

Kepemimpinan Perempuan di Akar Rumput dan Ketahanan Demokrasi: Kajian Pengantar Teoretis

Women's Leadership at the Grassroots and Democratic Resilience: A Conceptual and Theoretical Study

Nur Iman Subono

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Indonesia
Jawa Barat, Indonesia

boni.subono@gmail.com

Kronologi Naskah: diterima 12 Maret 2025, direvisi 27 April 2025, diputuskan diterima 22 Agustus 2025

Abstract

Women have long played a crucial role in social and political development around the world, including in Indonesia, although their contributions are often overlooked or insufficiently recognized. In this context, women's leadership at the grassroots level becomes particularly important. The grassroots serves as the foundation for larger social and political structures, and active participation by women at this level can strengthen the foundation of a more inclusive and participatory "democratic resilience." A country's democratic resilience is not only determined by elite or high-level political leaders but also by the extent to which marginalized groups, including women, are involved in the political process. This paper aims to explore the deep relationship between women's leadership at the grassroots level and democratic resilience. By examining how women in various communities influence local socio-political dynamics, we can understand their role in strengthening democratic resilience. Furthermore, the paper addresses the challenges and obstacles that women face in attaining leadership positions at the grassroots level.

Keywords: women's leadership, grassroots, democratic resilience

Abstrak

Perempuan telah lama memainkan peran kunci dalam pembangunan sosial dan politik di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia, meskipun sering kali peran mereka kurang mendapatkan pengakuan atau perhatian yang memadai. Dalam konteks ini, kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput menjadi sangat penting. Akar rumput adalah dasar bagi struktur sosial dan politik yang lebih besar, dan partisipasi aktif perempuan di tingkat ini dapat memperkuat dasar "ketahanan demokrasi" yang lebih inklusif dan partisipatif. Ketahanan demokrasi suatu negara tidak hanya ditentukan oleh partisipasi elite atau tokoh politik tingkat tinggi, tetapi juga oleh seberapa besar kelompok-kelompok marginal, termasuk perempuan, terlibat dalam proses politik. Tulisan ini memiliki tujuan untuk menggali hubungan yang mendalam antara kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput dan ketahanan demokrasi. Bagaimana perempuan di berbagai komunitas dapat memengaruhi dinamika sosial-politik lokal, kita dapat memahami peran mereka dalam memperkuat ketahanan demokrasi. Di samping itu, kita bisa melihat tantangan dan hambatan yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan di akar rumput tersebut.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, akar rumput, ketahanan demokrasi

Pendahuluan

Data dari berbagai sumber, baik nasional maupun internasional, sudah jelas dan relatif meyakinkan. Terdapat kecenderungan peningkatan kepemimpinan dan partisipasi perempuan dalam organisasi yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, baik di tingkat pemerintahan dan birokrasi, sektor swasta, maupun organisasi masyarakat sipil (Carter & Rudd 2005). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan perempuan membawa sejumlah manfaat. Faktanya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan, lebih dari laki-laki, sering kali menampilkan gaya kepemimpinan yang

terkait dengan kinerja yang baik, yang pada gilirannya menghasilkan pemimpin yang lebih efektif (Eagly 2007). Secara khusus, meta-analisis menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih demokratis atau partisipatif dalam pendekatan mereka, sementara laki-laki cenderung lebih otokratis atau direktif (Eagly & Carli 2003).

Meskipun demikian, secara bersamaan, pada titik ini ada gambaran lain yang perlu diungkapkan. Sejauh ini, kita lebih banyak mencatat dan mendengar mengenai posisi, peran, serta pencapaian pemimpin perempuan secara global, regional, maupun nasional – namun

sering kali fokus perhatian hanya diarahkan pada kepemimpinan politik formal atau perempuan dalam manajemen senior di sektor publik dan swasta. Akan tetapi, bagaimana dengan kepemimpinan perempuan dalam komunitas mereka – apa bentuknya, bagaimana perkembangannya, dan perubahan apa yang berhasil mereka hasilkan? Bagi banyak perempuan, khususnya mereka yang miskin, terbelakang, tak berdaya, atau karena alasan lain terpinggirkan dari layanan, peluang, dan pengambilan keputusan, masyarakat sebagai tempat perubahan perlu terjadi agar kehidupan mereka sehari-hari dapat terpengaruh sehingga kepemimpinan mereka atau rekan-rekan mereka menjadi sangat penting.

Akan tetapi, dalam banyak kasus, meski kita menaruh perhatian pada tingkat yang lebih mikro seperti desa misalnya, ternyata ini juga menimbulkan masalah baru lainnya. Sejak Reformasi 1998, ada dua perubahan besar yang terjadi, khususnya di tingkat lokal yakni pertama adanya kebijakan dari desentralisasi pada tahun 2000-an dan adanya pengesahan Undang-Undang Desa dan Pembangunan Dana Desa pada tahun 2024. Secara teoretis dan normatif, semacam konsensus internasional, tujuan dari desentralisasi: (a) mengintegrasikan pendalaman demokrasi (*deepening democracy*) dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*); (b) cara untuk mendorong partisipasi dan kapasitas masyarakat, termasuk perempuan dan kelompok-kelompok marginal lainnya; (c) cara untuk pelaksanaan program yang lebih efisien, penyediaan jasa-jasa yang lebih mudah, dan lainnya; dan (d) pelaksanaan Aksi Afirmatif (*Affirmative Action*) untuk memastikan pelaksanaan desentralisasi dan partisipasi perempuan (Rondinelli & Cheema 1983).

Kenyataannya, dalam banyak kasus, ada ‘gap’ antara yang normatif dan realitas. Meskipun ada peningkatan peran perempuan dalam partisipasi politik akibat diberlakukannya desentralisasi, tetapi umumnya, kalangan perempuan yang dianggap memiliki kapasitas sebagai pemimpin di tingkat akar rumput, asal usul sosial-politik-ekonominya, berasal dari kalangan elite ikatan kekerabatan maupun dinasti keluarga, atau disebut oligarki lokal. Kepemimpinan perempuan hanya dilihat sebagai “proxi” dari keluarga besarnya, ikatan kekerabatan, dan elite lokal. Ini artinya, legitimasi dan pengaruh seorang pemimpin perempuan sering kali tidak dinilai berdasarkan kemampuan, visi, atau rekam jejak pribadinya, melainkan lebih karena koneksinya dengan tokoh-tokoh penting dalam keluarga, jaringan kekerabatan, atau kelompok elite di suatu daerah.

Sementara itu, tugas terpenting pemimpin perempuan ini adalah mereka membantu melaksanakan program-program pemerintah daerah yang bersifat *top-down*, yang biasanya terkait dengan peran dan posisi perempuan di rumah tangga atau dunia privat – sebagai ibu, istri, dan pengasuh. Dengan kata lain, apa yang mereka kerjakan ini hanya akan semakin memperkokoh keyakinan dari peran dan posisi gender yang ada. Tentu saja tidak sedikit juga para pemimpin perempuan yang mandiri atau tampil sebagai individu yang independen. Namun, sering kali kinerjanya dianggap berhasil jika dilihat dari strategi kepentingan gender praktis, yakni yang mengarah pada perbaikan kondisi hidup individu, program jangka pendek, langsung, dan sasaran spesifik.

