



Kepemimpinan Berbasis Advokasi Perempuan sebagai Upaya Melawan Diskriminasi Gender

Mariance^{1*}, Veracious², Novita Rura³

¹⁻² Prodi Manajemen Universitas Bosowa, Indonesia

³ Prodi Teologi Kristen Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

Email : ancemariance503@gmail.com^{1*}, veraci09@gmail.com², novitarura07@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: ancemariance503@gmail.com

Abstract. *This research aims to offer leadership based on women's advocacy as an effort to fight gender discrimination. Gender discrimination is currently increasingly prevalent and has a negative impact on women. One of the causes of gender discrimination that has not been completely resolved is the leadership factor. The focus and attention of leaders in carrying out their roles has not been fully directed towards the problems experienced by women. This research uses descriptive qualitative research methods. Literature study was used to find the information needed in this research. Leadership based on women's advocacy aims to fight for women's rights in gender equality and overcome discrimination. In leadership based on women's advocacy, it can be done in various ways, namely a leader needs to have in-depth knowledge about gender equality and be committed to being a driver of social change and upholding human rights. Apart from that, leaders also need to pay full attention to women as a form of hospitality, renewing the community in knowledge about gender equality and implementing women's recovery and empowerment. The hope is that through women's advocacy-based leadership, we will lead to a society that is gender equal and free from injustice and discrimination.*

Keywords: *Advocacy; Discrimination; Gender; Leadership; Women.*

Abstrak. Penelitian ini hendak menawarkan kepemimpinan berbasis advokasi perempuan sebagai upaya melawan diskriminasi gender. Diskriminasi gender sampai saat ini semakin marak terjadi dan memberikan dampak negatif kepada perempuan. Salah satu penyebab diskriminasi gender belum teratasi secara menyeluruh yaitu dari faktor kepemimpinan. Fokus dan perhatian pemimpin dalam menjalankan perannya belum terarah penuh terhadap persoalan yang dialami oleh perempuan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Studi kepustakaan digunakan untuk mencari informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Kepemimpinan berbasis advokasi perempuan bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak perempuan dalam kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi. Dalam kepemimpinan berbasis advokasi perempuan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu seorang pemimpin perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kesetaraan gender dan berkomitmen sebagai penggerak perubahan sosial serta penegak HAM. Selain itu, pemimpin juga perlu menaruh perhatian penuh kepada perempuan sebagai wujud hospitalitas, memperbaharui masyarakat dalam pengetahuan tentang kesetaraan gender dan melaksanakan pemulihan serta pemberdayaan perempuan. Harapannya melalui kepemimpinan berbasis advokasi perempuan akan menuju masyarakat yang setara akan gender dan merdeka dari ketidakadilan dan diskriminasi.

Kata kunci: Advokasi; Diskriminasi; Gender; Kepemimpinan; Perempuan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam menjelang pemilu tahun 2024 di Indonesia, telah banyak calon-calon pemimpin beserta partai politiknya mulai menawarkan banyak isu untuk mereka atasi bila terpilih. Akan tetapi, diantara banyak isu yang ditawarkan, terdapat beberapa isu yang masih kurang diperhatikan ataupun diadvokasikan. Faktanya isu-isu yang terabaikan tidak kalah pentingnya, seperti diskriminasi gender yang umumnya dialami oleh perempuan hingga saat ini. Diskriminasi gender meliputi marginalisasi, subordinasi, ketidaksetaraan upah, kekerasan seksual dan fisik, akses pendidikan yang terbatas kepada perempuan (Puji Astuti, Widyatmika

Gede Mulawarman, dan Alfian Rokhmansyah, 2018). Diskriminasi gender memberikan dampak yang signifikan karena mengganggu kesejahteraan bermasyarakat sehingga bukan hanya menjadi masalah perempuan saja melainkan juga seluruh masyarakat.

