

**m** *Musāwa*

Jurnal Studi Gender dan Islam

**INTREPRETASI KONTEKSTUAL AHMAD SYAFI' MA'ARIF  
ATAS PERAN PEREMPUAN DI RUANG PUBLIK DALAM QS. AN-NISA: 34**

Muhammad Alwi HS

**MEWUJUDKAN *GENDER EQUALITY* MELALUI PENGEMBANGAN  
INDUSTRI RUMAHAN PEREMPUAN**

Novita Tresiana dan Noverman Duadji

**PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN AGAMA: PENGALAMAN KRISTEN**

Asnath N. Natar

**PEREMPUAN DALAM PERKAWINAN SAMIN:  
PERLINDUNGAN BUDAYA VERSUS HUKUM POSITIF**

Moh Rosyid

**RELASI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI RUANG DOMESTIK DAN PUBLIK  
MENURUT PEMAHAMAN ELIT PESANTREN SALAFIYYAH DI JAMBI**

Yuliatin



 *Musāwa*  
Jurnal Studi Gender dan Islam



Pusat Studi Wanita  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta





**Managing Editor:**

Witriani

**Editor in Chief:**

Marhumah

**Editors:**

Siti Ruhaini Dzuhayatin, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Alimatul Qibtiyah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Muhammad Alfatih Suryadilaga, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Euis Nurlaelawati, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Mochamad Sodik, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Masnun Tahir, Universitas Islam Negeri Mataram, NTB

Dewi Candraningrum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah

Ummi Sumbulah, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Jawa Timur

Tracy Wright Websters, University of Western Sydney, Australia

**Language Editors:**

Zusiana Elly Triantini, Fatma Amilia, Muh.Isnanto

**TERAKREDITASI:**

Nomor: 2/E/KPT/2015, Tanggal 1 Desember 2015

Alamat Penerbit/ Redaksi: Pusat Studi Wanita UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp./ Fax. 0274-550779

Email: [pswsuka@yahoo.co.id](mailto:pswsuka@yahoo.co.id)

Website: [psw.uin-suka.ac.id](http://psw.uin-suka.ac.id)

**Musawa** adalah Jurnal Studi Gender dan Islam yang fokus pada kajian-kajian gender dan anak, baik yang terintegrasi dengan Islam maupun Hak Asasi Manusia. Diterbitkan pertama kali Maret 2002 oleh Pusat Studi Wanita Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta bekerjasama dengan Royal Danish Embassy Jakarta. Mulai tahun 2008 terbit dua kali dalam setahun yaitu bulan Januari dan Juli. Mulai tanggal 1 Desember 2015 Jurnal Musawa mendapatkan Akreditasi Nasional Kemristekdikti dengan Nomor: 2/E/KPT/2015

**Redaksi** menerima tulisan dengan tema Gender, Islam, dan HAM berupa hasil penelitian yang belum pernah dipublikasikan atau diterbitkan di media lain. Artikel ditulis dalam 6.000 – 10.000 kata sesuai dengan gaya selingkung Musawa yang dapat dilihat di halaman belakang. Naskah dikirimkan melalui *Open Journal System* (OJS) Musawa melalui alamat : <http://ejournal.uin-suka.ac.id/musawa>. Editor berhak melakukan penilaian tentang kelayakan suatu artikel baik dari segi isi, informasi, maupun penulisan.



## DAFTAR ISI

<b>INTREPRETASI KONTEKSTUAL AHMAD SYAFI'I MA'ARIF ATAS PERAN PEREMPUAN DI RUANG PUBLIK DALAM QS. AN-NISA: 34</b> <i>Muhammad Alwi HS</i> .....	105
<b>MEWUJUDKAN <i>GENDER EQUALITY</i> MELALUI PENGEMBANGAN INDUSTRI RUMAHAN PEREMPUAN</b> <i>Novita Tresiana dan Noverman Duadji</i> .....	119
<b>PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN AGAMA: PENGALAMAN KRISTEN</b> <i>Asnath N. Natar</i> .....	133
<b>PEREMPUAN DALAM PERKAWINAN SAMIN: PERLINDUNGAN BUDAYA VERSUS HUKUM POSITIF</b> <i>Moh Rosyid</i> .....	149
<b>RELASI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI RUANG DOMESTIK DAN PUBLIK MENURUT PEMAHAMAN ELIT PESANTREN SALAFIYYAH DI JAMBI</b> <i>Yuliatin</i> .....	161
<b>VALIDASI MODUL KESETARAN PERAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK MENCAPAI KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA</b> <i>Arri Handayani , Padmi Dhyah Yulianti, dan Primaningrum Dian M</i> .....	173
<b>IMPLEMENTASI <i>UQUBAT</i> CAMBUK TERHADAP WANITA HAMIL (PENELITIAN DI WILAYAH HUKUM KEJAKSAAN NEGERI BANDA ACEH DAN KEJAKSAAN ACEH BESAR)</b> <i>Dikha Savana, Mohd. Din, dan Ali Abu Bakar</i> .....	183





# PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN AGAMA: PENGALAMAN KRISTEN

Asnath N. Natar

*Fakultas Teologi Universitas Kristen Duta Wacana  
asnathnatar@yahoo.com*

## Abstrak

Saat ini perempuan yang menjadi pemimpin sudah semakin meningkat di hampir semua aspek kehidupan. Negara Indonesia pernah dipimpin oleh presiden perempuan dan saat ini kaum perempuan juga ada yang menjabat sebagai walikota, bupati, camat dan kepala desa di beberapa daerah. Mereka juga mengisi kursi-kursi di badan legislatif dan menjabat sebagai pimpinan di lembaga-lembaga pemerintah dan perusahaan-perusahaan. Memang harus diakui bahwa jumlah mereka belum sebanyak laki-laki dan ini tentunya menjadi tantangan ke depan. Tantangan yang terbesar selalu berasal dari agama dan budaya. Agama dan budaya yang patriarkhi ini juga didukung dengan konsep politik yang patriarki, feodalistis & berwarna maskulin, di mana kekuasaan politik ada pada laki-laki, yang akan mengambil keputusan baik di dalam rumah maupun di luar rumah.

Kondisi perempuan dalam kepemimpinan gereja nampak tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan dalam bidang politik dan masyarakat. Kendati mayoritas warga jemaat di gereja adalah perempuan, namun mereka lebih banyak bertindak sebagai pelaksana keputusan dan kurang terlibat dalam pembuatan keputusan. Sehubungan dengan hal itu, maka paper ini akan mengulas tentang kepemimpinan perempuan Kristen di Indonesia dengan melihat tantangan dan peluang yang ada baik dari ajaran gereja, budaya, dan perempuan sendiri. Selain itu, akan dipaparkan juga tentang gaya kepemimpinan perempuan untuk menjawab tantangan Indonesia saat ini. Tulisan ini akan dibahas dengan menggunakan teori gender dengan pendekatan teologi feminis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian literatur.

**Kata Kunci:** perempuan, kepemimpinan, Kristen

## Abstract

*Nowadays the number of women who become leaders have increased in almost every aspects of life. Indonesia was once led by a female president and a lot of women serves as mayors, regents, sub-district heads and village heads in several areas. Though not as many as the men, women also get position in the legislature and serve as leaders in government institutions and companies. However, among religious institution, especially in the church, getting the highest position is kind of challenging for women. Supported by the concept of a patriarchal, feudalistic & masculine political concept, where political power is on men, women are difficult to get position as the leaders of the Churches. Although majority of church members are women, they are less involved in decision making. In this regard, this paper will review the leadership of Christian women in Indonesia by looking at the challenges and opportunities that exist both from the teachings of the church, culture, and women themselves. This paper will be discussed by using gender theory with a feminist theology approach and the literature review as the method.*

**Keywords:** women, leadership, Christianity

## Pendahuluan

Kaum perempuan saat ini sudah banyak terlibat dalam pengambilan keputusan dan menjadi ketua atau pemimpin hampir di segala bidang, baik di lembaga agama, ekonomi, maupun politik atau pemerintahan. Secara khusus di Indonesia, kaum perempuan sudah pernah dan sedang menjabat sebagai pimpinan mulai dari tingkat yang tinggi yaitu presiden, sampai ke tingkat yang lebih rendah, yaitu RW dan RT. Kendati demikian, jumlah mereka masih sedikit bila dibandingkan dengan laki-laki. Jumlah itu pun akan semakin sedikit lagi, bila dilihat dari segi kualitas. Namun di sisi lain budaya patriarkhi telah mendominasi pikiran manusia, baik itu laki-laki maupun perempuan sendiri sehingga perempuan sedikit tersingkirkan dari posisi kepemimpinan. Dalam hal ini masih kuat pemahaman dalam diri masyarakat bahwa laki-lakilah yang cocok jadi pemimpin, sedangkan perempuan dianggap tidak mampu atau apolitik. Karena itu, walau secara konseptual masyarakat sudah terbuka terhadap kehadiran dan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan namun dalam prakteknya, ternyata masih diskriminatif. Ini menjadi tantangan bagi perempuan secara umum untuk menjadi pemimpin di Indonesia.

