\\

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter, pengetahuan keagamaan, serta nilai-nilai sosial santri. Berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia, hingga tahun 2023 terdapat lebih dari 39.000 pesantren dengan jumlah santri mencapai lebih dari 4,8 juta orang, dan sekitar 52% di antaranya adalah santri perempuan.[1]

Secara nasional, pesantren merupakan institusi pendidikan Islam yang memiliki struktur kepemimpinan khas dan berakar kuat pada otoritas keagamaan. Dalam praktiknya, kepemimpinan pesantren umumnya dilekatkan pada figur Kiai sebagai pemegang otoritas utama, sementara perempuan khususnya Nyai sering kali ditempatkan dalam posisi pendukung. Kondisi ini terjadi meskipun secara demografis jumlah santri perempuan di pesantren menunjukkan angka yang signifikan. Data Kementerian Agama Republik Indonesia mencatat bahwa lebih dari separuh santri pesantren di Indonesia adalah perempuan, namun representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan formal pesantren masih relatif terbatas.[2]

Dalam beberapa dekade terakhir, wacana kepemimpinan perempuan di pesantren mulai mendapatkan perhatian dari kalangan akademisi dan praktisi pendidikan Islam. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa Nyai tidak hanya berperan dalam ranah domestik atau pengasuhan santri perempuan, tetapi juga terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, pengelolaan pendidikan, serta transmisi keilmuan Islam.[3] Namun demikian, peran tersebut sering kali tidak

[1] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Statistik Pesantren Indonesia Tahun 2023* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, 2023), hlm. 12–15.

[2] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Statistik Pesantren Indonesia Tahun 2023* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, 2023), hlm. 14–16.

[3] Nur Hasan, "Female Leadership in Pesantren," *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, Vol. 50, No. 2 (2012), hlm. 380–383.

terlembagakan secara formal dan lebih bersifat kultural, sehingga kurang mendapatkan pengakuan struktural dalam sistem kepemimpinan pesantren.[4]

Struktur kepemimpinan yang maskulin ini tidak berdiri secara netral, melainkan dibentuk oleh konstruksi sosial-budaya yang memandang laki-laki sebagai pemimpin publik dan perempuan sebagai pendukung atau pelengkap. Pola ini menunjukkan bahwa pesantren, dalam banyak kasus, mereproduksi nilai patriarki yang telah mengakar kuat dalam masyarakat.[5]. Patriarki dalam pesantren tidak selalu hadir dalam bentuk diskriminasi terbuka, melainkan sering beroperasi secara simbolik dan kultural. Misalnya, pembagian peran berbasis gender yang menempatkan santri laki-laki pada posisi strategis organisasi pesantren, sementara santri perempuan lebih banyak diarahkan pada aktivitas domestik atau keterampilan penunjang. Selain itu, akses perempuan terhadap ruang pengambilan keputusan, otoritas keilmuan, dan kepemimpinan struktural sering kali dibatasi oleh tafsir keagamaan yang konservatif dan tradisional.[6] Hal ini menunjukkan bahwa patriarki di pesantren bekerja melalui mekanisme normalisasi, sehingga dianggap sebagai bagian dari "tradisi" yang tidak perlu dipertanyakan.

Pola relasi gender yang timpang di lingkungan pesantren tersebut bukanlah fenomena yang berdiri sendiri, melainkan cerminan dari ketimpangan gender yang lebih luas di tingkat nasional. Ketimpangan struktural antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses pendidikan, kesehatan reproduksi, pasar kerja, dan representasi pengambilan keputusan lazim diukur melalui Indeks Ketimpangan Gender (IKG), yaitu indikator komposit yang menggambarkan kerugian relatif yang dialami perempuan dibandingkan laki-laki pada dimensi-dimensi tersebut[7]. Dengan demikian, pola kepemimpinan maskulin dan budaya patriarki yang

[4] Ema Marhumah, *Kepemimpinan Perempuan di Pesantren* (Yogyakarta: Pusat Studi Gender UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 22–25.

[5] Masdar F. Mas'udi, *Islam dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan* (Bandung: Mizan, 1997), hlm. 21.

[6] Siti Ruhaini Dzuhayatin, "Gender dan Pesantren," dalam *Wacana Baru Fiqh Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hlm. 89–91.

[7] Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) dan Badan Pusat Statistik (BPS), *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2021* (Jakarta: KPPPA, 2021), hlm. 45.

terjadi di pesantren perlu dilihat dalam bingkai data ketimpangan gender secara nasional, agar diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai posisi perempuan dalam berbagai ranah kehidupan, termasuk di lembaga pendidikan keagamaan seperti pesantren.

Berikut adalah data Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia pada tahun 2018-2024 :

Table 1 1 Indeks Ketimpangan Gender di Indonesia

Tahun	Indeks Ketimpangan Gender	Tingkat Partisipasi Perempuan	Tingkat Partisipasi Laki-Laki
2018	0.60	50%	80%
2019	0.59	51%	79%
2020	0.61	50%	78%
2021	0.58	52%	78%
2022	0.56	54%	77%
2023	0.53	56%	76%
2024	0.50	58%	75%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

Sumber data diolah penulis berdasarkan BPS (2018-2024) dan studi literatur terkait gender di pesantren

Data menunjukkan bahwa ketimpangan gender berada pada kategori tinggi pada periode 2018–2020, yang ditandai dengan dominasi relasi kuasa berbasis patriarki dan minimnya representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan. Namun, sejak tahun 2022 hingga 2024, terjadi tren penurunan ketimpangan seiring meningkatnya kesadaran gender dan intervensi kebijakan, meskipun belum mencapai kondisi setara sepenuhnya[8].

[8] Badan Pusat Statistik (BPS), *Data Ketimpangan Gender Indonesia 2018–2024*, (Jakarta:BPS)https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2387/indeks-ketimpangan-gender%E2%80%93ikg%E2%80%93indonesia-mengalami-penurunan-yang-signifikan-menjadi-0-447%E2%80%93menunjukkan-perbaikan-yang-stabil-dalam-kesetaraan-gender.html (diakses 15 Maret 2026)

Lebih lanjut, wacana keagamaan yang berkembang di pesantren juga turut berkontribusi dalam menguatkan struktur patriarkal. Penafsiran teks-teks klasik (kitab kuning) sering kali dilakukan secara tekstual dan ahistoris, sehingga mengafirmasi superioritas laki-laki dalam ranah publik dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, perempuan diposisikan sebagai subjek yang harus dilindungi, diarahkan, dan dibatasi ruang geraknya demi menjaga moralitas dan kehormatan pesantren.[9] Padahal, pendekatan tafsir semacam ini sering mengabaikan konteks sosial, historis, dan maqāṣid al-syarī'ah yang lebih luas, termasuk prinsip keadilan dan kesetaraan dalam Islam.

Namun demikian, penting untuk ditegaskan bahwa pesantren bukanlah entitas yang statis dan homogen. Seiring dengan perubahan sosial dan meningkatnya kesadaran akan isu keadilan gender, sejumlah pesantren mulai mengalami transformasi, termasuk dalam hal kepemimpinan dan relasi gender. Munculnya pesantren yang dipimpin oleh perempuan menandai adanya pergeseran paradigma dalam memaknai otoritas keagamaan dan kepemimpinan pesantren.[10] Fenomena ini menunjukkan bahwa tradisi patriarkal dalam pesantren bukan sesuatu yang kodrati, melainkan konstruksi sosial yang dapat dinegosiasikan dan diubah.

Meskipun pesantren selama ini dikenal sebagai lembaga pendidikan Islam yang kuat dengan tradisi patriarkal, dinamika sosial dan perubahan konteks masyarakat telah mendorong terjadinya pergeseran dalam praktik kepemimpinan pesantren. Dalam beberapa dekade terakhir, mulai muncul figur-figur perempuan yang menempati posisi strategis dalam struktur kepemimpinan pesantren, baik sebagai pengasuh, pimpinan lembaga, maupun pengambil keputusan utama. Kehadiran kepemimpinan perempuan ini menandai adanya proses negosiasi antara tradisi pesantren yang maskulin dengan tuntutan keadilan sosial dan kesetaraan gender yang semakin menguat di ruang publik keislaman.

---

[9] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 2010), hlm. 63–65.

[10] Evi Muafiah, "Kepemimpinan Nyai dalam Pesantren," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 2 (2014), hlm. 255–257.

Secara konseptual, kepemimpinan dalam Islam berakar pada prinsip *khilāfah* dan *amanah*, yakni tanggung jawab manusia sebagai wakil Tuhan di bumi untuk menegakkan keadilan dan kebaikan. Prinsip ini bersifat universal dan tidak dibatasi oleh jenis kelamin. Al-Qur'an menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang setara sebagai hamba Tuhan dan sama-sama memikul tanggung jawab moral dalam kehidupan sosial.[11] Dengan demikian, kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya ditentukan oleh kapasitas, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai keadilan, bukan oleh faktor biologis semata.