Diskriminasi gender yang dialami oleh perempuan dibuktikan melalui kasus-kasus yang marak terjadi hingga saat ini. Misalnya dua pemuda melakukan pelecehan seksual terhadap seorang ABG di Kota Makale (Tuerah, 2023). Selain itu, adanya kesenjangan upah menurut jenis kelamin di Indonesia Badan pusat statistik (BPS) melaporkan sebesar 22,09% pada tahun 2022, artinya terdapat perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki. Angka ini meningkat 1,7% dari tahun sebelumnya sebesar 20,39% (Rizaty, 2023). Kasus lainnya, seorang perempuan yang dicekik, ditusuk hingga dibunuh oleh pacarnya di Jawa Timur (Rahman, 2023). Masih banyak kasus-kasus lainnya yang menyebabkan perempuan sebagai korban. Dari kasus-kasus yang ada ini, menunjukkan bahwa hingga saat ini diskriminasi gender belum teratasi secara menyeluruh. Selain itu, kesetaraan antara laki-laki dan perempuan yang kerap disebut kesetaraan gender dipandang masih jauh dari harapan.

Diskriminasi gender belum teratasi tentu tidak terlepas dari faktor kepemimpinan saat ini. Sebab, pemimpin memiliki peran penting dalam mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin untuk melakukan sesuatu demi tujuan dan keadilan bersama (Kartono, 2016). Dalam hal ini, ketika diskriminasi gender belum teratasi dimungkinkan karena fokus dan perhatian pemimpin dalam menjalankan perannya belum terarah penuh terhadap persoalan yang dialami oleh perempuan. Akibatnya, pemimpin menjadi tidak tegas untuk bertindak terhadap kasus-kasus diskriminasi gender yang marak terjadi. Hal ini dapat dibuktikan melalui kegiatan-kegiatan masyarakat dan aktivis perempuan turun dalam menyuarakan perjuangan hak perempuan melalui kasus-kasus yang terjadi. Oleh karena itu, diskriminasi gender yang dialami oleh perempuan masih terus dominan terjadi yang kemudian memberikan trauma yang mendalam kepada korban sehingga menghalau aktivitas yang dijalani.

Diskriminasi gender perlu diatasi dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan yang menginginkan perempuan dan laki-laki menerima kesempatan, kondisi, dan hak yang sama dalam pemenuhan hak asasi manusia (Sarina dan M. Ridwan Said Ahmad, 2021). Dalam mengatasi diskriminasi gender yang dialami oleh perempuan dan tidak bertambahnya jumlah korban, maka diperlukan kepemimpinan yang berbasis advokasi perempuan. Advokasi perempuan merupakan upaya dalam memperjuangkan hak-hak perempuan melalui kesetaraan gender dan mengatasi berbagai bentuk diskriminasi (Maryani & Adiprasetyo, 2017). Dengan itu, kepemimpinan berbasis advokasi perempuan ini akan memberikan perhatian penuh

terhadap diskriminasi yang dialami oleh perempuan. Dengan adanya perhatian penuh dari pemimpin akan mewujudkan masyarakat yang menerapkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki sehingga diskriminasi gender dapat teratasi sepenuhnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Terdapat beberapa tulisan yang telah mengkaji tentang kepemimpinan, advokasi perempuan dan diskriminasi gender. Seperti, Fitriana dan Cenni yang membahas tentang perempuan dan kepemimpinan. Dalam penelitian tersebut ingin memperlihatkan perbedaan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan (Fitriana & Cenni, 2021). Penelitian lainnya dilakukan oleh Maryani dan Adiprasetio mengulas tentang usaha kreativitas Magdalene.co dalam Jurnalisme Sensitif Gender dan Jurnalisme Advokasi oleh sebagai media advokasi perempuan (Maryani & Adiprasetio, 2017). Selain itu, Mahfiana dan Widiani menganalisis kebijakan dalam mengatasi diskriminasi gender (Layyin Mahfiana dan Desti Widiani, 2021).

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, tulisan ini hendak menawarkan kepemimpinan berbasis advokasi perempuan sebagai upaya mengatasi diskriminasi gender. Dalam mencapai tujuan penelitian ini, maka menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif dan studi kepustakaan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kesadaran bagi para pemimpin akan pentingnya kepemimpinan berbasis advokasi perempuan untuk diterapkan. Artinya, memberikan fokus dan perhatian terhadap diskriminasi gender yang semakin marak terjadi saat ini. Pemimpin yang dimaksud dalam tulisan ini tidak hanya tertuju pada kepemimpinan perempuan saja melainkan juga laki-laki karena diskriminasi gender ini merupakan persoalan seluruh masyarakat. Dengan harapan supaya diskriminasi gender ini tidak terjadi lagi pada waktu mendatang. Dengan kata lain, melalui kepemimpinan berbasis advokasi perempuan masyarakat menuju kesetaraan gender dan merdeka dari ketidakadilan dan diskriminasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang hendak digunakan oleh penulis ialah kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh data yang mendalam dan mengandung makna (Sugiyono, 2012). Dalam metode penelitian kualitatif dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu objek dan peneliti menjadi instrumen utamanya (I Made Laut Mertha Jaya, 2009). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu deskriptif dan studi kepustakaan. Studi kepustakaan digunakan untuk mencari sumber-sumber teori yang digunakan dalam