Bagi perempuan Kristen, tantangan jauh lebih besar karena mereka adalah kelompok minoritas di negara ini, bahkan bisa dikatakan bahwa mereka mengalami *double* minoritas, yaitu sebagai perempuan dan sebagai orang Kristen, atau *triple* minoritas, misalnya perempuan, Kristen, China. Jumlah perempuan Kristen yang menjadi pimpinan dalam pemerintahan, secara khusus di wilayah Barat Indonesia, bisa dihitung dengan jari, misalnya Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA): ibu Yohana Yembesi (2014-2018), lurah Lenteng Agung Jakarta: Susan Jasmine Sulkifli (2012-2013), dan ketua partai PSI: Grace Natalie. Bagi

laki-laki Kristen saja sulit menduduki posisi kepemimpinan, apalagi bagi perempuan Kristen. Namun hal ini agak berbeda dengan daerah Timur Indonesia, di mana lebih banyak perempuan Kristen yang menjadi pemimpin. Data yang berhasil saya kumpulkan (ada kemungkinan lebih banyak dari jumlah ini), saat ini ada 7 orang perempuan Kristen yang menjadi Bupati atau walikota dan 3 orang wakil bupati, 2 camat, 14 Lurah, 26 anggota DPRD dan banyak perempuan yang menjabat sebagai kepala kantor. Bahkan di daerah yang mayoritas Kristen ini, terdapat juga seorang walikota perempuan muslim, yaitu di kota Sorong. Kendati demikian, jumlah ini lebih sedikit bila dibandingkan dengan jumlah laki-laki sebagai pemimpin.

Kondisi perempuan dalam kepemimpinan gereja nampak tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan dalam bidang politik dan masyarakat. Dalam kenyataannya, jumlah perempuan di dunia dan warga gereja terbesar adalah kaum perempuan. Mereka juga terlibat aktif dalam berbagai kegiatan gereja, dan bisa dikatakan bahwa tanpa kaum perempuan, kegiatan gereja tidak akan berjalan. Mereka banyak terlibat dalam kepanitiaan, mengurus ibadah, konsumsi, hingga mencari dana untuk gereja. Namun sayang mereka lebih banyak bertindak sebagai pelaksana keputusan dan kurang terlibat dalam pembuatan keputusan. Seolah-olah ada aturan bahwa laki-laki yang membuat keputusan dan perempuan yang melaksanakannya.

Dalam gereja Kristen Protestan sendiri, memang sudah banyak gereja yang tidak lagi mempersoalkan apakah perempuan bisa menjadi pendeta atau tidak. Secara teologis banyak gereja (belum semua) yang telah mengakui penahbisan pendeta perempuan, bahkan di GMIT (Gereja Masehi Injili Timor), GPM (Gereja Protestan Maluku), BNKP (Banua Nias Kristen Protestan) dan GERMITA (Gereja Masehi Injili Talaud) jumlah pendeta perempuan lebih banyak dari

pada pendeta laki-laki.<sup>1</sup> Beberapa gereja ternyata lebih menyukai pendeta perempuan dengan alasan perempuan lebih rajin dan teliti, kendati masih terdapat diskriminasi terhadap perempuan dan pendeta perempuan di beberapa gereja, seperti gereja Ortodoks dan gereja Katolik. Di kalangan gereja Protestan masih ada gereja yang belum menerima perempuan sebagai pendeta, yaitu GKLI (Gereja Kristen Lutheran Indonesia), GITJ (Gereja Injili di Tanah Jawa), gereja Baptis dan Gereja Reform milik Stephen Tong.

Jika untuk jabatan pendeta tidak lagi menjadi persoalan besar, tidak demikian dengan jabatan sebagai pemimpin dalam struktur gereja. Sampai saat ini, masih sangat sedikit perempuan yang menduduki posisi-posisi strategis dalam gereja, bahkan jabatan struktural baik di tingkat klasis maupun di tingkat sinode pada sebagian besar gereja tidak pernah dijabat oleh perempuan. Perempuan masih sangat sulit meraih jabatan ini baik karena tantangan dari luar maupun dari dalam diri kaum perempuan sendiri. Salah satu tantangan adalah dari ajaran gereja yang melarang perempuan untuk menjadi pemimpin baik dalam gereja maupun masyarakat.

Dalam beberapa gereja, seperti Gereja Kristen Indonesia (GKI) Jateng, ketua majelis tidak dipegang oleh pendeta tetapi oleh penatua (majelis). Dengan demikian masalah kepemimpinan antara pendeta laki-laki dan pendeta perempuan dalam jemaat tidak menjadi sebuah masalah. Pada beberapa gereja, di mana ketua majelisnya adalah pendeta, perempuan memang bisa menjabat sebagai ketua majelis bila di jemaat itu hanya ada satu pendeta. Tetapi bila di jemaat itu terdapat beberapa pendeta, maka mayoritas ketua majelis berada di tangan pendeta laki-laki. Perempuan masih dianggap tidak

pantas menjadi seorang pemimpin, apalagi harus memimpin laki-laki. Keberadaan mereka diakui apabila diakui oleh laki-laki. Perempuan bisa memperoleh posisi setelah laki-laki memikirkan, mengkaji dan memutuskan posisi yang tepat bagi perempuan itu. Hal ini disebabkan oleh adanya keengganan dari kaum laki-laki (termasuk kaum perempuan) untuk dipimpin oleh perempuan<sup>2</sup>. Selain itu perempuan sendiri merasa tidak mampu untuk menduduki posisi sebagai pemimpin. Kendati demikian, sudah ada tokoh-tokoh perempuan yang menjadi pemimpin dalam kekristenan. Hal ini tentu menggembirakan.

Sejak berdirinya gereja Protestan di Indonesia, sudah ada sembilan Sinode dari 91 Sinode anggota PGI (belum termasuk PGPI dengan 61 Sinode dan PGLII dengan 83 Sinode) yang pernah dan sedang dipimpin oleh pendeta perempuan sebagai Ketua Sinode, yakni GKST, KGPM, GMIT, GPI, Gereja Kristen Luwuk Banggai, GKI Papua, GKI Jatim, Gepsultra dan GEMINDO. Tentu saja jumlah mereka yang menjadi pemimpin atau pengambil keputusan dalam tubuh gereja (baik di tingkat Jemaat, Klasis maupun Sinode), jauh sangat kecil dibandingkan dengan kaum laki-laki. Dalam persidangan Sinode GMIM yang lalu, tidak ada seorang perempuan pun yang duduk dalam jabatan kepemimpinan Sinode.

Untuk tingkat yang lebih luas, sudah ada ketua PGI perempuan, 2 orang perempuan Indonesia menjadi ketua WARC (World Alliance of Reformed Churches), 1 perempuan menjadi ketua REC (Reformed Ecumenical Council), 1

<sup>2</sup>Seorang rekan perempuan yang terlibat aktif dalam LSM dan memberikan pengarahan kepada masyarakat tentang kesehatan reproduksi mengatakan bahwa apabila mereka hendak menyampaikan sesuatu kepada masyarakat mereka meminta tolong kepada alim ulama atau tokoh masyarakat laki-laki karena biasanya masyarakat lebih bisa menerima sesuatu yang disampaikan oleh laki-laki dari pada oleh perempuan, walaupun materi yang disampaikan sama bobotnya. Mereka bukan melihat pada apa yang disampaikan tetapi pada siapa yang berbicara.

<sup>1</sup>Lihat Bendalina Souk, "Bila Perempuan Memimpin", dalam: Ruth Ketsia Wangkai dkk (Eds.), *Melangkah Bersama Menuju Pembebasan & Transformasi*, (Manado:Percikan Hati, 2015), 294.

perempuan menjadi anggota dewan eksekutif WCC (World Council of Churches), 1 perempuan menjadi direktur ATESEA (Association for Theological Education in South East Asia) dan 1 perempuan menjadi ketua CCA (Christian Conference of Asia).

Pertanyaannya, mengapa jumlah perempuan yang menjadi pemimpin atau yang berada pada posisi pengambil keputusan masih sedikit? Tentu saja ini bukan persoalan jumlah perempuan yang menjadi pemimpin tetapi jumlah perempuan yang mampu bersuara. Karena banyaknya kaum perempuan yang menjadi pemimpin tidak serta merta mereka juga memperjuangkan atau mampu bersuara demi kepentingan perempuan. Sementara ada juga laki-laki yang justru berteriak untuk memperjuangkan kepentingan perempuan. Sehubungan dengan hal ini, maka penulis akan menggunakan teori gender untuk melihat kepemimpinan perempuan Kristen dalam gereja dan masyarakat. Teori ini akan melihat apakah ada ketidaksetaraan gender yang dipengaruhi oleh budaya patriarkhi dan kyriarkhi, yang menempatkan kaum perempuan pada posisi nomor dua di bawah laki-laki, termasuk dalam hal kepemimpinan. Ketidakadilan gender menempatkan laki-laki dan perempuan pada posisi tidak setara, misalnya perempuan menerima upah lebih rendah dari pada laki-laki kendati jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Perempuan juga mendapatkan kesempatan yang sedikit untuk bersekolah, dan mengalami eksploitasi seksual. Kendati demikian, bukan hanya perempuan yang mengalami ketidakadilan gender, laki-laki pun mengalaminya. Dalam banyak masyarakat, kaum laki-laki mengerjakan pekerjaan yang berbahaya, seperti menjadi tentara dan berburu. Sementara kaum perempuan lebih banyak bekerja di dalam rumah.<sup>3</sup> Adapun tujuan dari penulisan

ini adalah untuk memberikan penyadaran kepada masyarakat tentang kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan. Selain itu akan dipikirkan langkah-langkah konkrit yang perlu dilakukan agar kaum perempuan lebih banyak menduduki posisi pengambil keputusan (kepemimpinan) yang akan memperjuangkan nasib kaum perempuan, secara khusus dalam gereja

### **Kepemimpinan dalam Gereja dan Masyarakat**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata kepemimpinan berarti perihal pemimpin, cara memimpin.<sup>4</sup> Charles J. Keating mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.<sup>5</sup> Sementara Wirjana dan Supardo mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang kompleks yang dengan itu mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.<sup>6</sup> Dari sini nampak bahwa ada 3 hal penting yaitu relasi, proses dan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, seperti yang diuraikan oleh Rensis Likert<sup>7</sup>, yaitu 1. *Eksplisitatif*, adalah gaya kepemimpinan yang memeras bawahannya. Bawahan harus mencapai tujuan, kalau tidak maka akan diberi sanksi. 2. *Otoritatif*, adalah gaya kepemimpinan

<sup>4</sup>Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 769.