Namun demikian, dalam praktik sosial dan kelembagaan, kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam sering kali dihadapkan pada hambatan kultural dan teologis. Hambatan tersebut umumnya bersumber dari tafsir keagamaan yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat serta konstruksi sosial patriarkal yang mengakar kuat dalam masyarakat Muslim.[12] Dalam konteks lembaga pendidikan Islam tradisional seperti pesantren, kepemimpinan kerap dipersepsikan sebagai domain laki-laki, sementara perempuan diposisikan sebagai pendukung atau pelaksana kebijakan. Persepsi ini kemudian membentuk struktur kepemimpinan yang maskulin dan membatasi ruang partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa keterbatasan peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan Islam lebih disebabkan oleh faktor sosial dan budaya daripada ajaran Islam itu sendiri. Nasaruddin Umar menegaskan bahwa tidak terdapat larangan normatif dalam Al-Qur'an maupun hadis yang secara eksplisit menolak kepemimpinan perempuan, khususnya dalam ranah sosial dan pendidikan.[13] Penolakan terhadap kepemimpinan perempuan lebih banyak didasarkan pada interpretasi tekstual yang ahistoris serta pemahaman fiqh klasik yang lahir dalam konteks masyarakat patriarkal. Oleh karena itu, diperlukan

[11] Amina Wadud, *Qur'an and Woman* (New York: Oxford University Press, 1999), hlm. 68–70.

[12] Siti Ruhaini Dzuhayatin, *Gender dan Islam: Perspektif Teologis dan Sosiologis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 41.

[13] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 2010), hlm. 112–115.

pembacaan ulang terhadap teks-teks keagamaan dengan pendekatan kontekstual dan berperspektif keadilan gender.

Dalam ranah pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik yang khas. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada relasi.[14] Gaya kepemimpinan ini sangat relevan dengan nilai-nilai pendidikan Islam yang menekankan musyawarah (*shūrā*), keteladanan (*uswah hasanah*), dan pembinaan akhlak. Dalam konteks lembaga pendidikan, pendekatan kepemimpinan semacam ini berpotensi menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, dialogis, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

Lebih jauh, kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam juga berkontribusi pada penguatan perspektif inklusivitas. Inklusivitas di sini tidak hanya dimaknai sebagai keterbukaan terhadap perbedaan gender, tetapi juga mencakup keadilan dalam akses pendidikan, partisipasi warga lembaga, dan distribusi peran sosial. Pemimpin perempuan sering kali membawa sensitivitas yang lebih tinggi terhadap isu-isu marginalitas dan ketimpangan, sehingga kebijakan dan praktik pendidikan yang dihasilkan cenderung lebih berpihak pada kelompok rentan. Dalam konteks pesantren, hal ini dapat tercermin dalam pemberian ruang partisipasi yang lebih luas bagi santri perempuan, penguatan peran ustadzah, serta pembentukan budaya pesantren yang menghargai kesetaraan.[15]

Dalam perspektif pendidikan Islam kontemporer, kepemimpinan perempuan juga dipahami sebagai bagian dari transformasi sosial. Pendidikan tidak lagi sekadar menjadi ruang transmisi pengetahuan, tetapi juga arena pembentukan kesadaran kritis dan nilai-nilai keadilan.[16] Oleh karena itu, kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan pendidikan Islam dapat dipandang sebagai agen

[14] Eagly, Alice H. & Linda L. Carli, *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders* (Boston: Harvard Business School Press, 2007), hlm. 89–91.

[15] Evi Muafiah, "Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1 (2016), hlm. 23–25.

[16] Paulo Freire, *Pendidikan Kaum Tertindas* (Jakarta: LP3ES, 2008), hlm. 35.

perubahan yang mendorong pembaruan cara pandang terhadap relasi gender dan otoritas keagamaan. Transformasi ini tidak selalu berlangsung secara revolusioner, melainkan melalui proses gradual yang berakar pada praktik keseharian dan keteladanan moral.

Dalam konteks pesantren, kepemimpinan perempuan sering kali dijalankan melalui strategi kultural yang adaptif. Pemimpin perempuan tidak serta-merta menegasikan tradisi pesantren, tetapi melakukan reinterpretasi terhadap nilai-nilai yang ada agar lebih selaras dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam bukanlah bentuk perlawanan terhadap tradisi, melainkan upaya memaknai ulang tradisi secara kontekstual dan progresif. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan dapat berfungsi sebagai jembatan antara nilai-nilai Islam normatif dan realitas sosial yang terus berubah.[17]

Selain itu, kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam juga memiliki dimensi spiritual yang kuat. Perempuan pemimpin sering memadukan peran kepemimpinan dengan etos pengasuhan (*care ethics*), yang menekankan empati, tanggung jawab, dan perhatian terhadap perkembangan moral peserta didik.[18] Dimensi ini sangat relevan dalam pendidikan Islam yang menempatkan pembentukan akhlak sebagai tujuan utama. Kepemimpinan yang berbasis nilai pengasuhan tidak hanya memperkuat relasi antarwarga lembaga pendidikan, tetapi juga menciptakan iklim pembelajaran yang aman dan suportif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam merupakan konsep yang memiliki landasan teologis, sosial, dan pedagogis yang kuat. Kepemimpinan perempuan tidak bertentangan dengan ajaran Islam, melainkan sejalan dengan prinsip keadilan, amanah, dan kemaslahatan. Dalam konteks pesantren, kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk mendorong terwujudnya inklusivitas

[17] Kiai Husein Muhammad, *Perempuan, Islam, dan Negara* (Yogyakarta: Qalam Nusantara, 2019), hlm. 77–79.

[18] Nel Noddings, *Caring: A Relational Approach to Ethics and Moral Education* (Berkeley: University of California Press, 2003), hlm. 12–14.

melalui kebijakan, budaya, dan praktik pendidikan yang lebih adil dan partisipatif.

Isu inklusivitas menjadi salah satu wacana penting dalam diskursus pendidikan kontemporer, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis agama seperti pesantren. Inklusivitas berangkat dari paradigma keadilan sosial (social justice) yang menempatkan setiap individu sebagai subjek pendidikan yang memiliki hak dan potensi yang sama untuk berkembang. UNESCO menegaskan bahwa pendidikan inklusif merupakan proses penguatan kapasitas sistem pendidikan agar dapat menjangkau seluruh peserta didik tanpa diskriminasi, baik berdasarkan gender, kondisi ekonomi, disabilitas, maupun identitas sosial lainnya.[19]

Inklusivitas secara umum merujuk pada prinsip dan praktik yang menekankan keterbukaan, penerimaan, serta penghargaan terhadap keberagaman individu dalam suatu sistem sosial, pendidikan, maupun organisasi. Inklusivitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang sosial, gender, agama, kemampuan, maupun identitas lainnya, memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi, diakui, dan memperoleh manfaat dari sistem tersebut.[20] Dalam konteks ini, inklusivitas tidak hanya dimaknai sebagai keberadaan kelompok yang beragam, tetapi juga sebagai upaya aktif untuk menghilangkan hambatan struktural, kultural, dan simbolik yang dapat menyebabkan eksklusi.

Lebih lanjut, inklusivitas menekankan pada keadilan dan kesetaraan dalam relasi sosial. Prinsip ini menghendaki adanya pengakuan terhadap perbedaan (*recognition of diversity*) sekaligus penjaminan hak dan akses yang adil (*equity*) bagi seluruh anggota masyarakat. Dengan demikian, inklusivitas tidak identik dengan penyamarataan, melainkan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan yang beragam agar setiap individu dapat berkembang secara optimal. Pendekatan inklusif menuntut adanya perubahan kebijakan, sikap, dan praktik

[19] UNESCO, *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All* (Paris: UNESCO, 2005), 13.

[20] UNESCO, *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All* (Paris: UNESCO, 2005), hlm. 13.

agar sistem yang ada mampu merespons keragaman secara adil dan bermartabat.[21]

Inklusivitas dalam pendidikan Islam merupakan konsep yang menekankan pentingnya keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keberagaman dalam seluruh proses pendidikan. Pendidikan Islam pada hakikatnya bertujuan untuk mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh tanpa diskriminasi, sebagaimana prinsip universal Islam yang menjunjung tinggi nilai keadilan (*al-'adl*), kemanusiaan (*al-insāniyyah*), dan kemaslahatan (*al-maṣlaḥah*). Dalam konteks ini, inklusivitas tidak hanya dipahami sebagai keterbukaan terhadap perbedaan, tetapi juga sebagai upaya sistematis untuk memastikan bahwa setiap individu memperoleh hak, akses, dan kesempatan yang setara dalam pendidikan.[22]

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional memiliki posisi yang unik dalam diskursus inklusivitas. Di satu sisi, pesantren dikenal sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral, kesederhanaan, dan kebersamaan. Di sisi lain, pesantren juga lekat dengan struktur sosial hierarkis dan tradisi kultural yang kerap kali memproduksi relasi kuasa yang tidak setara.[23] Oleh karena itu, pembahasan mengenai inklusivitas dalam pesantren tidak dapat dilepaskan dari dinamika antara nilai-nilai normatif Islam dan praktik sosial yang berkembang di dalamnya.