mendukung dan berhubungan langsung dengan masalah yang ada dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis menggunakan berbagai buku, jurnal, website, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan advokasi perempuan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ruang Lingkup Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan dimuat dari berbagai pemahaman para tokoh sehingga memiliki pandangan yang beragam. Tomatala memandang bahwa kepemimpinan merupakan salah satu seni tertua karena telah ada sejak manusia pertama kali di bumi (Yakob Tomatala, 1997). Berbeda dengan Kartono yang menyebutkan kepemimpinan adalah sebuah ilmu terapan yang berasal dari berbagai ilmu sosial, prinsip, definisi, teori yang mampu memberikan manfaat dalam peningkatan kehidupan manusia (Kartono, 2016). Disamping itu, bagi Keating kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok yang dipimpin dalam mencapai tujuan bersama, yaitu keadilan dan kesejahteraan (Charles J. Keating, 2006). Berdasarkan ketiga pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kombinasi ilmu terapan, seni dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama seperti keadilan dan kesejahteraan. Kepemimpinan sudah ada dan telah digumuli sejak manusia pertama kali hidup di dunia sehingga tidak heran makna kepemimpinan semakin berkembang seiring berjalannya waktu.

Dewasa ini, masih banyak orang memandang bahwa kepemimpinan dan pemimpin merupakan hal yang serupa. Akan tetapi, fakta yang ada keduanya memiliki perbedaan yang signifikan namun memiliki relasi yang erat. Pemimpin disebut sebagai penggerak perubahan, pembimbing, pelopor, penuntun, panutan, motivator dan fasilitator (Amirullah, 2017). Hal ini menandakan bahwa peran seorang pemimpin sangat menentukan arah organisasi atau orang-orang yang dipimpinnya. Disamping itu, meskipun kepemimpinan dan pemimpin merupakan elemen yang berbeda tetapi saling mendukung dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Ruang lingkup kepemimpinan tidak hanya sebatas definisi semata melainkan juga teori serta teknik kepemimpinan. Teori kepemimpinan mencakup prinsip, sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dan tugas-tugas yang harus dijalankan (Kartono, 2016). Saruran mengutip Wakarry dalam karyanya menyebutkan dua belas prinsip kepemimpinan berdasarkan Alkitab. Prinsip-prinsip tersebut, yaitu dipanggil dan ditetapkan Allah, diurapi oleh Roh Kudus, sebagai teladan, memiliki standar moral dan karakter, perlu didoakan, kesiapan menghadapi tantangan dan konflik, memiliki visi, semangat, berpengetahuan, sikap

sebagai seorang pelayan, pekerja keras, tekun berdoa dan berprestasi, serta keterampilan sebagai seorang komunikator (Saruran, 2023). Dua belas prinsip harus ditemukan dalam diri setiap pemimpin karena akan menunjang untuk menjalani tugasnya. Selain itu, juga akan menolong sebagai seorang pemimpin yang efektif.

