruan tinggi masih terdapat nilai-nilai diskriminatif dan stigma negatif terhadap perempuan. Buktinya, dalam pemilihan rektor sebuah universitas negeri, satu-satunya calon perempuan itu “ditekan” oleh beberapa pernyataan yang bias gender. Contoh: “Universitas ini memiliki budaya dan masyarakat yang sangat maskulin, sehingga kepemimpinan perempuan masih sulit dicapai.”

Selain itu, Situmorang, 2011, mengemukakan hambatan perempuan menjadi pemimpin adalah anggapan bahwa perempuan tidak dapat mengontrol emosional yang memengaruhi sikap dalam mengambil kebijakan dan keputusan. Hal ini yang sering membuat keraguan untuk memilih perempuan sebagai pemimpin, dan lebih memilih laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin karena memiliki rasionalisme yang baik dalam bersikap. Namun, hal tersebut kembali lagi pada karakter individu masing-masing. Dengan bekal pengetahuan tentang kepemimpinan, perempuan akan mampu menguasai ilmu kepemimpinan sebagai bekal dalam gaya kepemimpinannya.

F. Penutup

Menjadi seorang perempuan yang memiliki multiperan bukan menjadi hambatan bagi perempuan untuk mengembangkan karier. Perempuan memiliki visi dan misi yang sangat baik dalam memperbaiki sebuah peradaban, yang mendorong seorang yang memiliki kecerdasan yang tinggi, tekad dan keberanian menjadi seorang perempuan pertama yang membangun perguruan tinggi. Kiprah seorang perempuan yang bernama Fatima Al-Fihri telah membuktikan kepada dunia, bahwa perempuan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik.

Berbagai perguruan tinggi dunia dan Indonesia juga menorehkan sebuah catatan baik bahwa perempuan mampu menjadi pimpinan perguruan tinggi dengan berbagai kekurangan dan kelebihan yang mereka miliki. Oleh sebab itu, dukungan dan kepercayaan yang baik kepada perempuan untuk menjadi seorang pemimpin sangat diperlukan untuk membuktikan bahwa perempuan itu, BISA!



Novita Eka Tristiana, M.Pd. lahir di Bulusari pada tanggal 13 November 1986. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Hadi Sutrisno (Alm) dan Martisi (Alm). Latar



belakang Pendidikan di SDN3 Bulukarto pada tahun 1992-1998, SMPN2 Pringsewu 1998-2001, SMAN 1 Pringsewu 2001-2004, selanjutnya melanjutkan S1 di STKIP PGRI Bandar Lampung lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2013 melanjutkan studi S2 di UHAMKA Jakarta dan lulus pada tahun 2015. Riwayat pekerjaan, penulis pernah bekerja di LPK Pratama Kalirejo, LP. Celtics Pringsewu, Lukel School Bandar Lampung, SMPN 1 Ambarawa, SMK Widya Yahya, dan CELTICS Pringsewu. Selain itu, Penulis juga pernah menjadi dosen luar biasa di STMIK Pringsewu dan STIKES Aisyah Pringsewu. Pengalaman lain, penulis pernah menjabat sebagai direktur di LP. Bina Insan Bangsa dan Anggota BAN-SM Provinsi Lampung. Saat ini penulis merupakan dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Pringsewu dan Founder D’Pals Home Learning Centre dan sedang melanjutkan program S3 Doktoral di Universitas Negeri Semarang.

Bahasa Baik Perempuan

Winda Lestari



“Karena dunia ini ada banyak hal yang ingin dikenalkan pada kita, ambil, telaah, jalani, dan lakoni dengan baik.”

A. Pendahuluan

Pemimpin adalah mereka yang memiliki pengaruh yang besar dalam suatu instansi atau lembaga, bahkan dalam lingkungan masyarakat. Perannya menjadi penentu arah kebijakan mana yang akan diambil serta membuat kondisi lingkungan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam lingkungan terkecil yaitu keluarga, seorang laki-laki yang kita sebut sebagai suami dan juga ayah bagi anak-anak adalah seorang pemimpin bagi keluarga tersebut, laki-laki yang memberikan arah agar keluarganya sampai pada tujuan yang diinginkan semua keluarga di dunia ini, yaitu “bahagia”. Untuk itu, peran pemimpin memanglah sangatlah besar, banyak tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik, kebijaksanaan yang harus diterapkan dengan baik, serta keadilan yang harus terus diberikan kepada mereka yang dipimpin.



Lantas, bagaimana jika dalam suatu kelompok seorang perempuan menjadi pemimpin? Kalimat yang terkadang datang menjadi intimidasi bagi perempuan itu sendiri, “Bisakah perempuan menjadi pemimpin untuk kelompoknya?”, yang terkadang pertanyaan keraguan ini menjadi momok bagi sebagian perempuan untuk berkarya dan menunjukkan bahwa “kami bisa”. Selain itu, perempuan juga identik dengan “kelemahan”, sehingga banyak sekali batasan-batasan yang diberikan karena lemah ini. Kelemahan ini juga menjadi momok bagi perempuan untuk berkembang.

Intimidasi terhadap perempuan masih ada sampai sekarang, meskipun kesetaraan gender masih terus digalakkan, bayang-bayang kekerasan seksual, perundungan masih terus berlangsung dan perempuan banyak menjadi korban untuknya. Dengan kasus ini, maka terlihat gerak ruang perempuan masih sangat sempit dan perlu kehati-hatian, apalagi untuk menentukan seorang perempuan sebagai pemimpin. Namun, kita bisa melihat ke belakang, banyak perempuan-perempuan hebat di Indonesia bahkan di negara lain yang mampu membantah semua sikap keragu-raguan pada perempuan tersebut.

Mereka mampu memimpin negara, memimpin instansi, dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi bukti bahwa setiap perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang menjadi baik. Untuk hal tersebutlah juga harus ada dalam diri perempuan bahwa “kita bisa” menjadi perempuan yang mampu menciptakan perubahan, perempuan yang berpendidikan tanpa melupakan

kodratnya dan keistimewaannya sebagai perempuan. Bahasa yang tak baik yang sering menjadi batas untuk perempuan berkarya harus segera dikikis dengan bahasa yang lebih baik, karena ketika perempuan atau seorang ibu Indonesia berpendidikan baik serta berakhlak baik, maka akan tercipta penerus bangsa yang baik pula.

B. Kodrat Perempuan

Najwa Shihab, salah satu perempuan hebat di Indonesia pernah berkata bahwa kodrat perempuan adalah “menstruasi, hamil, dan menyusui”. Selebihnya adalah sesuatu hal yang laki-laki pun bisa melakukannya. Namun, kendalanya adalah kita sebagai perempuan sudah terdoktrin bahwa ketika menjadi istri dan ibu, maka hal-hal terkait dapur dan rumah menjadi tanggung jawab kita, seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, dan lain sebagainya.

Namun bukan berarti hal tersebut menjadi beban berat bagi perempuan, melainkan terkadang perempuan juga menginginkan kerja sama dari seorang suami untuk membantu atau bekerja sama dalam kegiatan-kegiatan rumah tangga yang bisa dilakukan secara bersama. Untuk itu, kodrat yang hanya sebagai pembatas perempuan untuk dapat berkarya dan berkembang harus dihapuskan, sudah saatnya perempuan ikut mendapatkan kesempatan untuk pengembangan dirinya, seperti mendapatkan pendidikan yang baik tanpa melupakan kewajibannya sebagai istri dan juga ibu.



Jika ada pendapat bahwa “perempuan ingin setara dengan laki-laki sehingga terlihat ingin bersaing dengan laki-laki”, maka dengan tegas dinyatakan bahwa pendapat ini sangat salah. Perempuan dan laki-laki bukanlah objek untuk bersaing, karena perempuan dan laki-laki adalah manusia-manusia yang diciptakan dengan ketentuan yang telah diberikan oleh Sang Pencipta. Namun terkadang, batasan untuk terus mencari ilmu, berpendidikan, mengejar mimpi dan menjadi bagian perubahan terbatas oleh tiga kata, yaitu “karena kamu perempuan.”

C. Apa Bahasa yang Baik untuk Perempuan?

Perempuan dilahirkan dengan segudang keistimewaan oleh Sang Pencipta, oleh karena itu, keistimewaan itu harus diperkuat dengan keistimewaan kecerdasan yang berasal dari pendidikan yang baik, agar ia dapat meneruskan bahasa-bahasa yang baik untuk anak-anaknya kelak dan juga orang-orang di sekitarnya. Jika ia menjadi ibu rumah tangga, maka ia bisa mendidik anaknya dengan baik, jika ia menjadi seorang perempuan pekerja, maka ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dan jika ia menjadi pemimpin, maka ia akan memimpin dengan baik.

Jika ada bahasa yang baik, tentunya ada bahasa yang tidak baik baik bagi perempuan. Sebelum membahas tentang bahasa baik, maka dapat kita gambarkan bahasa seperti apa yang tidak baik bagi perempuan itu sendiri. Bahasa yang tidak baik bagi perempuan terkadang bukan hanya dari laki-laki saja, terkadang sesama

perempuan pun secara tidak langsung melakukan perundungan, dalam bahasa yang tidak baik, “untuk apa berpendidikan tinggi jika pada akhirnya perempuan akan tetap memasak di dapur”.

Apa salahnya dengan pendidikan tinggi bagi perempuan, karena perempuan berpendidikan tinggi bukanlah untuk dirinya sendiri, tapi untuk anak-anak yang lahir dari rahimnya. Dengan pendidikan yang tinggi dapat memberikan ilmu-ilmu yang baik, yang tentunya dapat ditransferkan kepada anak-anaknya nanti. Perundungan perempuan yang lain juga banyak terjadi. Dengan berbekal satu kata “perempuan”, banyak sekali alasan-alasan yang menjadikan perempuan sulit untuk berkembang, bergerak menuju hal-hal yang dapat membuat dirinya dapat lebih maju dan berilmu.

Bahasa yang paling baik untuk perempuan adalah bahasa kebebasan tanpa menentang syariat Tuhannya. Perempuan dengan pendidikan yang tinggi bukanlah mereka yang ingin terlihat lebih dan penuh bersaing dengan laki-laki. Melainkan, pendidikan tinggi bagi perempuan juga berpengaruh bagi anak-anak yang mereka dilahirkan kelak. Dari ilmu yang baik yang dimiliki oleh seorang ibu, maka akan memberikan pendidikan yang baik juga untuk anaknya selama proses tumbuh kembang anak, karena seperti banyak pendapat yang telah kita dengar bahwa ibu adalah madrasah pertama untuk anak-anaknya. Untuk itulah pendidikan yang baik haruslah dibekali untuk perempuan, pendidikan yang baik akan memberikan ilmu yang baik, dan ilmu di sini bukan hal ilmu dunia saja, tetapi dalam ilmu agama pun perempuan harus dibekali.



Lantas bagaimana dengan perempuan yang memimpin? Bahasa baik bagi perempuan yang memimpin adalah mereka yang memiliki pengembangan diri yang baik, pendidikan yang baik, ilmu agama yang juga baik, sehingga mereka mampu menciptakan perubahan, mampu turut serta memberikan pendapat dan gagasan-gagasan dalam bentuk perubahan yang baik. Selain itu, dibekali dengan ilmu agama, mereka tetap dengan kodratnya sebagai perempuan, mereka juga harus bertanggung jawab untuk tumbuh kembang anaknya. Selain itu, dengan pengembangan dirinya diharapkan perempuan juga dapat menjadi pemimpin yang menjalankan kewajibannya dengan baik, kedisiplinan, bijaksana, dan juga adil. Tidak ada salahnya bagi perempuan untuk memimpin, sekali lagi memimpin dengan tetap dalam keistimewaannya sebagai seorang ibu, sebagai seorang istri, tanpa melalaikan tugasnya yang sangat mulia, yaitu sebagai seorang ibu dan seorang istri.

D. Tebar Bahasa Baik untuk Semua Perempuan

Bahasa baik untuk perempuan adalah bahasa kebebasan untuk keistimewaannya. Bebas dalam artian dalam kebaikan, bebas untuk berpendidikan, mengembangkan diri, berkarya, dan berinovasi untuk perubahan. Ketika bahasa baik yang diberikan pada perempuan dengan kalimat “kamu bisa”, maka kepercayaan diri perempuan akan bangkit, semua perempuan akan saling menguatkan, dan bisa jadi perempuan pemimpin bukanlah hal yang diragukan lagi, semua perempuan bisa dan layak menjadi pemimpin,

dalam hal kecil saja memimpin pendidikan anak-anaknya agar menjadi anak yang baik. Tidak ada lagi perundungan bahkan perundungan yang berasal antar perempuan itu sendiri. Karena di dunia ini sosok perempuan tak melulu soal memasak, mencuci, membereskan rumah, mereka juga adalah seorang ibu yang harus banyak berkomunikasi dengan anaknya, dan komunikasi yang baik itu lahir dari ibu yang berilmu yang baik.

Perempuan memiliki hak yang sama sebagai warga negara, hak hidup yang layak dan bahagia, hak mendapatkan pendidikan dan kesehatan yang baik, serta hak mengemukakan pendapatnya. Untuk itu, batas definisi perempuan yang menjadi kendala untuk berkembang adalah salah satu hal yang mematikan hak tersebut. Dan untuk semua perempuan di luar sana, ambil semua kesempatan baik dalam hidup ini, telaah mana yang paling baik untuk semua, dan lakoni dengan baik, lakoni dengan suka cita dan penuh cinta, karena kita berhak tumbuh dengan keindahan, jangan takut melakukan hal-hal baik, sekali lagi karena kita ISTIMEWA.



Biodata Penulis



Winda Lestari, S.Pd., M.Pd. lahir di Palembang pada tanggal 5 Februari 1989. Menyelesaikan S1 di Universitas Muhammadiyah Palembang dan S2 di Universitas Sriwijaya dengan gelar Magister Pendidikan. Pada saat ini ia adalah dosen tetap di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang Program Studi Administrasi Pendidikan, yang juga menjabat sebagai ketua program studi tersebut.

Perempuan dengan Jabatan: Antara Logika dan Perasaan

Asri Siti Fatimah



“Perempuan tercipta istimewa. Mereka sering terlihat lemah, namun sesungguhnya mereka teramat kuat. Kuat dengan pertahanannya, kuat dengan nalurinya, dan juga kuat dengan kelembutannya.”