<sup>5</sup>Charles J. Keating, *Kepemimpinan. Teori dan Pengembangannya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), 9.

<sup>6</sup>Seperti dikutip oleh Maria Josephine Mantik dalam bukunya: Maria Josephine Manik, *Mengapa Perempuan Dipersulit Menjadi Pemimpin?*, (Jakarta:Grasindo, 2012), 15.

<sup>7</sup>Seperti dikutip oleh Maria Josephine Mantik dalam bukunya: Maria Josephine Manik, *Mengapa Perempuan....*, 22.

<sup>3</sup>Judith Lorber, *Gender Inequality. Feminist Theories and Politics*, (New York: Oxford University Press, 2010), 4-6.

yang keras terhadap bawahan. Bawahan tidak boleh memberi komentar terhadap perintah yang diberikan pemimpin. 3. *Konsultatif*, adalah gaya kepemimpinan yang meminta pendapat bawahan. Pemimpin mendiskusikan dengan bawahannya tentang tujuan organisasi dan perintah umum dikeluarkan setelah diskusi dengan bawahan. 4. *Partisipatif*, adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan kelompok-kelompok dalam merumuskan tujuan dan keputusan organisasi.

Selain itu, terdapat juga gaya memimpin menurut Keating yang menyebutkan empat gaya kepemimpinan dasar, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan: 1. Kekompakan tinggi dan kerja rendah (menekankan hubungan baik, keakraban dan kekompakan, namun kurang memperhatikan ketercapaian tujuan bersama), 2. Kerja tinggi dan kekompakan rendah (menekankan pada segi penyelesaian tugas dan tercapainya tujuan kelompok), 3. Kerja tinggi dan kekompakan tinggi (menekankan pencapaian tujuan dan kekompakan kelompok), 4. Kerja rendah dan kekompakan rendah (kurang menekankan pada pencapaian tujuan dan kekompakan kelompok). Tidak ada gaya yang lebih buruk atau lebih baik dari keempat gaya kepemimpinan tersebut, karena sangat tergantung pada kelompok yang dipimpin dan kondisi yang terjadi dalam kelompok tersebut. Namun dalam gereja dan masyarakat dengan budaya patriarkhi, gaya kepemimpinan eksploitatif dan otoritatif dari Likert dan gaya kepemimpinan *Kerja tinggi dan kekompakan rendah* dari Keating, yang lebih menonjol di mana gaya ini cenderung *topdown* dan otoriter.

Gaya kepemimpinan yang patriarkhal ini tentu saja tidak menerapkan sistem kekuasaan yang terbagi (*shared authority*) tetapi berpusat pada sang pemimpin. Kekuasaan diatur dengan aturan-aturan yang kaku, keras, yang mengutamakan keteraturan, kedisiplinan dan ketaatan penuh. Bawahan dikontrol dan tidak ada kebebasan

dari mereka yang dipimpin untuk memberikan masukan atau mengemukakan aspirasinya. Gaya kepemimpinan seperti ini dijalankan dengan otoriter. Perempuan sebagai pihak yang berada di tingkat paling bawah dan dikuasai, jelas tidak akan bisa mengemukakan pendapatnya atau memperjuangkan kebutuhannya bahkan rentan terhadap tindak kekerasan.

Dalam sistem patriarkhal, kekuasaan (kepemimpinan) diatur secara hierarkhis (berbentuk piramida). Elisabeth S. Fiorenza menggambarkan sebagai sebuah tangga yang disusun berdasarkan jenis kelamin, kekayaan, warna kulit, tingkat pendidikan, keturunan dan heteroseksual.<sup>8</sup> Makin banyak orang memiliki faktor-faktor tersebut maka makin tinggi kedudukannya, dan ini ditempati oleh laki-laki karena secara jenis kelamin mereka dipandang lebih tinggi dari perempuan. Namun tidak semua laki-laki berada di posisi teratas, demikian pula tidak semua perempuan berada di anak tangga bagian bawah (tergantung pada faktor-faktor yang ia miliki). Itu berarti perempuan bisa berada di atas laki-laki (walaupun bukan di puncak). Namun yang pasti perempuanlah yang berada di anak tangga terendah karena walaupun laki-laki dan perempuan sama-sama budak, pasti budak laki-laki lebih tinggi dari budak perempuan.

Struktur hierarki semacam ini menyebabkan bahwa semakin tinggi posisi seseorang, maka akan semakin banyak pula kuasanya dan semakin rendah posisinya maka akan semakin berkurang pula kuasanya. Mereka yang berada di posisi paling tinggi akan membatasi kebebasan mereka yang berada di posisi bawah termasuk kebebasan untuk berbicara dan menentukan keputusan yang akan diambil, karena kuasa juga berarti otoritas, wewenang untuk berbicara (*the power to speak*). Dengan demikian laki-laki sebagai pemegang

<sup>8</sup>Elisabeth S. Fiorenza, *WeisheitsWege. Eine Einfuehrung in Feministische Bibelinterpretation*, (Stuttgart:Verlag Katholisches Bibelwerk, 2005), 191.

posisi yang paling tinggi akan bertindak sebagai pemikir, pengatur, pengambil keputusan dan pemberi perintah serta aturan, sedangkan perempuan yang berada pada posisi di bawah, akan menjadi orang yang diatur dan dikuasai, dan menjadi pelaksana keputusan.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana kehidupan sebuah keluarga dijalankan. Dalam keluarga, laki-laki bertindak sebagai kepala keluarga yang mengatur dan mengontrol kerja dalam keluarga (laki-laki diberi prioritas melebihi perempuan). Laki-laki memiliki posisi yang lebih tinggi dan lebih berkuasa sedangkan perempuan lebih rendah dan dikuasai. Konsep ini kemudian disosialisasikan secara terus menerus dalam keluarga sehingga menimbulkan pemahaman pada setiap orang bahwa laki-laki adalah pemimpin atau penguasa sedangkan perempuan adalah yang dipimpin atau dikuasai. Karena itu tidak heran apabila perempuan merasa diri tidak mampu atau tidak pantas menjadi pemimpin karena sejak kecil dia dibentuk untuk memposisikan diri sebagai yang dikuasai atau dipimpin. Hal ini kemudian tidak hanya berpengaruh dalam keluarga tetapi hampir dalam setiap aspek kehidupan seperti dalam bidang agama, ekonomi dan negara.

Alkitab sendiri tidak menjelaskan tentang arti kepemimpinan, namun melalui tokoh pemimpin (raja, nabi, hakim, Tuhan Yesus) orang bisa melihat cara atau gaya kepemimpinan yang dijalankan. Salah satunya dan yang sering ditekankan adalah gaya kepemimpinan hamba yang melayani. Gaya kepemimpinan hamba ini berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hierarki, yaitu bersifat mengangkat dan membebaskan mereka yang rendah (dipimpin). Hal ini ditunjukkan oleh Yesus dan diikuti oleh para Rasul dan orang-orang Kristen mula-mula. Pemimpin-pemimpin Kristen adalah hamba, bukan pejabat yang berkedudukan tinggi, yang memandang rendah orang lain atau mereka yang dipimpin. Mereka melayani tanpa kuasa dan hak istimewa. Namun kemudian dalam

perkembangan gereja, gaya kepemimpinan hamba diganti dengan model kekuasaan hierarkhi. Hal ini disebabkan oleh pengaruh kekaisaran Romawi dan semakin terpusatnya ibadah pada pemimpin agama.<sup>9</sup> Paus bagaikan seorang raja. Kita bisa lihat ini pada gereja Roma Katolik, Gereja orthodox Yunani dan Gereja Anglikan.<sup>10</sup>

## **Penyebab Kurang atau Sulitnya Perempuan Menduduki Posisi Strategis**

### **Gaya Kepemimpinan**

Dalam gereja dan masyarakat, gaya kepemimpinan maskulin dijadikan norma, patokan atau standar apakah seseorang berkompoten atau tidak untuk menjadi pemimpin.<sup>11</sup> Kaum perempuan dianggap tidak berkompoten (bermutu) karena tidak memenuhi standar laki-laki. Mereka sering diremehkan dan kemampuan intelektual mereka diragukan. Sikap perempuan yang mengandalkan relasi manusia dianggap menunjukkan hakekat perempuan yang bergantung pada orang lain dan rentan<sup>12</sup>. Jelas sikap seperti ini tidak cocok untuk seorang pemimpin. Perempuan kemudian merasa diri terbatas dan tidak siap mental karena kurang percaya diri untuk berperan sebagai mitra sejajar

---

<sup>9</sup>Malini Devananda, "Power and Authority in Church Leadership", dalam: Asian Women's Resource Centre for Culture and Theology, *Leadership, Power, Authority*, (Yogyakarta: Asian Women's Resource Centre for Culture and Theology, 2013), 80-81.