Selain dua belas prinsip di atas, ada juga sifat-sifat yang perlu dimiliki seorang pemimpin. Sifat-sifat tersebut mencakup, cerdas, bertanggung jawab, ambisius, memberi inspirasi dan dukungan, adil, peduli, memandang kedepan, cakap, dewasa, bisa diandalkan, berpikiran luas, lugas, berani, mau bekerja sama, aktualisasi diri, jujur, imajinatif, bertekad bulat, setia, dan tegas. Sifat-sifat ini adalah hasil penelitian berdasarkan harapan oleh para bawahan dari benua Asia, Eropa, Amerika dan Australia yang dilakukan Kouzes dan Posner (Nove Kurniati Sari, Yuniar Riska Indarwati, dan Muhadir, 2023). Kepemimpinan tidak akan berjalan dengan baik dan disebut ideal apabila tidak memiliki sifat-sifat yang diharapkan oleh para bawahan atau orang-orang yang dipimpin. Sifat-sifat kepemimpinan juga akan menolong pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Tugas dalam kepemimpinan menurut Kartono, yaitu merencanakan, memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberikan atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, mengawasi dan membawa orang-orang yang dipimpin pada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2016). Pemimpin juga perlu mempengaruhi pandangan dan tingkah laku orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia melakukan hal-hal yang tidak merugikan orang lain demi mencapai keadilan dan kesejahteraan bersama. Kemudian, dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin perlu memelihara relasi dan kerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan juga perlu dipahami berdasarkan kebenaran Alkitab agar mampu memperoleh keberhasilan dari setiap usaha yang dilakukan. Kepemimpinan dari kebenaran Alkitab, yaitu dimanifestasikan dengan berbagai cara berbeda melalui aneka ragam karunia. Paulus dalam surat Efesus menyebutkan lima karunia rohani. Pertama, rasul memimpin melalui pengadaan pekerjaan baru. Kedua, nabi memimpin dengan menyampaikan pesan yang mendidik dan menasehati. Ketiga, gembala memimpin dengan menggembalakan sekelompok orang. Keempat, guru memimpin dengan memberikan petunjuk dari Firman. Kelima, penginjil memimpin dengan memberitakan Injil kepada orang-orang. Lima karunia ini disebut sebagai karunia-karunia kepemimpinan (Don Cousins, 2008).

Advokasi Perempuan sebagai Jalan Kesenjangan

Advokasi perempuan merupakan upaya memperjuangkan hak-hak perempuan untuk mewujudkan kesetaraan gender. Konsep advokasi perempuan tidak serupa dengan advokasi pada umumnya. Kekhasan konsep advokasi perempuan, yaitu titik fokusnya lebih spesifik pada persoalan yang dialami oleh perempuan (Maryani & Adiprasetyo, 2017). Persoalan-persoalan yang dialami oleh perempuan dapat berupa diskriminasi, subordinasi, stigma dan stereotip, kekerasan dan bentuk-bentuk lainnya yang dibingkai dalam ketidaksetaraan gender. Persoalan-persoalan ini digunakan sekaligus menjadi titik berangkat konsep advokasi perempuan.

Berangkat dari titik fokus advokasi perempuan, maka Subiyantoro mengembangkan menjadi tiga aspek penting. Pertama, berasal dari aspek pelaku ketidaksetaraan gender. Pelaku dalam konteks ini dapat berasal dari pihak mana saja, baik itu negara, masyarakat, anggota keluarga, dan orang-orang terdekat lainnya. Kedua, kekerasan terhadap perempuan tidak terikat pada satu lokasi dan waktu tertentu. Itu berarti kekerasan perempuan dapat terjadi dimana dan kapan saja. Ketiga, akar masalah kekerasan perempuan dianggap tidak dapat dihapuskan. Kekerasan perempuan tidak terlepas dari proses lingkungan dimana masyarakat ada, baik itu kebijakan negara, budaya, ajaran agama, dan sejarah (Eko Bambang Subiyantoro, 2006). Terlebih khusus pengaruh budaya patriarki dan kyriarki yang masih melekat dalam kehidupan masyarakat. Ketiga aspek yang dikembangkan dari titik fokus advokasi perempuan inilah menjadi dilema bagi perempuan dan penyebab utama diskriminasi perempuan semakin marak terjadi.

Subiyantoro mengutip Chandrakirana dalam karyanya yang menerangkan prinsip-prinsip advokasi perempuan. Pertama, sebagai sarana perubahan sosial. Kedua, keberhasilan advokasi bergantung pada proses pelaksanaan di dalamnya. Advokasi membutuhkan dorongan internal dan eksternal. Ketiga, prioritas ada pada hak untuk kebenaran, keadilan dan pemulihan para korban. Keempat, prosesnya searah dengan prinsip akuntabilitas, transparansi dan demokrasi. Kelima, meliputi proses pasca-advokasi. Keenam, menuntut kesiapan di tengah budaya kekerasan (Eko Bambang Subiyantoro, 2006). Oleh karena itu, advokasi perempuan harus dilakukan secara strategis dan sistematis untuk menghadapi tantangan budaya kekerasan.