A. Istimewanya Seorang Perempuan

Perempuan merupakan makhluk spesial yang sering didengarkan dan didiskusikan. Sosok yang terkadang dianggap lemah namun nyatanya memiliki kekuatan yang tak sanggup untuk dideskripsikan. Ada banyak pembahasan mengenai keutamaan perempuan dalam berbagai literatur. Dalam Islam, perempuan bahkan diidentikkan sebagai perhiasan dunia, makhluk istimewa yang seharusnya dijaga karena keindahan dan kecantikannya. Jika dulu perempuan sering dianggap sebelah mata dengan adanya ketidakadilan dalam segi pendidikan maupun perlakuan, namun Islam amat memuliakannya dengan berbagai keutamaan.

Berbeda dengan laki-laki, perempuan memiliki berbagai kelebihan yang unik. Perempuan identik dengan perasaannya yang memungkinkan dirinya lebih bisa mengelola emosinya dengan baik. Meskipun terkadang ada stres yang mungkin melanda dan



mengganggu, biasanya hal tersebut bisa sedikit reda dengan adanya tangisan. Ada beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa tingkat stres laki-laki dan perempuan itu sama, namun perempuan lebih mudah dan cepat mengatasinya. Perempuan juga dikenal sebagai makhluk yang *multitasking*. Mereka dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu, berbeda dengan laki-laki yang harus fokus pada satu hal dalam satu waktu yang berjalan. Perempuan juga lebih perhatian dengan hal kecil dan mampu mengelola berbagai hal lebih baik. Mereka memiliki berbagai kelebihan yang banyak tidak dimiliki laki-laki pada umumnya.

B. Perempuan Menjadi Pemimpin, Bisakah?

Di masa yang telah berkembang saat ini, perempuan seolah menjadi sosok yang tak lagi terabaikan. Ada banyak perlakuan istimewa yang diberikan, termasuk kesetaraan dan kesempatan untuk menjadi pemimpin. Menjadi pemimpin memang bukan sesuatu yang mustahil untuk diperoleh perempuan dewasa ini. Presiden, ketua organisasi masyarakat, rektor, maupun jabatan-jabatan lainnya telah banyak yang diperoleh oleh seorang perempuan. Menjadi pemimpin atau memperoleh jabatan memang bukan hal yang tabu untuk diperoleh oleh perempuan saat ini. Perempuan dituntut untuk bisa berani mengambil keputusan tanpa terkesan ragu dan bimbang. Di balik keistimewaan dan segala kelebihannya, mereka harus bisa melaksanakan tugas dan fungsinya di luar fitrahnya sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya. Menjadi

pemimpin atau memiliki jabatan menuntutnya untuk bisa menyeimbangkan waktu dan perannya di rumah yang memiliki suami sebagai imamnya.

Berbeda dengan laki-laki yang memiliki fitrah untuk memimpin, perempuan terkadang memiliki sisi lemah yang tidak bisa dihindari. Perempuan identik dengan perasaan yang sensitif dan berbeda dengan laki-laki. Perempuan terkadang mendahulukan emosinya dibanding logikanya. Bahkan pada zaman dulu, terdapat banyak sekali keterbatasan yang dimiliki oleh perempuan dari segi pendidikan, akses memperoleh pekerjaan, maupun keistimewaan berupa jabatan dan penghargaan yang lainnya, Dewasa ini, hal tersebut tidak lagi banyak ditemukan. Sudah banyak perempuan mandiri yang tidak lagi menggantungkan dirinya pada orang lain, banyak kesempatan dan penghargaan yang diberikan pada perempuan sehingga mereka bisa berdiri sendiri, bahkan menjadi pemimpin di lingkungannya. Banyak laki-laki pun yang tidak keberatan bila mereka dipimpin oleh seorang perempuan di dalam organisasi yang mereka ikuti. Hampir semua telah bersepakat, bahwa perempuan pun memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin dan mendapatkan jabatan sesuai dengan prestasi yang dimilikinya.



C. Perempuan dengan Jabatan: Antara Logika dan Perasaan

Seperti halnya laki-laki, ada banyak karakter yang dimiliki perempuan. Ada yang kuat, tegas maupun yang penuh pertimbangan dengan mengedepankan perasaan. Tentunya menjadi pemimpin menuntut perempuan untuk bisa berpikir lebih rasional dengan mengedepankan logika daripada perasaan. Hal ini pun pernah saya alami ketika pertama kali memperoleh kesempatan untuk mendapatkan sebuah jabatan sebagai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa. Tidak pernah sekalipun saya berpikir dan berprasangka untuk mendapatkan posisi tersebut. Mungkin ini hal yang sedikit aneh, di saat sebagian orang berlomba untuk memperoleh satu jabatan tertentu, namun tidak dengan saya. Pelatihan satu minggu yang diakhiri dengan tes yang saya berhasil lalui mengantarkan saya untuk mendapatkan posisi tersebut.

Saya tidak berpikir sebelumnya bahwa kelulusan tes akan membawa saya pada posisi tersebut. Posisi yang saat itu masih asing di universitas saya sebagai Perguruan Tinggi Negeri Baru. Dari puluhan orang yang mengikuti pelatihan dan tes tersebut, hanya lima orang yang lulus, termasuk saya. Sungguh saya masih merasa berat dan asing dengan tugas dan fungsi dari posisi tersebut. Selain itu, mungkin saya tidak terbiasa dan memang merupakan orang yang sulit beradaptasi dengan hal baru. Perasaan saya saat itu memang tidak nyaman, saya merasa amanah tersebut sangat besar dan lebih cocok untuk orang yang pengalamannya lebih banyak dari saya.

Hal yang saya rasakan tidak bisa dipungkiri, dan saya justru menangis. Ingin mengundurkan diri namun tidak bisa. Beruntung saya memiliki rekan senior yang menguatkan dan memberikan motivasi bahwa saya bisa. Hal baru dan asing, beliau mengatakan itu adalah batu loncatan untuk memperoleh pengalaman dan pelajaran hidup yang berharga. Ada banyak hal yang harus saya pelajari ke depannya, berkoordinasi dengan banyak pihak yang sebelumnya tidak saya kenal, beradaptasi dan berusaha melakukan yang terbaik sesuai dengan amanah yang diberikan.

Enam tahun mengemban amanah tersebut, ada banyak suka maupun duka yang dirasakan. Sebagai seorang yang introver, ada perasaan tidak nyaman ketika harus berkoordinasi dengan berbagai pihak yang terkadang tidak mau mengikuti aturan yang seharusnya. Sebagai seorang perempuan, perasaan sensitif terkadang mendominasi. Ada keinginan untuk menyerah dan *overthinking* takut melakukan hal yang tidak seharusnya dilakukan karena faktor ketidaktahuan.

Kegalauan demi kegalauan kadang menghampiri mungkin dikarenakan saya yang belum teruji dengan berbagai macam perlakuan dan respon dari lingkungan sekitar yang ada saat itu, Saya akui, ini hal baru bagi saya, dan ada banyak tantangan yang saya hadapi saat itu. Semua menuntut saya untuk lebih banyak belajar, belajar berbagai aturan yang belum pernah saya alami sebelumnya, serta belajar beradaptasi dan berkoordinasi dengan berbagai pihak. Semua menuntut saya untuk berubah menjadi saya yang lebih bijak,



lebih matang, dan tentunya menjadi sosok yang lebih baik dari sebelumnya.

D. Menyeimbangkan Tuntutan Pekerjaan dan Keluarga

Satu hal yang tidak bisa dipungkiri bahwa perempuan memiliki kewajiban sebagai permata di keluarganya. Kebahagiaan dan kesejahteraan keluarga tidak akan terwujud tanpa adanya ketenangan dan peran perempuan di dalamnya. Termasuk untuk perempuan yang bekerja dan memiliki peran lain sebagai pemimpin di luar lingkungan keluarga, perempuan dituntut untuk bisa menyeimbangkan kewajibannya sebagai istri dan ibu dengan kewajibannya melaksanakan jabatan yang dimilikinya. Tidak mudah memang, ada beberapa hal yang harus dikorbankan dan dikesampingkan ketika harus menjalani berbagai peran dalam satu waktu. Namun itulah istimewanya perempuan, sebagai makhluk yang *multitasking*, mereka lebih dapat mengelola waktu dan perannya dengan baik. Mengerjakan berbagai tugas dalam satu waktu dan memikirkan beberapa hal yang berbeda dalam waktu yang sama.

Menyeimbangkan waktu dan peran, itulah yang dulu sering saya alami ketika mengemban amanah. Adakalanya saya dituntut untuk memilih mengedepankan salah satu peran yang saya miliki. Sebagai pejabat pengadaan barang dan jasa di salah satu fakultas, saya memiliki kewajiban untuk melakukan pengadaan langsung ke

beberapa penyedia sesuai dengan ajuan dari prodi di fakultas. Kewajiban tersebut memang terkadang menyita waktu dan menuntut saya untuk beberapa kali memilih saat pada waktu yang sama harus melakukan peran saya yang lain sebagai istri dan ibu di rumah.

E. Dukungan Keluarga: Sumber Segala Kewarasan

Keluarga adalah tempat kita berasal dan kembali. Meski terdapat peran lain sebagai pemimpin atau memiliki jabatan yang dianggap hebat di luar, perempuan tetaplah sosok yang istimewa dan butuh perlindungan. Suami, anak, dan keluarga lain memberikan banyak pengaruh yang sangat besar bagi kewarasan dan keseimbangan mental seorang perempuan. Ada kalanya suami, sebagai partner hidup seorang perempuan, yang merasa keberatan bila istrinya memiliki tugas lain di luar rumah yang menuntutnya terlalu banyak sehingga mengesampingkan perannya di rumah. Hal tersebut tentu saja akan mengganggu keselarasan hidup seorang perempuan yang bekerja atau memiliki jabatan di lingkungannya, Oleh karena itu, dukungan suami dan keluarga tentunya memiliki peran yang sangat besar dalam terciptanya kesuksesan mereka di lingkungan kerjanya, terutama mengenai amanah jabatan yang mereka emban.

Sejatinya suami dan keluarga merupakan obat dan tempat ternyaman bagi perempuan untuk berbagi dan berkeluh kesah. Memiliki jabatan, memimpin suatu organisasi baik dalam lingkup



kecil maupun besar tidak menjadikan mereka lebih berkuasa dan hebat dari suaminya. Suaminya tetaplah imamnya, sosok yang patut dia hormati dan taati. Sehebat-hebatnya mereka di luar, mereka akan kembali pada fitrahnya sebagai istri dan ibu yang penuh kelembutan dan kasih sayang. Sesuatu yang tidak bisa diabaikan karena itulah kodratnya, sebagai permata dan cahaya di keluarganya.

Biodata Penulis



Asri Siti Fatimah, M.Pd. merupakan dosen Prodi Pendidikan Bahasa Inggris di Tasikmalaya. Penulis pernah menjadi Pejabat Pengadaan Barang Jasa di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi selama enam tahun. Saat ini, beliau aktif mengajar di Universitas Siliwangi dan Politeknik Bisnis Mayasari.

Setengah Pikiranmu ada Pada Saudaramu melalui Kesadaran Mutu dan *Continuous Quality Improvement*

Marliza Oktapiani



“Tulislah apa yang kita kerjakan dan kerjakan apa yang telah tertulis.”

A. Pendahuluan

Sejatinya sebuah profesi yang ditekuni akan menghasilkan sesuatu yang ditanamkan sejak awal pijakan, sesuai dengan QS. An-Najm ayat 30 yang artinya, “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. Dan apa yang kita tanam maka kita akan menuainya. Sependapat dengan arti dari ayat di atas, maka setiap insan haruslah memiliki cara pandang yang visioner menuju kemajuan lembaga sesuai dengan tantangannya. Kenyataan saat ini dalam sebuah penilaian eksternal yang dilakukan oleh lembaga akreditasi yang sejatinya bukan sebagai ikon lima tahun sekali, melainkan melekat keberadaannya pada keseharian yang dapat menciptakan energi positif dalam setiap perubahan.

Dalam sebuah institusi, analisis SWOT pasti dipetakan dan implementasisebuah pemetaan perlu dianalisis lebih mendalam



bukan hanya catatan semata, karena sebuah perilaku yang dapat kita tiru adalah mengerjakan apa yang kita tulis dan tulislah apa yang kita kerjakan. Budaya mutu haruslah menjadi kesadaran bagi setiap pelaku organisasi karena bergerak dan tidaknya sebuah organisasi berada pada lingkaran budaya mutu. Temuan yang kita dapati adalah dalam sebuah akreditasi yang menyebutkan borang atau instrumen akreditasi tak lenyap sebatas pemenuhan administrasi yang membuktikan ada atau tidaknya dan rekam jejak sebuah data, namun secara komprehensif sebaiknya unsur penilaian kuantitatif dan kualitatif bermain di dalamnya serta memastikan bahwa akreditasi dengan predikat unggul, baik sekali, dan baik. Bukan hanya sebatas berlomba-lomba untuk pemenuhannya, melainkan melekat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan jika ditemukan ketidaksesuaian dalam penilaian internal maupun eksternal.

Mutu sebagai konsep yang absolut yang memungkinkan setiap lembaga melakukan pemetaan dan memaksimalkan dalam perumusan, meskipun pada realitanya akan sulit untuk direalisasikan. Dalam halnya setiap pimpinan harus mampu berPikir bahwa lembaga yang dipimpinya harus menjadi lembaga yang diharapkan oleh masyarakat sekitar dengan menjadikan dan membuktikan keunggulan dan predikat unggul sebagai simbol statis bagi pelanggan internal maupun eksternal. Tetapi di tahun 2022, dengan terbentuknya LAM yang saat ini masih dalam masa transisi peralihan pada prodi yang sesuai dengan lembaga akreditasi mandiri, menjadikan lembaga berpikir menyiapkan biaya akreditasi yang

tergolong tinggi dan perlu adanya sosialisasi secara matang untuk melakukan pemetaan bantuan akreditasi tahun 2022. Tentu hal ini menjadi perhatian lembaga yang sudah memasuki pada cakupan LAM yang telah ditentukan. Harapan ini bermuara bahwa cara pandang asesor menilai ciri khas sebuah prodi tidak hanya sebatas penilaian kuantitatif semata melainkan deskripsi kekuatan dan peluang yang ada pada prodi yang berbeda dengan ciri khasnya dengan lembaga lain.