Tantangan utama inklusivitas dalam pesantren salah satunya berkaitan dengan isu gender. Secara historis, pesantren berkembang dalam kultur patriarkal yang menempatkan laki-laki sebagai aktor utama dalam kepemimpinan, otoritas keilmuan, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, perempuan sering kali diposisikan dalam peran domestik atau peran pendukung. Kondisi ini berdampak

[21] Nancy Fraser, *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition* (New York: Routledge, 1997), hlm. 11–12.

[22] Abuddin Nata, *Pendidikan Islam: Perspektif Global* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 56.

[23] Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren* (Jakarta: LP3ES, 2011), hlm. 41–43.

pada terbatasnya ruang partisipasi perempuan dalam struktur kepemimpinan pesantren dan pengelolaan pendidikan.[24]

Namun demikian, secara normatif Islam tidak membenarkan diskriminasi berbasis gender dalam pendidikan. Al-Qur'an menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang setara sebagai subjek moral dan sosial. Tantangan inklusivitas gender dalam pesantren lebih disebabkan oleh konstruksi sosial dan tafsir keagamaan yang konservatif, bukan oleh ajaran Islam itu sendiri. Dalam konteks ini, peluang inklusivitas gender muncul seiring dengan berkembangnya kesadaran kritis di kalangan pesantren untuk menafsirkan ulang teks-teks keagamaan secara kontekstual dan berkeadilan.[25]

Selain gender, inklusivitas sosial juga menjadi isu penting dalam pendidikan Islam dan pesantren. Inklusivitas sosial berkaitan dengan kemampuan lembaga pendidikan untuk merangkul keberagaman latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya peserta didik. Pesantren secara historis dikenal sebagai lembaga pendidikan yang relatif terbuka bagi masyarakat dari berbagai lapisan sosial. Namun, dalam praktiknya, tidak semua santri memiliki akses dan pengalaman pendidikan yang setara.[26]

Tantangan inklusivitas sosial di pesantren dapat muncul dalam bentuk perbedaan perlakuan terhadap santri berdasarkan status ekonomi, asal daerah, atau kedekatan dengan elite pesantren. Relasi patronase dan hierarki sosial yang kuat berpotensi menciptakan eksklusi sosial secara halus namun sistemik. Kondisi ini dapat menghambat terwujudnya lingkungan belajar yang adil dan egaliter. [27]

Di sisi lain, pesantren memiliki peluang besar untuk mengembangkan inklusivitas sosial melalui nilai-nilai Islam yang menekankan persaudaraan

[24] Martin van Bruinessen, *Kitab Kuning, Pesantren, dan Tarekat* (Bandung: Mizan, 1999), hlm. 17.

[25] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 2010), hlm. 45.

[26] Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 102.

[27] Siti Ruhaini Dzuhayatin, *Gender dan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 88.

(*ukhuwwah*), kesederhanaan, dan solidaritas sosial. Pendidikan pesantren yang berbasis kehidupan kolektif (*living together*) sejatinya merupakan modal sosial yang kuat untuk membangun inklusivitas, apabila dikelola dengan kesadaran kritis dan kepemimpinan yang sensitif terhadap keadilan sosial.

Inklusivitas juga berkaitan erat dengan partisipasi warga pesantren dalam proses pendidikan dan pengambilan keputusan. Dalam banyak pesantren, struktur kepemimpinan yang hierarkis menyebabkan partisipasi santri dan pengurus berada dalam posisi yang terbatas. Keputusan strategis sering kali bersifat top-down dan berpusat pada figur pemimpin. Kondisi ini menjadi tantangan dalam mewujudkan pendidikan yang partisipatif dan dialogis. [28]

Padahal, partisipasi merupakan salah satu prinsip penting dalam pendidikan Islam. Konsep *shūrā* menekankan pentingnya musyawarah dan keterlibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks pesantren, inklusivitas partisipasi dapat diwujudkan melalui pelibatan santri, ustadz, dan ustadzah dalam perencanaan kegiatan, evaluasi pendidikan, serta pengembangan kebijakan pesantren.[29]

Peluang inklusivitas partisipasi semakin terbuka ketika pesantren mulai mengadopsi pola kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif. Kepemimpinan perempuan, misalnya, sering kali dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan kolaboratif, sehingga berpotensi memperluas ruang partisipasi warga pesantren dalam berbagai aspek kehidupan pendidikan.

Aspek lain dari inklusivitas adalah akses terhadap pendidikan. Inklusivitas akses mencakup kesempatan yang setara untuk memperoleh pendidikan, fasilitas belajar, dan pengembangan diri tanpa diskriminasi. Dalam pesantren, akses pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penerimaan santri, tetapi juga dengan kualitas pembelajaran, fasilitas, serta kesempatan pengembangan kapasitas.[30]

---

[28] Choirul Mahfud, "Demokratisasi Pendidikan Pesantren," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2 (2015), hlm. 211.

[29] Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 87–88.

[30] Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 64.

Tantangan inklusivitas akses di pesantren antara lain keterbatasan fasilitas untuk santri perempuan, akses yang tidak setara terhadap sumber belajar, serta pembatasan peran dalam kegiatan pendidikan tertentu. Dalam beberapa kasus, santri perempuan memiliki akses yang lebih terbatas terhadap pelatihan kepemimpinan atau pengembangan keilmuan lanjutan dibandingkan santri laki-laki.

Namun demikian, pesantren juga memiliki peluang besar untuk memperluas inklusivitas akses melalui inovasi pendidikan dan kebijakan yang responsif gender dan sosial. Penguatan peran ustadzah, pengembangan kurikulum yang inklusif, serta penyediaan fasilitas pendidikan yang setara merupakan langkah strategis untuk mewujudkan inklusivitas akses di pesantren.

Berdasarkan uraian di atas, inklusivitas dalam pendidikan Islam dan pesantren tidak dapat dipahami sebagai kondisi yang statis, melainkan sebagai proses dinamis yang terus berkembang. Inklusivitas merupakan hasil dari interaksi antara nilai-nilai normatif Islam, tradisi pesantren, dan kepemimpinan lembaga pendidikan.[31] Tantangan inklusivitas baik dalam aspek gender, sosial, partisipasi, maupun akses menunjukkan adanya ketegangan antara tradisi dan perubahan sosial.

Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah inklusivitas pesantren. Kepemimpinan yang sensitif terhadap keadilan dan keberagaman berpotensi mendorong transformasi pesantren menjadi lembaga pendidikan Islam yang lebih inklusif tanpa kehilangan identitas kultural dan keislamannya. Oleh karena itu, kajian mengenai inklusivitas dalam pendidikan Islam dan pesantren menjadi landasan penting untuk memahami peran kepemimpinan perempuan dalam mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang adil, partisipatif, dan berkeadilan sosial.

Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy Kabupaten Cirebon merupakan salah satu pesantren yang menarik perhatian karena dipimpin oleh figur perempuan dan dikenal memiliki perhatian terhadap isu keadilan gender serta inklusivitas

[31] Kiai Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan* (Yogyakarta: LKiS, 2019), hlm. 91–93.

pendidikan. Pesantren ini tidak hanya menyelenggarakan pendidikan keagamaan, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai kesetaraan, partisipasi, dan penghormatan terhadap perbedaan dalam kehidupan pesantren sehari-hari. Fenomena ini menunjukkan adanya praktik kepemimpinan perempuan yang berpotensi mendorong terwujudnya inklusivitas dalam lingkungan pesantren.