Bagi KOMNAS perempuan, advokasi perempuan dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai persoalan yang dialami oleh perempuan. Selain itu, juga memberikan pemahaman tentang HAM dan kaitannya dengan perempuan. Dengan kata lain tahap ini berupaya mengubah atau memperbaharui pandangan masyarakat (Nur Azizah, 2017), 63. Tahap ini perlu dilakukan karena hingga saat ini masih banyak masyarakat ditemukan belum memahami tentang persoalan yang dialami perempuan termasuk kekerasan dan diskriminasi, ketidakadilan dan hambatan lainnya dalam memperoleh hak mereka. Dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada masyarakat,

diharapkan dapat mengubah pandangan masyarakat tentang perempuan untuk mewujudkan hidup yang adil, aman dan damai sejahtera.

Advokasi perempuan juga identik dengan proses pemulihan dan pemberdayaan para perempuan yang menjadi korban ketidakadilan gender (Subiyantoro, 2006). Itu berarti advokasi tidak hanya menjangkau sebelum dan selama terjadi ketidakadilan yang dialami oleh perempuan. Melainkan setelah proses mengalami. Ketidakadilan gender berupa kekerasan dan diskriminasi memberikan dampak negatif bagi perempuan. Sebab, perempuan mengalami kerugian fisik, ekonomi dan psikis (J.B Banawiratma, 2017). Jadi, dalam merespon kerugian yang dialami perempuan maka sangat penting dilakukannya pemulihan dan pemberdayaan.

Kepemimpinan Berbasis Advokasi Perempuan : Melawan Diskriminasi Gender

Kepemimpinan berbasis advokasi perempuan adalah kepemimpinan yang memperjuangkan hak-hak perempuan dalam kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi yang dialami oleh perempuan. Seringkali terdengar sebuah ungkapan, yaitu perempuan berbeda dengan laki-laki. Kemudian muncul sebuah pertanyaan, jika memang berbeda mengapa perlu memperjuangkan kesamaan laki-laki dan perempuan? Dalam konteks kepemimpinan berbasis advokasi perempuan membenarkan fakta yang ada bahwa perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan. Akan tetapi, yang ditolak dalam konteks ini bukan perbedaan melainkan ketidakadilan gender yang dialami oleh perempuan.

Penolakan ini atas dasar bahwa ketidakadilan gender telah menyentuh seluruh dimensi kehidupan masyarakat, baik budaya, agama, politik, ekonomi dan ekologi. Kemudian, juga berdampak pada semua level kehidupan, yaitu pribadi, keluarga, masyarakat, negara, agama dan lingkungan kerja (Banawiratma, 2017). Kesetaraan gender yang diperjuangkan adalah perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi serta bebas dari ketidakadilan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hal ini juga merujuk pada berbagai bidang kehidupan, yaitu pendidikan, pekerjaan, politik dan hukum. Dengan demikian, dalam kepemimpinan berbasis advokasi bukan memperjuangkan kesamaan laki-laki dan perempuan melainkan kesetaraan yang kerap disebut sebagai kesetaraan gender.

Memiliki Pengetahuan Yang Mendalam Tentang Kesetaraan Gender

Pemimpin akan dianggap berkualitas apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Sebab, setiap orang cenderung menginginkan seorang pemimpin yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Dalam konteks kepemimpinan berbasis advokasi perempuan, pemimpin harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kesetaraan gender. Pengetahuan tersebut terdiri dari pengertian, konsep, prinsip, sejarah, perkembangan,

kebijakan, dan peraturan yang terkait dengan kesetaraan gender. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki pengetahuan tentang HAM dan kaitannya dengan perempuan.

Selain itu, pengetahuan kesetaraan gender yang dimiliki oleh pemimpin juga meliputi permasalahan-permasalahan gender yang dialami oleh perempuan. Pemimpin yang mengetahui berbagai permasalahan tentang gender akan menolongnya dalam menganalisis masalah yang terjadi. Dengan demikian, pengetahuan yang komprehensif tentang kesetaraan gender, pemimpin dapat lebih efektif. Mereka dapat menyuarakan dan menganalisis persoalan yang dialami oleh perempuan, merancang kebijakan yang adil, dan berperan aktif dalam merumuskan solusi untuk meningkatkan kesetaraan gender.