Memenuhi tantangan tersebut, Lembaga Penjaminan Mutu di Universitas Islam As-Syafi'iyah terus melakukan integrasi terhadap percepatan dan proses akreditasi sesuai dengan *batch* dan masa berakhirnya SK akreditasi prodi. Justru ini terus ditingkatkan oleh LPJM UIA yang memusatkan kepada gugus mutu fakultas untuk mengembangkan dan mempelajari kembali dalam sebuah persiapan audit mutu internal yang memeriksa sesuai dengan standar yang berlaku di UIA.

Dengan komitmen yang dilakukan oleh delapan auditor selaku gugus mutu fakultas memberikan kekuatan pemahaman terkait melakukan pemeriksaan dokumen dan kelengkapan, serta terlaksana atau tidaknya tiga kriteria yang difokuskan pada audit mutu internal yang terfokus kepada Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dari delapan auditor yang ditugaskan menjadi gugus mutu, fakultas tentu didominasi oleh perempuan pejuang tangguh yang penuh dengan kegiatan dan eksistensinya dalam berbagai penunjang untuk



mewujudkan budaya mutu pada diri sendiri, tim dan lembaga serta di dalamnya satu gugus mutu dari Fakultas Hukum memiliki energi positif bergabung dengan mayoritas perempuan pejuang tangguh yang saling merangkul dan mewujudkan budaya mutu di UIA.

Dengan dimotori sesuai tupoksi dalam pekerjaan dan membuat program kerja tahunan serta mengevaluasi temuan dan capaian yang telah dilakukan tahun sebelumnya, sehingga pekerjaan pada LPJM *on the track* melibatkan semua pimpinan untuk mewujudkan budaya mutu secara bersama-sama. Akreditasi sebagai cerminan kita untuk melihat siapa diri kita sebenarnya, apakah sudah layak? Apakah sudah sesuai dengan permintaan pelanggan? Apakah sudah memenuhi kriteria yang diharapkan? Tentu hal ini perlu dijawab dengan analisis mendalam secara komprehensif dan objektif mengukur dari berbagai sudut pandang.

Sebagai pegangan sebuah **Pernyataan Mutu (*Quality Statement*) di UIA**, “Dengan senantiasa mengharap rida dan rahmat Allah SWT, seluruh jajaran pimpinan dan civitas akademika UIA bertekad untuk membangun budaya mutu berbasis Standar Nasional Pendidikan Tinggi secara konsisten dan berkelanjutan dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi di UIA”.

Selalu terngiang ucapan pendiri As-Syafi'iyah, KH. Abdullah Syafi'i dan putri beliau Prof. Dr. Hj. Tuti Alawiyah, MA. yang selalu mengatakan *Nifsu ra'yika ala akhika* (setengah pikiranmu ada pada saudaramu), bahwa setiap individu akan lebih sempurna cara berpikirnya dengan bertukar dan menampung

informasi terkini untuk mematangkan cara berpikir dari berbagai sudut.

B. Membangun Budaya Mutu

Memenuhi dan memuaskan pelanggan dengan berbagai variasi yang kompleks tentu memerlukan kreativitas dalam berpikir dan bertindak, Griffin (2022) menyatakan bahwa antara kepuasan pelanggan yang tinggi dengan loyalitas yang tinggi adalah dua hal yang berbeda. Pelanggan yang sangat puas belum tentu loyal, tetapi dengan yang loyal pasti mendapatkan kepuasan yang tinggi. Kepuasan tersebut didapatkan dari komitmen untuk melaksanakan sesuai dengan visi dan misi yang dituju serta loyal terhadap mutu pendidikan dan keberhasilan lembaga di mana seluruh dapat bekerja secara loyal.

Dalam pemenuhan tujuan pendidikan, maka perlu sebuah manajemen pendidikan dibangun sebagai proses kerja sama yang sistematis dan komprehensif di lembaga dalam mewujudkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkesinambungan.

C. Lingkaran Mutu dan Perbaikan Berkelanjutan

Kualitas suatu lembaga akan terukur jika menjalankan PPEPP dalam SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal) yang bertujuan memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan tinggi. Universitas Islam As-Syafi'iyah memiliki kebijakan SPMI



dengan Skep/57/01/UIA/2017. Universitas Islam As-Syafi'iyah (UIA) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta mengemban tugas untuk melaksanakan pendidikan tinggi. Dengan motto *From Good to Great*, UIA mengarahkan pengelolaan perguruan tingginya menuju pada perwujudan prinsip *Good University Governance*. Poin pokok dari prinsip tersebut adalah pengelolaan universitas yang mandiri, transparan, dan akuntabel, serta melibatkan partisipasi aktif dari *stakeholder* dalam pencapaian tujuan dari perguruan tinggi.

Penerapan dari prinsip *Good University Governance* akan dilihat dari dua sudut bidang pengelolaan perguruan tinggi, yaitu: bidang akademik dan nonakademik. Bidang akademik berfokus pada perwujudan seluruh komponen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, sedangkan bidang nonakademik berfokus pada tata kelola perguruan tinggi secara manajemen, seperti sumber daya manusia, keuangan, administrasi, dan lain-lain. Keseluruhan bidang merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan penjaminan kualitas mutu penyelenggaraan perguruan tinggi.

Pelaksanaan penjaminan mutu yang menjadi suatu kewajiban bagi seluruh perguruan tinggi merupakan bagian dari pertanggungjawaban terhadap *stakeholder* yang diselenggarakan secara terencana dan berkelanjutan. Dengan demikian, jika konsep penjaminan mutu ini dilaksanakan secara konsisten, akan menjadikan suatu perguruan tinggi memiliki kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi yang baik. Penjaminan mutu berjalan secara bersamaan, baik itu yang bersifat eksternal yang

dilakukan melalui sistem akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) dan secara internal oleh badan penjaminan mutu yang berada di internal perguruan tinggi melalui pembangunan sistem penjaminan mutu internal.

Sistem penjaminan mutu diperkenalkan sejak tahun 2003 dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menghapuskan sistem kurikulum nasional dan legalisasi ijazah PTS sebagai bentuk kendali mutu oleh pemerintah. Konsekuensinya, kendali mutu diserahkan kepada perguruan tinggi yang bersangkutan. Namun, hal ini menimbulkan dampak tidak terukurnya lulusan perguruan tinggi sehingga disusunlah sistem kendali mutu internal yang terukur secara nasional yang kemudian disebut dengan sistem penjaminan mutu internal.

Prinsip dari sistem penjaminan mutu internal adalah perguruan tinggi yang bersangkutan menetapkan sendiri standar pendidikan tingginya, kemudian dilaksanakan, yang kemudian dievaluasi, dikendalikan, dan pada akhirnya ditingkatkan yang dikenal dengan sistem *Continuous Improvement*. Tujuan pemenuhan standar pendidikan tinggi ini adalah untuk mengembangkan budaya mutu dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. Sedangkan peran pemerintah adalah mengawasi kualitas mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi dari luar melalui Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT) atau Lembaga Akreditasi Mandiri



(LAM) yang menetapkan akreditasi program studi dan perguruan tinggi dengan merujuk pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi sebagai acuan minimal.

Langkah awal dari pelaksanaan SPMI adalah dengan menetapkan kebijakan SPMI sebagai pedoman dalam mendorong terciptanya budaya mutu di UIA. Kebijakan SPMI UIA menjadi dasar dalam pelaksanaan dan pengembangan SPMI di UIA. Oleh karena itu, pembentukan SPMI di UIA yang mengacu pada Statuta UIA, Renstra UIA, dan Visi-Misi UIA, yang kemudian diturunkan dalam standar-standar sebagai pedoman penyelenggaraan SPMI di UIA.

D. Penutup

Budaya mutu merupakan persyaratan penyelenggaraan perguruan tinggi bersifat *continuous quality improvement*. Budaya mutu dapat tercipta jika semua *stakeholders* UIA fokus pada mutu ketika melaksanakan penyelenggaraan pendidikan tinggi berbasis Standar Pendidikan Tinggi. Untuk itu, seluruh *civitas academica* Universitas Islam As-Syafi'iyah (UIA) berkeyakinan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab bahwa SPMI bertujuan untuk menjamin bahwa setiap layanan pendidikan kepada mahasiswa dilakukan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga apabila diketahui bahwa standar tersebut tidak memenuhi kualitas mutu atau terjadi penyimpangan antara kondisi riil dengan standar akan segera untuk dilakukan perbaikan, mewujudkan transparansi dan akuntabilitas

kepada masyarakat, khususnya orang tua/wali mahasiswa, tentang penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, mengajak semua pihak dalam universitas untuk bekerja mencapai tujuan dengan berpatokan pada standar dan secara berkelanjutan berupaya untuk meningkatkan mutu.



Biodata Penulis



Dr. Marliza Oktapiani, M.Pd, Putri kedua dari pasangan Bapak A. Fuad, S.IP. dan Ibu Quratul Aini, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 21 Maret 1986. Saat ini sebagai dosen tetap Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam dan menjabat sebagai Direktur Lembaga Penjaminan Mutu di Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta.

Kreativitas Perempuan Pemimpin Laboratorium Pendidikan di Perguruan Tinggi

Rita Inderawati



“Jangan biarkan kreativitas terpasung, jangan biarkan ia terbelenggu, biarkan ia tinggalkan jejak digitalmu.”

A. Pendahuluan

Indonesia dalam kurun waktu yang cukup lama menghadapi banyak tantangan global yang bersifat eksternal dan internal. Dalam satu dekade ini, perempuan telah berkiprah dalam pencapaian penting di tempat kerja. Namun, ditemukan banyak perempuan yang merasa dirinya tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik. Banyak dari mereka berpikir bahwa berkreativitas di tempat kerja sulit untuk dilaksanakan karena kurangnya dukungan dari para atasan.

Berdasarkan teori laboratorium kepemimpinan oleh Eagly dan Carli (2007), tulisan ini berusaha mengidentifikasi kreativitas pengelola laboratorium pendidikan di satu perguruan tinggi negeri di Sumatera Selatan, serta memahami apa yang dianggap sebagai kepemimpinan yang baik dalam kehidupan profesional dan pribadi.



Perempuan terkadang kurang percaya diri, diperkuat dengan ciri-cirinya yaitu dikaitkan dengan pria dan perempuan, dapat memiliki pengaruh besar pada bagaimana perempuan memandang diri mereka sendiri dan dirasakan oleh orang lain di tempat kerja. Ketidaksesuaian antara perilaku yang dianggap lebih feminin, seperti empati dan kebaikan, dan perilaku terkait dengan pemimpin, seperti kepercayaan diri dan ketegasan, menyebabkan distorsi harapan perempuan pemimpin. Pola pikirnya adalah bahwa perempuan harus tetap feminin dan pada saat yang sama menampilkan perilaku yang dikaitkan dengan kepemimpinan tradisional, perspektif yang mungkin menjadi penyebab prasangka di tempat kerja.

Laboratorium merupakan salah satu tempat kerja yang biasanya didominasi oleh pria sebagai kepala. Jarang sekali ditemukan kepala laboratorium dari kaum perempuan. Namun, berdasarkan pengamatan, perempuan pemimpin laboratorium biasanya lebih kreatif, terutama dalam mengelola kegiatan.

Tulisan ini menyoroti bagaimana perempuan pemimpin mampu melakukan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala laboratorium dan memahami kepemimpinan yang baik dalam Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia.

B. Pelaksanaan Mata Kuliah Praktik

Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya memiliki sebuah ruang kantor dan sebuah teater mini yang digunakan mahasiswa dan dosen untuk melakukan praktik mata kuliah. Mata kuliah berbicara dilakukan dosen dan mahasiswa di ruang teater mini. Mahasiswa dapat tampil di atas panggung. Begitu juga mata kuliah menulis kreatif, dosen mengajarkan mahasiswa menulis di laboratorium tersebut. Pada mata kuliah pementasan drama atau baca puisi, mahasiswa berlatih drama diawali dengan latihan pernapasan dan olah vokal. Panggung mini yang ada di dalam laboratorium cukup memberi keleluasaan bagi setidaknya enam mahasiswa dapat tampil bersama di atas panggung.

Kepala laboratorium mengatur jadwal pemakaian laboratorium bagi dosen yang mengajar mata kuliah praktik. Belum maksimal jumlah dosen yang memanfaatkan laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia. Hal itu disebabkan pandemi Covid-19 sehingga pembelajaran dilaksanakan secara daring. Karena pandemi mulai berlalu, dibutuhkan strategi jitu agar laboratorium dimanfaatkan secara maksimal oleh dosen dan mahasiswa Pendidikan Bahasa Indonesia khususnya dan program studi lainnya di perguruan tinggi tersebut.



C. Pusat Lokakarya Dosen dan Mahasiswa

Selain menjadi sarana menjalankan praktik pembelajaran, laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia juga menjadi pusat lokakarya bagi dosen dan mahasiswa. Pimpinan fakultas mengimbuu adanya produk yang dihasilkan melalui kegiatan dari dalam laboratorium. Pertama, lokakarya “Mengenal Teater Lebih Dekat” menghadirkan seorang alumni yang memang saat menjadi mahasiswa sudah sangat piawai dalam berteater. Lokakarya tersebut dilaksanakan secara *hybrid*, di dalam laboratorium dan daring melalui Zoom. Selanjutnya, lokakarya *Seni Peran* yang menghadirkan seorang budayawan dari Yayasan Kombet (Komedi Betawi) Jakarta yang sengaja diundang untuk membagi ilmu berteaternya sehari sebelum ia berakting secara LIVE memerankan Dulmuluk dalam Pentas Dulmuluk Nusantara di Palembang bersama rekan-rekan dosen dari seluruh Indonesia.

Lokakarya yang terakhir adalah pelatihan menulis cerpen bersama dosen muda Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia. Sebanyak 40 mahasiswa dari Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris hadir sebagai peserta. Mereka dikenalkan cara menulis cerpen dengan mudah dan asyik. Lokakarya ini menghasilkan sebuah produk buku yang diberi judul, *Daring oh My Darling* dan sudah diterbitkan di Penerbit Bening anggota IKAPI. Buku tersebut berkisah tentang pengalaman kuliah daring para peserta.