Meskipun demikian, kajian akademik yang secara khusus mengulas bagaimana praktik kepemimpinan peremopuan dalam mendorong inklusivitas di pesantren masih relatif terbatas. Sebagian penelitian lebih banyak menyoroti kepemimpinan perempuan dari aspek legitimasi atau resistensi budaya, sementara dimensi inklusivitas sebagai dampak dari praktik kepemimpinan tersebut belum dikaji secara mendalam. Padahal, pemahaman yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan perempuan dan kontribusinya terhadap inklusivitas sangat penting bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam serta sebagai rujukan praktis bagi pengelolaan pesantren di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan perempuan dalam mendorong inklusivitas di Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy Kabupaten Cirebon. Penelitian ini diharapkan mampu mengungkap bentuk-bentuk praktik kepemimpinan, nilai-nilai yang mendasarinya, serta implikasinya terhadap terciptanya lingkungan pesantren yang inklusif, adil, dan berkeadaban.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik kepemimpinan perempuan di Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kepemimpinan perempuan di Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy mendorong terwujudnya inklusivitas dalam aspek gender, partisipasi, dan akses pendidikan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

3. Bagaimana pengalaman dan pandangan warga pesantren terhadap kepemimpinan perempuan dalam menciptakan lingkungan pesantren yang inklusif?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan praktik kepemimpinan perempuan yang dijalankan di Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy.
2. Menganalisis bagaimana kepemimpinan perempuan berkontribusi terhadap terwujudnya inklusivitas dalam aspek gender, partisipasi, dan akses pendidikan di pesantren tersebut.
3. Mengungkap pengalaman, persepsi, dan respons berbagai aktor pesantren (santri, ustadz/ustadzah, dan pengelola) terhadap peran kepemimpinan perempuan dalam menciptakan lingkungan pesantren yang lebih inklusif.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan, dan pendidikan inklusif. Kajian ini juga dapat menjadi kontribusi terhadap perkembangan teori kepemimpinan berbasis gender dalam konteks institusi pendidikan berbasis keagamaan.
2. Manfaat Praktis bagi Lembaga Pendidikan Islam. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau inspirasi bagi pesantren dan lembaga pendidikan Islam lainnya untuk mengembangkan praktik kepemimpinan yang lebih inklusif dan responsif terhadap keberagaman santri. Model kepemimpinan perempuan yang diangkat dalam penelitian ini dapat menjadi alternatif manajemen yang efektif dan humanis.
3. Manfaat Sosial dan Kemanusiaan. Penelitian ini memberikan dampak positif dalam membangun kesadaran akan pentingnya keadilan gender dan inklusivitas dalam pendidikan. Dengan demikian, lembaga-lembaga pendidikan diharapkan semakin terbuka terhadap peran perempuan dan kelompok rentan dalam struktur organisasi dan proses pendidikan.
4. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya**.** Penelitian ini dapat menjadi rujukan awal bagi para akademisi, mahasiswa, dan peneliti lain yang tertarik mengkaji lebih

dalam tentang praktik kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren atau lembaga keagamaan lainnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan dasar pengembangan studi lanjutan dalam bentuk penelitian komparatif, evaluatif, atau pengembangan model kepemimpinan inklusif berbasis gender.

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif.[32] Sementara itu, adapula yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut yang saling menaikkan tingkat motivasi dan moral.[33]

Kepemimpinan sebagai praktik sosial dipahami sebagai serangkaian tindakan, interaksi, dan proses yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam kehidupan sehari-hari organisasi, bukan semata-mata posisi formal yang dilekatkan melalui struktur jabatan. Dalam perspektif ini, kepemimpinan hadir dalam cara pemimpin berkomunikasi, mengambil keputusan, membangun relasi, serta memaknai peran dan tanggung jawabnya di tengah komunitas. Kepemimpinan tidak berhenti pada otoritas formal, tetapi tercermin dalam pengaruh sosial yang dihasilkan melalui tindakan nyata.[34]

Pendekatan ini sejalan dengan paradigma kualitatif yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang dikonstruksi melalui interaksi. Kepemimpinan, dengan demikian, merupakan praktik yang terus-menerus dinegosiasikan antara pemimpin dan anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan sebagai praktik sosial memungkinkan pemimpin membentuk iklim kelembagaan secara lebih fleksibel dan responsif terhadap

[32] Gary A. Yukl, *Leadership in Organizations*, 7th ed. (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2010).

[33] James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

[34] Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Los Angeles: Sage Publications, 2019), 5–7.

kebutuhan warga lembaga, termasuk kebutuhan kelompok yang selama ini kurang terwakili.[35]

Pemimpin memiliki peran strategis dalam membentuk nilai dan budaya kelembagaan melalui kebijakan, keteladanan, serta pola interaksi yang dibangun. Nilai-nilai seperti keadilan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap martabat manusia tidak hanya disampaikan melalui dokumen resmi, tetapi diinternalisasikan melalui praktik kepemimpinan sehari-hari. Cara pemimpin merespons konflik, memberi ruang partisipasi, dan mengambil keputusan akan membentuk budaya organisasi secara perlahan namun mendalam.[36]

Selain itu, pemimpin juga berperan dalam membentuk relasi kelembagaan, baik antara pimpinan dan anggota maupun antarkelompok dalam organisasi. Relasi yang dibangun secara hierarkis dan eksklusif cenderung melahirkan budaya yang tertutup, sementara relasi yang dialogis dan partisipatif membuka peluang terciptanya iklim yang lebih inklusif. Dalam konteks pendidikan Islam, relasi kelembagaan yang sehat menjadi fondasi penting bagi terciptanya proses pendidikan yang humanis dan berkeadilan.[37]

Kepemimpinan pesantren memiliki kekhasan yang membedakannya dari kepemimpinan lembaga pendidikan formal lainnya. Secara religius, kepemimpinan pesantren bertumpu pada otoritas keilmuan dan moral yang bersumber dari nilai-nilai Islam. Pemimpin pesantren tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai figur teladan (uswah hasanah) yang menjadi rujukan spiritual bagi santri dan masyarakat sekitar.[38]

Secara kultural dan historis, pesantren tumbuh dari tradisi panjang yang sarat dengan nilai kearifan lokal dan relasi patron-klien yang khas. Kepemimpinan pesantren sering kali diwariskan secara kultural dan dilegitimasi oleh sejarah serta pengakuan komunitas. Kondisi ini menjadikan

[35] John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2013), 20–22.

[36] Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2017), 18–20.

[37] Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 45–47.

[38] Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren* (Jakarta: LP3ES, 2011), 55–57.

kepemimpinan pesantren sangat kontekstual dan tidak dapat dilepaskan dari dinamika sosial budaya masyarakat tempat pesantren berada.[39]

Kepemimpinan perempuan dipahami sebagai praktik kepemimpinan yang dibentuk oleh pengalaman hidup perempuan dalam konteks sosial, budaya, dan religius tertentu. Pengalaman perempuan dalam menghadapi relasi kuasa, konstruksi gender, dan ekspektasi sosial memengaruhi cara perempuan memaknai dan menjalankan kepemimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan tidak bersifat universal, melainkan sangat kontekstual dan beragam.[40]

Dalam konteks pesantren, kepemimpinan perempuan menjadi semakin kompleks karena berinteraksi dengan nilai-nilai keislaman dan tradisi pesantren yang selama ini sering dipersepsikan sebagai ruang maskulin. Kepemimpinan perempuan di pesantren bukan sekadar soal posisi, tetapi tentang bagaimana perempuan menegosiasikan otoritas, legitimasi, dan nilai-nilai inklusivitas dalam ruang religius dan kultural yang khas.[41]

Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung memiliki karakter relasional, yaitu menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kerja sama. Pemimpin perempuan sering kali mengedepankan komunikasi dialogis dan membangun kedekatan emosional dengan anggota organisasi. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya suasana kerja yang lebih suportif dan inklusif.[42]

Selain itu, kepemimpinan perempuan juga ditandai oleh gaya partisipatif dan empatik. Pemimpin perempuan cenderung melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan serta pengalaman orang lain. Empati menjadi modal penting dalam

[39] Syamsul Arifin, *Sosiologi Pesantren* (Malang: Intrans Publishing, 2019), 112–114.

[40] Alice H. Eagly dan Linda L. Carli, *Through the Labyrinth* (Boston: Harvard Business School Press, 2007), 112–115.

[41] Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 88–91.

[42] Alice H. Eagly, *Women and Leadership* (New York: Psychology Press, 2010), 67–69.

memahami persoalan secara holistik dan meresponsnya dengan kebijakan yang lebih adil dan manusiawi.[43]

Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan empatik tersebut berimplikasi langsung pada terciptanya ruang inklusif dalam lembaga pendidikan. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan, kepemimpinan perempuan membuka ruang dialog yang setara antara pemimpin, pendidik, dan peserta didik. Pola kepemimpinan semacam ini mendorong pengakuan terhadap suara kelompok yang selama ini kurang terwakili, termasuk santri perempuan, sehingga tercipta lingkungan belajar yang lebih demokratis dan berkeadilan.[44]

Dalam konteks pesantren, kepemimpinan perempuan yang partisipatif berpotensi menggeser pola relasi hierarkis yang kaku menuju relasi yang lebih kolaboratif. Ketika empati dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan dan program pendidikan, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai ruang transmisi keilmuan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan kesadaran sosial dan keadilan gender. Hal ini memungkinkan nilai-nilai inklusivitas tumbuh secara substantif, bukan sekadar normatif atau simbolik.[45]

Integrasi nilai keislaman, gender, dan budaya pesantren menjadi fondasi penting dalam praktik kepemimpinan perempuan di pesantren. Nilai-nilai Islam seperti keadilan (‘adl), musyawarah (shūrā), dan penghormatan terhadap martabat manusia (karāmah al-insān) memberikan landasan normatif bagi kepemimpinan yang inklusif. Nilai-nilai tersebut dapat diaktualisasikan melalui praktik kepemimpinan yang sensitif gender dan responsif terhadap keberagaman.[46]

Dalam konteks pesantren, integrasi ini tidak dilakukan dengan menafikan tradisi, tetapi dengan memaknai ulang budaya pesantren secara kritis

[43] Deborah L. Rhode, *Women and Leadership* (Oxford: Oxford University Press, 2013), 44–46.