Dampak program terkait pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, seperti perbaikan taraf kehidupan, peningkatan pelayanan kesehatan, penyediaan air bersih, pemenuhan kebutuhan susu bayi, serta ketersediaan dokter dan ambulans siaga, khususnya bagi perempuan dan anak, tentu sangat penting. Namun, masalahnya berbeda sama sekali ketika berbicara tentang pelaksanaan strategi yang berkaitan dengan kepentingan gender strategis. Intervensi yang berfokus pada kepentingan gender strategis lebih menekankan pada isu-isu mendasar yang terkait dengan subordinasi perempuan (atau, lebih jarang, laki-laki) dan ketidakadilan gender. Strategi ini bersifat jangka panjang, biasanya tidak bersifat material dan sering kali melibatkan perubahan struktural dalam masyarakat, khususnya terkait dengan status dan kesetaraan perempuan. Kepentingan ini mencakup pengesahan undang-undang yang mendukung hak yang setara, pilihan reproduksi, serta peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sasaran dari strategi ini adalah laki-laki dan perempuan, dengan dampaknya yang lebih luas dalam pengubahan status gender perempuan, peningkatan akses dan kontrol terhadap sumber daya, kesetaraan hak dalam pendidikan, memerangi kekerasan terhadap perempuan dan anak, serta penghapusan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin dan isu sejenis. Biasanya, pemimpin perempuan di tingkat lokal dan komunitas, terlepas mereka memiliki kemandirian, apalagi sebagai “proxi”, umumnya mereka mempromosikan kebijakannya dalam kerangka kepentingan gender praktis dan sebaliknya tidak banyak yang berani mempromosikan kebijakannya dalam tataran kepentingan gender strategis. Mengapa demikian? Tumpuan mereka menjadi pejabat publik berada dalam struktur masyarakat yang patriarkis yang pasti akan berdampak secara mendalam apabila

berbagai kebijakan yang diajukan betumpu pada kepentingan gender strategis. Konsep pembagian strategi ini pertama kali diperkenalkan oleh Maxine Molyneux, seorang sosiolog Inggris yang banyak

menulis tentang gerakan perempuan (Molyneux 1985). Untuk lebih jelasnya, perbedaan di antara keduanya ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Perbedaan Kepentingan Gender Praktis dan Kepentingan Gender Strategis

Kategori	Kepentingan Gender Praktis	Kepentingan Gender Strategis
Fokus	Memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan kesejahteraan individu tanpa mengubah relasi gender yang sudah ada	Memperbaiki posisi sosial perempuan, mengubah norma dan struktur yang membatasi perempuan, serta meningkatkan kesetaraan gender
Tujuan	Jangka pendek, meningkatkan kesejahteraan individu	Jangka panjang, meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan
Tantangan	Relasi gender yang sudah ada, kurangnya akses terhadap sumber daya	Relasi gender yang timpang, norma sosial yang diskriminatif, kurangnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan
Contoh	Akses perempuan terhadap layanan kesehatan yang aman, sanitasi, nutrisi, dan air minum yang aman	Pemberdayaan perempuan dalam pengambilan keputusan, hak atas pendidikan dan pekerjaan yang sama, serta peningkatan partisipasi perempuan dalam berbagai sektor.
Manfaat	Meningkatkan kesejahteraan individu, meningkatkan kualitas hidup	Meningkatkan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, dan perubahan sosial yang lebih adil
Pendekatan	Memenuhi kebutuhan praktis tanpa harus mengubah relasi gender yang sudah ada	Memperbaiki relasi gender, menantang norma dan struktur yang membatasi perempuan, serta meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan.

Sumber: Diolah dari berbagai rujukan

Atas dasar itu, yang menjadi dasar tujuan dari tulisan ini, secara literatur, dalam format konseptual maupun teoretis, mengedepankan dan menggali hubungan yang mendalam antara kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput dan ketahanan demokrasi. Bagaimana perempuan di berbagai komunitas dapat memengaruhi dinamika sosial-politik lokal, kita dapat memahami peran mereka dalam memperkuat ketahanan demokrasi. Di samping itu, kita bisa melihat tantangan dan hambatan yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan di akar rumput tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*). Pemilihan metode ini didasarkan pada sifat kajian yang menekankan eksplorasi konseptual dan analisis teoretis mengenai hubungan antara kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput dan ketahanan demokrasi. Metode studi literatur memungkinkan peneliti untuk menghimpun, menilai secara kritis, dan mengintegrasikan hasil-hasil penelitian terdahulu, baik

yang bersifat teoretis maupun empiris, sehingga dapat menyusun argumen konseptual yang lebih kokoh (Snyder 2019; Webster & Watson 2002).

Data dalam penelitian ini bersumber dari berbagai bahan pustaka yang relevan, termasuk: Buku-buku, dengan mengolah berbagai literatur yang membahas teori-teori kepemimpinan, studi gender dan politik, dinamika masyarakat akar rumput, konsep dan indikator ketahanan demokrasi, serta kajian-kajian yang secara spesifik menyinggung keterkaitan antara isu-isu tersebut. Jurnal Ilmiah, penulis mengolah artikel-artikel penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional yang fokus pada kepemimpinan perempuan, partisipasi politik di tingkat akar rumput, isu-isu demokrasi, dan studi-studi interdisipliner yang relevan. Dan berdasarkan Dokumen dan Laporan berupa dokumen-dokumen resmi, laporan penelitian dari lembaga-lembaga terkait, serta publikasi lain yang dapat memberikan informasi dan perspektif yang relevan dengan topik penelitian.

Metode studi literatur dipandang tepat karena dapat memperkuat dasar konseptual penelitian, menyediakan basis perbandingan lintas konteks, serta berkontribusi

pada pengembangan teori. Studi literatur bukan sekadar merangkum temuan, tetapi juga menyajikan sintesis konseptual yang memperkaya diskursus akademik (Snyder 2019; Webster & Watson 2002).

Kepemimpinan, Kepemimpinan Perempuan, dan Bias Gender

Pertama-tama apa sebetulnya yang kita maksudkan dengan kepemimpinan? Jika kita mengutip Stogdill, dalam bukunya *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, yang mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai “pola hubungan antara individu yang memimpin dan anggota kelompok yang mengikuti” (Stodill 1974). Sementara itu, P. G. Northouse, yang juga bicara masalah kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan adalah “suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama” (Northouse 2018).

Dengan merujuk kepada dua definisi tersebut, maka secara umum kita bisa mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses seorang individu (pemimpin) dalam memengaruhi sekelompok individu (pengikut) untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif, membangun tim yang kuat, dan menginspirasi orang untuk bekerja dengan antusias. Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan.

Apabila kita kaitkan masalah kepemimpinan ini dengan teori-teori kepemimpinan, maka ada beberapa di antaranya. Yang pertama dengan merujuk pada R. M. Stogdill (1948) misalnya, dikenal sebagai *Teori Sifat (Trait Theory)*. Teori ini berfokus pada karakteristik atau sifat-sifat bawaan pemimpin yang dianggap membedakan mereka dari bukan pemimpin. Sifat-sifat, seperti kecerdasan, kejujuran, kepercayaan diri, dan karisma sering dikaitkan dengan kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, teori ini percaya bahwa seorang pemimpin sudah bawaan sejak lahir. Dia dilahirkan memang untuk menjadi pemimpin. Karenanya, mereka yang percaya dengan teori ini akan membantu mengidentifikasi karakteristik individu yang berpotensi menjadi pemimpin yang efektif. Selanjutnya, apa yang dikenal dengan sebutan *Teori Perilaku (Behavioral Theory)*, teori klasik yang diperkenalkan antara lain oleh K. Lewin, R. Lippitt, & R. K. White (1939). Menurut mereka, teori ini tidak lagi berfokus pada *siapa* pemimpin itu, tetapi pada *apa yang dilakukan* oleh

pemimpin. Dua dimensi utama yang sering diteliti adalah perilaku yang berorientasi pada tugas (struktur inisiasi) dan perilaku yang berorientasi pada hubungan (pertimbangan). Kemudian, mereka bicara mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Teori ini memberikan kerangka kerja untuk memahami gaya kepemimpinan yang berbeda dan dampaknya pada bawahan.

Hal lain yang penting untuk dicatat adalah Teori Kontingensi atau Situasional, yang banyak dianggap sebagai bagian dari teori kepemimpinan klasik. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh F.E. Fiedler (1967) dengan gagasan utama bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam segala situasi. Efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh sejauh mana gaya seorang pemimpin sesuai dengan konteks dan kondisi yang dihadapi. Pemikiran ini kemudian diperkaya oleh V.H. Vroom dan P.W. Yetton (1973), serta P. Hersey dan K.H. Blanchard (1969), yang menekankan pentingnya fleksibilitas seorang pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan tuntutan situasi yang berbeda.

Selain itu, berkembang pula teori kepemimpinan modern yang berpengaruh besar hingga saat ini, yakni Teori Transformasional dan Teori Transaksional. Teori Transformasional, yang awalnya diperkenalkan oleh J.M. Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh B.M. Bass (1985) serta Bass dan B.J. Avolio (1994), menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi pengikut agar melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Pemimpin transformasional membangun visi, memberikan inspirasi, menstimulasi intelektual, serta memberi perhatian individual kepada bawahan. Model kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks perubahan organisasi dan pengembangan potensi pengikut.