D. Pengembangan Karakter Mahasiswa

Kegiatan pengembangan karakter mahasiswa dilakukan saat mahasiswa belajar mandiri di ruang laboratorium. Mereka akan diberi cerita pendek dan wajib mengapresiasi karya sastra tersebut dengan menggunakan respons pembaca yang dapat menajamkan aspek kognitif, afeksi, dan psikomotor mahasiswa. Setelah membaca karya sastra, mahasiswa akan menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait isi cerita dengan cara merinci isi cerita, menjelaskan karakter tokoh cerita, menafsirkan isi cerita, dan memahami apa yang terjadi dalam cerita. Mereka juga akan mengapresiasi cerpen, misalnya dengan cara merasakan apa yang dirasakan oleh tokoh cerita, menghubungkan isi cerita dengan pengalamannya, dan menilai isi cerita. Dua aktivitas tersebut mengembangkan aspek kognitif dan afeksi. Sementara itu, untuk mengembangkan aspek psikomotor mahasiswa, mereka diminta untuk membuat tablo, pantomime, atau berdrama.

Selain itu, ketua laboratorium berencana untuk menyelenggarakan kegiatan *open house* bagi siswa-siswi seputar kampus keguruan untuk hadir di laboratorium dan melakukan kegiatan apresiasi sastra. Setidaknya kampus turut berkontribusi bagi masyarakat sekitar karena perguruan tinggi bukan menara gading.



E. Penyelenggaraan *Podcast* Pendidikan

Maraknya eksistensi *podcast* sebagai media penyalur kreativitas, menjadi salah satu pertimbangan untuk dilaksanakan di laboratorium. Keberadaan *podcast* pendidikan ini merupakan respon dari kebutuhan mahasiswa Prodi pendidikan Bahasa Indonesia untuk aktualisasi diri. Saat beberapa mahasiswa mengunjungi laboratorium untuk belajar mandiri, kepala laboratorium memanggil mereka dan menanyakan sekiranya mereka punya ide untuk berkegiatan di laboratorium. *Podcast*. Ya, mereka ingin ada *podcast* di laboratorium. Kebutuhan akan aktualisasi diri mahasiswa disambut baik oleh kepala laboratorium.

Awalnya, *podcast* di laboratorium ini hanya menyediakan empat kegiatan terkait program Merdeka Belajar, Kampus Merdeka (MBKM). *Podcast* yang idenya berasal dari mahasiswa, dilakukan oleh mahasiswa, dan untuk mahasiswa. Empat tamu mahasiswa yang telah diundang mempersiapkan empat topik yang berbeda seputar MBKM. Empat tamu tersebut berasal dari Fisipol sebanyak dua mahasiswa dan dua dari Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia. Sementara itu, *host* berasal dari Psikologi FK Unsri. Masing-masing membahas MBKM yang berbeda yaitu: Pejuang Muda, Pertukaran Mahasiswa Merdeka dalam Negeri, Kampus Mengajar, dan Magang Bersertifikat.

Dengan suksesnya pelaksanaan empat *podcast* ini, kepala laboratorium mulai mengumumkan pelaksanaan *podcast* mata kuliah. Dekan FKIP Universitas yang pertama melaksanakan

podcast untuk mahasiswa program magister yang ikut kuliah Isu-Isu Kritis Pendidikan. Selanjutnya, kepala laboratorium melalui mata kuliah-mata kuliah yang diampunya, menyelenggarakan *podcast* untuk mata kuliah *Literature in ELT, Creative Writing, Appreciation and Literature Teaching, Paragraph Writing, Essay Writing, dan Article Writing.*

Sebelum rekaman *podcast* dilakukan, tamu (*guest*) dan pewawancara (*host*) menyiapkan garis besar tema yang akan dibicarakan, bahkan dianjurkan untuk membuat naskah *podcast* agar perbincangan tidak melebar dan terlalu lama. Pelaksanaan *podcast* itu sendiri dilaksanakan langsung di laboratorium terutama mahasiswa program magister. Sementara itu, mahasiswa melakukan *podcast* secara *online* di *Zoom platform* karena masih masa pandemi. Perekaman di dalam laboratorium dilakukan secara langsung dengan menggunakan kamera yang telah tersedia di laboratorium dan dibantu oleh seorang staf IT dan langsung disimpan secara pribadi di kanal Youtube.

F. Website Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia

Aktivitas sekreatif apa pun tidak akan diketahui publik apabila tidak dipublikasi. Difasilitasi oleh tim IT fakultas, laboratorium pendidikan ini merilis sebuah situs untuk mengunggah semua kegiatan di dalam laboratorium. Kepala laboratorium Pendidikan Bahasa itu kerap membuat sendiri—berita terkait



laboratorium lalu mengunggahnya di situs tersebut. Terkadang, seorang mahasiswa dipekerjakan untuk menyiapkan berita dan mengunggahnya.

G. Youtube Laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia

Selain *website*, laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia ini memiliki kanal Youtube yang mengunggah semua kegiatan di dalam laboratorium sebagaimana yang dilakukan oleh situs. Dengan merilis kegiatan-kegiatan tersebut, laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia khususnya akan dikenal masyarakat akademis. Laboratorium dapat menjadi contoh kegiatan kampus yang nyata.

H. Penutup

Kreativitas dibangun berdasarkan pengalaman dan pengetahuan. Pembelajaran di abad ke-21 ini mendukung peserta didik baik di level sekolah maupun perguruan tinggi untuk berinovasi. Aktivitas-aktivitas kreatif di laboratorium Pendidikan Bahasa Indonesia sudah sejalan dengan kebutuhan mahasiswa untuk melakukan kegiatan yang kreatif dan inovatif dengan menggunakan teknologi. Semoga laboratorium-laboratorium pendidikan lainnya terutama laboratorium ilmu sosial dapat melakukan hal yang sama. Namun, pengelola laboratorium harus waspada agar dapat terhindar dari konten kegiatan yang di luar aturan dan norma.

Biodata Penulis



Dr. Hj. Rita Inderawati, M.Pd. lahir di Manado, 26 April 1967. Dosen Bahasa Inggris, FKIP Universitas Sriwijaya. Ratusan artikel dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional, juga 15 buku ditulis sendiri atau bersama. Pernah menjadi Wakil Direktur PPS PGRI, ketua jurusan, Kaprodi S2 Bahasa. Saat ini diamanahi sebagai Ketua Laboratorium Pendidikan.





Perempuan Pemimpin dalam Perspektif Islam

Vita Meylani



“Islam menunjukkan bahwa setiap manusia memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, tidak terkecuali perempuan.”

A. Pendahuluan

Dinamika lingkungan yang mengalami perubahan sangat cepat telah menimbulkan berbagai implikasi pada seluruh bidang kehidupan, menuntut semua pihak termasuk perempuan untuk mampu menyejajarkan diri dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan citra kemandirian sebagai perempuan. Berbicara tentang perempuan selalu menarik untuk dikaji dari berbagai aspek termasuk eksistensinya, karakteristiknya, maupun problematiknya. Bahkan di tengah eksistensi dan kemandiriannya yang semakin tampak, masih memunculkan pertanyaan apa peran keberadaan perempuan di tengah masyarakat tentang martabat, kodrat, status, citra, dan kemandiriannya dalam era globalisasi?

Padahal di era globalisasi seperti saat ini, perempuan merupakan mitra yang sejajar dengan kaum laki-laki dan juga telah mempunyai peran penting dalam pembangunan nasional dan



peningkatan kesejahteraan keluarga khususnya. Emansipasi menjadi sebuah kata kunci untuk kesetaraan perempuan di Indonesia. Berkat emansipasi dan perjuangan kaum perempuan yang telah dirintis oleh beberapa tokoh perempuan seperti R.A Kartini, Dewi Sartika, dan Cut Nyak Dien, membuat perempuan tidak dipandang hanya mempunyai tugas dan kewajiban mengurus kepentingan di dalam lingkungan rumah tangga, yang tidak perlu bekerja secara profesional di luar tugas tersebut.

Namun, mempunyai kewajiban serta kesempatan yang sama dengan kaum laki-laki dalam pembangunan di segala bidang. Perubahan ini telah memberi kesempatan baik bagi perempuan, tidak saja dalam hal bidang pendidikan dan pekerjaan, tetapi juga kesamaan dalam kesempatan untuk memimpin di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Peranan perempuan tidak hanya untuk dipimpin, tetapi juga untuk memimpin. Pertanyaan yang kadang menggelitik kaum perempuan adalah mampukah perempuan memimpin?

B. Mampukan Perempuan Memimpin?

Memimpin merupakan suatu kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain dan erat hubungannya dengan kepribadian dan teladan. Jika muncul pertanyaan “Mampukah perempuan memimpin?”, maka jawabannya adalah: mengapa tidak?

Pada hakikatnya setiap perempuan merupakan seorang pemimpin dan melakukan kepemimpinannya dalam lingkungan masing-masing, baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja, maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, untuk dapat berkontribusi lebih banyak dalam pembangunan masyarakat, perempuan perlu membekali diri dengan semangat juang, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepemimpinan agar dapat menggali dan menggerakkan sumber daya masyarakat sebagai potensi masyarakat yang lebih kuat.

Menjadi pemimpin baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja, maupun dalam lingkungan bermasyarakat merupakan sebuah tantangan bagi kaum perempuan. Perempuan yang berkualitas senantiasa meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya di segala bidang dan kebutuhan sehingga menjadi sumber daya manusia juga pemimpin yang potensial.

Kaum perempuan sebagai pemimpin dalam keluarga, dimaksudkan harus cepat tanggap terhadap situasi dan perubahan yang mungkin saja terjadi pada diri, suami, anak-anak, dan anggota keluarga lain sehingga tidak terjadi malapetaka dalam lingkungan keluarga. Sedangkan sosok kepemimpinan perempuan dalam lingkungan kerja maupun lingkungan bermasyarakat yaitu perempuan dituntut untuk memainkan peranan gandanya, yaitu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya dengan baik dengan penuh dedikasi, serta mampu mengatur waktu dan



kegiatannya sehingga tercipta keharmonisan antara kehidupan pribadi, keluarga, dan kelompok yang dipimpinnya.

C. Perempuan Pemimpin dalam Perspektif Islam

Islam memiliki perspektif tersendiri terhadap peranan perempuan sebagai pemimpin. Menurut Nasaruddin Umar, pada prinsipnya perempuan dan laki-laki memiliki kesetaraan dalam beberapa hal:

1. Laki-laki dan perempuan sama-sama sebagai hamba Allah (*abid*);
2. Laki-laki dan perempuan sebagai khalifah di bumi;
3. Laki-laki dan perempuan menerima perjanjian primordial;
4. Adam dan Hawa terlibat secara aktif dalam drama kosmis;
5. Laki-laki dan perempuan berpotensi meraih prestasi.

Maksudnya, bahwa dalam kapasitas manusia sebagai seorang hamba, laki-laki dan perempuan memiliki potensi dan peluang yang sama untuk menjadi hamba ideal (orang bertakwa), sebagaimana diisyaratkan dalam QS. Al-Hujurat (49): 13.

Selain sebagai hamba, manusia juga merupakan khalifah di bumi. Dalam hal ini, laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang sama sebagai khalifah yaitu mempertanggungjawabkan tugas-tugas kekhalifahannya di bumi. Laki-laki dan perempuan sama-sama mengemban amanah dan menerima perjanjian primordial dengan Allah (QS. Al-A'raf (7): 172). Fakhru Al-Razi menyatakan, tidak

seorang pun anak manusia yang lahir di muka bumi ini yang tidak berikrar tentang eksistensi Tuhan. Artinya, bahwa dari aspek penerimaan perjanjian primordial itu, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut juga dipertegas dalam QS. Al-Baqarah (2): 35, al-A'raf (7): 20, 22, 23 serta al-Baqarah (2): 187.

Semua ayat yang mengisahkan drama kosmis tentang keberadaan Adam dan Hawa di surga sampai keluar ke bumi selalu menekankan kedua belah pihak secara aktif dengan menggunakan *damir* (kata ganti orang) untuk dua orang (*huma*) yang merujuk kepada Adam dan Hawa secara bersamaan. Bahkan, dalam meraih prestasi maksimal pun, laki-laki dan perempuan mempunyai potensi yang sama sesuai dengan QS. Al-Nisa (4): 124, “Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikit pun.”

Ayat tersebut telah menunjukkan bahwa Al-Quran mengakui kemitrasejajaran peran laki-laki dan perempuan. Bahkan secara substansial, Rasulullah SAW. menegaskan, “Sesungguhnya perempuan itu adalah belahan (mitra) laki-laki.” (HR Abu Daud dari Aisyah). Oleh karena itu, pemahaman terhadap ayat dan hadis yang berkaitan dengan kepemimpinan laki-laki terhadap perempuan perlu diadakan reinterpretasi, termasuk fikih. Hal ini, berkaitan dengan eksistensi keberadaan perempuan dan perspektif budaya di lingkungan masyarakat yang masih memandang perempuan tidak sejajar dengan laki-laki sehingga potensi yang dimiliki oleh



perempuan tidak dapat berkembang. Kiranya bukan ajaran agama yang membatasinya, tetapi kultur dan kebiasaan turun-temurun yang menjadi pemahaman konvensional yang mendasar di lingkungan masyarakat.

Hal tersebut didukung oleh tampilnya Siti Aisyah dalam kehidupan sosial dan politik dengan seizin Nabi, begitupun para sahabat Nabi belakangan tidak menghalanginya. Bahkan Al-Quran dalam QS. Al-Naml (27): 23 mengabadikan citra pemimpin perempuan yang memiliki kemandirian politik, seperti sosok Ratu Bilqis yang memiliki kekuasaan besar (*super power*). Diabadikannya kisah Ratu Bilqis (penguasa kerajaan Saba pada masa Nabi Sulaiman AS.) mengisyaratkan bahwa Al-Quran mengakui keberadaan perempuan yang menduduki puncak kepemimpinan di sektor publik. Dengan kata lain, ayat ini secara tersirat membolehkan perempuan menjadi pemimpin, termasuk sebagai kepala negara sekalipun.

Oleh karena itu, ayat dan hadis yang secara zahirnya melarang perempuan menjadi pemimpin perlu dikaji. Di antaranya QS. An-Nisa (4): 16 yang terjemahannya: “Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan...”. Ayat ini harus dipahami secara komprehensif dan bukan sepotong-sepotong, sebab dalam ayat ini ada kalimat lanjutannya, yakni, “karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka”, (yang menunjukkan bahwa yang dimaksud adalah “kepemimpinan dalam keluarga (rumah tangga), dan itulah derajat yang diberikan kepada laki-laki.”.

Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah (2): 228 “... dan para perempuan mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya menurut cara yang makruf, akan tetapi para suami mempunyai satu tingkatan kelebihan daripada istrinya...”.

Menurut Rasyid Rida, ayat tersebut merupakan kaidah umum yang menunjukkan kedudukan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam segala bidang, kecuali dalam masalah kepemimpinan dalam rumah tangga. Penempatan laki-laki (suami) sebagai kepala rumah tangga itu sebenarnya merupakan respon terhadap kondisi sosial masyarakat Arab menjelang dan ketika Al-Quran diturunkan. Dalam hal ini peran laki-laki mendominasi berbagai bidang kehidupan termasuk dalam sistem keluarga. Dalam masyarakat Arab, laki-laki bertugas membela dan mempertahankan seluruh anggota keluarga, bertanggung jawab memenuhi seluruh kebutuhan anggota keluarga. Sehingga, konsekuensinya laki-laki memonopoli kepemimpinan dalam semua tingkatan.

Di samping itu, ayat tersebut juga secara tersirat menunjukkan bahwa secara kodrati, laki-laki “cenderung ingin melindungi perempuan (*nature*).” Bahkan ada yang beranggapan ayat ini menunjukkan bahwa lelaki berkewajiban mengatur dan mendidik perempuan, serta menugaskannya berada di rumah dan melarangnya keluar. Perempuan berkewajiban menaati dan melaksanakan perintah laki-laki selama itu bukan perintah maksiat. Namun, banyak mufasir dan pemikir Islam kontemporer memandang bahwa ayat 34 surah An-Nisa tidak dipahami demikian,



apalagi ayat tersebut berbicara dalam konteks kehidupan rumah tangga.

Menurut Quraish Shihab, bahwa kata “*Ar-Rijal*” dalam ayat *Ar-rijal qawwamuna ‘alan nisa*, bukan berarti laki-laki secara umum, tetapi adalah “suami” karena konsiderans perintah tersebut seperti ditegaskan pada lanjutan ayat adalah karena mereka (para suami) menafkahkan sebagian harta untuk istri-istri mereka. Jika yang dimaksud dengan kata “laki-laki” adalah kaum laki-laki secara umum, tentu konsideransnya tidak demikian. Apalagi lanjutan ayat itu secara tegas berbicara tentang para istri dan kehidupan rumah tangga.

Alasan kedua yang dijadikan dalil agama yang melarang perempuan menjadi pemimpin adalah hadits Nabi SAW. yang diriwayatkan oleh Abu Bakrah, bahwa “*Tidak akan beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusan mereka kepada perempuan.*” Dalam hal ini, hampir seluruh ahli fikih yang melarang keterlibatan perempuan sebagai pemimpin menggunakan hadis ini sebagai dalil. Belakangan mereka memberikan argumen penguat bahwa perempuan adalah makhluk yang kurang akalunya dan laboratorium mentalnya. Sehingga tertutup peluang bagi perempuan untuk menempati jabatan pimpinan pada segala bidang yang mengurus urusan orang banyak. Terkait hadis tersebut, Hibah Rauf Izzat mengatakan bahwa sesungguhnya hadis ini harus dipahami dan dikonfirmasi kepada sejarah tentang Persia dan Kisra. Karena hadis ini disabdakan oleh Nabi SAW. dalam konteks peristiwa

tertentu, yaitu orang-orang Persia telah mengangkat anak perempuan Kisra sebagai raja mereka.

Pernyataan Rasulullah SAW. mengenai kehancuran yang akan dialami kaum yang menyerahkan urusannya kepada perempuan yang diungkapkan dalam hadis tersebut sejalan dengan realitas sejarah. Karena secara historis tercatat bahwa setelah Kisra menyerahkan kekuasaan kepada putranya, maka anaknya itu membunuh ayah dan saudara-saudara laki-lakinya. Setelah anak itu wafat, maka kekuasaan beralih ke tangan putri Kisra yang bernama Bavaran binti Syirawiyah bin Kisra, di mana di masa pemerintahannya kerajaan Persia hancur. Dari *asbab al-wurudnya* dapat diungkapkan bahwa hadis ini khusus berkaitan dengan kasus kerajaan Persia. Kalaupun ingin dipandang berlaku umum, maka hadis ini berkaitan dengan kekuasaan umum yang dipegang oleh seorang penguasa yang umum berlaku dalam negara-negara kerajaan (monarki).

Dalam tradisi kerajaan yang menggunakan sistem monarki, raja memiliki otoritas penuh (kekuasaan absolut) dan menangani semua masalah kenegaraan, baik militer, pemerintahan (eksekutif), legislatif, maupun pengadilan (yudikatif). Sehingga tidak ada sistem pembagian kekuasaan sebagaimana terjadi dalam sistem pemerintahan modern dewasa ini.

Dalam kondisi sosial politik di negara mana pun dewasa ini, hampir tidak ada sebuah jabatan apa pun yang memiliki otoritas penuh untuk membuat keputusan (legislatif), melaksanakannya



(eksekutif), dan sekaligus mengontrolnya (yudikatif). Sebagaimana konsep kekhalifahan yang menempatkan khalifah sebagai pemimpin negara sekaligus pemimpin agama yang memiliki otoritas yang sangat besar. Konteks hadis Abu Bakrah tersebut menunjukkan, bahwa putri kaisar Persia disertai segala urusan dalam posisinya sebagai ratu, seperti yang ditunjukkan oleh kata “*wallau*” (memberikan kekuasaan).

Inilah yang tidak disetujui Nabi SAW. Hadis tersebut berlaku secara khusus. Sehingga jika ada seorang perempuan memiliki kemampuan (keahlian/kecakapan) untuk menjabat pimpinan, maka di pos kepemimpinan mana pun dibolehkan oleh hukum Islam. Dengan demikian, dilalah hadis Abu Bakrah harus digunakan kaidah: *al'ibrah bi khusus al-sabab la bi 'umum al-lafzi* (yang dilihat adalah kekhususan sebab, bukan keumuman lafaz). Hadis tersebut ditujukan kepada masyarakat Persia ketika itu, bukan terhadap semua masyarakat dan dalam semua urusan.

Dari segi dalil, hadis Abu Bakrah tidak cukup syarat untuk dijadikan pelarangan keterlibatan perempuan sebagai pemimpin. Karena menurut *ushul fiqh*, sebuah *nash* baru dapat dikatakan menunjukkan larangan (pengharaman) jika memuat setidaknya hal-hal berikut:

1. Secara redaksional, *nash* dengan tegas mengatakan haram;
2. *Nash* dengan tegas melarangnya dalam bentuk nahi;
3. *Nash* diiringi oleh ancaman; dan

4. Menggunakan redaksi lain yang menurut gramatika bahasa Arab menunjukkan tuntutan harus dilaksanakan.

Dengan demikian, hadis tersebut tidak melarang secara tegas perempuan menjabat tugas kepemimpinan. Tegasnya, bahwa kehancuran kerajaan Persia saat dipimpin oleh putri Kaisar bukan karena dia seorang perempuan, namun lebih disebabkan oleh kecakapan atau keahliannya sebagai kepala negara. Sebab keahlian dalam kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan kodratnya, sebagai laki-laki atau perempuan. Tetapi lebih dipengaruhi oleh lingkungan dan kesempatan seseorang dalam mengakses informasi ilmu pengetahuan.

Tingkat keahlian dalam memimpin justru lebih logis dilihat dari sudut sosiologis, bahkan secara tekstual ada hadis yang mengatakan kegagalan suatu urusan yang dipercayakan kepada orang yang tidak ahli (profesional). Dalam hal ini Nabi SAW. bersabda: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka waspadalah terhadap datangnya kehancuran.” (HR Bukhari dari Abu Hurairah). Kata kehancuran (*al-sa'ah*) dalam hadis tersebut berarti kebinasaan atau kehancuran, baik kehancuran kehidupan dunia pada hari kiamat maupun kehancuran di dunia ini akan dialami oleh kaum atau bangsa yang menyerahkan urusan umum (apalagi urusan kenegaraan) kepada orang yang tidak ahli.

Dengan demikian, hadis Abu Bakrah berkaitan dengan ketidakcakapan putri Kaisar sebagai Ratu (kepala negara) Persia dalam memimpin negaranya. Hal ini terjadi karena secara kultural di



negara Persia, yang dididik untuk menggantikan raja adalah laki-laki, sedangkan anak perempuan tidak diberi kesempatan mendapatkan pendidikan yang memadai. Jadi, bukan karena kodratnya sebagai perempuan yang menjadi pemicu negara Persia hancur di masa pemerintahannya. Kalau saja sang putri Kaisar mempunyai keahlian dalam memimpin negara Persia, maka kehancuran itu belum tentu terjadi.

Dalam konteks kepemimpinan putri Kaisar Persia itulah pendapat Yusuf Qardawi sangat tepat. Menurut pendapat Yusuf Qardawi, bahwa perempuan dilarang menjadi kepala negara karena potensi perempuan biasanya tidak tahan untuk menghadapi situasi konfrontasi yang mengandung risiko berat. Karena model kepemimpinan kepala negara zaman klasik memang mengurus semua hal termasuk dalam masalah pertahanan Negara, sedangkan dalam sistem pemerintahan sekarang telah terjadi pembagian kekuasaan. Kepala negara tidak harus terjun langsung dalam masalah-masalah yang memang telah menjadi kewenangan bawahannya. Berdasar pada asumsi keahlian dalam memimpin suatu urusan itu, maka perempuan boleh menjadi pemimpin. Bukan saja dalam tingkatan yang rendah, tetapi boleh menduduki jabatan publik di posisi puncak. Bukan saja sebagai hakim seperti pendapat Abu Hanifah, tetapi bisa menjadi kepala negara sekalipun. Tegasnya, bahwa perempuan boleh menjadi kepala negara, asalkan dia profesional atau cakap dalam memimpin negara.

D. Penutup

Kesetaraan dalam kesempatan untuk memimpin di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara telah tercantum dalam Al-Quran dan hadis. Sehingga kesempatan perempuan untuk menjadi pemimpin pada berbagai sektor bukan hal yang tabu. Dengan adanya kesempatan tersebut, perempuan Indonesia perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan diikuti perubahan sikap positif, agar mampu menerima, memahami, dan akhirnya melaksanakan pembangunan nasional sesuai dengan perubahan dan perkembangan yang dituntut oleh kemajuan zaman. Sehingga kaum perempuan dapat selalu menegakkan tonggak keterlibatannya dalam berbagai lapangan kehidupan manusia. Dengan demikian, kaum perempuan mampu mengikuti derap langkah dan lajunya pembangunan nasional seiring dengan kaum laki-laki sebagai mitra seajarnya tanpa meninggalkan harkat, martabat, dan kodratnya sebagai perempuan.



Biodata Penulis



Vita Meylani, M.Pd. lahir pada 27 Mei 1990 di Pangandaran. Penulis telah menyelesaikan Sarjana di Jurusan Pendidikan Biologi FKIP Universitas Siliwangi pada 2011 dan Master di Minat Mikrobiologi Fakultas Biologi Universitas Gadjah Mada. Saat ini sudah diterima di *Graduate School Science and Engineering, University of Groningen, The Netherlands* pada *PhD Programme*.

Saya, Perempuan Pemimpin Tanpa Jabatan

Melisa Sri



“Every teacher a leader.”

(Barbara & Lynne)

A. Pendahuluan

Perempuan pemimpin? Lalu jabatan apa yang saya pernah miliki dan jalani saat ini? Pertanyaan tersebut yang muncul di benak saya ketika diajak menulis dengan tema ini. Maka dengan *curiosity* yang luar biasa, saya membaca dan mencoba memahami makna dari pemimpin dari berbagai sumber, terutama dari artikel-artikel yang saya baca ketika tidak menduduki jabatan apa pun dan untuk memastikan masih bisakah saya dikatakan perempuan pemimpin? Bagaimana mungkin saya dikatakan sebagai pemimpin di mana saat ini saya tidak sedang menduduki jabatan strategis dalam dunia pendidikan sebagai dunia yang saya geluti selama kurang lebih dua puluh tahun ini. Saya bukanlah seorang ketua laboratorium, ketua prodi, dekan, apalagi rektor ataupun jabatan lainnya seperti komisaris perusahaan, lurah, ketua PKK, dan lain sebagainya.

Namun, kemudian dengan percaya diri saya berani mengatakan bahwa saya adalah pemimpin. Kok bisa? Sejak kapan? Tentu saja bisa, sejak saya menemukan sebuah tulisan berjudul



“*Teacher is a leader*”. Setidaknya itulah yang saya temukan saat saya mencari informasi tentang ‘pemimpin’. Kemudian saya tertarik, menyadari dan mulai merasakan bahwa ‘yes’, akhirnya saya dapat menegaskan bahwa seorang dosen seperti saya adalah seorang pemimpin. Bagaimana tidak, mengatur dan mengurus kelas adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Menjadi seorang pengajar tentu harus menguasai jiwa kepemimpinan yang baik karena harus mampu *manage* kelas yang nantinya akan menentukan keberhasilan sebuah proses pembelajaran.

B. Pemimpin

Dari sekian banyak definisi pemimpin, saya tuliskan tiga referensi saja yang tentunya mendukung topik bahwa pemimpin itu tidak merujuk pada ‘orang yang memegang sebuah jabatan’. Menurut Kartono (2005), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki **superioritas** tertentu, sehingga dia memiliki **kewibawaan** dan **kekuasaan** untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Selain itu, Sudriamunawar (2006), mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat **memengaruhi** para pengikutnya untuk melakukan **kerja sama** ke arah pencapaian **tujuan** yang telah ditentukan sebelumnya. Dan yang terakhir, pemimpin adalah seseorang yang mampu memengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan (Matondang, 2008).