<sup>10</sup>Malini Devananda, "Power and Authority"...80.

<sup>11</sup>Band. Andreas A. Yewangoe, "Kepemimpinan Perempuan Di Abad Ke-12", dalam: Ruth Ketsia Wangkai dkk (Eds.), *Melangkah Bersama Menuju Pembebasan & Transformasi*, (Manado:Percikan Hati, 2015), 289.

<sup>12</sup>Carol Gilligan, *Dalam Suara...*, 46. Penilaian di atas didasarkan pada teori Kohlberg yang menggunakan standar laki-laki tentang kedewasaan (mampu mengambil keputusan secara tegas tanpa terikat orang lain) sehingga ketika perempuan mempunyai sikap yang lain atau berbeda dari standar itu (mengandalkan relasi pribadi) maka ia akan dianggap menyimpang dan tidak sempurna. Dengan demikian Kohlberg tidak melihat perempuan dari perspektif mereka tetapi menggunakan perspektif laki-laki untuk mengukur perempuan.

dengan laki-laki, dengan ciri khas yang dia miliki. Mereka hanya melihat kekurangan mereka dan tidak mengakui kemampuan-kemampuan mereka sebagai perempuan. Masyarakat patriarkhal dengan ikatan-ikatan tradisional telah membuat perempuan mengembangkan keterbatasan-keterbatasan psikologis mereka<sup>13</sup>. Akibatnya banyak kaum perempuan yang mengundurkan diri (atau diminta mundur oleh calon pemimpin laki-laki) karena merasa tidak bisa memenuhi standar itu atau sebaliknya bertindak seperti laki-laki atau mengimitasi laki-laki supaya bisa diterima atau diakui.

Sulitnya kaum perempuan untuk duduk dalam jabatan kepemimpinan atau pengambil keputusan juga dipengaruhi oleh sikap kaum laki-laki yang tetap mempertahankan status Quo mereka bahkan ada kecenderungan kaum laki-laki tidak mau melepaskan posisi atau kedudukan yang selama ini dinikmati. Hal ini nampak dalam pemilihan perangkat sinode, seperti ketua dan sekretaris, di mana berkembangnya trik dan sistem pemilihan seperti dalam bidang politik. Para calon mencari dukungan dengan menggunakan trik-trik, strategi, dan praktek kolusi. Seorang ketua atau pimpinan dipilih bukan lagi berdasarkan pada kemampuan dan program-program yang ditawarkan tetapi lebih pada rasa suka atau tidak suka, menguntungkan dan tidak menguntungkan untuk posisi sendiri. Sikap seperti ini tentu saja semakin menutup peluang bagi orang lain, secara khusus bagi perempuan untuk menduduki posisi-posisi tersebut. Terkadang perempuan mendapat posisi penting bukan karena ia memang dianggap layak untuk posisi tersebut, namun karena tidak ada laki-laki atau sekedar sebagai pelengkap saja. Tenaga perempuan dibutuhkan

<sup>13</sup>Perempuan juga menghindari atau takut akan kesuksesan karena menganggap bahwa kesuksesan yang dicapai (melalui kompetitif terutama melawan laki-laki) akan membuat mereka mendapat penolakan dari masyarakat dan hilangnya sikap keperempuanan mereka. Carol Gilligan, *Dalam Suara...*, 22.

hanya sebagai cadangan. Dengan demikian, kendatipun masyarakat mengatakan bahwa saat ini tidak ada lagi perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dan bahwa sudah ada kesempatan yang seluas-luasnya bagi perempuan untuk menjadi pemimpin, tetapi selama standar itu tidak diubah maka ucapan-ucapan semacam itu hanya sebatas wacana dan slogan kosong yang tidak ada manfaat dalam merubah kondisi perempuan.

### Ajaran Gereja

Pelarangan perempuan untuk menjadi pendeta jemaat atau pemimpin sudah terjadi sekian lama. Perempuan dilarang ikut ambil bagian dalam pelayanan gereja dengan sejumlah alasan teologis yang menguntungkan laki-laki, antara lain karena perempuan dianggap sebagai penyebab manusia jatuh dalam dosa (Kej. 1 dan 2 tentang Hawa sebagai penyebab manusia jatuh dalam dosa) sehingga tidak layak untuk melayani Tuhan, bahkan tubuh perempuan dipandang sebagai sesuatu yang najis karena menstruasi dan karena dianggap merangsang bagi laki-laki.<sup>14</sup> Alasan yang lain adalah karena kedua belas murid dan Yesus adalah laki-laki.<sup>15</sup> Simbol religius adalah: *In Personam Christi*: Imam bertindak menurut peran & citra Kristus (harus laki-laki). Hal ini diperkuat dengan surat Paulus dalam I Kor. 14:33-40 dan I Tim. 2:12-15, yang melarang perempuan memerintah laki-laki dan harus berdiam diri dalam pertemuan ibadah.

Pelayanan Injil dan kepemimpinan gereja kemudian didominasi oleh laki-laki dengan model kekuasaan hierarki. R.L. Hnuni<sup>16</sup> mengatakan

<sup>14</sup>Lihat pendapat Bapa-bapa gereja tentang perempuan pada Indriani Bone "Perempuan dalam Teologi Tradisional: Pemikiran Luther, Calvin, Wesley, Gereja Katolik Roma", dalam *Bentangkanlah Sayapmu*, Bendalina Souk & Stephen Suleeman (Peny.), (Jakarta: Persetia, 1999), 248-261.

<sup>15</sup>William C.C. Fung, "An Interdependent View on Women in Leadership", dalam: *Asia Journal of Theology*, Vol. 29, Number 1, April 2015, 120

<sup>16</sup>R.L. Hnuni, *Equipping Women Transformation*

bahwa ini terjadi berabad-abad yang lalu ketika struktur pemerintahan Romawi masuk dalam gereja, kemungkinan dari zaman ketika Konstantin menjadi Kristen dan memasukkan struktur hierarki dari kekuasaan Romawi ke dalam struktur kepemimpinan gereja. Kemungkinan pada zaman ini sistem jabatan dari pemimpin gereja seperti Bishop diperkenalkan, sebuah sistem yang mengasingkan gereja Kristen. Akibatnya kaum perempuan disingkirkan dari pelayanan gereja dan semua pelayanan dikuasai oleh laki-laki. Pelayanan meja yang semula merupakan bidang perempuan (pekerjaan perempuan yang juga nampak dalam jemaat-jemaat rumah), ketika gereja menjadi sebuah institusi, itu diambil alih oleh laki-laki. Gereja yang digambarkan sebagai ibu (feminin), kemudian berwajah maskulin.<sup>17</sup> Kepemimpinan gereja mulai dipahami sebagai sebuah pelayanan yang tidak setara (equal).

Bapa-bapa gereja<sup>18</sup> seperti Luther, juga menolak perempuan untuk bernubuat dan berkotbah serta menduduki jabatan gerejawi.<sup>19</sup> Calvin sendiri bersifat ambivalen, di satu sisi mengizinkan tapi di sisi lain melarang. Ia mengatakan bahwa kadang-kadang Allah menganugerahkan dan memberi wewenang kepada perempuan untuk mengajar. Tetapi ini dilakukan karena Allah “bingung” dengan kedosaan laki-laki, sehingga Allah menggunakan panggilan kepada perempuan itu sebagai alat untuk menghukum dan merendahkan kaum laki-laki, untuk mengejek mereka. Misalnya, Debora yang bukan seorang nabiah tetapi memerintah umat Allah. Contoh lain, tindakan

Allah yang luar biasa, menganugerahkan karunia bernubuat kepada anak-anak perempuan Filipus, meskipun Calvin mengatakan bahwa mereka bernubuat di antara kaum perempuan bukan dalam perkumpulan jemaat. Dalam institutio ia berpendapat bahwa ajaran agar perempuan berdiam diri di gereja merupakan hukum manusia yang bisa diadaptasi untuk budaya yang berbeda dan menurut kebutuhan gereja. Di sisi lain ia selalu berargumentasi bahwa tidaklah patut bagi seorang perempuan yang seharusnya tunduk kepada laki-laki untuk menunjukkan otoritas atas mereka dengan berkotbah dan mengajar. Jadi imamat orang percaya bagi Calvin tidak otomatis membebaskan gereja untuk memanggil anggota-perempuannya bagi kepemimpinan di jemaat.<sup>20</sup>

Berbeda dengan sikap Luther dan Calvin, John Wesley<sup>21</sup> justru mengizinkan kaum perempuan untuk berkotbah dan memimpin. Hal ini didasarkannya pada Gal. 3:28 tentang kesejajaran laki-laki dan perempuan dalam Kristus, dan pada janji pentakosta dalam Kis.2:17. Kesederajatan perempuan dengan laki-laki merupakan salah satu tanda kedatangan kerajaan Allah. Selain itu, dia meyakini bahwa semua orang dianugerahi Allah dengan akal budi, kemampuan dan tanggung jawab untuk membuat pilihan-pilihan atau keputusan. Kaum perempuan juga memiliki karunia-karunia dan anugerah yang dapat dipakai untuk kemuliaan Allah dan menjadi berkat bagi orang lain. Saat ini memang kaum perempuan sudah bisa menjadi pendeta, namun untuk posisi strategis masih sulit.