Sebaliknya, Teori Transaksional lebih menekankan hubungan pertukaran yang bersifat timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Dalam kerangka ini, pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja bawahan, sehingga fokus utamanya terletak pada pengelolaan, pemeliharaan stabilitas, dan pencapaian tujuan jangka pendek. Teori ini menjadi penting untuk memahami bagaimana struktur penghargaan dan hukuman dapat memengaruhi motivasi serta kinerja pengikut.

Untuk sementara, teori-teori kepemimpinan di atas dapat dipahami sebagai tipe ideal. Dalam praktiknya, model-model tersebut sering kali saling tumpang

tindih, melengkap, atau bahkan berlawanan satu sama lain. Namun, menarik untuk dicermati bagaimana program MAMPU (Kemitraan Australia–Indonesia untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan) mengajukan konseptualisasi kepemimpinan yang berbeda. Dalam kerangka MAMPU, kepemimpinan secara umum dipahami sebagai *the exercise of influence*¹ atau penerapan pengaruh.

Konseptualisasi ini, yang berangkat dari riset lapangan dan pendampingan komunitas selama bertahun-tahun, tidak terikat pada jabatan formal, kerangka tata kelola pemerintahan, ataupun status sosial-ekonomi individu. Sebaliknya, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang—baik individu maupun kolektif—untuk memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan yang relevan bagi kehidupan sehari-hari masyarakat.

Dalam konteks kepemimpinan perempuan di akar rumput, MAMPU menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bisa datang dari “orang-orang biasa” yang melakukan tindakan luar biasa. Misalnya, perempuan yang mampu memperjuangkan alokasi sumber daya publik, mengadvokasi layanan dasar, atau memperbaiki akses terhadap fasilitas kesehatan. Suara mereka dapat bersifat individual maupun kolektif, dan cakupan pengaruhnya bervariasi—dari lingkup komunitas kecil hingga kebijakan di tingkat lokal bahkan nasional.

Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput tidak hanya nyata, tetapi juga signifikan dalam mendorong perubahan sosial. Kepemimpinan pada dasarnya bukanlah persoalan jabatan formal atau status institusional, melainkan soal pengaruh yang mampu mengubah arah keputusan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan, kelompok miskin, dan komunitas marginal lainnya.

Sejak awal perlu ditegaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya tidak ditentukan oleh “jenis kelamin” atau “gender”, sehingga dapat dijalankan baik oleh laki-laki maupun perempuan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat bias gender—baik tersurat maupun tersirat—dalam cara keterlibatan perempuan dipandang dalam proses kepemimpinan. Untuk memahami bias tersebut, Hogue dan Lord (2007) mengajukan pendekatan teori kompleksitas yang bertingkat. Model mereka mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi munculnya bias gender, meliputi faktor internal pemimpin (seperti rasa percaya diri) dan faktor eksternal (seperti opini atau persepsi orang lain).

Menurut Hogue dan Lord, “bias awal terhadap pemimpin dapat menghilang dengan cepat seiring dengan bertambahnya informasi yang diterima, atau justru dapat terakumulasi dari waktu ke waktu seiring berkembangnya struktur yang ada” (Hogue & Lord 2007, hlm. 372). Mereka menekankan bahwa kompleksitas dalam kepemimpinan muncul dari interaksi non-linier antara banyak elemen dalam sistem sosial. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor kontekstual dan sejarah interaksi dalam membaca bagaimana bias gender terbentuk, bertahan, atau bahkan berubah.

Selama ini, yang sering terjadi harapan dan gagasan tentang kepemimpinan acap kali diambil dari perspektif yang mengadopsi maskulinitas sebagai norma-norma atau ukuran-ukuran yang sudah dianggap baku (Lämsä & Sintonen 2001). Akibatnya, perempuan yang terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan kepemimpinan sering kali menghadapi hambatan dan rintangan yang tidak dihadapi oleh laki-laki di posisi yang sama (Debebe 2009). Sebagaimana sering terjadi di dunia swasta dan birokrasi, perempuan di akar rumput pun sering kali menghadapi “langit-langit kaca” (*a glassceiling*) yang menghalangi mereka untuk sepenuhnya terlibat dalam banyak peran dalam kepemimpinan mereka (Themudo 2009). Perempuan terkadang dihukum dengan reaksi prasangka yang tidak dihadapi laki-laki (McEldowney, Bobrowski, & Gramberg 2009). Perempuan dalam organisasi yang didominasi oleh laki-laki, dapat dan sering kali menghadapi berbagai ekspektasi serta hambatan terkait gender. Di antara penghalang untuk bisa berdaya dan berpengaruh, perempuan umumnya menyebutkan kurangnya penerimaan sepenuhnya justru acap kali datang dari kawan-kawan perempuannya sendiri dan rekan laki-laki, ketidaksetaraan terkait status sosial-politik maupun ekonomi, masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta kurangnya panutan yang kuat (*role model*) yang bisa dijadikan pegangan yang kuat.

Namun demikian, merujuk pada kajian MAMPU (2020), khususnya perempuan muda cenderung tidak melihat hambatan dan tantangan tersebut sebagai sesuatu yang harus ditakuti, dihindari, atau diterima begitu saja secara pasrah. Sikap ini menunjukkan adanya optimisme sekaligus keberanian untuk menghadapi struktur yang membatasi mereka. Walaupun realitas kepemimpinan tidak pernah bersifat “hitam-putih”, dalam banyak kasus memang terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam

gaya serta pendekatan kepemimpinan. Pada dasarnya, kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan orang lain, serta mengambil keputusan strategis dengan perspektif yang khas. Pemimpin perempuan kerap menonjolkan nilai-nilai kolaborasi, empati, dan keseimbangan dalam kepemimpinan mereka, sehingga menghadirkan model yang berbeda sekaligus melengkapi praktik kepemimpinan yang ada.

Kepemimpinan Perempuan dan Masyarakat Akar Rumput

Apa yang sebenarnya kita maksud dengan akar rumput atau lebih tepatnya masyarakat akar rumput? Secara sederhana, masyarakat akar rumput merujuk pada kelompok orang yang berada di lapisan bawah atau dasar dari struktur sosial. Mereka biasanya terdiri dari individu atau kelompok yang memiliki kedudukan atau kekuatan sosial, ekonomi, dan politik yang lebih rendah. Selain itu, masyarakat akar rumput sering kali tidak memiliki akses langsung atau representasi dalam pengambilan keputusan di tingkat atas, seperti pemerintah atau perusahaan besar. Masyarakat akar rumput juga dapat diartikan sebagai komunitas yang beroperasi di tingkat lokal, lebih dekat dengan kehidupan sehari-hari individu, dan sering kali tidak terikat oleh struktur formal atau birokrasi yang rumit. Biasanya, mereka lebih fokus pada isu-isu yang langsung memengaruhi kehidupan mereka, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan kesejahteraan sosial (Diana 2021).

Sementara itu, kepemimpinan perempuan pada masyarakat akar rumput merujuk pada peran perempuan yang memimpin, mengorganisir, dan memberdayakan komunitas atau kelompok di tingkat dasar atau lokal, khususnya dalam konteks masyarakat yang kurang memiliki akses langsung ke kekuasaan formal. Kepemimpinan ini sangat penting karena perempuan di masyarakat akar rumput sering kali memiliki pengalaman langsung dengan tantangan sehari-hari yang dihadapi oleh kelompok mereka, seperti ketidaksetaraan sosial, ekonomi, dan bahkan kekerasan (Mona 2020).