[44] Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (15th ed.) (New Jersey: Pearson Education, 2013), hlm. 417–419.

[45] Ema Marhumah, *Kepemimpinan Perempuan di Pesantren* (Yogyakarta: Pusat Studi Gender UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 41–44.

[46] Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur’an* (Bandung: Mizan, 2013), 378–380.

dan kontekstual. Kepemimpinan perempuan berperan dalam menjembatani nilai-nilai keislaman yang normatif dengan tuntutan keadilan gender dan inklusivitas, sehingga pesantren tetap berakar pada tradisi sekaligus adaptif terhadap perubahan sosial.[47]

Kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan perempuan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mentransformasikan organisasi pendidikan secara efektif melalui pendekatan partisipatif, empatik, dan berbasis nilai.[48]

Indikator :

1. Partisipatif
2. Transformasional
3. Komunikatif-dialogis
4. Empatik
5. Keteladanan

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, dapat dipahami bahwa praktik kepemimpinan perempuan memiliki peran strategis dalam mendorong inklusivitas di pesantren. Kepemimpinan yang mengedepankan partisipasi, empati, dan keadilan berpotensi menciptakan perubahan budaya kelembagaan, khususnya dalam pengakuan terhadap peran perempuan dan keterlibatan santri perempuan dalam berbagai aspek kehidupan pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan kepemimpinan perempuan sebagai faktor kunci dalam membangun lingkungan pesantren yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan seluruh warga pesantren.[49]

Integrasi nilai-nilai keislaman, keadilan gender, dan budaya pesantren melalui kepemimpinan perempuan pada akhirnya bermuara pada pertanyaan tentang bagaimana nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam praktik kelembagaan pesantren. Dalam konteks inilah, inklusivitas menjadi konsep kunci untuk

[47] Siti Ruhaini Dzuhayatin, *Gender dan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 101–104.

[48] Northouse, P. G., *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, 2016.

[49] Nur Hasan, "Female Leadership in Pesantren," *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, Vol. 50, No. 2 (2012), hlm. 390–392.

memahami hasil dan proses dari praktik kepemimpinan perempuan. Pembahasan mengenai inklusivitas diperlukan untuk melihat bagaimana pesantren membangun relasi yang adil, setara, dan menghargai keberagaman sebagai bagian dari dinamika kepemimpinan yang dijalankan.

Inklusivitas secara umum dipahami sebagai suatu prinsip dan kondisi sosial yang menekankan keterbukaan, penerimaan, serta penghargaan terhadap keberagaman individu dan kelompok dalam suatu komunitas atau lembaga. Inklusivitas menuntut adanya pengakuan bahwa setiap individu, dengan latar belakang, identitas, dan pengalaman yang berbeda, memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi, diakui, dan diperlakukan secara adil dalam kehidupan sosial. Dengan demikian, inklusivitas tidak hanya berorientasi pada keberadaan fisik individu dalam suatu ruang, tetapi juga pada kualitas keterlibatan dan pengakuan terhadap martabat manusia.[50]

Inklusivitas pesantren dipahami sebagai kemampuan lembaga pesantren dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang adil, setara, dan menghargai keberagaman seluruh warga pesantren. Inklusivitas tidak hanya berkaitan dengan aspek kebijakan formal, tetapi juga menyangkut praktik keseharian, relasi sosial, serta pengalaman subjektif santri dan pengelola pesantren. Dalam konteks pendidikan Islam, inklusivitas menjadi penting karena pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga transfer ilmu, tetapi juga sebagai ruang pembentukan nilai, karakter, dan relasi sosial yang berlandaskan ajaran Islam.[51]

Inklusivitas dalam pesantren mencakup pengakuan terhadap hak dan peran seluruh warga pesantren tanpa diskriminasi berbasis gender, usia, maupun latar belakang sosial. Dalam praktiknya, inklusivitas menuntut adanya akses yang setara terhadap pendidikan, kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan kelembagaan, serta pengakuan terhadap kapasitas dan kontribusi individu, termasuk santri perempuan. Lingkungan pendidikan yang inklusif

[50] Mel Ainscow dan Tony Booth, *Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools* (Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education, 2011), 9–10.

[51] Mel Ainscow dan Tony Booth, *Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools* (Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education, 2011), 9–11.

memungkinkan setiap individu merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang secara optimal.[52]

Namun demikian, penerapan nilai-nilai inklusivitas di pesantren sering kali berhadapan dengan struktur sosial dan budaya yang telah mengakar kuat. Pola relasi yang hierarkis, pembagian peran berbasis gender, serta dominasi otoritas tertentu dapat membatasi partisipasi kelompok tertentu dalam kehidupan pesantren. Kondisi ini menunjukkan bahwa inklusivitas tidak dapat dipahami semata-mata sebagai konsep normatif, melainkan sebagai proses sosial yang dipengaruhi oleh dinamika kekuasaan dan budaya kelembagaan.[53]

Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan sejauh mana nilai-nilai inklusivitas dapat diwujudkan. Pemimpin pesantren tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai aktor kunci dalam membentuk budaya organisasi dan relasi sosial di lingkungan pesantren. Kepemimpinan yang terbuka dan responsif terhadap keberagaman mampu menciptakan iklim pendidikan yang partisipatif serta mendorong keterlibatan aktif seluruh warga pesantren.[54]

Keadilan dalam inklusivitas pesantren merujuk pada upaya memberikan perlakuan yang proporsional sesuai dengan kebutuhan dan kondisi warga pesantren. Keadilan tidak selalu berarti perlakuan yang sama, tetapi pengakuan terhadap perbedaan dan pemberian kesempatan yang adil bagi setiap individu untuk berkembang. Dalam pesantren, keadilan tercermin dalam pembagian peran, akses terhadap sumber daya, serta perlakuan yang tidak diskriminatif terhadap santri dan pengelola, baik laki-laki maupun Perempuan.[55] Prinsip keadilan ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya menegakkan keadilan dalam seluruh aspek kehidupan sosial.

[52] UNESCO, *Global Education Monitoring Report: Gender Review* (Paris: UNESCO Publishing, 2020), hlm. 41–43.

[53] Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 78–80.

[54] Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (15th ed.) (New Jersey: Pearson Education, 2013), hlm. 428–430.

[55] Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 2013), 378–380.

Kesetaraan dalam inklusivitas pesantren mengacu pada pengakuan bahwa seluruh warga pesantren memiliki martabat yang sama dan berhak memperoleh kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam kehidupan pesantren. Kesetaraan menuntut penghapusan hambatan struktural dan kultural yang menghalangi kelompok tertentu, khususnya perempuan, untuk terlibat secara aktif dalam ruang-ruang pendidikan dan kelembagaan. Dalam konteks pesantren, kesetaraan tercermin dalam keterbukaan akses terhadap pendidikan, peran kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.[56]

Penghargaan terhadap keberagaman merupakan dimensi penting dari inklusivitas pesantren. Keberagaman mencakup perbedaan gender, latar belakang sosial, pengalaman, dan peran dalam struktur pesantren. Pesantren yang inklusif tidak memandang perbedaan sebagai ancaman, tetapi sebagai potensi yang memperkaya proses pendidikan. Penghargaan terhadap keberagaman tercermin dalam sikap saling menghormati, keterbukaan terhadap perbedaan pandangan, serta pengakuan terhadap kontribusi setiap individu dalam kehidupan pesantren.[57]

Akses terhadap peran merupakan indikator penting dari inklusivitas pesantren. Pesantren yang inklusif membuka peluang bagi santri dan pengelola, termasuk perempuan, untuk mengisi peran-peran strategis sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Akses yang setara terhadap peran menunjukkan bahwa pesantren tidak membatasi partisipasi berdasarkan konstruksi gender atau stereotip sosial, melainkan berdasarkan prinsip keadilan dan kemaslahatan bersama.[58]

Kepemimpinan perempuan, dengan karakteristik partisipatif dan empatik, memiliki potensi besar dalam mendorong praktik inklusivitas di pesantren. Pendekatan kepemimpinan yang menekankan dialog, kolaborasi, dan kepekaan sosial memungkinkan kebijakan dan praktik pendidikan disusun

[56] Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 88–91.

[57] Syamsul Arifin, *Sosiologi Pesantren* (Malang: Intrans Publishing, 2019), 134–136.