Berkomitmen sebagai Penggerak Perubahan Sosial dan Penegak HAM

Perubahan yang dicita-citakan dalam konteks persoalan yang dialami oleh perempuan adalah masyarakat khususnya perempuan yang terlepas dari penindasan dan ketidakadilan. Perubahan ini disebut sebagai perubahan sosial. Lebih jelasnya perubahan sosial sebagai aktivitas publik yang dilakukan secara kolektif maupun individual dalam rangka mewujudkan keadilan sosial yang menjadi tujuan bersama (J Mardimin, 2020). Itu berarti perubahan sosial selalu diidentikkan dengan isu-isu ketidakadilan seperti ketidaksetaraan gender. Dalam melaksanakan perubahan sosial tentu membutuhkan seorang penggerak salah satunya adalah pemimpin. Sebagai penggerak perubahan sosial ada tiga hal yang dapat dilakukan seorang pemimpin; (1) mendorong perubahan kebijakan yang adil; (2) melakukan pemberdayaan perempuan agar dapat menikmati hak-haknya; (3) melawan bentuk diskriminasi apapun terhadap perempuan; (4) melakukan kampanye kesetaraan gender kepada masyarakat.

Selain pemimpin menjadi penggerak perubahan sosial, ia juga perlu menjadi penegak HAM. Artinya, dalam konteks ketidakadilan yang dialami oleh perempuan pemimpin berupaya selalu memastikan bahwa setiap perempuan menerima hak-haknya di kehidupan sehari-hari. Hal ini mencakup upaya untuk melawan segala bentuk diskriminasi gender yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan perempuan. Disamping itu, pemimpin juga menjadi penegak hukum bagi pelaku diskriminasi perempuan. Pelaku harus menerima sanksi hukum yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Dengan demikian, penegakkan HAM merupakan bagian penting dari proses perubahan sosial karena dapat menciptakan masyarakat yang adil dan sejahterah.

Menaruh Perhatian Penuh Kepada Perempuan Sebagai Wujud Hospitalitas

Bagi Hershberger dasar dari hospitalitas adalah kasih. Kasih itu dapat diwujudkan dengan menaruh perhatian penuh kepada orang lain (Hershberger, 2009). Dalam konteks kepemimpinan berarti seorang pemimpin menaruh perhatian penuh kepada perempuan, dapat

berupa menerima mereka dengan ramah dan hangat serta apa adanya dalam berbagai pemberian dan persoalan yang dihadapi terkait ketidaksetaraan gender. Dengan kata lain menerima perempuan tanpa syarat dan mendengarkan suara perempuan dari berbagai latar belakang. Selain itu, seorang pemimpin juga perlu hadir bersama dengan mereka yang menghadapi persoalan ketidaksetaraan gender. Kehadiran seorang pemimpin ini untuk merasakan apa yang mereka alami, memberikan dukungan dan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak mereka.

Mendengarkan dan hadir bersama dengan perempuan, maka seorang pemimpin harus memiliki sikap terbuka. Sebab, melalui sikap tersebut dapat membantu pemimpin untuk memahami kebutuhan dan aspirasi perempuan, membangun kepercayaan dan kerja sama dengan mereka serta memutuskan apa yang harus dilakukan dalam persoalan ini. Dengan demikian, menaruh perhatian penuh kepada perempuan dengan mendengarkan dan hadir bersama dengan mereka merupakan wujud hospitalitas kepemimpinan berbasis advokasi perempuan.

Memperbaharui Masyarakat Dalam Pengetahuan Tentang Kestaraan Gender

Masyarakat hingga saat ini masih dipengaruhi dengan budaya patriarki meskipun Indonesia telah memiliki HAM. Dalam menyikapi hal ini, maka seorang pemimpin perlu memperbaharui masyarakat dalam pengetahuan tentang kesetaraan gender dan hak-hak perempuan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: (1) meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesetaraan gender; (2) melakukan pembinaan/seminar/kampanye kesetaraan gender; (3) membangun dialog tentang kesetaraan gender; (4) meningkatkan partisipasi perempuan dalam berbagai kegiatan; (5) mengembangkan pendidikan tentang kesetaraan gender. Upaya-upaya tersebut dapat membantu masyarakat untuk memahami pentingnya kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Hak-hak perempuan ini berkaitan dengan HAM. Selain itu juga dapat mengubah persepsi masyarakat tentang perempuan yang selama ini masih memiliki stigma. Sekaligus mengatasi pengaruh dari budaya patriarki yang masih melekat dalam masyarakat. Dengan demikian, terciptanya masyarakat yang setara dan merdeka dari ketidakadilan gender.