Jika kita meninjau hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai lembaga penelitian atau universitas, kita dapat mengidentifikasi ciri-ciri kepemimpinan perempuan di berbagai tempat, termasuk di tingkat akar rumput. Namun, sejak awal, perlu diingat bahwa ciri-ciri tersebut tidak dapat dianggap “hitam-putih” jika dibandingkan dengan

kepemimpinan laki-laki dan juga tidak dapat diterapkan secara universal atau umum pada setiap kasus. Artinya, ciri-ciri tersebut sangat kontekstual dan bergantung pada tempat serta waktu tertentu. Meskipun demikian, ini merupakan titik awal yang baik untuk menggambarkan kecenderungan kepemimpinan yang umumnya dikaitkan dengan perempuan di masyarakat akar rumput dan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pertama, kita dapat melihat bahwa ketika kesempatan untuk memimpin ada, perempuan cenderung “berorientasi pada tugas” (*task-oriented*). Hal ini sebenarnya dapat dipahami, mengingat kesempatan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin masih tergolong langka di tengah berbagai hambatan dan tantangan yang ada. Oleh karena itu, pemimpin perempuan cenderung sangat fokus pada penyelesaian pekerjaan dan tugas-tugas yang diamanatkan kepada mereka. Baik secara individual maupun kolektif, mereka berupaya keras menyelesaikan tugas sehari-hari yang diperlukan untuk memastikan program-program yang dicanangkan berjalan dengan lancar. Ada semacam taruhan pribadi untuk membuktikan bahwa perempuan yang sering kali dianggap tidak memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin karena budaya atau konstruksi sosial, dapat melaksanakan tugas kepemimpinan dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas ini pada gilirannya membantu memastikan bahwa kelompok atau organisasi yang dipimpin berjalan dengan efektif. Namun, dalam banyak kasus, pengikut yang bekerja dengan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini mungkin tidak sepenuhnya memahami konteks strategis di balik pentingnya tugas-tugas tersebut bagi organisasi. Selain itu, kepemimpinan perempuan tidak hanya berfokus pada tugas, tetapi juga cenderung mengarah pada solusi jangka panjang (*sustainable*). Mereka lebih sering berorientasi pada keberlanjutan dalam berbagai aspek kehidupan—baik itu sosial, ekonomi, maupun lingkungan—dan berusaha menciptakan perubahan yang tidak hanya dirasakan saat ini, tetapi juga untuk generasi mendatang.

Kedua, jika merujuk pada teori kepemimpinan, maka apa yang dilakukan perempuan sebagai pemimpin sering dimasukkan dalam kategori “transformasional” (*transformational*). Beberapa literatur maupun kertas kerja penelitian sudah mencatat bahwa perempuan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional ini artinya perempuan tersebut menjadikan diri mereka sebagai panutan dengan mendapatkan kepercayaan dan keyakinan dari para pengikutnya. Pemimpin seperti itu

membimbing dan memberdayakan para pengikutnya, mendorong mereka untuk mengembangkan potensi penuh mereka, dan juga berkontribusi secara lebih efektif kepada aktivitas dan organisasi mereka” (Eagly & Carli 2003).

Kepemimpinan transformasional adalah karakteristik yang kuat untuk dimiliki karena memungkinkan seorang pemimpin untuk membuat perubahan yang diperlukan pada masyarakat akar rumput saat ini. Tanpa pemimpin transformasional, organisasi tidak akan memiliki kemampuan untuk menemukan kembali diri mereka sendiri pada saat-saat yang diperlukan. Singkat kata, pemimpin transformasional sering dianggap sebagai pendorong perubahan dan pengembangan pengikut

Ketiga, banyak perempuan sebagai pemimpin lebih menyukai jika membangun organisasi dengan format atau “struktur organisasi yang datar” (*flat organizational structures*). Mengapa demikian? Perempuan cenderung lebih suka memimpin dan menciptakan struktur seperti ini untuk menciptakan suasana yang lebih kolegial. Jenis gaya kepemimpinan ini diperlukan untuk mendorong, membentuk berbagai kegiatan, atau aktivitas yang membutuhkan integrasi dan soliditas yang erat di antara pengikutnya. Pada saat yang sama, struktur organisasi yang datar tidak terlalu mempertimbangkan pengalaman dan pengetahuan yang terkait dengan pengikut-pengikutnya yang lebih berpengalaman.

Keempat adalah “mendorong kerja sama dan kolaborasi” (*promote cooperation and collaboration*). Pemimpin perempuan di akar rumput biasanya menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan atau hambatan-hambatan yang sifatnya internal (rasa percaya diri atau skill yang terbatas) maupun eksternal (hambatan budaya maupun nilai-nilai di masyarakat atau opini yang tidak terlalu mendukung kepemimpinan perempuan). Oleh karena itu, pemimpin perempuan sangat mendorong kerja sama dan kolaborasi di antara para pengikut serta pendukungnya di masyarakat. Ini terlihat bagaimana perempuan di akar rumput mampu mengorganisir kelompok untuk menyelesaikan masalah bersama, serta menjadi penghubung antara berbagai pihak dalam jaringan kolaborasi yang saling menguntungkan (Hadiningrat 2025; Gordon 2020; Wulandari 2023).

Kerja sama dan kolaborasi sangat penting untuk membentuk serta mengelola anggota masyarakatnya sebagai pengikut yang besar dan tersebar di berbagai tempat. Kepemimpinan perempuan cenderung mengutamakan keterlibatan

semua anggota komunitas tanpa memandang latar belakang atau status sosial (inklusivitas). Keputusan diambil dengan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas serta mengutamakan kesejahteraan bersama. Perempuan pemimpin juga menunjukkan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada hubungan interpersonal, pertukaran pengetahuan, dan refleksi untuk mengatasi ketidaksetaraan dan mendukung perubahan sosial dalam komunitasnya (Hadiningrat, 2025; Gordon, 2020; Wulandari, 2023).

Kelima, “empati dan keseimbangan” (*empathy and balance*) adalah ciri lainnya. Aspek ini yang terlihat menonjol dari kepemimpinan perempuan. Perempuan sering kali membawa pendekatan yang lebih empatik dalam kepemimpinan mereka, mempertimbangkan dampak sosial dan emosional dari keputusan yang diambil. Mereka cenderung berusaha menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kelompok, serta memastikan bahwa suara-suara yang terpinggirkan, seperti anak-anak, lansia, dan kelompok rentan lainnya, bisa selalu didengar dan diperhatikan.

Keenam, “ketahanan dan keuletan” (*resilience and tenacity*). Perempuan di akar rumput sering kali harus mengatasi hambatan budaya, sosial, atau bahkan ekonomi untuk dapat memimpin. Ketahanan dan keuletan mereka dalam menghadapi tantangan ini menjadikan mereka sosok pemimpin yang kuat, dapat bertahan, dan terus berjuang untuk tujuan bersama meskipun menghadapi tekanan atau resistensi.

Ketujuh, apa yang disebut sebagai “komunikasi tidak langsung” (*indirect communication*). Dalam aktivitasnya, sering kali perempuan secara tidak langsung mengomunikasikan program-program dan ekspektasi-ekspektasinya terhadap pengikutnya dengan tugas-tugas dan memberikan keleluasaan mengerjakannya dalam mencapai tujuan. Di satu sisi, gaya seperti ini memungkinkan pengikutnya menggunakan pengetahuan dan pengalamannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, di sisi yang lain, hal ini dapat menjadi kelemahan jika para pengikutnya membutuhkan pemimpin yang perlu turun langsung dan melakukan perintah langsung dengan langkah-langkah yang harus dilakukan terhadap para pengikutnya.

Ciri terakhir dari kepemimpinan akar rumput adalah “mentoring dan melatih orang lain” (*mentoring and training others*). Di satu sisi, seorang pemimpin perempuan dapat menjalankan *mentoring* dan pelatihan yang baik untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan dari para anggota pengikutnya mereka saat ini. Tetapi masalahnya pada masyarakat akar rumput yang tidak terlalu mengenal pembagian tugas yang jelas dan aturan main yang ketat seperti organisasi yang profesional, maka salah satu kelemahan dari gaya kepemimpinan seperti ini sering kali terjebak tidak bisa memisahkan antara perempuan sebagai pemimpin yang merupakan figur otoritas dan hubungan keluarga, saudara atau kawan dengan anggota dari pengikutnya.

Seluruh ciri-ciri yang diungkapkan ini harus disadari sejak awal lebih merupakan model ideal yang banyak tersebar di berbagai tempat meski juga sifatnya sangat kontekstual, lokal, dan kasus per kasus. Model adalah penyederhanaan dari realitas, tetapi bukan realitas itu sendiri. Ini artinya, bisa jadi ciri-ciri tersebut saling tumpang tindih, saling menegasi di beberapa kasus, atau tidak hadir seluruhnya tetapi hanya sebagian.