---

*Leadership in the Church and Society*, (paper Workshop di Myanmar tanggal 16 September 2003), 2.

<sup>17</sup>Natalie K. Watson, *Introducing Feminist Ecclesiology*, (London:Sheffield Academic Press, 2008), 42-43

<sup>18</sup>Indriani Bone, “Perempuan Dalam...”, 248-262.

<sup>19</sup>Susan Karant-Nunn and Merry Wiesner-Hanks, *Luther on Women. A Sourcebook*, (Cambridge:Cambridge University Press, 2003), 10.

---

<sup>20</sup>Jane Dempsey Douglass, *Women, Freedom, and Calvin*, (Philadelphia, The Westminster Press, 1985), 42-65. Lihat juga Indriani Bone, “Perempuan Dalam Teologi Tradisional : Pemikiran Luther, Calvin, Wesley, Gereja Katolik Roma”, dalam: Bendalina Souk & Stephen Suleeman, *Bentangkanlah Sayapmu*, (Jakarta:Persetia, 1999), 257-260.

<sup>21</sup>Indriani Bone, “Perempuan Dalam...”, 262-265.



## **Keluarga Pendeta**

Pembatasan terhadap perempuan tidak hanya datang dari pihak gereja (eksternal) tetapi juga dari pihak keluarga dalam hal ini suami (internal), yang kurang mendukung istrinya. Istri tidak hanya melakukan tugas pelayanan di gereja tetapi juga bertanggungjawab terhadap urusan keluarga, sementara suami tidak mau berbagi tugas. Hal ini dipengaruhi oleh kuatnya budaya patriarkhal dan stereotipi bahwa pekerjaan rumah tangga adalah tugas istri maka semua harus dikerjakan oleh istri sementara suami dianggap tabu melakukannya. Ada beberapa contoh kasus di gereja, di mana sang suami segera menjemput istrinya (seorang Vikaris) pulang ke rumah begitu selesai membawakan renungan dalam setiap ibadah, baik di gereja maupun dalam keluarga-keluarga, dengan alasan anaknya menangis di rumah. Ada juga seorang suami yang menyuruh anaknya berdiri di depan mimbar ketika ibadah sedang berlangsung yang dipimpin ibunya, dengan harapan ibunya segera menyudahi khotbahnya dan kembali ke rumah. Ada juga suami seorang pendeta perempuan yang menjabat sebagai ketua klasis di gerejanya. Suaminya ini berselingkuh dengan mantan pacarnya karena merasa istri tidak cukup memperhatikannya dan hanya sibuk dengan pelayanan gereja. Dari kasus-kasus ini menunjukkan bahwa tidak mudah bagi seorang perempuan untuk mengembangkan pelayannya, termasuk menduduki posisi strategis di gereja, bila tidak ada dukungan dari keluarga, secara khusus suami.

## **Budaya Patriarkhi**

Sulitnya perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan dalam gereja juga dipengaruhi oleh budaya. Bagi budaya yang menganut sistem patriarkhal seperti Sulawesi, kaum perempuan memiliki peluang untuk diterima sebagai pemimpin. Sulawesi memiliki 6 walikota

perempuan, 2 ketua Sinode Gereja perempuan dan beberapa dekan fakultas Teologi. Namun tidak demikian untuk daerah-daerah yang dikuasai oleh sistem patriarkhal. Kaum laki-laki masih sangat dominan menduduki posisi-posisi strategis dalam masyarakat dan gereja.

## **Pendidikan**

Hal yang juga turut memperkuat keengganan perempuan untuk menjabat sebagai pimpinan adalah pada masih rendahnya tingkat pendidikan banyak perempuan. Masih banyak kaum perempuan yang tidak mengenyam pendidikan atau yang sekolahnya putus di tengah jalan karena ketiadaan biaya atau karena tuntutan untuk segera menikah atau dinikahkan. Mereka tidak memiliki bekal pengetahuan dan ketrampilan untuk memimpin, sehingga kurang berminat untuk menduduki posisi tersebut, walau ada peluang atau kesempatan. Mereka cukup puas dengan bekerja sebagai tenaga buruh di pabrik-pabrik, pembantu rumahtangga, perawat, guru, bekerja di salon dan restoran, yang kebanyakan berada pada posisi sebagai bawahan dan bukan sebagai pengambil keputusan.

## **Diri Perempuan**

Selain karena budaya, saya melihat kurangnya peran dan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan gereja dan masyarakat juga datang dari kaum perempuan sendiri, baik diri sendiri maupun sesama perempuan. Perempuan merasa kurang percaya diri atau sebaliknya cepat puas diri. Sebagian perempuan tidak berniat menduduki jabatan struktural karena bagi mereka, melayani tidak harus dengan menjadi pejabat struktural, tetapi bisa juga melalui bidang pelayanan yang lain, seperti pelayanan sosial atau kategorial.

Ada juga kaum perempuan yang menolak jabatan kepemimpinan (yang berhubungan dengan administrasi) karena memang tidak berminat

dalam bidang itu dan lebih suka melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat atau umat. Namun ada banyak kaum perempuan yang sebenarnya merasa lemah dan tidak memiliki kemampuan apa-apa dan karena itu lebih suka bersikap pasif dan memiliki minat yang rendah untuk meningkatkan diri.<sup>22</sup> Kendati perempuan juga berpendidikan tinggi, tetapi ada banyak yang lebih suka menjadi ibu rumah tangga saja. Demikian pula kendati kaum perempuan berpendidikan teologi dan lebih pintar dari pasangannya, tetapi lebih sering mengalah dan memberikan kesempatan kepada suaminya untuk menjadi pendeta.

Hal lain yang saya lihat adalah ada banyak perempuan yang takut mengambil tanggungjawab dan mengambil keputusan karena takut melakukan kesalahan dan menerima resiko dari keputusan yang diambilnya. Ia tidak memiliki kepercayaan diri dan lebih suka mencari tempat yang “aman”, di mana orang lain tidak akan menuntut tanggungjawab dari dirinya. Namun anehnya bila ada perempuan lain yang menonjol dan menduduki posisi tinggi, maka perempuan yang lain akan berusaha untuk menjatuhkan atau menghalanginya. Perempuan kurang atau tidak mendukung sesamanya untuk maju, malah sebaliknya melihat sesama sebagai saingan atau lawan yang harus dikalahkan. Hal ini jelas menghambat perkembangan dari kaum perempuan sendiri.<sup>23</sup>

Sikap kaum perempuan yang seperti ini juga akibat dari pengaruh budaya patriarkhal, yang dilegitimasi oleh ajaran agama, yang

telah lama membentuk kaum perempuan untuk memosisikan diri sebagai pihak yang kurang penting dan tidak berdaya. Akibatnya kondisi perempuan tidak banyak berubah bahkan dipandang sebagai sesuatu yang wajar diterima oleh mereka. Pengabdian terhadap suami, keluarga, negara adalah alasan utama dari sikap penerimaan perempuan terhadap seluruh yang ia alami. Dengan demikian, meskipun gereja banyak berbicara tentang kemitraan laki-laki dan perempuan, keadaan perempuan belum banyak berubah, kemitraan belum benar-benar terwujud.

### **Perempuan dalam Alkitab dan Gereja Mula-mula**

Apabila kita melihat dalam Alkitab, tidak banyak dijelaskan tentang pemimpin perempuan. Dalam Perjanjian Lama hanya Hakim Debora satu-satunya seorang pemimpin perempuan (Hak. 4 dan 5). Dia disebut pemimpin karena pada zaman itu belum ada raja di Israel sehingga hakim menjadi pemimpin Israel. Debora adalah seorang pemimpin yang baik, namun aneh bahwa dalam Ibrani 11, Debora tidak disebut di antara pahlawan-pahlawan iman. Yang disebut justru adalah Barak seorang penakut, yang hanya berani maju berperang jikalau Debora juga ikut. Jelas ini disebabkan oleh tradisi yang ditulis oleh laki-laki sehingga peran perempuan disingkirkan dalam Alkitab.