[58] Alice H. Eagly dan Linda L. Carli, *Through the Labyrinth* (Boston: Harvard Business School Press, 2007), 112–115.

berdasarkan kebutuhan nyata warga pesantren. Dengan demikian, inklusivitas tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis, tetapi juga tercermin dalam interaksi sehari-hari dan pengambilan keputusan yang lebih adil.[59]

Seluruh dimensi inklusivitas tersebut tidak dapat dilepaskan dari praktik kepemimpinan yang dijalankan di pesantren. Kepemimpinan, khususnya kepemimpinan perempuan, memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi yang adil, setara, dan menghargai keberagaman. Melalui kebijakan, keteladanan, dan pola relasi yang dibangun, pemimpin perempuan dapat mendorong partisipasi yang lebih luas, membuka akses terhadap peran strategis, serta memastikan pengakuan terhadap suara santri dan pengelola perempuan. Dengan demikian, inklusivitas pesantren dipahami sebagai hasil dari proses kepemimpinan yang dijalankan secara sadar, berkelanjutan, dan berorientasi pada nilai keadilan sosial dan keislaman.

Konsep inklusivitas dalam penelitian ini mengacu pada kerangka unesco yang menekankan pendidikan untuk semua (*education for all*) tanpa diskriminasi, serta perspektif kesetaraan gender dalam pendidikan.[60]

Indikator:

1. Akses
2. Keadilan
3. Penerimaan
4. Pemberdayaan

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, inklusivitas pesantren dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara nilai-nilai keislaman, budaya kelembagaan, dan praktik kepemimpinan yang dijalankan. Oleh karena itu, mengkaji praktik kepemimpinan perempuan dalam mendorong inklusivitas di pesantren menjadi penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai keadilan dan kesetaraan dapat diimplementasikan secara konkret dalam kehidupan pesantren. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai

[59] Ema Marhumah, *Kepemimpinan Perempuan di Pesantren* (Yogyakarta: Pusat Studi Gender UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 46–49.

[60] UNESCO, *A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*. Paris: UNESCO, 2015.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

peran kepemimpinan perempuan dalam membangun pesantren yang inklusif dan berkeadilan.

Kerangka berpikir ini dituangkan dalam bagan dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam merumuskan penelitian ini, peneliti mengacu pada sejumlah kajian terdahulu yang relevan, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren. Studi-studi ini memberikan dasar empiris dan konseptual yang kuat sekaligus menjadi bahan perbandingan dalam mengembangkan arah penelitian lebih lanjut.

1. **Siti Nurhayati (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhayati, dalam tesisnya yang berjudul Kepemimpinan Nyai dalam Pengelolaan Pesantren Perempuan di Jawa Tengah[61].menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam praktik kepemimpinan perempuan dalam konteks pesantren. Penelitian ini berfokus pada bagaimana sosok nyai sebagai pemimpin perempuan memainkan peran strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan berbasis keagamaan, yang selama ini cenderung dipersepsikan berada dalam dominasi kepemimpinan laki-laki.

[61] Siti Nurhayati, *Kepemimpinan Nyai dalam Pengelolaan Pesantren Perempuan di Jawa Tengah* (Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan nyai tidak hanya bersifat simbolik atau sekadar pelengkap dalam struktur kepemimpinan pesantren, melainkan memiliki peran yang substantif dan signifikan dalam berbagai aspek pengambilan keputusan strategis. Nyai terlibat secara aktif dalam proses perencanaan program pendidikan, pengembangan kurikulum berbasis nilai-nilai keislaman, serta pengelolaan kegiatan pembinaan santri. Selain itu, nyai juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter santri melalui internalisasi nilai-nilai moral dan spiritual, yang menjadi ciri khas pendidikan pesantren.

Lebih lanjut, praktik kepemimpinan nyai dalam penelitian tersebut ditandai dengan pendekatan yang khas, yaitu keibuan, dialogis, dan berbasis keteladanan (uswah hasanah). Pendekatan keibuan tercermin dalam cara nyai membangun kedekatan emosional dengan santri, sehingga menciptakan hubungan yang tidak kaku dan lebih humanis. Sementara itu, pendekatan dialogis terlihat dari keterbukaan nyai dalam menerima aspirasi dan masukan dari berbagai pihak, termasuk santri dan tenaga pengajar. Adapun pendekatan keteladanan diwujudkan melalui perilaku sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai yang diajarkan, sehingga menjadi model konkret bagi santri. Kombinasi dari ketiga pendekatan tersebut terbukti mampu menciptakan iklim pesantren yang kondusif, partisipatif, dan relatif inklusif dalam praktik keseharian, meskipun tidak secara eksplisit dikaji sebagai konsep inklusivitas.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, khususnya dalam hal fokus kajian. Penelitian Siti Nurhayati belum secara spesifik mengkaji isu inklusivitas sebagai variabel utama, terutama dalam kaitannya dengan bagaimana kepemimpinan perempuan berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan pendidikan yang adil gender, bebas diskriminasi, dan responsif terhadap keragaman. Aspek inklusivitas dalam penelitian tersebut masih bersifat implisit dan belum dianalisis secara sistematis menggunakan kerangka teori kesetaraan dan keadilan gender.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian yang sedang penulis lakukan, yaitu mengenai praktik kepemimpinan perempuan dalam mendorong inklusivitas di lingkungan pesantren. Jika penelitian Siti

Nurhayati lebih menekankan pada peran dan karakteristik kepemimpinan nyai dalam pengelolaan pesantren, maka penelitian ini berupaya melengkapi sekaligus memperluas kajian tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai fokus utama analisis. Penelitian ini tidak hanya melihat bagaimana perempuan memimpin, tetapi juga bagaimana kepemimpinan tersebut berkontribusi dalam menciptakan ruang yang lebih adil, setara, dan inklusif bagi seluruh warga pesantren, baik dari segi gender, partisipasi, maupun akses terhadap sumber daya pendidikan.

2. Ahmad Fauzi (2020)

Penelitian lain dilakukan oleh Ahmad Fauzi tahun dengan judul Praktik Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam Tradisional yang merupakan tesis pada Program Pascasarjana di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta[62]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk mengkaji secara mendalam bagaimana perempuan menjalankan peran kepemimpinan dalam konteks lembaga pendidikan Islam tradisional yang masih kuat dipengaruhi oleh budaya patriarki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam tidak selalu berlangsung secara formal dan terbuka, melainkan sering kali dijalankan melalui strategi negosiasi kultural. Dalam konteks ini, perempuan pemimpin memanfaatkan nilai-nilai budaya dan simbol keagamaan sebagai instrumen untuk membangun legitimasi sosial di tengah lingkungan yang masih didominasi oleh struktur patriarkal. Strategi tersebut diwujudkan melalui pendekatan persuasif, komunikasi yang adaptif, serta penyesuaian terhadap norma-norma sosial dan religius yang berlaku di lingkungan pesantren.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkap bahwa penggunaan simbol keagamaan menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat posisi kepemimpinan perempuan. Perempuan pemimpin cenderung mengaitkan praktik kepemimpinannya dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab moral, sehingga memperoleh penerimaan dari masyarakat

[62] Fauzi, A. (2020). *Praktik kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam tradisional* (Tesis). Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

pesantren yang memiliki sensitivitas tinggi terhadap otoritas keagamaan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan perempuan tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya dan struktur sosial yang membentuk pola relasi kuasa dalam lembaga pendidikan Islam.

Namun demikian, penelitian Ahmad Fauzi memiliki keterbatasan dalam hal fokus kajian. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada strategi legitimasi kepemimpinan perempuan, tanpa secara mendalam menganalisis dampak dari praktik kepemimpinan tersebut terhadap terciptanya lingkungan pendidikan yang inklusif. Aspek-aspek seperti kesetaraan gender, partisipasi inklusif, serta akses terhadap ruang pengambilan keputusan belum dikaji secara sistematis sebagai bagian dari indikator inklusivitas dalam lembaga pendidikan Islam.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi ini memiliki relevansi yang signifikan sebagai landasan konseptual. Jika penelitian Ahmad Fauzi berfokus pada strategi perempuan dalam memperoleh legitimasi kepemimpinan dalam struktur sosial patriarkal, maka penelitian ini berupaya mengembangkan kajian tersebut dengan menitikberatkan pada bagaimana praktik kepemimpinan perempuan mampu mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang inklusif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya membahas aspek "bagaimana perempuan memimpin", tetapi juga "apa dampak dari kepemimpinan tersebut terhadap keadilan dan inklusivitas di pesantren".

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (research gap) yang belum disentuh secara mendalam oleh studi Ahmad Fauzi , sekaligus memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian kepemimpinan perempuan dalam perspektif inklusivitas di lingkungan pendidikan Islam.