Pemulihan dan Pemberdayaan Perempuan

Berbagai kasus telah dialami oleh perempuan yang merendahkan martabat mereka. Sebagai contoh pemerkosaan, pelecehan seksual, perbudakan, ketidakadilan upah hingga dapat berujung pembunuhan. Semua kasus yang ada ini dalam bingkai ketidaksetaraan gender. Bagi

perempuan yang mengalami kasus-kasus ini tentu mengalami kerugian dari fisik, psikis dan ekonomi. Untuk mengatasi dampak negatif yang ditimbulkan, maka diperlukan proses pemulihan. Proses pemulihan akan membuat mereka untuk kembali menemukan makna hidupnya dan lebih produktif lagi. Pemulihan dapat dilaksanakan berupa pengobatan dan konseling. Oleh karena itu, sangat perlu pemimpin yang melaksanakan pemulihan kepada para perempuan sebagai korban ketidaksetaraan gender.

Selain pemulihan kepada para perempuan khususnya mereka sebagai korban ketidakadilan gender pemberdayaan juga tidak kalah pentingnya. Tujuan dilakukan pemberdayaan supaya para perempuan mampu melaksanakan peran sosialnya dan menjadi seorang perempuan yang lebih produktif dari sebelumnya dan mandiri untuk menjalankan kehidupannya (Annisa Pratiwi Rosjayani, Dindin Solahudin, dan Muh Idham Kurniawan, 2023). Selain itu, pemberdayaan perempuan juga sebagai cara mengatasi dampak negatif dari ketidaksetaraan gender dalam hal perekonomian. Kepemimpinan berbasis advokasi dalam melakukan pemberdayaan perempuan dapat diwujudkan melalui pengadaan program-program: (1) pelatihan keterampilan seperti menjahit; (2) pelatihan kewirausahaan; (3) pendidikan dan penyadaran kepada perempuan. Dengan adanya kepemimpinan berbasis advokasi, diharapkan program-program tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Persoalan diskriminasi gender sampai saat ini masih digumuli dalam lingkungan masyarakat karena belum teratasi secara menyeluruh. Diskriminasi gender memberikan trauma yang mendalam sehingga menghalangi aktivitas mereka. Dengan kata lain diskriminasi gender memberikan dampak negatif terhadap perempuan dari kerugian fisik, psikis dan ekonomi. Salah satu penyebab diskriminasi gender masih dominan terjadi adalah faktor kepemimpinan. Saat ini fokus dan perhatian pemimpin dalam menjalankan perannya belum terarah penuh pada persoalan yang dialami oleh perempuan. Oleh karena itu, dalam melawan diskriminasi gender perlu adanya kepemimpinan berbasis advokasi perempuan.

Kepemimpinan berbasis advokasi perempuan merupakan upaya dalam memperjuangkan hak-hak perempuan melalui kesetaraan gender dan mengatasi berbagai bentuk diskriminasi. Dalam penelitian ini menyajikan lima prinsip kepemimpinan berbasis advokasi perempuan. Pertama, seorang pemimpin perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kesetaraan gender. Kedua, pemimpin harus berkomitmen sebagai penggerak perubahan sosial dan penegak HAM. Ketiga, pemimpin menaruh perhatian penuh kepada perempuan