Dari definisi pertama, ‘superioritas’ merujuk pada kondisi di mana sebagai seorang dosen, saya sejatinya harus memiliki keunggulan atau kelebihan dalam bidang ilmu dibandingkan mahasiswa saya. Pengajar seyogianya memiliki keunggulan dibandingkan pembelajar. Sementara itu, dari definisi kedua dan ketiga, pemimpin adalah orang yang memberikan pengaruh agar terciptanya kerja sama untuk mencapai tujuan. Dalam kegiatan belajar mengajar, setiap pertemuan memiliki ‘*learning goal*’ yang harus tercapai dan peran saya sebagai dosen adalah mengajak mahasiswa untuk dapat bekerja sama mencapai pengetahuan/keterampilan yang sudah direncanakan pada ‘*learning goal*’ tersebut. Kurang lebih, ketiga definisi tersebut sangat kental dengan apa yang disampaikan Ki Hajar Dewantara dengan konsepnya, Filosofi Prataap Triloka; *Ing ngarso sung tuladha, ing madya mangun karsa dan tut wuri handayani*. Di depan memberi teladan, di tengah membangun kemauan, di belakang memberi dorongan dan pengaruh. Bukankah inilah karakter seorang pemimpin?

Maka, kalau hanya untuk menegaskan apakah saya sebagai seorang dosen, sudah merupakan pemimpin? Jawabannya, Ya. Namun, sudah taukah bagaimana mengoptimalkan peran guru sebagai pemimpin? Belum tentu.



C. Guru Pemimpin

Akhirnya, saya memahami bahwa sebagai dosen, saya berperan sebagai pemimpin dengan salah satu tugasnya adalah memengaruhi mahasiswa melalui pengorganisasian pembelajaran. Suksesnya pembelajaran di kelas saya, salah satunya tergantung pada kemampuan saya memimpin dan mengorganisasikan pembelajaran untuk mencapai '*learning goal*' yang tercantum pada silabus (seperangkat rencana pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi secara sistematis yang memuat komponen yang berkaitan untuk mencapai kompetensi).

Mengajar bagi saya berarti kegiatan pengorganisasian mahasiswa agar berperan efektif mengembangkan potensinya dengan menggerakkan pikiran, perhatian, dan usaha dalam mencapai '*learning goal*'. Maka, sebagai organisator pembelajaran saya tidak boleh autokrat, harus menunjukkan kematangan kepemimpinan, memahami kesulitan dan mencari pemecahan masalah, mendorong dan menghargai inisiatif, memantau perkembangan proses dan progres belajar. Tidak mudah ternyata, namun pasti bisa!

D. Pentingnya Guru Pemimpin

Membaca berbagai sumber tentang guru pemimpin kemudian mengingatkan saya pada betapa pentingnya guru pemimpin dan dalam hal apa saja kepemimpinan seorang guru dapat terlihat. Guru memiliki andil yang besar dalam melahirkan pemimpin-pemimpin baru dengan berbagai profesi di masa

mendatang. Maka penting sekali untuk menjadi guru pemimpin yang memberikan keteladanan, inspiratif, dan berintegritas. Sebagai dosen, sering sekali saya tidak menyadari bahwa saya sedang menyiapkan pemimpin masa depan Indonesia yang meniru saya disadari atau tidak. Maka saya mulai memahami dan merasakan bahwa mengajar tidak boleh hanya mentransfer ilmu pengetahuan, jauh lebih penting menyiapkan para pemimpin di setiap pekerjaannya. Maka penting sekali menjadi figur pemimpin yang baik untuk calon-calon pemimpin.

E. Kemampuan Guru Pemimpin

Sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran, saya harus mempunyai kemampuan-kemampuan yang dapat menunjang dalam memimpin. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Menurut Danim, (2004, p.77), kemampuan tersebut terdiri dari tiga macam, yaitu:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan ini menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dalam menyelesaikan suatu tugas secara spesifik. Di dalam kegiatan pembelajaran, seorang pemimpin pembelajaran dituntut dapat menggunakan metode dan teknik sesuai dengan kondisi dan kemampuan belajar siswa yang didukung dengan sarana ataupun



komponen-komponen belajar yang lain. Pemimpin pembelajaran dalam kegiatan pengajaran sebaiknya menggunakan metode yang bervariasi agar tidak menimbulkan kejenuhan dan keberhentian motivasi ataupun semangat belajar para peserta didik sehingga diharapkan akan diperoleh prestasi yang memuaskan.

2. Kemampuan Manusiawi

Kemampuan ini menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja sama dengan orang lain secara efektif, untuk membina kerja sama, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan siswa.

3. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam berpikir, seperti menganalisa suatu persoalan, memutuskan, dan memecahkan masalah.

F. Pemimpin Tanpa Jabatan

Pemimpin tidak hanya merujuk pada seseorang dengan jabatan yang diembannya. Seperti yang telah saya uraikan sebelumnya, sudah saatnya saya, para pengajar, dan pembaca sekalian pada umumnya mulai lebih sadar bahwa kita semua adalah pemimpin. Maka, penguasaan kepemimpinan sejatinya harus senantiasa ditingkatkan agar menjadi teladan. Tanpa kepemimpinan yang baik, proses pembelajaran sulit untuk berjalan lancar menuju ke arah pencapaian tujuan pembelajaran.

Saya seorang perempuan pemimpin tanpa jabatan, namun sama-sama memiliki tanggung jawab untuk memberikan teladan, khususnya bagi mahasiswa saya sebagai calon pemimpin masa depan. Semoga, Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan kemampuan untuk terus berkembang menjadi pemimpin yang benar. Kita adalah pemimpin.

Biodata Penulis



Melisa Sri, M.Pd. adalah dosen pendidikan Bahasa Inggris, FKIP, Universitas Siliwangi yang sedang melanjutkan studi S3. Pernah menjabat sebagai ketua divisi pada PLP Universitas Siliwangi dan ketua kerja sama prodi.





Own Your Power, Be a Powerful Woman

Ratu Sarah Pujasari



“Sejatinya kehidupan ini adalah tempat kita menjadi versi terbaik dari diri kita sendiri, memberi manfaat dan meninggalkan legasi bagi generasi penerus kita kelak.”

A. Pendahuluan

Di era digital sekarang ini, semakin banyak perempuan yang berani menunjukkan keahlian dan kemampuannya sehingga berada di posisi paling puncak sebagai seorang pemimpin. Tentunya bukan hal yang mudah menjadi seorang perempuan pemimpin di masyarakat yang notabenenya masih menjunjung konsep patriarki. Banyak tantangan yang harus dihadapi karena banyaknya peran yang harus diemban, baik pekerjaan domestik sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan profesional dengan berbagai tanggung jawab yang diberikan.

Pengalaman saya memimpin beberapa proyek di satu universitas dan diberikan amanah untuk menjadi kepala laboratorium di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris menjadikan saya pribadi yang bertumbuh. Menjadi seorang pemimpin dengan peran seorang ibu dengan empat anak,



melanjutkan studi untuk jenjang doktoral, dan menjadi *founder* dari komunitas *Edutech* memberikan cerita dan pengalaman yang menarik dan membawa saya berada di satu pemikiran bahwa sejatinya kehidupan ini adalah tempat kita menjadi versi terbaik dari diri kita sendiri, memberi manfaat dan meninggalkan legasi bagi generasi penerus kita kelak. Menjadi seorang perempuan dengan peran ganda memerlukan komitmen dan disiplin diri. Tanpa adanya kedua hal tersebut, kita tidak akan bisa menjalani peran tersebut dengan baik. Komitmen yang dimaksudkan di sini adalah kita paham benar bahwa dengan segala tanggung jawab yang diberikan, kita bisa menjalankannya dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras untuk mencapai tujuan dari komitmen yang dibuat, baik dengan diri sendiri maupun dengan institusi tempat kita bekerja.

Disiplin adalah hal kedua yang harus dipegang teguh dan dilaksanakan dengan baik dalam mengemban tugas domestik dan profesional. Semua orang diberikan waktu yang sama dalam satu hari hanya memiliki 24 jam, yang terpenting dari penggunaan waktu ini adalah, bagaimana 24 jam yang kita punya itu bisa dimanfaatkan dengan baik untuk pekerjaan domestik, profesional, dan spiritual. Kombinasi disiplin diri dari ketiga unsur tersebut bisa membawa kita *stay on the track* pada peran kita sebagai pemimpin perempuan.

B. *Being a Mom and a PhD Student*

Diberikan rejeki berlimpah dengan diberikan titipan empat anak adalah hal yang luar biasa dalam hidup saya. Ketika saya

diterima menjadi mahasiswa doktoral di Universitas Negeri Semarang, saya sedang mengandung anak ke empat, di mana rentang usia antara anak pertama 12 tahun, anak kedua berusia lima tahun, anak ketiga berusia satu tahun lima bulan. Hal yang menjadi tantangan itu ternyata datang dari luar, budaya mengomentari dan memberikan nasihat (yang menurut mereka baik) tanpa mereka sadari menjadi *toxic words* bagi seorang ibu hamil yang mengalami *mood swing*, bukannya memberikan *support system* dan memberikan motivasi, kata-kata seperti, “Wah, hamil lagi, adiknya ‘kan masih kecil,” sering terlontar dari mulut manusia-manusia yang tidak punya empati. Lumrahnya seorang perempuan hamil dengan kondisi hormonal yang naik turun tentunya memberikan dampak negatif, jika saja kita hanya mendengarkan omongan orang-orang yang tidak memiliki empati tersebut.

Hal yang saya lakukan pada saat itu untuk menghindari *toxic people* adalah dengan membuat batasan dan mengganti fokus pada hal-hal yang positif. Pada saat itu juga saya sedang melanjutkan studi di jenjang doktoral, lebih memilih fokus pada studi dengan banyak membaca dan diskusi menjadi sebuah solusi supaya pikiran kita tetap bisa positif, walaupun ada masa-masa terberat yang dilalui ketika di semester kedua karena banyaknya tugas, dalam keadaan saya yang baru melahirkan, menyusui, dan harus *submit* beberapa tugas mata kuliah, menjadi tantangan tersendiri bagi diri saya. Kata-kata yang sering saya dengar tentang “usaha tidak akan mengkhianati hasil” terbukti pada saat itu. *Alhamdulillah*, walaupun



harus mengerjakan tugas di masa *post partum*, dengan merawat bayi dan menyusui, jika kita fokus dan punya disiplin diri, itu telah terbukti dengan hasil IPK saya yang nyaris sempurna.

Di sinilah makna bertumbuh itu saya dapatkan, menjadi pemimpin bagi diri sendiri dengan mengarahkan pada fokus kita adalah tujuan utama yang harus kita raih. Ketika kita sudah tahu apa yang menjadi tujuan dan fokus kita dalam hidup, di sanalah fondasi diri sudah tertanam kuat untuk menghadapi berbagai guncangan dari luar.

Lesson learned yang saya dapat dari apa yang sudah saya alami adalah, jangan pernah mendengarkan siapa pun yang membuat mental sakit. Fokus pada apa yang ingin kamu capai, suara-suara itu hanya seperti angin yang hanya terasa pada saat itu saja, sisanya diri kita yang bisa mengontrol apa yang ingin kita dengarkan dan apa yang tidak ingin kita dengarkan. Buatlah batasan sehingga orang tidak berani untuk melewati batasan yang kita buat. Terlebih seorang ibu adalah *role model* bagi anak-anak kita, sehat badan, mental, dan spiritual adalah prioritas utama, sehingga kita bisa menjadi teladan bagi generasi penerus bangsa.

C. Ketua Laboratorium Bahasa di Pendidikan Bahasa Inggris

Saya adalah seorang dosen Pendidikan Bahasa Inggris di salah satu universitas negeri di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Dari tahun 2009, saya sudah mengajar sebagai asisten dosen. Pengalaman

saya mengajar di berbagai tempat membuat diri saya menjadi orang yang fleksibel. Ketika saya masih menjadi mahasiswa S1 tingkat akhir, saya memiliki pengalaman mengajar di beberapa tempat, di antaranya di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) level paket A/setara SD, paket B/setara SMP, dan Paket C/setara SMA. Kemudian di Tsanawiyah/setara SMP dan Muallimin/setara SMA menjadi bekal dan membentuk pribadi saya secara tidak langsung dalam memiliki peran sebagai seorang guru/pendidik. Ketika lulus dari S1, saya memiliki pengalaman mengajar di berbagai sekolah tinggi seperti di Politeknik Kesehatan mengajar di keperawatan, kebidanan, farmasi, analis, dan prodi gigi. Selain itu, saya juga mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik sebagai asisten dosen Bahasa Inggris.

Ditempa dengan berbagai situasi dan kondisi dalam proses belajar mengajar sebagai asisten dosen tentunya membawa hal positif pada diri saya. Kemampuan mengajar saya dan kemampuan *soft skill* saya teruji dalam segala situasi. Hal ini menjadi nilai plus ketika saya diminta mengajar sebagai dosen tetap di salah satu universitas. Bekal saya sebagai seorang pengajar di level sebelumnya menjadikan saya pribadi yang percaya diri.

Mendapatkan tugas yang harus saya emban menjadi seorang ketua laboratorium bahasa di Prodi Pendidikan Bahasa Inggris selama empat tahun adalah tempat bertumbuh saya selanjutnya setelah belajar bagaimana menjadi seorang ibu yang memiliki peran ganda di rumah. Sebagai struktural di institusi di mana kita bekerja,



sebuah kehadiran adalah syarat mutlak bagi saya. Saya sangat menjunjung tinggi komitmen yang sudah saya buat, untuk selalu disiplin dan bertanggung jawab pada apa yang menjadi kewajiban saya.

Menjadi seorang ketua laboratorium membantu saya dalam mengasah *skill* kepemimpinan saya. Kemampuan berkomunikasi, mengambil keputusan, manajemen, *problem solving*, dan empati membawa saya pada pribadi yang kuat dan fleksibel. Saya bertemu dengan beberapa pimpinan di beberapa kesempatan, mempelajari karakter mereka, memberikan saya sebuah pemikiran bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik. Saya melihat beberapa pimpinan dengan karismanya, ataupun bahkan yang tidak memiliki kebijaksanaan dari karakter seorang pemimpin pun saya temukan, setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Atas hal tersebut saya menarik kesimpulan bahwa faktor penting yang harus ada dalam seorang diri pemimpin adalah bahwa kita bisa menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitar kita dengan aksi yang kita lakukan.