Hambatan dan Tantangan yang Dihadapi Perempuan di Akar Rumput

Perempuan di tingkat akar rumput sering kali menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang bersumber dari berbagai faktor dari mulai yang sifatnya norma nilai-nilai dan budaya hingga sosial dan ekonomi-politik. Ini semuanya, langsung maupun tidak, membatasi ruang gerak perempuan pemimpin dalam masyarakat akar rumput (Diana 2021). Sempat disinggung sedikit sebelumnya, kendala utama yang dihadapi perempuan pemimpin di akar rumput antara lain:

Pertama-tama adalah yang gampangnya kita sebut sebagai *Pengaruh Norma Tradisional Kepercayaan Lokal*. Di beberapa daerah, perempuan sering kali terhalang oleh pengaruh tradisi atau kepercayaan lokal yang menganggap bahwa kepemimpinan harus dipegang oleh laki-laki dan menempatkan perempuan dalam peran-peran domestik, seperti mengurus rumah tangga, anak, dan keluarga atau sebagai pihak yang lebih rendah dalam struktur sosial bisa membuat mereka kesulitan untuk mendapatkan ruang dalam mengambil keputusan (Diana 2021).

Ini artinya, bagi perempuan, ruang untuk terlibat dalam kegiatan publik atau politik sangat terbatas. Masih ada nilai-nilai atau adat istiadat tertentu yang menilai perempuan tidak pantas untuk berperan aktif dalam kegiatan masyarakat atau politik, apalagi sebagai pemimpin perempuan. Oleh karena itu, meskipun perempuan memiliki potensi yang besar, mereka

terkadang terhambat dalam mewujudkan potensi tersebut karena pengaruh budaya yang dominan.

Dalam *Jurnal Perempuan* No. 111 (Vol. 27, No. 1, 2022) dengan tema *Perhutanan Sosial dan Perempuan*, para penulis—antara lain Enik Ekowati & Muamar serta Nur Dwiwati—menunjukkan bagaimana perempuan, baik secara individual maupun kolektif, di berbagai provinsi di Indonesia sering kali menghadapi norma dan nilai komunitas yang mengeksklusi kiprah mereka di ranah publik, baik secara sosial maupun ekonomi-politik.

Di Aceh, misalnya, keterlibatan perempuan dalam perhutanan sosial berawal dari peristiwa banjir bandang yang melanda desa mereka pada 2015 (Manalu, Subono & Putri 2022). Para perempuan memahami bahwa penyebab utama bencana tersebut adalah deforestasi. Desa mereka berada di kawasan hutan lindung seluas 251 hektare, namun pohon-pohon di wilayah itu kerap dirambah oleh warga luar desa untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar pabrik gula merah di desa seberang. Akibatnya, sumber penghidupan perempuan tercerabut dan akses mereka terhadap air bersih hilang.

Norma sosial, keyakinan budaya, dan praktik kolektif dalam masyarakat mempertegas pembagian peran gender. Perempuan diasosiasikan dengan ranah domestik dan keberlangsungan rumah tangga, sehingga ketika banjir bandang terjadi, merekalah yang paling dirugikan sekaligus dibebani rasa bersalah karena dituntut tetap menjamin kelangsungan keluarga. Namun, di sisi lain, keinginan mereka untuk terlibat lebih jauh dalam mengatasi persoalan deforestasi justru terbentur oleh batasan peran dan keyakinan gender dalam komunitas.

Kendala semakin berat karena keterlibatan dalam pengawasan dan pengelolaan hutan lindung membutuhkan legalitas. Proses memperoleh hak pengelolaan hutan secara sah terbukti tidak mudah, salah satunya akibat bias gender yang kuat dalam masyarakat. Norma dan nilai yang berlaku masih memandang bahwa perempuan tidak selayaknya berkiprah di ranah publik—termasuk dalam pengelolaan maupun pengawasan hutan. Dengan demikian, para perempuan ini menghadapi situasi ibarat pepatah “sudah jatuh tertimpa tangga”: menjadi kelompok paling terdampak, namun juga dipinggirkan ketika berusaha mencari solusi.

Kedua adalah *Stereotip Gender yang menekan Ambisi Perempuan*. Stereotip gender sering menghambat perkembangan kepemimpinan perempuan di akar rumput. Perempuan sering kali dicap sebagai individu

yang lebih emosional, tidak rasional, atau kurang tegas dibandingkan dengan laki-laki. Padahal, banyak penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki kualitas kepemimpinan yang sama atau bahkan lebih baik dalam beberapa aspek, seperti kolaborasi dan empati (Manalu, Subono & Putri 2022; Eagly & Wood 1999). Stereotip ini membuat perempuan kesulitan untuk mendapatkan pengakuan atas kemampuan kepemimpinan mereka. Dalam banyak kasus, perempuan di akar rumput diajarkan untuk menempatkan kepentingan keluarga atau orang lain di atas kepentingan diri mereka sendiri. Ini menyebabkan mereka kurang memiliki keberanian untuk mengejar ambisi pribadi mereka, termasuk dalam bidang kepemimpinan. Ketika perempuan dianggap "tidak layak" untuk tampil menonjol atau memimpin, mereka menjadi terbiasa dengan peran yang lebih pasif dan sulit untuk berubah.

Tantangan lain adalah *Kurangnya Representasi dalam Media*. Kurangnya representasi positif perempuan dalam media juga menjadi tantangan besar bagi perempuan di akar rumput. Dalam banyak budaya, media sering menggambarkan perempuan dalam peran yang terbatas, seperti ibu rumah tangga atau pendukung dan sangat jarang sebagai pemimpin yang mandiri atau pengambil keputusan, kecuali jika dianggap memang luar biasa. Sebaliknya, menjadi sorotan media yang kadangkala berlebihan apabila perempuan pemimpin melakukan kesalahan apakah itu korupsi, skandal, atau membuat ucapan-ucapan yang dianggap tidak layak secara publik. Hal ini memperburuk stereotip gender dan membatasi peluang bagi perempuan untuk melihat diri mereka sebagai pemimpin.

Sementara itu, kita juga bisa menginventarisir berbagai kendala sosial dan ekonomi-politik bagi perempuan di akar rumput, apalagi buat pemimpin perempuannya. Misalnya, secara sosial yang paling mengemuka adalah *hambatan dalam akses pendidikan*. Di beberapa daerah, terutama di pedesaan atau daerah dengan tingkat kemiskinan yang tinggi, perempuan sering kali kesulitan mengakses pendidikan yang memadai. Pembatasan akses pendidikan ini berhubungan dengan peran tradisional yang menempatkan perempuan sebagai pekerja rumah tangga atau pengasuh keluarga. Tanpa pendidikan yang cukup, perempuan menjadi lebih sulit untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan atau untuk terlibat secara aktif dalam dunia politik dan sosial. Hambatan ini sangat berkaitan dengan adanya *pembatasan dalam mobilitas sosial*. Beberapa masyarakat

juga menghambat mobilitas sosial perempuan dengan membatasi kebebasan mereka untuk berinteraksi di luar lingkungan rumah atau komunitas, baik karena alasan keselamatan, norma agama, maupun pandangan sosial yang konservatif. Hal ini menyulitkan perempuan untuk memperluas jaringan mereka, berkolaborasi dengan orang lain, atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang lebih luas.