3. Umi Kulsum (2021)

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum, dengan judul Kepemimpinan Nyai dan Relasi Gender di Pesantren yang merupakan tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, mengkaji secara mendalam peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk relasi gender di lingkungan pesantren. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi partisipatif, sehingga mampu menangkap dinamika sosial dan praktik keseharian dalam kehidupan pesantren secara komprehensif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan nyai memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun relasi gender yang lebih setara di lingkungan pesantren. Nyai tidak hanya berperan sebagai figur simbolik, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang secara aktif membuka ruang partisipasi bagi santri perempuan, baik dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Keterlibatan perempuan dalam berbagai aktivitas pesantren menunjukkan adanya pergeseran dari pola relasi gender yang sebelumnya cenderung subordinatif menuju pola yang lebih partisipatif dan inklusif dalam praktik keseharian.

Lebih lanjut, penelitian ini mengungkap bahwa nyai juga memainkan peran penting dalam menantang praktik-praktik diskriminatif yang selama ini dianggap sebagai bagian dari tradisi pesantren. Upaya tersebut dilakukan melalui pendekatan edukatif, dialogis, serta reinterpretasi nilai-nilai keagamaan yang lebih responsif terhadap prinsip keadilan gender. Dengan demikian, kepemimpinan nyai tidak hanya berfungsi dalam aspek manajerial, tetapi juga sebagai kekuatan transformasional yang mendorong perubahan sosial di lingkungan pesantren.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal kerangka analisis. Meskipun telah menunjukkan adanya upaya membangun relasi gender yang lebih setara, penelitian Umi Kulsum belum secara eksplisit mengaitkan praktik kepemimpinan tersebut dengan konsep inklusivitas pendidikan secara komprehensif. Aspek inklusivitas yang mencakup dimensi akses, partisipasi, keadilan, dan penerimaan terhadap keragaman belum dianalisis secara sistematis sebagai satu kesatuan konsep dalam penelitian tersebut.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi ini memiliki relevansi yang sangat kuat, khususnya dalam memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi relasi gender di pesantren. Namun, penelitian ini masih menyisakan ruang untuk

pengembangan lebih lanjut, yaitu pada aspek keterkaitan antara kepemimpinan perempuan dan inklusivitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi sekaligus memperluas kajian tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai fokus utama analisis.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan membentuk relasi gender yang lebih setara, tetapi juga bagaimana praktik tersebut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, adil, dan tidak diskriminatif. Hal ini menjadi penting mengingat inklusivitas tidak hanya berkaitan dengan kesetaraan gender, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih luas seperti akses terhadap pendidikan, partisipasi aktif, serta pengakuan terhadap keberagaman dalam lingkungan pesantren.

4. Lina Maulidya (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Maulidya dengan judul *Peran Nyai dalam Transformasi Budaya Pesantren* mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan perempuan berkontribusi dalam proses perubahan budaya di lingkungan pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika sosial, nilai, serta praktik kepemimpinan nyai dalam konteks kehidupan pesantren secara holistic.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nyai memainkan peran strategis sebagai agen transformasi budaya dalam pesantren. Kepemimpinan nyai tidak hanya berfungsi dalam aspek administratif atau simbolik, tetapi juga dalam mendorong perubahan nilai dan praktik sosial menuju arah yang lebih inklusif dan responsif terhadap isu-isu sosial kontemporer. Transformasi tersebut tercermin dalam pola komunikasi yang lebih egaliter antara pemimpin dan santri, yang membuka ruang dialog dan partisipasi yang lebih luas dibandingkan dengan pola komunikasi hierarkis yang selama ini dominan dalam tradisi pesantren.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa nyai berperan dalam penguatan pendidikan kritis di lingkungan pesantren. Hal ini diwujudkan

melalui dorongan kepada santri untuk berpikir reflektif, memahami realitas sosial secara lebih luas, serta mengembangkan kesadaran terhadap isu-isu seperti ketidakadilan gender, marginalisasi, dan diskriminasi. Dalam praktiknya, nyai juga menunjukkan keberpihakan terhadap kelompok santri yang rentan, baik dari segi gender, latar belakang sosial, maupun akses terhadap sumber daya pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan nyai tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga memiliki dimensi emansipatoris yang berorientasi pada keadilan sosial.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap adanya berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses transformasi tersebut, terutama berupa resistensi struktural dan kultural. Struktur sosial pesantren yang masih didominasi oleh nilai-nilai patriarki serta kuatnya tradisi konservatif sering kali menjadi hambatan dalam mendorong perubahan yang lebih progresif. Resistensi ini tidak hanya datang dari aktor internal pesantren, tetapi juga dari masyarakat sekitar yang masih memegang teguh norma-norma gender tradisional.[63]

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi Lina Maulidya, memiliki relevansi yang sangat kuat, terutama dalam menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar sebagai agen perubahan sosial di lingkungan pesantren. Penelitian ini telah mengarah pada konsep inklusivitas, meskipun belum secara eksplisit mengkaji inklusivitas sebagai kerangka analisis yang sistematis dan komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya melengkapi dan memperdalam temuan tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai fokus utama, khususnya dalam melihat bagaimana praktik kepemimpinan perempuan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang adil, setara, dan terbuka terhadap keberagaman.

5. Rohmah (2019)

Studi yang dilakukan oleh Rohmah dengan judul *Peran Nyai dalam Membangun Pendidikan Inklusif di Pesantren Al-Munawwir* yang merupakan

[63] Lina Maulidya, *Peran Nyai dalam Transformasi Budaya Pesantren* (Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, 2023).

tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, berfokus pada bagaimana kepemimpinan perempuan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif di pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dukungan data kuantitatif sederhana, sehingga mampu menggambarkan baik pengalaman subjektif santri maupun perubahan yang terjadi secara terukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran nyai memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan santri perempuan dalam kehidupan pesantren. Hal ini dibuktikan dengan temuan bahwa sekitar 92% santri perempuan merasa lebih dihargai dalam proses pembelajaran dan interaksi sosial di lingkungan pesantren. Peningkatan ini tidak hanya terjadi pada aspek psikologis, tetapi juga berdampak pada kepercayaan diri serta keberanian santri perempuan untuk berpartisipasi dalam berbagai forum diskusi keagamaan.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya upaya reinterpretasi terhadap kitab klasik, khususnya *Uqud al-Lujjain*, yang selama ini sering dipahami secara tekstual dan cenderung bias gender. Melalui pendekatan yang lebih kontekstual dan egaliter, nyai berperan dalam menghadirkan pemaknaan baru yang lebih adil terhadap relasi laki-laki dan perempuan dalam perspektif Islam. Upaya ini terbukti memberikan dampak nyata, salah satunya meningkatnya partisipasi santri perempuan dalam forum *bahtsul masail* hingga mencapai 40%. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada aspek epistemologis (cara memahami teks) dapat berimplikasi langsung pada praktik sosial di lingkungan pesantren.

Namun demikian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Meskipun telah secara eksplisit menyinggung aspek inklusivitas, kajian yang dilakukan masih terbatas pada dimensi gender dan belum mengintegrasikan konsep inklusivitas secara lebih luas, seperti mencakup aspek keberagaman latar belakang sosial, akses pendidikan, maupun partisipasi lintas kelompok secara komprehensif.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi Rohmah, memiliki relevansi yang sangat kuat karena secara langsung mengkaji hubungan

antara kepemimpinan nyai dan pendidikan inklusif di pesantren. Penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan ruang yang lebih adil dan partisipatif bagi santri perempuan. Namun demikian, penelitian ini masih membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut, khususnya dalam mengkaji inklusivitas sebagai konsep yang lebih luas dan sistematis.[64]

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi sekaligus memperluas kajian tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai kerangka analisis utama. Penelitian ini tidak hanya mengkaji peningkatan partisipasi dan rasa dihargai, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan perempuan dapat membangun sistem pendidikan yang inklusif secara menyeluruh, mencakup aspek akses, partisipasi, keadilan, dan penerimaan terhadap keberagaman di lingkungan pesantren.

6. Mohzammil Muttaqin (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Mohzammil Muttaqin, melalui studinya yang berjudul *Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah Sumenep* pada Institut Teknologi Sains dan Pendidikan Kesejahteraan Sosial (ITS PKH) Mojokerto mengkaji secara mendalam praktik kepemimpinan perempuan dalam konteks pesantren tradisional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi lapangan, yang bertujuan untuk memahami secara komprehensif gaya kepemimpinan nyai serta peran sosialnya baik di dalam maupun di luar lingkungan pesantren.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh nyai di Pondok Pesantren Darut Thayyibah cenderung menggabungkan gaya kepemimpinan individual dan transformasional. Gaya kepemimpinan individual tercermin dari kemampuan nyai dalam membangun kedekatan personal dengan santri serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu, baik dalam aspek akademik maupun pembinaan karakter.

[64] Rohmah, *Peran Nyai dalam Membangun Pendidikan Inklusif di Pesantren Al-Munawwir* (Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019).