D. *Founder Edutech Siliwangi*

Kecintaan saya pada pengajaran Bahasa Inggris dengan menggunakan aplikasi pembelajaran, pada bulan Juli 2021 terbentuklah “EduTech”. Siliwangi sebagai sarana berbagi ilmu “*sharing is caring*” kepada calon guru ataupun guru-guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar dengan bantuan teknologi

digital. Secara aktif EduTech Siliwangi mengadakan acara “*A weekly Sharing*” diskusi santai di *platform* Instagram dengan mengundang pembicara dari berbagai daerah di Indonesia. Cita-cita terbesar saya membangun komunitas yang bisa memberikan manfaat bagi guru di Kota Tasikmalaya khususnya dan Indonesia pada umumnya untuk meningkatkan kemampuan mereka, supaya dapat bersaing secara global dan memiliki kompetensi *Teaching for 21st Century* di era digital sekarang ini.

Adapun visi dan misi Edutech Siliwangi adalah sebagai wadah komunitas praktisi bagi para peminat Edutech (*Edutech enthusiast*) di Priangan Timur khususnya Tasikmalaya untuk kemajuan pembelajaran bahasa berbasis teknologi. Ada tiga poin penting yang menjadi misi dari Edutech Siliwangi di antaranya yaitu:

- 1) Mempromosikan penggunaan teknologi untuk kelas bahasa dalam pengajaran bahasa yang selalu berubah;
- 2) Memberikan edukasi kepada guru-guru sekolah menengah di sekitar Priangan Timur dalam bidang pembelajaran bahasa berbasis teknologi;
- 3) Menyelenggarakan acara Edutech gratis bagi guru sekolah menengah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme mereka di bidang pembelajaran bahasa berbasis teknologi.

Sebagai seorang *founder*, banyak impian yang saya ingin realisasikan untuk kepentingan masyarakat banyak. Di antara



mimpi-mimpi yang saya miliki pun banyak tantangan yang saya hadapi, tetapi perjuangan ini akan terus menyala di diri saya. Komitmen diri yang saya buat dengan diri saya memacu saya untuk bisa terus maju merealisasikan impian-impian mulia yang bisa memberikan kontribusi nyata di ruang lingkup komunitas saya khususnya, dan Indonesia pada umumnya.

Biodata Penulis



Ratu Sarah Pujasari, M.Pd. lahir di Tasikmalaya, 12 Maret 1985. Penulis merupakan Dosen di Universitas Siliwangi dalam bidang ilmu Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Keguruan, dan Ilmu Pendidikan. Penulis juga merupakan *founder* Edutech Siliwangi, Tasikmalaya. Saat ini penulis sedang menyelesaikan studi doktoral pada bidang Ilmu Pendidikan Bahasa di Universitas Negeri Semarang.

Kolaborasi adalah Kunci

Yuyun Elizabeth Patras



Pendahuluan

Tangan saya gemetar memegang surat undangan untuk pelantikan sebagai Kepala Pusat Kantor Urusan Internasional Universitas Pakuan periode 2017-2020. Ada rasa ragu di hati, tetapi sebagai seorang prajurit, ketika komandan memerintahkan untuk maju berperang, saya tak dapat memilih medan. Pelantikan yang dilakukan merupakan komitmen untuk melaksanakan tugas. Melihat ruangan lengang yang saya tempati, tebersit di pikiran saya begitu tidak optimalnya sumber daya yang saya punya, optimis salah satu karakter yang saya miliki, namun sedikit menipis. Tetapi gelora untuk tetap mengerjakan yang paling terbaik mengalahkan semua kekhawatiran. Saya mulai menghitung aset yang dipunyai. Sebagai lembaga baru yang dibentuk, saya memiliki Aset SDM, yaitu kepala kantor yang punya pengalaman internasional sangat luas. Pernah menjadi Direktur di tataran ASEAN. Sista, begitu kami saling menyapa menjadi aset sumber daya manusia yang paling utama.

Kami mulai berdiskusi tentang proker dan rencana-rencana lompatan untuk kerja sama internasional. Saya membuka file dari data-data sebelum kami ada dan saya melihat lumayan banyak



MOU, tetapi seperti biasa yang ada hanyalah *Sleeping* MOU. Proker kami buat berbasis analisis data. Kami mengumpulkan berbagai aset kantor yang kami punya. Aset politik adalah salah satu aset yang kami pilih. Kepala kantor sedang menyelesaikan studi doktoral di Malaysia. Ini merupakan kesempatan besar untuk bisa berkolaborasi dengan universitas-universitas di Malaysia.

Proker pertama kami yaitu berkolaborasi dengan dua Universitas di Malaysia yaitu UTHM dan UPM. Saat melaksanakan proker itu, kami harus melakukan survey terlebih dahulu. Hasil survey menyatakan universitas-universitas tersebut menginginkan ada kegiatan terlebih dahulu agar boleh membuat MOU. Bagi saya, ini merupakan tantangan besar karena proses kerja sama menjadi terbalik dari sebelumnya. Meskipun MOU langsung jadi, tetapi paradigma baru adalah melakukan kegiatan antar universitas, fakultas, ataupun prodi. Setelah itu MOU dapat diproses. Tanpa terasa dengan perjalanan panjang dan usaha juga komitmen kami, akhirnya pada tahun pertama bertugas, kami mampu berkolaborasi dengan universitas-universitas di Malaysia seperti Universitas Putera Malaysia, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Universitas Malaya, dan EWIC.

Pengalaman paling berkesan yang ingin saya ceritakan di sini yang bisa dijadikan *best practice* adalah tatkala kami mengadakan pengabdian pada masyarakat internasional di Sekolah Indonesia Singapura. Pengabdian masyarakat yang kami pilih salah satunya adalah pembuatan *best practice* kolaborasi guru Sekolah Indonesia

Singapura dan Mahasiswa Administrasi Pendidikan (AP) Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan yang pekerjaannya adalah sebagian besar sebagai guru dan kepala sekolah.

Mengapa *best practice* yang kami pilih? Karena kami mendengar langsung dari Kepala Sekolah Indonesia Singapura bahwa mereka sudah sering mendatangkan pelatih/narasumber pembuatan *Best Practice*, tetapi tidak pernah berhasil menelurkan. Alasan kedua kami kenapa memilih *best practice* sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat di Sekolah Indonesia Singapura adalah bertepatan dengan 50 tahun berdirinya Sekolah Indonesia Singapura di Negara Singapura.

Best Practice ini akan *launching* di saat perayaan 50 tahun berdirinya sekolah tersebut. Alasan ketiga yaitu sebagai universitas yang mempunyai komitmen sebagai bagian dari komunitas dunia yang siap berkontribusi bagi kemajuan pendidikan di seluruh dunia, kami siap mewadahi kebutuhan guru-guru yang dalam hal ini *best practice* dapat dimanfaatkan dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas sebagai guru. Kami juga mempunyai pengalaman-pengalaman dalam membuat *best practice* di Indonesia, khususnya di Kabupaten Bogor, hal itu yang semakin menguatkan pemilihan *best practice* sebagai program pengabdian masyarakat kami.





Gambar 1. Kepala SIS Menerima Rombongan Unpak (1/03/2019).

Memilih program ini sebenarnya sangat berisiko karena terbentur jarak dan waktu serta pengalaman menulis. Jarak karena Indonesia dan Singapura menjadi kendala karena jika ingin pergi ke Singapura memerlukan biaya yang sangat besar, sedangkan dibutuhkan komunikasi yang berkelanjutan untuk menyelesaikan *best practice* ini. Waktu mengajar dari guru di Singapura sangat berbeda dengan dengan guru-guru di Indonesia. Hal ini menjadi kendala besar juga dalam menyelesaikan *best practice* mereka. Jam mengajar yang ketat di Sekolah Indonesia Singapura membuat saya harus mengatur strategi sebaik-baiknya sehingga segala sesuatu bisa diatur dengan baik.

Pengalaman menulis merupakan tantangan paling besar karena rata-rata semua yang akan berkontribusi dalam *best practice* besutan SIS dan Universitas pakuan ini belum pernah punya pengalaman dalam menulis. Mereka mempunyai pengalaman dalam mengelola kelas, membuat perangkat pelajaran, mengajar, dan

semua yang berkaitan dengan tupoksi tapi tidak pernah mendokumentasikan hal-hal tersebut dalam bentuk tulisan.

Program ini pun disetujui oleh rektor kami yang sangat perhatian dan sangat mendukung program kerja dari program studi. Bapak kepala prodi dan sekretaris prodi pun mendukung penuh program ini. 60 Peserta Program Pengabdian Pada Masyarakat yang terdiri dari dosen dan mahasiswa pun meluncur ke Singapura. Setelah mengikuti Kolokium Internasional yang rata-rata pesertanya juga dari mahasiswa Pascasarjana Universitas Pakuan dan universitas di Malaysia, dan beberapa negara lainnya yang diselenggarakan di Universitas Tun Hussein Onn Malaysia, rombongan mulai bergerak untuk mengadakan *academic tour* ke beberapa universitas dan sekolah di Singapura pada tanggal 27 Februari-1 Maret 2019.

Sekolah Indonesia singapura merupakan tujuan terakhir kami. Begitu sampai, kami langsung melaksanakan program pengabdian kami antara lain rombongan mahasiswa masuk ke kelas-kelas mengajarkan tarian daerah, menguatkan kembali rasa cinta tanah air melalui penguatan karakter pancasila dan di bagian IT, mahasiswa membagikan hal-hal baru seperti cara membuat animasi-animasi terkini. Guru-guru SIS mendapat ruang khusus bersama dosen. Saat itu tim kami mulai belajar bersama bagaimana membuat *best practice*.

Kegiatan berjalan lancar, dan di situlah kami membuat komitmen bersama untuk menyelesaikan proyek bersama. Setelah



kembali ke Indonesia, saya yang dipercayakan sebagai editor mulai memetakan kompetensi dari setiap guru. Guru yang punya pengalaman menulis walaupun sebagai pemula saya tempatkan sebagai pilot proyek. Mereka akan membantu teman-teman yang belum pernah membuat tulisan. Bentuk komunikasi kami melalui *e-mail* dan grup WhatsApp. Ada juga anggota proyek *best practice* yang menghubungi kami melalui telepon ataupun *voice call*.

Hampir menyerah karena *deadline* yang begitu ketat. Waktu yang diberikan hanya empat bulan untuk melakukan semua proses, mulai dari menulis, proses mengedit, *layout*, *double check*, membuat ISBN, dan mencetak. *Support system* yang luar biasa dari Kepala Sekolah SIS, Pak Rektor, Kaprodi, Sekretaris Prodi Administrasi Pendidikan, dan para penulis membuat proses berat terasa lebih ringan karena dipikul bersama. Ring 1 yaitu guru-guru yang sudah biasa menulis walaupun masuk dalam kategori pemula mulai menyelesaikan tulisan mereka. Setelah itu mereka membantu Ring 2, dan begitulah seterusnya.

Kami menggunakan komunikasi interpersonal yang efektif, berbagai pendekatan dilakukan agar tulisan bisa selesai. Proses demi proses dilewati dengan sungguh-sungguh. Komitmen menyelesaikan proyek ini menyebabkan waktu 24 jam sehari terasa tidak cukup. Komunikasi intens terus dilakukan. Banyak kolaborasi yang kami lakukan. Proses *layout* dan cetak dibantu oleh mahasiswa Administrasi Pendidikan yang juga turut dalam kontribusi sebagai penulis. Proses editing dilakukan berlapis oleh dosen Administrasi

Pendidikan yang memang sudah bersertifikasi BNSP sebagai penulis nonfiksi dan editor.

Akhirnya, ada 20 tulisan terseleksi, yaitu dari guru SIS dan Mahasiswa AP Unpak. Murid SIS sebanyak empat orang juga turut berkolaborasi. Duta Besar Berkuasa Penuh KBRI Singapura dan Atase Pendidikan dan Kebudayaan KBRI Singapura pun turut serta memberikan sekapur sirih dalam *best practice* ini. Empat profesor turut merevisi isi *best practice*.



Gambar 2. Buku Hasil Kolaborasi Unpak dan SIS.

Setelah memastikan semua proses selesai dilakukan, kami mulai mengatur bagaimana cara membawa buku-buku tersebut. Tim yang akan berangkat ke Singapura untuk menghadiri *launching* buku sekaligus di acara 50 tahun Sekolah Indonesia Singapura terdiri dari



Rektor Universitas Pakuan, Sekretaris Prodi Administrasi Pendidikan selaku inisiator program pengabdian masyarakat, saya selaku Kepala Pusat Kantor Urusan Internasional (KUI), dan juga dosen Administrasi Pendidikan selaku editor, salah seorang mahasiswa selaku kontributor dan sekretaris rektor. Perjalanan ke Singapura menjadi lebih tenang karena tim sangat lancar ketika melewati imigrasi karena kami sudah dibekali Surat Sakti yang langsung ditandatangani oleh Duta Besar Berkuasa Penuh KBRI Singapura.



Gambar 3. Delegasi Unpak Pengirim Buku ke SIS (21/07/2019).

Hari-H tiba, kami sumringah, bangga yang tiada terkira karena acara begitu meriah. Tim yang datang dari Universitas Pakuan yang dipimpin oleh Bapak Rektor mengenakan baju tradisional Sunda. Duta Besar Berkuasa Penuh KBRI Singapura,

Atase Pendidikan dan Kebudayaan KBRI Singapura, alumni Sekolah Indonesia Singapura, orang tua murid, siswa SIS memadati Aula SIS yang cukup besar. Mendengarkan lagu Indonesia Raya berkumandang membuat hati bergemuruh, kebanggaan penuh terasa di dada. Cinta Indonesia menyatukan kami. Terbayang walaupun berbeda negara, SIS dan semua di dalamnya adalah terdiri dari Warga Indonesia. Jika sesama saudara se-Indonesia tidak saling mendukung dan apa yang akan terjadi? Kolaborasi ini adalah bentuk dukungan antara sesama warga negara.



Gambar 4. Rektor Unpak pada *Launching Buku Best Practice* di SIS (23/07/2019).



Duta Besar Berkuasa Penuh KBRI Singapura menekankan bahwa pentingnya literasi sehingga warga Sekolah Indonesia Singapura harus lebih mencintai literasi. Beliau sangat bangga karena ada bukti bahwa warga SIS mencintai literasi. Guru-guru SIS dan siswa berkontribusi dalam penulisan *best practice* ini adalah bukti bahwa warga SIS sudah melek literasi. Beliau juga berterima kasih kepada Universitas Pakuan yang datang pada saat yang tepat ketika SIS ingin sekali mempunyai buku sebagai dokumentasi keberadaan SIS selama berdiri di Singapura selama 50 tahun. Atase Pendidikan dan Kebudayaan KBRI Singapura menyatakan sangat bangga karena SIS mampu berkolaborasi dengan Instansi di luar Singapura, yaitu Universitas Pakuan, hal ini menunjukkan bahwa SIS memiliki kompetensi yang paling dibutuhkan untuk sukses di era globalisasi yaitu kemampuan berkolaborasi.