Selain Debora terdapat seorang tokoh perempuan lain bernama Yael, isteri Heber orang Keni. Kedua tokoh perempuan ini menunjukkan bagaimana peranannya dalam politik pada saat itu. Ketegasan, kewibawaan bahkan strateginya dalam melawan musuh menunjukkan bahwa kemampuannya tidak kalah dengan laki-laki. Sebagai seorang perempuan, baik Debora maupun Yael merasa mempunyai tanggungjawab bagi bangsanya. Namun peranan mereka seringkali tidak terlalu diperhatikan. Dari kisah Debora dan Yael ini juga bisa kita dapatkan sesuatu

<sup>22</sup>Lih. Asnath Niwa Natar, “Apa Kata Laki-laki Tentang Perempuan dan Gerakan Mereka. Suatu Tanggapan Terhadap Pandangan Pdt. Prof. E. Gerrit Singgih, Ph.D”, Dalam: Victor Hamel, dkk, *Gerrit Singgih. Sang Guru dari Labuang Baji*, (Jakarta: BPK, 2010), 196

<sup>23</sup>Asnath Niwa Natar, “Apa Kata Laki-laki....196. Lihat juga Asian Women’s Resource Centre for Culture and Theology, *Leadership, Power, Authority*, (Yogyakarta: AWRC, 2013), 83.

yang menarik yaitu kunci keberhasilan dalam perjuangan. Keberhasilan mereka melawan musuh adalah karena adanya kerjasama antara Debora, Yael, dan Barak, antara laki-laki dan perempuan.<sup>24</sup> Tidak semata-mata usaha dari pihak laki-laki saja. Jelas ini mau berbicara kepada kita bahwa siapapun dia, tidak terkecuali perempuan bisa bahkan harus ikut berpartisipasi dalam negaranya, salah satunya dalam bidang politik.

Teks ini juga hendak berbicara pada perempuan bahwa mereka juga mampu dalam berpolitik, mampu dalam berperan aktif dalam pemerintahan. Perempuan digambarkan sebagai mitra yang sejajar dengan laki-laki dalam hal politik maupun dalam berbagai bidang lainnya. Sekali lagi masalahnya terletak pada penghayatan nilai-nilai budaya itu sendiri. Sekarang yang menjadi tantangan adalah kemauan kita untuk mentransformasikan nilai-nilai budaya yang sudah tidak relevan lagi bahkan mungkin keliru. Kemauan ini tidak hanya menjadi kesimpulan akhir dari setiap diskusi atau pembicaraan, seharusnya kita mulai bergerak dan tidak melulu berteori.

Dalam Perjanjian Baru sebenarnya ada banyak pemimpin perempuan namun seringkali peran mereka tidak begitu nampak karena kisah mereka dihilangkan atau disembunyikan. Paulus memiliki banyak rekan sepelayanan perempuan yang berperan dalam jemaat-jemaat rumah, seperti Febe, seorang diakon yang juga berperan sebagai pelindung Paulus di saat Paulus mengalami kesulitan (Roma 16:1); Lydia, seorang Kristen pertama dari kota Tiatira Eropa (Kis. 16:14); Yunias yang disebut Paulus sebagai orang yang sesuku dan sepemenjaraan (Roma 16:17); dan Priskila yang disebut sebagai rekan sekerja oleh Paulus (Roma 16:3, II Tim. 4:19).<sup>25</sup> Selain

itu kalau kita membaca naskah-naskah kuno yang ada, maka kita akan mengetahui bahwa ternyata ada beberapa pemimpin perempuan yang memimpin Sinagoge pada sekitar abad 4 dan 5 Ses.M. Mereka adalah Rufina (seorang perempuan Yahudi, pemimpin Sinagoge yang membangun kuburan untuk hamba-hambanya baik yang sudah bebas maupun yang masih tinggal di rumahnya), Sophia dari Gortin dan Theopempte dari Mindos, Asia Kecil<sup>26</sup>. Mereka secara rutin hadir dan melayani di Sinagoge. Demikian juga dengan Rasul Tekla<sup>27</sup> (seorang murid perempuan Paulus) yang berkotbah dan membaptis. Tertulianus<sup>28</sup> mengutuk kisah Paulus dan Tekla ini sebagai tulisan palsu karena itu tidak dimasukkan dalam proses kanonisasi. Proses Kanonisasi (yang didukung oleh kepentingan patriarkhal) telah menghilangkan peran kepemimpinan perempuan dalam Alkitab). Karena itu, Elisabeth Fiorenza mengusulkan sebuah hermeneutik kecurigaan untuk menemukan teks-teks tentang kepemimpinan perempuan dalam Alkitab maupun naskah-naskah kuno<sup>29</sup>.

Dengan demikian anggapan bahwa perempuan tidak mampu menjadi seorang pemimpin harus dipertanyakan ulang. Tidak sedikit perempuan yang berhasil dalam upayanya menjadi seorang pemimpin. Dari segi intelektual, kemampuan perempuan bisa dibandingkan dengan kemampuan laki-laki, bahkan kadang terjadi

---

Women in Leadership”, dalam: *Asia Journal of Theology*, Vol. 29, Number1, April 2015, 133.

<sup>26</sup>Ross S. Kraemer, “Jewish Women in the Diaspora World of Late Antiquity”, dalam J.R. Baskin (Ed.), *Jewish Women in Historical Perspective*, (Michigan, University Press, 1991), 43 & 48.

<sup>27</sup>Lihat. Ben Witheringston III, *Women in the Earliest Churches*, (Sydney:Cambridge University Press, 1988), 194-195. Lihat. Juga Elisabeth S. Fiorenza, *Untuk Mengenang Perempuan itu*, (Jakarta: BPK, 1995), 83-84.

<sup>28</sup>Tertulianus sangat membenci perempuan karena itu ia melarang perempuan aktif dan terlibat dalam kepemimpinan gereja. Lih. Elisabeth S. Fiorenza, *Untuk Mengenang...*, 84-85.

<sup>29</sup>Elisabeth S. Fiorenza, *Untuk Mengenang...*, 86.

---

<sup>24</sup>Asnath Niwa Natar, “Perempuan dan Politik. Hermeneutik Alkitab dari Perspektif Feminis”, dalam: *Jurnal Waskita*, Vol. 1-No.2, Oktober 2013, 150.

<sup>25</sup>William C.C. Fung, “An Interdependent View on

bahwa perempuan lebih baik dibandingkan laki-laki dalam hal memimpin. Tapi rupanya budaya patriarkhi telah mendominasi pikiran manusia, baik itu laki-laki maupun perempuan sendiri. Padahal jika perempuan itu diberi kesempatan untuk memimpin, mungkin kualitasnya sama dengan laki-laki, bahkan mungkin lebih. Hal ini menjadi tantangan, tidak saja bagi perempuan, tetapi juga bagi laki-laki, yaitu bagaimana mentransformasikan nilai-nilai budaya dan agama yang sudah tidak relevan lagi bahkan mungkin keliru.

### **Kepemimpinan Perempuan**

Selama ini perempuan kurang diberi kesempatan untuk menjadi pemimpin. Idiologi dan filosofi yang memandang perempuan sebagai yang lemah dan tidak mampu telah menyebabkan perempuan tidak dipilih menjadi pemimpin, di samping perempuan sendiri merasa dirinya tidak layak bahkan ketika diminta sekalipun. Label negatif yang diberikan oleh budaya kepada perempuan telah membuat mereka mengembangkan pemahaman diri bahwa mereka memang lemah dan tidak mampu melakukan hal-hal yang sebenarnya mampu mereka lakukan. Label negatif ini telah merusak dan merendahkan potensi mereka sehingga membuat mereka kehilangan kepercayaan diri. Untuk itu, kaum perempuan perlu diperlengkapi dan diberdayakan untuk mengoreksi apa yang selama ini salah, bukan untuk mengulangi kesalahan yang sama, yang pemimpin laki-laki telah buat. Untuk itu, dibutuhkan sikap kerendahan hati agar kita tidak terjebak pada kesalahan yang sama.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, terdapat gaya kepemimpinan maskulin dan gaya kepemimpinan feminin. Pemimpin laki-laki cenderung mempraktekkan gaya kepemimpinan maskulin yaitu bersikap tegas, cepat, efisien, mengacu pada tujuan, kurang memperhatikan aspek hubungan

antar pribadi dan bersifat top-down. Sedangkan kaum perempuan lebih banyak mempraktekkan gaya kepemimpinan feminin, yaitu lemah lembut, mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan dan informasi, mempertimbangkan hubungan antar pribadi, dan mempertinggi harga diri orang-orang.<sup>30</sup> Gaya kepemimpinan maskulin berpusat pada tugas atau pekerjaan. Bila dilihat dari empat gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Likert dan Keating, maka gaya kepemimpinan maskulin masuk pada gaya kepemimpinan eksploitatif dan otoritatif dari Likert dan gaya kepemimpinan *Kerja tinggi dan kekompakan rendah* dari Keating. Sedangkan gaya kepemimpinan feminin berpusat pada orang. Ini masuk pada gaya kepemimpinan *konsultatif* dan *partisipatif* dari Likert dan *Kekompakan tinggi dan kerja rendah* dari Keating. Tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif secara universal karena sangat tergantung pada situasi dan orang-orang yang dikelola. Gaya kepemimpinan maskulin dan feminin ada pada laki-laki maupun perempuan, hanya porsinya yang berbeda, di mana gaya kepemimpinan maskulin lebih banyak ada pada kaum laki-laki, sedangkan gaya kepemimpinan feminin lebih banyak pada perempuan.