Kemudian bagaimana dengan kendala ekonomi dan politik? Kendala di bidang ekonomi dan politik yang ada semakin memperburuk posisi dan peran perempuan di akar rumput, khususnya mereka yang memiliki potensi dan ambisi untuk menjadi pemimpin. Salah satu yang utama dari kendala tersebut adalah *akses terbatas terhadap sumber daya ekonomi*. Perempuan sering kali memiliki akses yang terbatas terhadap sumber daya ekonomi, seperti modal usaha, tanah, atau peluang kerja yang memadai (Orisadare 2019). Banyak perempuan yang terjebak dalam pekerjaan informal atau pekerjaan rumah tangga tanpa jaminan sosial atau pendapatan yang tetap. Akses yang terbatas terhadap sumber daya ini mengurangi potensi mereka untuk meningkatkan taraf hidup mereka dan memperluas kapasitas kepemimpinan. Ini semua sangat berkaitan dengan kendala ekonomi lainnya yakni *kesulitan dalam mendapatkan pembiayaan* (Manalu, Subono, & Putri 2022). Dalam banyak kasus, perempuan kesulitan mendapatkan pembiayaan untuk usaha kecil mereka, baik karena diskriminasi dalam dunia perbankan atau kurangnya pengetahuan tentang cara mengakses pinjaman. Meski ada beberapa program pemberdayaan perempuan yang menawarkan bantuan finansial, program tersebut sering kali tidak cukup untuk mengatasi hambatan struktural yang ada seperti persyaratan pinjaman yang tidak realistis bagi perempuan di daerah terpencil. Dua ini semua berkelindan dengan *"ketergantungan ekonomi pada pasangan atau keluarga"*. Di banyak budaya, perempuan masih bergantung pada pasangan atau keluarga dalam hal keuangan. Ketergantungan ini dapat membatasi kemampuan perempuan untuk membuat keputusan secara independen, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam konteks kepemimpinan di komunitas. Ketika perempuan tidak memiliki sumber daya ekonomi sendiri, mereka akan kesulitan untuk memulai perubahan sosial yang mereka inginkan atau sebaliknya, sama tidak menguntungkan perempuan adalah *beban pekerjaan ganda*. Banyak perempuan di akar rumput yang harus mengatur pekerjaan di rumah sekaligus bekerja untuk mencari nafkah. Beban pekerjaan ganda ini sering membuat perempuan kehabisan energi untuk

mengejar pendidikan atau pelatihan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kapasitas mereka. Hal ini membatasi kesempatan mereka untuk berkembang dalam hal kepemimpinan dan berperan aktif dalam perubahan sosial.

Sementara itu, kendala politik yang paling kuat terlihat yakni *keterbatasan akses pada posisi kepemimpinan formal*. Meskipun perempuan memiliki potensi untuk memimpin di komunitas mereka, di tingkat akar rumput, sering kali mereka menghadapi hambatan struktural yang membatasi akses mereka ke posisi kepemimpinan formal maupun informal, baik di tingkat lokal maupun nasional. Hal ini berkaitan dengan adanya ketimpangan gender dalam sistem politik yang masih didominasi oleh laki-laki. Struktur politik dan budaya patriarkal sering kali menempatkan perempuan pada posisi yang kurang strategis atau menganggap mereka tidak cukup kompeten untuk mengemban jabatan publik (Manalu, Subono, & Putri 2022). Perempuan pada umumnya menjadi anggota kelompok, belum banyak yang menjadi pengurus lembaga kelompok. Keterbatasan kemampuan dan kepercayaan diri menjadi kendala dan tantangan perempuan. Akibatnya, jadi semakin jelas yaitu *ketidaksetaraan representasi politik*.

Di banyak negara, perempuan masih kurang terwakili dalam lembaga legislatif atau pemerintahan. Meskipun beberapa negara telah menerapkan kuota gender untuk meningkatkan representasi perempuan, jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan tetap jauh tertinggal dibandingkan laki-laki. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam pengambilan keputusan politik. Kebijakan-kebijakan yang dihasilkan lebih cenderung menguntungkan kelompok tertentu, tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan perempuan secara khusus. Pada saat bersamaan, ada *diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dalam politik*. Perempuan yang terjun ke dunia politik sering kali menghadapi diskriminasi yang lebih intens dan kekerasan berbasis gender. Mereka sering kali menjadi korban pelecehan seksual, intimidasi, atau kampanye pencemaran nama baik yang dirancang untuk merendahkan mereka. Kekerasan ini menciptakan lingkungan politik yang tidak ramah bagi perempuan dan mengurangi keinginan mereka untuk berpartisipasi secara aktif (Mona 2020).

Tantangan yang dihadapi perempuan di akar rumput, baik dalam aspek sosial, ekonomi, maupun politik, menciptakan hambatan besar bagi mereka untuk mengakses peluang kepemimpinan. Untuk

mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan kebijakan yang lebih inklusif dan sensitif terhadap gender, peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan yang lebih mendukung bagi perempuan untuk terlibat dalam politik dan pengambilan keputusan (Ardiani 2023). Dengan menghilangkan hambatan-hambatan ini, perempuan akan memiliki lebih banyak peluang untuk memimpin dan berperan aktif dalam memperkuat ketahanan demokrasi di tingkat lokal maupun nasional.

Demokrasi, Partisipasi Politik, dan Kritik Feminis: Perempuan Ada di Mana?

Sebelum kita masuk dalam pembahasan mengenai ketahanan demokrasi dan kaitannya dengan kepemimpinan perempuan di akar rumput, maka ada baiknya kita mengkritisi dari konsep tentang demokrasi (demokrasi liberal). Dalam studi ilmu politik, khususnya kajian mengenai demokrasi, maka sudah gamblang diasumsikan bahwa ini sistem politik yang melibatkan seluruh warga negara. Slogan yang terkenal tentang demokrasi adalah pemerintahan oleh rakyat, untuk rakyat, dan dari rakyat. Apa benar demikian fakta dan teoretisnya? Bisa dibilang kalangan akademisi dan aktivis feminis yang termasuk paling dini mengkritisnya dengan tajam bahwa sistem politik demokrasi secara teoretis maupun paktek politik sudah masuk dalam kategori bias gender. Kalangan akademisi, mahasiswa, maupun pengajar program studi ilmu politik hampir dipastikan akan merujuk nama besar pakar ilmu politik, Robert Dahl (1998) saat membahas demokrasi.

Menurutnya, ada dua elemen utama dari sistem politik demokrasi. Pertama adalah kontestasi politik atau kompetisi politik dan yang kedua adalah partisipasi politik atau inklusi politik. Dalam kontestasi, sekurang-kurangnya memerlukan anggota-anggota masyarakat dari sistem politik yang bertarung atau berkontestasi untuk memperebutkan dan meraih jabatan-jabatan publik sebagai anggota parlemen atau kepala pemerintahan, baik di tingkat daerah maupun pusat. Dalam kontestasi, masih menurut Dahl, hanya disebutkan setiap warga negara dan tidak terlalu peduli jumlah orangnya, sejauh mereka menjalani proses prosedural secara benar maka bisa dianggap sudah sangat memadai kontestasi yang berlangsung alias dianggap absah melalui pemilihan umum pemilihan kepala pemerintahan dan daerah. Sementara itu, elemen kedua yakni partisipasi politik. Namun, sebetulnya apa yang dimaksud dengan partisipasi politik? Ada banyak definisi mengenai konsep partisipasi politik namun ada

baiknya kita merujuk definisi klasik yang diajukan oleh Norman H. Nie dan Sidney Verba (1972), dua ilmuwan politik, dalam *Handbook of Political Science* (Goodin 2011). Menurut keduanya, definisi partisipasi politik adalah sebagai berikut: Kegiatan pribadi warga negara yang legal dan yang sedikit banyak langsung bertujuan untuk memengaruhi seleksi pejabat-pejabat negara dan/atau tindakan-tindakan yang diambil oleh mereka.

Bagi sebagian besar kalangan aktivis politik, baik mahasiswa, politisi, maupun kalangan intelektual dan akademisi, kata "partisipasi politik" dalam arti praktiknya, memiliki makna yang sesungguhnya pada saat terjadinya Reformasi di Indonesia yakni dengan berakhirnya Rezim Orde Baru dengan mundurnya Soeharto sebagai persiden RI. Mengapa demikian? Karena menurut mereka, yang terjadi sebelum itu sebagian besar lebih pas disebut sebagai mobilisasi politik atau partisipasi yang dimobilisasi atau dikerahkan oleh pihak lain (*mobilized participation*). Masih menurut mereka, ciri ini yang lebih mewarnai kehidupan politik pada era Orde Baru dan juga sebentar pada saat Demokrasi Terpimpin di bawah Soekarno. Itu kira-kira argumennya. Dengan demikian, jelas dan apa kemudian selesai sudah masalahnya? Nanti dulu karena ternyata tidak demikian di mata kalangan aktivis perempuan dan feminis.

Apa sebenarnya keberatan para aktivis feminis terhadap pemahaman tentang kontestasi dan partisipasi politik seperti ini? Paxton (2008) menunjukkan sedikitnya terdapat dua asumsi yang mendasarinya. Pertama, penyebutan istilah "*setiap warga negara*" secara implisit mengandaikan keterlibatan laki-laki maupun perempuan, baik dalam kontestasi maupun partisipasi politik. Kedua, partisipasi dianggap bermakna "politik" hanya apabila secara langsung bertujuan memengaruhi seleksi pejabat negara dan/atau tindakan politik yang mereka ambil.