sebagai wujud hospitalitas. Keempat, pemimpin memperbaharui masyarakat dalam pengetahuan tentang kesetaraan gender. Kelima, pemimpin melaksanakan pemulihan dan pemberdayaan perempuan. Melalui kepemimpinan berbasis advokasi diharapkan masyarakat mampu menuju kesetaraan gender dan merdeka dari ketidakadilan dan diskriminasi. Dengan demikian, pentingnya kepemimpinan berbasis advokasi perempuan untuk diterapkan sebagai upaya melawan diskriminasi gender.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah. (2017). *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media.
- Astuti, P., Mulawarman, W. G., & Rokhmansyah, A. (2018). Ketidakadilan Gender terhadap Tokoh Perempuan dalam Novel Genduk Karya Sundari Mardjuki: Kajian Kritik Sastra Feminisme. *Ilmu Budaya (Jurnal Bahasa, Sastra, Seni dan Budaya)*, 2(2), 105–114. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JBSSB/article/view/1046>
- Azizah, N. (2017). *Advokasi KOMNAS Perempuan Dalam Melindungi HAM Perempuan dan Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan Di Indonesia (2007-2017)* [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. <http://repository.umsida.ac.id/handle/123456789/15859?show=full>
- Banawiratma, J. . (2017). Kata Pengantar. In *Perempuan Kristiani Indonesia Berteologi Feminis Dalam Konteks*. BPK Gunung Mulia.
- Cousins, D. (2008). *Experiencing Leadership*. Gandum Mas.
- Fitriana, A., & Cenni. (2021). Perempuan dan Kepemimpinan. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 247–256. <https://prosiding.iahntp.ac.id/index.php/seminar-nasional/article/view/65>
- Hershberger, M. (2009). *Hospitalitas Orang Asing : Teman atau Ancaman?* BPK Gunung Mulia.
- Jaya, I. M. L. M. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Quadrant.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajagrafindo Persada.
- Keating, C. J. (2006). *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Kanisius.
- Mahfiana, L., & Widiani, D. (2021). Perempuan Dalam Kebijakan : Kajian Terhadap Diskriminasi Gender Dalam Kebijakan. *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, XII(2), 103–121. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/darussalam/article/view/2310/1296>
- Mardimin, J. (2020). *Saatnya Melawan : Membaca dan Memaknai Gerakan Sosial*. BPK Gunung Mulia.
- Maryani, E., & Adiprasetyo, J. (2017). Magdalene.co Sebagai Media Advokasi Perempuan. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 14(1), 111–124. <https://doi.org/10.24002/jik.v14i1.836>
- Rahman, P. F. (2023). *Keji! Gadis yang Dibunuh di Kedung Cowek Dicekik, Dipukul, dan Ditusuk*. DetikJatim. <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6716020/keji-gadis-yang-dibunuh-di-kedung-cowek-dicekik-dipukul-dan-ditusuk>

- Rizaty, M. A. (2023). *Kesenjangan Upah Gender di Indonesia Meningkat pada 2022*. DataIndonesia.id. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/kesenjangan-upah-gender-di-indonesia-meningkat-pada-2022>
- Rosjayani, A. P., Solahudin, D., & Kurniawan, M. I. (2023). Pemberdayaan Perempuan Korban Kekerasan Seksual. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 7(3), 317–334. <https://doi.org/10.15575/tamkin.v7i3.18981>
- Sari, N. K., Indarwati, Y. R., & Muhadir. (2023). Edukasi sifat-sifat Kepemimpinan Yang Mempengaruhi Keberhasilan Organisasi. *JUMPA*, 1(3), 85–90. <https://paguntaka.fekonubt.net/index.php/jurnal/article/view/13/15>
- Sarina, & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, 1(2), 64–71. <https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3274291&val=28750&title=DISKRIMINASI GENDER TERHADAP PEREMPUAN PEKERJA DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR>
- Saruran, A. (2023). Penerapan Manajemen Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Gereja. *Kamarampasan : Jurnal Mahasiswa Kepemimpinan Kristen*, 1(1), 128–138. <https://kamarampasan.iakn-toraja.ac.id/index.php/Jurnalmahasiswa/article/view/23/14>
- Subiyantoro, E. B. (2006). *Advokasi Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Pengalaman Forum Belajar Bersama KOMNAS Perempuan*. Komnas Perempuan. <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-modul-referensi-pemantauan-detail/advokasi-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-pengalaman-forum-belajar-bersama-komnas-perempuan>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Tomatala, Y. (1997). *Kepemimpinan yang Dinamis*. Leadership Foundation.
- Tuerah, F. S. (2023). *Kronologi Seorang ABG di Kota Makale Dilecehkan Dua Pemuda di Sebuah Pondok Kosong*. Tribun Toraja. <https://toraja.tribunnews.com/2023/08/29/kronologi-seorang-abg-di-kota-makale-dilecehkan-dua-pemuda-di-sebuah-pondok-kosong>