Dalam masyarakat modern saat ini di mana orang sudah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, punya keahlian di berbagai bidang, muncul kecenderungan masyarakat yang lebih menyukai gaya kepemimpinan feminin, yaitu model kepemimpinan yang terbagi dan tidak berpusat pada satu orang. Dengan model kepemimpinan yang demikian, kemampuan setiap orang dihargai dan mereka terlibat secara penuh dalam menentukan arah dan tujuan lembaga. Anggota bukan obyek yang hanya menjalankan keputusan yang dibuat oleh si pemimpin tetapi sebagai subyek di mana pendapat mereka juga diperhitungkan dan terlibat dalam pengambilan keputusan

<sup>30</sup>Lihat. Carol Gilligan, *Dalam Suara yang Lain*, (Jakarta: Pustaka Tangga, 1997), 46.

(konsultatif dan partisipatif).<sup>31</sup> Pemimpin lebih bertindak sebagai koordinator dan motivator yang menaruh perhatian pada pemeliharaan relasi bagi keterlibatan sebanyak mungkin anggota dalam pekerjaan demi pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian model kepemimpinan yang selama ini dikuasai dan diterapkan oleh laki-laki (*top-down*) mulai ditentang. Kondisi ini jelas memberi peluang dan angin segar bagi perempuan untuk terlibat dan menjadi pemimpin. Perempuan lebih memperhatikan keinginan bersama (orang lain) dari pada keinginan pribadi demi mencapai tujuan organisasi<sup>32</sup>.

Perhatian perempuan kepada orang lain ditemukan secara alamiah, berdasarkan pengalaman hidup perempuan yang melahirkan dan menyusui, merawat anak, suami dan orangtua selain oleh pengaruh pola asuh sejak kecil di mana laki-laki lebih kuat pada aspek keterpisahan sedangkan perempuan pada aspek keintiman.<sup>33</sup> Ciri atau gaya kepemimpinan perempuan (feminin) adalah jaringan hubungan pribadi yang mendorong partisipasi, membagikan kekuasaan dan informasi, mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya, dan memberi kesempatan orang lain merasa bangga atas pekerjaannya. Indriani Bone<sup>34</sup> menyebut ini sebagai bentuk lingkaran ketergantungan (*Circles of interdependence*) di mana jatidiri manusia sebagai pribadi diwujudkan dalam suatu jaringan relasi-relasi seperti jejaring laba-laba. Dalam kepemimpinan perempuan, pemberdayaan merupakan dasar berpijak.

<sup>31</sup>Ini merupakan gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam rangka menjadikan jemaat vital dan menarik. Lih. J.Hendriks, *Jemaat yang Vital*, Seri Pastoral 218, (Yogyakarta:Pusat Pastoral Yogyakarta, 1995), 26.

<sup>32</sup>Carol Gilligan, *Dalam Suara...*, 59.

<sup>33</sup>Lih. Pendapat Nancy Chodorow dalam Anne Hommes, *Perubahan laki-laki dan wanita dalam masyarakat*, (Yogyakarta-Jakarta, Kanisius-BPK, 1992), 41-48.

<sup>34</sup>Indriani Bone, *Manajemen Gereja dan Pendeta Sebagai Gembala: Suatu Perspektif Feminis*, (makalah) Cipayung, Binawarga, 22 Juni 2000, 3.

Pemberdayaan berarti perasaan percaya diri dan bekerja berdasarkan otoritasnya sendiri. Penemuan kepemimpinan secara induktif ini merupakan bentuk kepemimpinan yang diinginkan oleh masyarakat dewasa ini. Model kepemimpinan perempuan bersifat melayani bukan menguasai (*power over*). Kekuasaan dipahami oleh perempuan sebagai *power to*, yaitu kekuasaan yang bersifat mendorong untuk kreatif sehingga berdaya. Kekuasaan juga dipahami sebagai *power with*, yaitu bagaimana semuanya disatukan untuk memecahkan masalah bersama, dan *power-within* yaitu kekuatan spiritual yang muncul dari hati manusia yang paling dalam. Gaya kepemimpinan feminin ini tentu saja bukan hanya dimiliki oleh perempuan, walau disebut gaya kepemimpinan perempuan (feminin), tapi juga oleh laki-laki.<sup>35</sup> Ada baiknya kalau gaya kepemimpinan maskulin dan feminin dikombinasikan dan disesuaikan dengan kelompok yang dipimpin. Jadi bukan hanya mempraktekkan satu gaya kepemimpinan sebagai satu-satunya yang paling baik dan untuk semua kelompok.

Selain itu, di era perubahan teknologi 4.0 atau era digital, pemimpin perempuan juga diperhadapkan dengan tantangan untuk mengembangkan model kepemimpinan sesuai tuntutan jaman. Pemimpin perempuan perlu membangun visi dan misi yang jelas, berani mengambil resiko, membangun jaringan relasi, memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif, tekun dan mampu membangun iklim kerja yang baik. Perempuan harus memiliki keyakinan bahwa mereka mampu dan bisa bersinergi dengan para pemimpin laki-laki. Laki-laki bukan saingan melainkan mitra sejajar.

## Simpulan

Dari apa yang telah dipaparkan di atas, terpinggirkannya peran perempuan dalam

<sup>35</sup>A.P. Murniati, *Manajemen berwawasan gender*, (Makalah), Yogyakarta, 6 Desember 1996, 7.

kepemimpinan, termasuk dalam gereja, sebenarnya bukan hanya disebabkan oleh ketidakmampuan perempuan itu sendiri tapi juga dikarenakan struktur patriarkhi dan kyriarkhi yang mendasari kehidupan masyarakat dan gereja. Untuk keluar dari struktur kekuasaan yang patriarkhi bukan hal yang mudah. Perlu transformasi dari status quo yang menindas kepada status kekuasaan yang melihat peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Pembebasan dari struktur ini memerlukan kerja sama baik dari perempuan yang terpinggirkan maupun dari laki-laki yang sekarang mendominasi. Kenyataan menunjukkan bahwa perempuan mampu berperan dalam bidang kepemimpinan bahkan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak hierarkhi, namun terbagi, di mana semua orang bisa terlibat dan berperan. Hal ini yang seharusnya dipromosikan, namun kendalanya adalah pada struktur kekuasaan patriarkhi yang sudah lama dipraktekkan dan dipegang kuat oleh mereka yang ingin mempertahankan *status quo*. Karena itu diperlukan sebuah langkah transformasi untuk merubah pola pikir, termasuk transformasi terhadap budaya, penafsiran ulang terhadap teks-teks Alkitab dan merumuskan ulang teologi-teologi yang ada, dan perubahan struktur gereja. Pembebasan dari struktur ini tidak mudah karena itu perlu kerja sama antara laki-laki dan perempuan.

Pertanyaannya adalah: apakah kaum perempuan siap untuk berkompetisi dalam memperoleh posisi strategis yang ada? Apakah perempuan punya kekuatan untuk melawan atau mendobrak sesuatu yang tidak adil dan benar? Ataukah hanya bertahan dan diam atau pasif. Dibutuhkan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan yang ikut memutuskan nasib masyarakat dan umat, secara khusus kaum perempuan dan anak. Sehubungan dengan hal tersebut, perempuan perlu melakukan peningkatan SDM melalui pendidikan, pelatihan kepemimpinan,

dan menjadi kader partai politik. Perempuan harus proaktif melakukan perubahan karena perubahan terhadap nasib perempuan hanya bisa dilakukan oleh perempuan sendiri, bukan orang lain, laki-laki atau lembaga. Dengan kata lain, kaum perempuan jangan menunggu diberi kesempatan, tetapi perempuan sendiri harus merebut kesempatan dengan kemampuan, kualitas moral, kebijakan atau hikmat yang ia miliki. Perempuan harus bisa keluar dari citra diri lemah dan rendah diri. Dengan demikian kaum perempuan bisa menempatkan diri sebagai mitra yang sejajar dengan kaum laki-laki sebagai yang sama-sama berkualitas dan dapat diperhitungkan. Kalau kualitas kaum perempuan bisa ditingkatkan, maka tidak perlu kita menunggu diberi kesempatan, tetapi rebutlah kesempatan itu!!