Namun, bagaimana realitas sosial-politiknya? Kajian feminis telah lama memperlihatkan bahwa masyarakat dibagi ke dalam dua ranah: publik dan privat. Ranah publik, yang sebagian besar dihuni laki-laki, identik dengan arena politik formal dan pengambilan keputusan. Sebaliknya, perempuan lebih banyak terkonsentrasi di ranah privat. Jika merujuk pada definisi partisipasi politik konvensional, perempuan yang berfokus pada ranah privat tidak dapat dikategorikan sebagai aktor politik karena dianggap tidak memengaruhi secara langsung kebijakan publik maupun tindakan pejabat negara. Demikian pula dalam kontestasi politik elektoral, baik di tingkat legislatif

maupun eksekutif, mayoritas peserta tetap didominasi laki-laki, sementara keterlibatan perempuan masih sangat terbatas, meskipun ada peningkatan jumlahnya.

Atas dasar itu, akademisi dan aktivis feminis mengusulkan strategi yang dikenal sebagai 'pembalikan' (*reversal*), yakni upaya menata ulang struktur politik agar lebih terbuka terhadap relasi gender. Strategi ini mencakup pendefinisian ulang demokrasi dan partisipasi politik secara lebih luas, sehingga perempuan dapat menempati posisi dan peran yang setara dengan laki-laki. Dalam kerangka inilah slogan terkenal gerakan mahasiswa dan feminisme gelombang kedua pada akhir 1960-an, "*The Personal is Political*" atau "*The Private is Political*" (Heberle 2015), memperoleh maknanya. Slogan tersebut menegaskan bahwa pengalaman personal perempuan sesungguhnya tidak bisa dipisahkan dari struktur sosial dan politik yang lebih besar.

Dengan demikian, ranah privat—politik sehari-hari (*daily politics*) dan politik informal yang berpusat pada keluarga, jaringan kekerabatan, komunitas warga, serta relasi interpersonal—tidak bisa dinafikan atau diabaikan perannya dalam partisipasi politik (Tong & Botts 2024).

Bagi kaum feminis, yang bersifat politis meliputi kehidupan pribadi dan domestik, yang dalam praktiknya sering kali didasarkan pada relasi kekuasaan yang timpang. Ketimpangan ini muncul ketika laki-laki memiliki lebih banyak akses, kontrol, dan otoritas dibandingkan perempuan, bahkan atas tubuh dan kehidupan perempuan itu sendiri—suatu kondisi yang dikenal sebagai patriarki. Inilah arena politik yang diperjuangkan kaum feminis dalam menafsirkan kembali makna kontestasi, partisipasi, dan demokrasi.

Setelah pada bagian sebelumnya dibahas demokrasi dalam arti demokrasi liberal atau perwakilan beserta kritiknya, bagian ini menyoroti konsep ketahanan demokrasi (*democratic resilience*) dan relevansinya dengan partisipasi perempuan di akar rumput. Secara definisi, ketahanan demokrasi merujuk pada kemampuan sistem demokrasi untuk bertahan, berkembang, dan tetap berfungsi secara efektif meskipun menghadapi berbagai krisis sosial, politik, maupun ekonomi. Demokrasi yang kuat tidak hanya ditandai oleh pemilu yang bebas dan adil, keberadaan partai politik, organisasi masyarakat sipil, parlemen, dan institusi-institusi demokrasi lainnya, tetapi juga oleh kapasitasnya untuk menjawab kebutuhan masyarakat, melindungi hak asasi manusia, serta menciptakan ruang partisipasi yang inklusif bagi seluruh warga negara. Demokrasi yang tangguh harus mampu menghadapi tekanan eksternal, seperti intervensi asing, sekaligus

tekanan internal, seperti korupsi, ketidaksetaraan sosial, dan kekerasan, tanpa meninggalkan prinsip kebebasan, kesetaraan, dan keadilan.

Lebih jauh, ketahanan demokrasi sangat dipengaruhi oleh tingkat inklusivitas dan partisipasi politik dalam sistem yang bersangkutan, serta sejauh mana institusi dan aktor masyarakat dapat berkolaborasi menjaga keberlanjutan demokrasi. Konsep ini juga menekankan pentingnya kemampuan demokrasi untuk beradaptasi terhadap perubahan zaman tanpa mengorbankan prinsip dasarnya. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan terhadap demokrasi tidak hanya berasal dari faktor internal, seperti konflik kepentingan politik, tetapi juga faktor eksternal, seperti tekanan ekonomi global, perubahan iklim, hingga ancaman terhadap privasi. Karena itu, demokrasi yang sehat harus mampu merespons dinamika ini sambil tetap menjamin partisipasi aktif seluruh warga negara, tanpa diskriminasi maupun pembatasan hak-hak fundamental.

Kepemimpinan Perempuan Akar Rumput pada Ketahanan Demokrasi

Kepemimpinan perempuan, dalam hal ini yang berakar dan berasal dari akar rumput, dapat membawa dampak yang signifikan pada ketahanan demokrasi. Dengan kemampuan mereka untuk membawa perspektif baru, memperkenalkan nilai-nilai yang lebih inklusif, dan memperjuangkan keadilan sosial, perempuan memperkuat keberagaman dan kualitas pengambilan keputusan dalam pemerintahan dan masyarakat (Steffen 2011). Berikut ini adalah beberapa dampak ikutan dari kepemimpinan perempuan terhadap ketahanan demokrasi:

Hal yang paling terlihat adalah mendorong keberagaman dalam pengambilan keputusan. Mengapa demikian? Karena perempuan membawa pengalaman dan perspektif unik yang sering kali terabaikan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks ketahanan demokrasi, keberagaman perspektif ini sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang lebih seimbang dan adil. Kepemimpinan perempuan membantu membuka ruang untuk mendengarkan suara-suara yang mungkin terpinggirkan, seperti suara kaum miskin, kelompok minoritas, dan perempuan yang rentan terhadap diskriminasi. Lainnya adalah memperkuat partisipasi politik dari generasi berikutnya. Dengan semakin banyaknya perempuan yang memimpin, mereka tidak

hanya menciptakan perubahan dalam kebijakan, tetapi juga menjadi inspirasi bagi generasi muda.

Keberadaan pemimpin perempuan menunjukkan bahwa politik dan kepemimpinan bukanlah wilayah yang hanya dapat diakses oleh kelompok tertentu. Hal ini menginspirasi lebih banyak perempuan untuk terlibat dalam politik, memperjuangkan hak-hak mereka, dan berkontribusi pada proses demokrasi. Kepemimpinan perempuan dapat mendorong munculnya pemimpin-pemimpin masa depan yang lebih inklusif dan beragam. Jika kita melangkah lebih jauh, maka ada dampak lain yang sangat penting yakni adanya pemenuhan prinsip-prinsip demokrasi yang lebih holistik dan inklusif.

Ketahanan demokrasi sangat bergantung pada sejauh mana prinsip-prinsip dasar, seperti kesetaraan, kebebasan, dan keadilan diterapkan. Kepemimpinan perempuan mendukung pemenuhan prinsip-prinsip tersebut karena perempuan cenderung berfokus pada keadilan sosial, peningkatan hak-hak individu, dan kesetaraan akses terhadap berbagai layanan sosial dan ekonomi. Dengan demikian, mereka membantu mengubah paradigma demokrasi yang lebih komprehensif, bahwa setiap individu—tanpa memandang gender, ras, atau status sosial—dapat merasakan manfaat dari sistem demokrasi.