Rektor Universitas Pakuan menyampaikan rasa bangga dan terima kasih yang tinggi untuk setiap kontributor yang terlibat dalam proyek kolaborasi dua negara dan dua instansi ini. Pak Rektor menekankan bahwa proyek ini merupakan proses investasi dalam rangka membangun generasi bangsa dan dengan *best practice* ini sebenarnya SIS dan Universitas Pakuan sudah bersama menyelesaikan masalah pendidikan.



Gambar 5. Dubes dan Atase Pendidikan untuk Singapura, Rektor Dosen Unpak, Kepala Sekolah SIS dan Mahasiswa Unpak (23/07/2019).

Pelajaran berharga dalam proyek pembuatan *best practice* ini adalah bagaimana kemampuan berkolaborasi sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, kami berpendapat bahwa kolaborasi adalah kunci.



Biodata Penulis



Dr. Yuyun Elizabeth Patras adalah Kepala Pusat Kantor Urusan Internasional Universitas Pakuan periode 2017-2020. Penulis suka dengan tantangan, mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi, dan suka hal-hal baru. Lahir di Ternate, berdomisili di Bogor.

Kala Plegmatis Bertopeng Retoris

Nurul Hasanah Fajaria



“In the future, there will be no female leaders. There will just be leaders.”

-Sheryl Sandberg-

A. Pendahuluan

Kesetaraan gender memberikan kesempatan kepada perempuan untuk dapat berperan setara dengan dengan laki-laki. Berbagai aspek kehidupan, termasuk juga pendidikan, memberikan kesempatan kepada perempuan untuk turut berkontribusi. Dari ranah prodi hingga institusi, suara perempuan terdengar dan terwadahi. Para pemimpin perempuan hadir dengan segala pesona untuk menunjukkan jati diri. Kepiawaian perempuan dalam berkomunikasi menjadikannya sosok yang cakap untuk bernarasi. Ketahanan dalam menghadapi tekanan menjadikannya sosok yang tegar namun tetap mawas diri. Kepedulian dan kelembutan hati menjadikannya insan yang ikhlas dalam mengabdikan. Dan inilah kisah seorang perempuan yang dengan hadirnya ingin memberi arti.



B. Skenario Ayam Geprek

Dilatarbelakangi oleh ketidakpuasan terhadap pemimpin sebelumnya, maka drama ayam geprek terpaksa dipentaskan demi menggulingkan sang diktator. Seperti sudah diprediksi sebelumnya bahwa sang diktator tidak terima dengan hasil keputusan musyawarah. Tidak satu pun dari peserta rapat yang menuliskan nama beliau sebagai calon Kaprodi periode berikutnya. Kekecewaan terpampang nyata lewat tatapan mata serta gerak-geriknya. Berhari-hari tidak muncul di kampus pasca kejadian tersebut membuat saya bertanya pada diri sendiri, sanggupkah saya bertahan menghadapinya nanti?

Dan hari itu pun tiba. Di pagi yang cerah dengan langkah gontai kaki melangkah. Terlihat beliau telah duduk di kursi favoritnya sambil memegang beberapa lembar kertas. Jadwal kuliah semester ini rupanya. Tanpa prediksi apa pun saya tetap melangkah hingga tiba-tiba terdengar teriakan, “Hei, kamu bikin jadwal itu jangan sembarangan. Saya itu tidak pernah ngajar hari Sabtu sampai sore. Jangan sombong kamu, ya.” Saking kerasnya suara itu hingga bisa didengar oleh semua orang di lantai tiga. Dengan perasaan takut saya mencoba mendekati beliau untuk meminta maaf dan berjanji akan merevisi jadwal, yang belakangan saya tahu bahwa jadwal tersebut sengaja dibuat Sekprodi untuk memancing emosinya. Saya pun masuk ke ruangan saya, dan tiba-tiba bulir air mata ini jatuh membasahi pipi. Kembali bertanya dalam hati, sanggupkah diri ini menghadapi beliau hingga masa pensiunnya dua tahun lagi.

Seorang wanita bau kencur yang tiba-tiba menjadi Kaprodi, menghadapi dosen senior yang telah berkuasa puluhan tahun tanpa pengganti. Bisa dibayangkan situasi seperti apa yang saya hadapi. Walaupun Dekanat dan rekan dosen lainnya berjanji akan terus mendukung saya apa pun yang terjadi. Namun hati ini memang ciut nyali. Tidak pernah mendengar bentakan dalam keluarga menjadikan diri ini lemah meski tak mudah sakit hati. Bayangan akan mendapat bentakan di hari-hari selanjutnya menjadikan diri dihantui rasa takut yang tak jelas. Sugesti diri untuk menganggap semua baik-baik baik saja tak mampu menipu raga yang tak berhasil memejamkan mata beberapa waktu setelahnya.

Khawatir membuat keputusan yang menyinggung beliau membuat saya tetap bertahan di zona aman. Meskipun ada beberapa hal yang ingin saya ubah, namun saya tunda agar tidak menimbulkan konflik. Tak dapat dipungkiri bahwa saya masih berada di bawah bayang-bayang beliau. Meskipun secara *de facto* dan *de jure* saya adalah Kaprodinya, namun kebijakan beliau masih tetap berjalan meskipun kurang sesuai dengan keinginan saya. Datangnya pandemi merupakan salah satu bencana yang saya syukuri. Sistem WFH meminimalisir kontak saya dengan beliau. Dan karena kurang melek teknologi, maka beliau pun tidak pernah mengajar para mahasiswa hingga masa pensiunnya. Meskipun saya harus mengambil alih kelas beliau, itu lebih baik bagi saya daripada harus berhadapan langsung dengannya.



C. Komunikasi adalah Kunci

Didampingi Sekprodi yang karakternya berbalik 180 derajat dari saya merupakan anugerah bagi saya. Karena dia bisa mengimbangi kekurangan saya, demikian juga sebaliknya. Sifat dasar laki-laki yang logis dan *to the point* membuat kami sering berbeda pendapat dalam menyikapi suatu masalah. Salah satu di antaranya adalah ketika ada salah satu dosen yang terkesan semauya sendiri. Dosen tersebut merupakan dosen baru yang secara kompetensi keilmuan tidak sesuai dengan kebutuhan prodi. Namun tiba-tiba masuk tanpa permisi karena ada sihir ibu peri yang berkuasa di ujung jari.

Sebagai dosen baru yang seharusnya membaca dulu situasi seperti apa di sekitarnya, namun yang dilakukan malah mengatur prodi dalam distribusi mata kuliah. Keinginannya menggeser dosen senior dan mengambil alih mata kuliah yang biasa dipegang menjadikannya pemicu konflik bagi siapa pun yang berinteraksi dengannya. Salah satu kalimat yang pernah diungkapkan pada saya adalah, “Ibu sebagai Kaprodi yang tegas, dong, jangan mau diatur-atur sama dosen.” Dalam hati saya berujar, ‘lah yang kamu lakukan sekarang itu apa?’

Kemampuan saya mengelola emosi benar-benar diuji dalam menghadapinya. Beberapa dosen pun mengeluh dengan keberadaannya. Sekprodi saya yang dasarnya mudah tersulut emosinya sering curhat panjang lebar jika pembicaraan sudah menyinggung tentangnya. Dua orang dosen senior yang mata

kuliahnya terusik pun menyampaikan pandangan beliau terkait hal tersebut. Syukur *Alhamdulillah* bahwa ilmu padi, makin tua makin merunduk itu benar adanya. Saya belajar bahwa semakin tinggi ilmu seseorang, semakin banyak pengalamannya, semakin bijak pula sikap dan tindak-tanduknya. Beberapa kali saya mendengar bahwa dosen senior tersebut dengan gaya santainya memberikan nasihat kepada dosen muda itu. Memang tak pernah mudah mengubah karakter seseorang yang telah terbentuk puluhan tahun. Karena hingga sekarang pun dosen tersebut masih tetap menjadi pemicu konflik di antara kami. Namun yang pasti cara kami menyikapinya sudah berbeda. Tidak perlu baper dan tidak perlu terlalu diladeni. Cukup diberi senyum saja.

D. *The Show Must Go On*

Terbebas dari bayang-bayang Kaprodi sebelumnya baru benar-benar saya rasakan di tahun ketiga kepemimpinan. Banyak rencana tertunda mulai saya realisasikan satu-persatu. Yang pertama dan utama adalah merekrut dosen baru yang kompetensinya sesuai dengan kebutuhan prodi. Tentu saja saya tak ingin membeli kucing dalam karung. Sehingga saya melibatkan Sekprodi dan Direktur SDM dalam sistem perekrutan dosen baru, yang tentu saja baru kali ini dilaksanakan. Saya ingin SDM saya bisa mendukung serta berkontribusi optimal dalam program-program prodi nantinya. Selain kompetensi, hal lain yang menjadi pertimbangan utama saya adalah karakter. Saya tidak ingin lagi ada pemicu konflik yang hadir



walaupun secara kompetensi akademis sangat mumpuni. *Alhamdulillah* tiga orang dosen yang telah direkrut merupakan pilihan terbaik di antara yang baik. Berjiwa muda, adaptif, berpengalaman dalam mengelola jurnal merupakan anugerah bagi prodi yang berencana untuk re-akreditasi jurnal.

Hal lain yang saya lakukan adalah membangun *in-group* yang solid bagi seluruh SDM yang ada saat ini. Cara yang saya lakukan adalah melalui pendekatan personal serta memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas tertentu. Saya belajar untuk mendistribusi peran, belajar percaya bahwa SDM akan berusaha yang terbaik versi mereka. Saya yakin dengan melibatkan para dosen muda di berbagai *event* prodi dapat meningkatkan loyalitas mereka dan hal tersebut sungguh terbukti. Salah satu proyek yang kami kerjakan bersama adalah merancang program MBKM untuk semester depan. Kecepatan dalam mencari informasi, cemerlang dalam mendapatkan ide, tekun dalam administrasi merupakan hal yang cepat saya tangkap saat mengamati para SDM baru tersebut. Saya yakin mereka bisa diajak berlari demi kemajuan Prodi.

Saat dosen muda sudah bisa digerakkan, PR berikutnya adalah memotivasi para dosen senior untuk terus berkontribusi. Ketika sudah begitu nyaman dengan sistem lama yang meninabobokkan, perlu usaha ekstra untuk membangunkan beliau dari tidur lelap yang panjang. Sebelumnya para dosen senior selalu dibantu oleh tenaga administrasi, kini beliau saya ajak jalan perlahan agar berkenan untuk mulai melaksanakan sendiri meski tertatih.

Pendekatan personal pun saya lakukan, ada beberapa yang sudah menyerah, toh, sebentar lagi juga pensiun. Namun ada juga yang masih berkenan untuk belajar kembali, mengejar ketertinggalan, terutama terkait *update* berbagai aplikasi yang menunjang tri dharma. Senang rasanya terlajin keselarasan dan keharmonisan lintas generasi untuk prodi yang lebih baik.

Perubahan lain yang saya lakukan adalah pemerataan *jobdesc*. Tugas-tugas yang semula di-*handle* oleh Kaprodi dan Sekprodi saya coba distribusikan kepada para dosen sesuai kapasitasnya. Tujuan dari hal ini adalah menumbuhkan *sense of belonging* terhadap prodi, karena sejatinya tugas dosen bukan hanya mengajar dan meneliti. Ada hal-hal lain yang dapat dilakukan yang juga dapat dijadikan poin pengabdian masyarakat. Salah satu contohnya adalah menjadi Dosen Pendamping Lapangan untuk Program Praktik Lapangan mahasiswa. Dengan menjadi DPL, para dosen tidak hanya bertambah tanggung jawabnya, namun bertambah pula rasa cintanya terhadap Prodi, serta yang tak kalah pentingnya adalah mendapatkan penghargaan berupa materi dari pelaksanaan program tersebut. Walaupun Prodi kami kecil, mahasiswanya sedikit, namun saya ingin berbagi kesejahteraan kepada semua dosen yang ada. Karena usaha sekecil apa pun akan saya apresiasi meskipun tidak selalu dengan materi.

Tantangan bagi seorang pemimpin adalah menjadi teladan bagi para SDM-nya. Seorang pemimpin akan lebih mudah diterima kata-katanya ketika apa yang dikatakan sudah pernah dilakukannya.



Saat saya rajin meminta dosen untuk menulis penelitian dan pengabdian minimal satu dalam satu semester, tentulah saya sudah harus melakukan hal tersebut terlebih dahulu. Syukur *Alhamdulillah* awal tahun 2022 saya mendapatkan penghargaan dari institusi sebagai Dosen Terbaik kategori Pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat. Dan baru-baru ini juga peringkat Sinta saya masuk dalam 10 besar di insitusi. Dengan hal ini saya ingin menunjukkan bahwa apa yang saya minta dari para dosen untuk lakukan, saya sendiri pun melakukannya. Dan saya pun selalu menggandeng rekan dosen yang lain dalam penelitian dan pengabdian. Karena sejatinya kita bisa ketika bersama.

E. Epilog

Perempuan merupakan makhluk istimewa dengan segala pesonanya. Kata dan karya membuatnya hidup bermartabat dan penuh makna. Perempuan berdaya bukan hanya slogan semata. Dengan segala dinamikanya, perempuan terus berbagi dan menginspirasi. Mengasah diri untuk lebih baik dari hari ke hari. Dukungan suami, curahan kasih dari buah hati, menjadikannya kuat menghadapi hari. Karena inilah wujud syukurku pada Ilahi Robbi.

Biodata Penulis



Nurul Hasanah Fajaria merupakan salah satu staf pengajar di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris FKIP Universitas Islam As-Syafiiyah Jakarta. Mendapatkan amanah untuk mengelola prodi memberikannya kesempatan untuk terus belajar dari hari ke hari. Mencoba menyeimbangkan hidupnya di antara terapi Rafi dan rapat prodi. Turut berkontribusi pada antologi ini adalah caranya untuk menghargai diri sendiri. Mari jalin silaturahmi melalui nurulhasanah.fkip@uia.ac.id.