#### Daftar Pustaka

- Amal, Siti Hidayati, "Penelitian yang berperspektif Perempuan", dalam *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, T.O. Ihromi (peny.), Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995
- Bone, Indriani "Perempuan dalam Teologi Tradisional: Pemikiran Luther, Calvin, Wesley, Gereja Katolik Roma", dalam *Bentangkanlah Sayapmu*, Bendalina Souk & Stephen Suleeman (Peny.), Jakarta: Persetia, 1999
- Bone, Indriani, *Manajemen Gereja dan Pendeta Sebagai Gembala: Suatu Perspektif Feminis*, (makalah) Cipayung: Binawarga, 22 Juni 2000
- Devananda, Malini, "Power and Authority in Church Leadership", dalam: Asian Women's Resource Centre for Culture and Theology, *Leadership, Power, Authority*, Yogyakarta: Asian Women's Resource Centre for Culture and Theology, 2013
- Douglass, Jane Dempsey, *Women, Freedom, and Calvin*, Philadelphia: The Westminster Press, 1985

- Fiorenza, Elisabeth S., *Untuk Mengenang Perempuan itu*, Jakarta:BPK, 1995
- Fiorenza, Elisabeth S., *WeisheitsWege. Eine Einfuehrung in Feministische Bibelinterpretation*, Stuttgart:Verlag Katholisches Bibelwerk, 2005.
- Fung, William C.C., “An Interdependent View on Women in Leadership”, dalam: *Asia Journal of Theology*, Vol. 29, Number1, April 2015.
- Gilligan, Carol, *Dalam Suara yang Lain*, Jakarta: Pustaka Tangga, 1997.
- Hendriks J., *Jemaat yang Vital*, Seri Pastoral 218, Yogyakarta: Pusat Pastoral Yogyakarta, 1995.
- Hommes, Anne, *Perubahan laki-laki dan wanita dalam masyarakat*, Yogyakarta-Jakarta: Kanisius-BPK,1992.
- Hnuni, R.L., *Equipping Women Transformation Leadership in the Church and Society*, paper Workshop di Myanmar tgl 16 September 2003.
- Keating, Charles J., *Kepemimpinan. Teori dan Pengembangannya*, Yogyakarta: Kanisius, 1986.
- Kraemer, Ross S., “Jewish Women in the Diaspora World of Late Antiquity”, dalam J.R. Baskin (Ed.), *Jewish Women in Historical Perspective*, Michigan: University Press, 1991.
- Manik, Maria Josephine, *Mengapa Perempuan Dipersulit Menjadi Pemimpin?*, Jakarta:Grasindo, 2012
- Murniati, A.P., *Manajemen berwawasan gender*, (Makalah), Yogyakarta, 6 Desember 1996.
- Natar, Asnath Niwa, “Apa Kata Laki-laki Tentang Perempuan dan Gerakan Mereka. Suatu Tanggapan Terhadap Pandangan Pdt. Prof. E. Gerrit Singgih, Ph.D”, Dalam: Victor Hamel, dkk, *Gerrit Singgih. Sang Guru dari Labuang Baji*, Jakarta:BPK, 2010
- Natar, Asnath Niwa, “Perempuan dan Politik. Hermeneutik Alkitab dari Perspektif Feminis”, dalam: *Jurnal Waskita*, Vol. 1-No.2, Oktober 2013
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Souk, Bendalina, “Bila Perempuan Memimpin”, dalam: Ruth Ketsia Wangkai dkk (Eds.), *Melangkah Bersama Menuju Pembebasan & Transformasi*, Manado:Percikan Hati, 2015
- Watson, Natalie K., *Introducing Feminist Ecclesiology*, London:Sheffield Academic Press, 2008
- Witherington III, Ben, *Women in the Earliest Churchus*, Sydney:Cambridge University Press, 1988.
- Yewangoe, Andreas A., “Kepemimpinan Perempuan Di Abad Ke-12”, dalam: Ruth Ketsia Wangkai dkk (Eds.), *Melangkah Bersama Menuju Pembebasan & Transformasi*, Manado: Percikan Hati, 2015.





## STANDAR PENULISAN ARTIKEL

NO	BAGIAN	STANDAR PENULISAN
1.	Judul	1) Ditulis dengan huruf kapital. 2) Dicitak tebal ( <b>bold</b> ).
2.	Penulis	1) Nama penulis dicitak tebal ( <b>bold</b> ), tidak dengan huruf besar. 2) Setiap artikel harus dilengkapi dengan biodata penulis, ditulis di bawah nama penulis, dicitak miring ( <i>italic</i> ) semua.
3.	Heading	Penulisan Sub Judul dengan abjad, sub-sub judul dengan angka. Contoh: A. <b>Pendahuluan</b> B. <b>Sejarah Pondok Pesantren...</b> 1. <i>Lokasi Geografis</i> 2. <i>(dst)</i> .
4.	Abstrak	1) Bagian Abstrak tidak masuk dalam sistematika A, B, C, dst. 2) Tulisan <b>Abstrak</b> (Indonesia) atau <b>Abstract</b> (Inggris) atau ملخص (Arab) dicitak tebal ( <b>bold</b> ), tidak dengan huruf besar. 3) Panjang abstrak (satu bahasa) tidak boleh lebih dari 1 halaman jurnal.
5.	Body Teks	1) Teks diketik 1,5 spasi, 6.000 – 10.000 kata, dengan ukuran kertas A4. 2) Kutipan langsung yang lebih dari 3 baris diketik 1 spasi. 3) Istilah asing (selain bahasa artikel) dicitak miring ( <i>italic</i> ). 4) Penulisan transliterasi sesuai dengan pedoman transliterasi jurnal Musāwa.

NO	BAGIAN	STANDAR PENULISAN
6.	Footnote	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penulisan: Pengarang, <i>Judul</i> (Kota: Penerbit, tahun), hlm. Contoh: Ira M. Lapidus, <i>Sejarah Sosial Ummat Islam</i>, terj. Ghufron A. Mas'udi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1988), 750.</li> <li>2) Semua judul buku, dan nama media massa dicetak miring (<i>italic</i>).</li> <li>3) Judul artikel ditulis dengan tanda kutip (“judul artikel”) dan tidak miring.</li> <li>4) Tidak menggunakan <i>Op. Cit</i> dan <i>Loc. Cit</i>.</li> <li>5) Menggunakan <i>Ibid.</i> atau نفسه المرجع (Arab). Dicitak miring (<i>italic</i>).</li> <li>6) Pengulangan referensi (<i>footnote</i>) ditulis dengan cara: Satu kata dari nama penulis, 1-3 kata judul, nomor halaman. Contoh: Lapidus, <i>Sejarah sosial</i>, 170.</li> <li>7) Setelah nomor halaman diberi tanda titik.</li> <li>8) Diketik 1 spasi.</li> </ol>
7.	Bibliografi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Setiap artikel harus ada bibliografi dan diletakkan secara terpisah dari halaman body-teks.</li> <li>2) Kata <b>DAFTAR PUSTAKA</b> (Indonesia), <b>REFERENCES</b> (Inggris), atau مصدر (Arab) ditulis dengan huruf besar dan <b>cetak tebal (bold)</b>.</li> <li>3) Contoh penulisan: Lapidus, Ira M., <i>Sejarah Sosial Ummat Islam</i>, terj. Ghufron A.M., Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1988.</li> <li>4) Diurutkan sesuai dengan urutan alfabet.</li> </ol>

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam tulisan berbahasa Inggris pada Jurnal *Musāwa* ini adalah literasi model L.C. (*Library of Congress*). Untuk tulisan berbahasa Indonesia, memakai model L.C. dengan beberapa modifikasi.

### A. Transliterasi Model L.C.

ح = ḥ	ج = j	ث = th	ت = t	ب = b	ا = -
س = s	ز = z	ر = r	ذ = dh	د = d	خ = kh
ع = ‘	ظ = ḡ	ط = ṭ	ض = ḍ	ص = ṣ	ش = sh
م = m	ل = l	ك = k	ق = q	ف = f	غ = gh
	ي = y	ء = ‘	ه = h	و = w	ن = n

Pendek	a = <u>  </u> <sup>َ</sup>	i = <u>  </u> <sup>ِ</sup>	u = <u>  </u> <sup>ُ</sup>
Panjang	ā = <u>  </u> <sup>  </sup>	ī = <u>  </u> <sup>  </sup> اِي	ū = <u>  </u> <sup>  </sup> اُو
Diftong	ay = <u>  </u> <sup>  </sup> اِي	aw = <u>  </u> <sup>  </sup> اُو	

Panjang dengan *tashdid* : iyy = اِي ; uww = اُو

*Ta’marbūtah* ditransliterasikan dengan “h” seperti *ahliyyah* = أهلية atau tanpa “h”, seperti *kulliyya* = كلية ; dengan “t” dalam sebuah frasa (*contract phrase*), misalnya *surat al-Ma’idah* sebagaimana bacaannya dan dicetak miring. Contoh, *dhālika-lkitābu la rayba fih* bukan *dhālika al-kitāb la rayb fih*, *yā ayyu-hannās* bukan *yā ayyuha al-nās*, dan seterusnya.

### B. Modifikasi (Untuk tulisan Berbahasa Indonesia)

1. Nama orang ditulis biasa dan diindonesiakan tanpa transliterasi. Contoh: As-Syafi’i bukan al-Syāfi’i, dicetak biasa, bukan *italic*.
2. Nama kota sama dengan no. 1. Contoh, Madinah bukan Madīnah; Miṣra menjadi Mesir, Qāhirah menjadi Kairo, Baghdād menjadi Baghdad, dan lain-lain.
3. Istilah asing yang belum masuk ke dalam Bahasa Indonesia, ditulis seperti aslinya dan dicetak miring (*italic*), bukan garis bawah (*underline*). Contoh: ...*al-qawā’id al-fiqhiyyah*; *Isyrāqiyyah*; *‘urwah al-wusqā*, dan lain sebagainya. Sedangkan istilah asing yang sudah populer dan masuk ke dalam Bahasa Indonesia, ditulis biasa, tanpa transliterasi. Contoh: Al-Qur’an bukan Al-Qur’ān; Al-Hadis bukan al-Hadīth; Iluminatif bukan illuminatif, perenial bukan perennial, dll.
4. Judul buku ditulis seperti aslinya dan dicetak miring. Huruf pertama pada awal kata dari judul buku tersebut menggunakan huruf kapital, kecuali *al-* yang ada di tengah. Contoh: *Ihyā ‘Ulūm al-Dīn*.



ISSN: 1412-3460



1 4 1 2 3 4 6 7