Selain itu, dampak sosial-ekonomi juga tampaknya akan menjadi ikutan di dalamnya. Kepemimpinan perempuan di berbagai sektor, seperti ekonomi, kesehatan, dan pendidikan, juga membantu mendorong pemberdayaan sosial dan ekonomi yang lebih merata. Ketika perempuan terlibat dalam kebijakan ekonomi, misalnya mereka sering kali mendorong inisiatif yang lebih inklusif yang berfokus pada pengentasan kemiskinan, akses terhadap pekerjaan yang layak, dan kesetaraan kesempatan dalam berwirausaha. Ini memperkuat basis ekonomi masyarakat, yang pada gilirannya mendukung stabilitas sosial dan politik, serta ketahanan demokrasi. Ini pastinya juga bisa atau akan mengurangi polarisasi politik dan sosial. Betapa tidak! Kepemimpinan perempuan dapat berfungsi sebagai jembatan dalam meredakan polarisasi politik yang semakin tajam di beberapa negara. Perempuan, dengan kemampuan mereka untuk mendengarkan, berempati, dan mencari solusi “win-win”, dapat memainkan peran penting dalam meredakan ketegangan politik dan sosial. Mereka dapat menciptakan dialog yang lebih konstruktif antara kelompok-kelompok yang berseteru dan mendorong terciptanya konsensus yang lebih luas, yang sangat penting untuk menjaga kestabilan demokrasi.

Penutup

Ketahanan demokrasi sangat bergantung pada partisipasi aktif dan kepemimpinan perempuan. Dengan meningkatkan representasi perempuan dalam politik dan pengambilan keputusan, serta mendukung kepemimpinan perempuan di tingkat akar rumput, demokrasi menjadi lebih inklusif, responsif, dan tahan terhadap berbagai tantangan. Kepemimpinan perempuan tidak hanya membawa manfaat langsung dalam bentuk kebijakan yang lebih adil dan merata, tetapi juga memperkuat dasar-dasar demokrasi, menciptakan pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel, serta memotivasi partisipasi politik yang lebih luas di kalangan masyarakat. Oleh karena itu, memperkuat peran perempuan dalam demokrasi adalah kunci untuk memastikan masa depan demokrasi yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan perempuan di berbagai level pemerintahan dan masyarakat, serta partisipasi aktif mereka dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kontribusi yang sangat penting dalam menjaga ketahanan demokrasi. Dengan membawa perspektif yang lebih holistik dan inklusif, perempuan membantu memastikan bahwa demokrasi tetap responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam dan mampu menghadapi tantangan-tantangan yang muncul.

Daftar Pustaka

Ardiani, S. M. 2022. "Profil Ririn Hajudiani: Pentingnya Pendidikan Kritis Feminis dan Mengangkat Pengalaman Perempuan sebagai Sumber Pengetahuan." *Jurnal Perempuan*, 27(2), hlm. 201–212.

Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.

Burns, J. M. 1978. *Leadership*. Harper & Row.

Carter, H. S. & Rudd, R. D. 2005. "Factors which influence leadership participation in agricultural organizations." *Proceedings of the Annual Conference of the Association of Leadership Educators*. Tersedia di: <http://www.leadershipeducators.org/Archives/2005/carter2.pdf>

Dahl, R. A. 1998. *On Democracy*. Yale University Press.

Debebe, G. 2009. "Transformational Learning in Women's Leadership." *Advancing Women in Leadership Journal*, 29(7). Tersedia di: http://www.advancingwomen.com/awl/Vol29_2009/Debebe.pdf

Eagly, A. H. 2007. "Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions." *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), hlm. 1–12. doi: 10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x.

Eagly, A. H. & Carli, L. L. 2003. "The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence." *Leadership Quarterly*, 14(6), hlm. 807–834. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.004

Eagly, A. H. & Wood, W. 1999. "Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal." Dalam W. B. Swann Jr., J. H. Langlois, & L. A. Gilbert (eds), *Sexism and Stereotypes in Modern Society: The Gender Science Reader* (hlm. 139–173). Guilford Press.

Fiedler, F. E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.

Goodin, R. (ed). 2011. *The Oxford Handbook of Political Science*. Oxford University Press.

Gordon, R. 2020. "Transformative Grassroots Leadership: Understanding the Role of Rojiroti's Women Leaders in Supporting Social Change." *Politics and Governance*, 8(4), hlm. 180–190. [online] Tersedia di: <https://www.cogitatiopress.com/politicsandgovernance/article/view/3560> [Diakses 5 Mei 2025].

Hadiningrat, G. 2025. "Women's Leadership in Cooperative and Social Movement in the Issue of Food Waste: Evidence from Bandung City." *Sustainable Development Studies*. Diakses pada 5 Mei 2025, di <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772655X25000175>.

Heberle, R. 2015. "The Personal Is Political." Dalam L. J. Disch & M. Hawkesworth (eds.), *The Oxford Handbook of Feminist Theory*, hlm. 593–609. Oxford University Press.

Hersey, P. & Blanchard, K. H. 1969. "Life Cycle Theory of Leadership." *Training & Development Journal*, 23(5), hlm. 26–34.

Hogue, M. & Lord, R. G. 2007. "A Multilevel, Complexity Theory Approach to Understanding Gender Bias in Leadership." *Leadership Quarterly*, 18(4), hlm. 370–390. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.04.006.

Lämsä, A. M. & Sintonen, T. 2001. "A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life." *Journal of Business Ethics*, 34(3), hlm. 255–267. doi: 10.1023/A:1012504112426.

Lewin, K., Lippitt, R. & White, R. K. 1939. "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates." *Journal of Social Psychology*, 10(2), hlm. 271–299.

Lihat Diana, R. (2021). "Peran dan Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Tingkat Desa". *Jurnal Studi Gender dan Pembangunan*, 5(2), 123-145.

Locklev, A. & Gillie, B. 2020. *Grassroots Women's Leadership: Experience and Lessons from MAMPU Partners*. MAMPU, Australian Government, Kementerian PPN/Bappenas.

Manalu, A. G. B., Subono, N. I., & Putri, R. D. 2022. "Partisipasi Perempuan dalam Perhutanan Sosial: Studi Kasus di Lima Provinsi." *Jurnal Perempuan*, 27(1), hlm. 163–191.

McEldowney, R. P., Bobrowski, P., & Gramberg, A. 2009. "Factors Affecting the Next Generation of Women Leaders: Mapping the Challenges, Antecedents, and Consequences of Effective Leadership." *Journal of Leadership Studies*, 3(2), hlm. 24–30. doi: 10.1002/jls.20105.

Mona, A. (2020). "Analisis Partisipasi Politik Perempuan dan Kekerasan Berbasis Gender dalam Pemilu Legislatif". *Jurnal Politik dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45–67.

Molyneux, M. 1985. "Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua." *Feminist Studies*, 11(2), hlm. 227–254.

Northouse, P. G. 2018. *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Orisadare, M. 2019. "An Assessment of the Role of Women Group in Women Political Participation, and Economic Development in Nigeria." *PubMed*.

Paxton, Pamela. 2008. "Gendering Democracy." Dalam Goertz, Gary & Amy G. Mazur (eds), *Politics, Gender and Concepts: Theory and Methodology*. Cambridge University Press.

Rondinelli, D. & Cheema, C. G. 1983. *Decentralization and Development: Policy Implementation in Development Countries*. Sage.

Snyder, H. 2019. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research*, 104, hlm. 333–339.

Stogdill, R. M. 1948. "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature." *The Journal of Psychology*, 25(1), hlm. 35–71.

Stogdill, R. M. 1974. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.

Themudo, N. S. 2009. "Gender and the Nonprofit Sector." *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), hlm. 663–683. doi: 10.1177/0899764009333957.

Tong, R., & Botts, T. F. 2024. *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (edisi ke-6).

Vroom, V. H. & Yetton, P. W. 1973. *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.

Verba, S., & Nie, N. H. 1972. *Participation in America: Political Democracy and Social Equality*. Harper & Row / University of Chicago Press edisi selanjutnya.

Webster, J. & Watson, R. T. 2002. "Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a Literature Review." *MIS Quarterly*, 26(2), hlm. xiii–xxiii.

Wulandari, T. 2023. "'Leaderless' Resistance? An Anatomy of Female Leadership in Orang Asli Grassroots Movements." *Wacana: Journal of the Humanities of Indonesia*, 24(2). Diakses pada 5 Mei 2025, di <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1166&context=wacana>.

Catatan Kaki

- 1 MAMPU adalah kemitraan antara Pemerintah Australia (DFAT) dan Pemerintah Indonesia (Bappenas) yang dilaksanakan antara tahun 2012 dan tahun 2020. Program ini bekerja sama dengan mitra masyarakat sipil untuk meningkatkan akses perempuan miskin terhadap layanan dasar dan program pemerintah lainnya guna mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan serta mendukung pencapaian target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Pemerintah Indonesia.