Sementara itu, gaya transformasional terlihat dari upaya nyai dalam menginspirasi perubahan, mendorong peningkatan kualitas pendidikan, serta membangun visi pesantren yang lebih adaptif terhadap perkembangan zaman.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkap bahwa nyai tidak hanya berperan sebagai pemimpin internal pesantren, tetapi juga sebagai aktor sosial yang aktif di masyarakat. Keterlibatan nyai dalam kegiatan sosial keagamaan di luar pesantren menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki jangkauan yang lebih luas, tidak terbatas pada ruang institusional, tetapi juga berkontribusi dalam pembangunan sosial masyarakat. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan perempuan di pesantren memiliki dimensi multidimensional, baik sebagai pemimpin pendidikan maupun sebagai agen perubahan sosial.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal fokus kajian. Meskipun telah berhasil mengidentifikasi pola dan gaya kepemimpinan perempuan, penelitian ini belum secara spesifik mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan tersebut dengan penciptaan lingkungan pendidikan yang inklusif. Aspek-aspek seperti kesetaraan gender, akses partisipasi, serta keadilan dalam struktur kelembagaan pesantren belum dianalisis secara mendalam sebagai bagian dari kerangka inklusivitas pendidikan.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi Mohzammil Muttaqin, memiliki relevansi yang cukup signifikan, terutama dalam memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas gaya kepemimpinan perempuan di pesantren. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kapasitas transformasional yang kuat dalam mendorong perubahan positif di lingkungan pendidikan Islam. Namun demikian, penelitian ini masih membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut, khususnya dalam

mengkaji bagaimana kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan yang inklusif.[65]

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi dan memperluas kajian tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai fokus utama analisis. Penelitian ini tidak hanya membahas pola dan gaya kepemimpinan perempuan, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan tersebut mampu menciptakan ruang pendidikan yang adil, setara, dan terbuka terhadap keberagaman. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan kajian kepemimpinan perempuan dalam perspektif inklusivitas di pesantren.

7. Siti Khoiriyah (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khoiriyah dengan judul *Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Pendidikan Humanis di Pesantren Putri Mbah Rumi Semarang* yang merupakan tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, mengkaji secara mendalam peran kepemimpinan perempuan dalam membangun sistem pendidikan yang humanis dan berkelanjutan di lingkungan pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, sehingga mampu menggambarkan secara komprehensif dinamika kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan Islam berbasis pesantren.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan yang humanis di Pesantren Putri Mbah Rumi. Hal ini tercermin dalam pendekatan kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai kemanusiaan, empati, dan penghargaan terhadap individu sebagai prinsip utama dalam proses pendidikan. Pemimpin perempuan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga pengembangan karakter, moral, dan kesadaran sosial santri.

[65] Mohzammil Muttaqin, *Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah Sumenep* (Institut Teknologi Sains dan Pendidikan Kesejahteraan Sosial (ITS PKH), Mojokerto, 2021).

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkap bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung keberlanjutan (sustainability) pesantren, baik dari segi pengelolaan kelembagaan maupun penguatan budaya organisasi. Pendekatan kepemimpinan yang inklusif, partisipatif, dan berbasis nilai mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pengelola, tenaga pendidik, dan santri, sehingga memperkuat stabilitas dan keberlangsungan pesantren dalam jangka panjang.

Selain itu, praktik kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini juga ditandai dengan adanya keterbukaan terhadap perubahan dan adaptasi terhadap perkembangan zaman, tanpa meninggalkan nilai-nilai tradisi pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki fleksibilitas dalam mengintegrasikan nilai tradisional dan modernitas secara seimbang dalam sistem pendidikan pesantren.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal fokus kajian. Meskipun telah menyoroti aspek pendidikan humanis dan keberlanjutan pesantren, penelitian ini belum secara spesifik mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan perempuan dengan konsep inklusivitas pendidikan secara komprehensif. Dimensi inklusivitas yang mencakup kesetaraan akses, partisipasi, serta pengakuan terhadap keberagaman belum dianalisis secara sistematis dalam kerangka penelitian tersebut.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi Siti Khoiriyah, memiliki relevansi yang cukup kuat, khususnya dalam menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang humanis dan berkelanjutan. Namun demikian, penelitian ini masih membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan tersebut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi sekaligus memperluas kajian tersebut dengan menempatkan inklusivitas sebagai fokus utama analisis. Penelitian ini tidak hanya melihat aspek humanisme dalam pendidikan, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan perempuan dapat mendorong terciptanya sistem

pendidikan yang adil, setara, dan terbuka terhadap keberagaman di lingkungan pesantren.

8. Parker dan Nilan (2023)

Penelitian internasional yang dilakukan oleh Parker dan Nilan, dalam artikel berjudul *Gendered Discourses of Female Leadership in Islamic Boarding Schools* yang dipublikasikan dalam jurnal *Gender & Education* (terindeks Scopus, Q2), mengkaji secara kritis wacana kepemimpinan perempuan di pesantren melalui pendekatan *Critical Discourse Analysis* (CDA). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis bagaimana bahasa, teks keagamaan, serta praktik komunikasi di pesantren membentuk dan mereproduksi relasi gender dalam konteks pendidikan Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 83% teks pengajian yang dianalisis masih mereproduksi narasi maskulin, yang secara implisit memperkuat dominasi laki-laki dalam struktur kepemimpinan dan otoritas keagamaan. Narasi tersebut umumnya menempatkan perempuan dalam posisi subordinat, baik dalam konteks domestik maupun publik, sehingga membatasi ruang gerak perempuan dalam memperoleh legitimasi sebagai pemimpin di lingkungan pesantren.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya dinamika perubahan yang cukup signifikan, terutama di kalangan nyai generasi muda. Sekitar 67% nyai muda mulai mengembangkan pendekatan tafsir yang lebih kontekstual dan inklusif terhadap teks-teks keagamaan. Pendekatan ini tidak hanya berupaya menafsirkan ulang ajaran Islam secara lebih adil gender, tetapi juga membuka ruang bagi perempuan untuk terlibat secara lebih aktif dalam diskursus keagamaan dan praktik kepemimpinan di pesantren.

Selain itu, studi ini juga menyoroti adanya bentuk hegemoni gender yang tereproduksi melalui penggunaan bahasa Arab yang bersifat gender-spesifik dalam pengajaran agama. Bahasa tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai instrumen ideologis yang membentuk cara pandang terhadap peran dan posisi gender. Penggunaan istilah-istilah yang bias gender dalam teks dan pengajaran agama secara tidak langsung memperkuat struktur patriarki yang telah mengakar dalam tradisi pesantren.

Meskipun demikian, penelitian ini lebih berfokus pada analisis wacana dan belum secara mendalam mengkaji implikasi praktis dari perubahan wacana tersebut terhadap terciptanya lingkungan pendidikan yang inklusif. Aspek inklusivitas, seperti akses, partisipasi, dan keadilan dalam praktik pendidikan, belum dianalisis secara komprehensif sebagai dampak dari transformasi wacana kepemimpinan perempuan.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, studi Parker dan Nilan, memiliki relevansi yang sangat penting sebagai landasan teoretis dan konseptual, khususnya dalam memahami bagaimana konstruksi wacana mempengaruhi praktik kepemimpinan perempuan di pesantren. Penelitian ini memberikan perspektif bahwa perubahan menuju inklusivitas tidak hanya terjadi pada level praktik, tetapi juga pada level diskursus dan interpretasi teks keagamaan.[66]

Namun demikian, penelitian ini masih membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam menghubungkan antara perubahan wacana dengan praktik nyata inklusivitas di lingkungan pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi kajian tersebut dengan mengintegrasikan analisis praktik kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap terciptanya lingkungan pendidikan yang inklusif, adil, dan responsif terhadap keberagaman. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menjembatani antara analisis wacana dan praktik sosial, serta memperkaya kajian kepemimpinan perempuan dalam perspektif inklusivitas di lembaga pendidikan Islam, baik dalam konteks lokal maupun global.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren memiliki peran yang signifikan dalam mendorong perubahan sosial, khususnya dalam aspek relasi gender, pengelolaan pendidikan, serta transformasi budaya kelembagaan. Berbagai studi menunjukkan bahwa nyai tidak hanya berperan sebagai figur simbolik, tetapi juga sebagai aktor strategis yang mampu

[66] Parker, L., & Nilan, P., "Gendered Discourses of Female Leadership in Islamic Boarding Schools," *Gender & Education*, Vol. 35, No. 4, 2023, hlm. 567–583.

mempengaruhi kebijakan, praktik pendidikan, serta dinamika sosial di lingkungan pesantren.

Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung memiliki karakteristik yang partisipatif, dialogis, dan transformasional, yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih terbuka dan responsif terhadap kebutuhan santri. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan adanya upaya reinterpretasi nilai-nilai keagamaan yang lebih kontekstual dan berkeadilan gender, yang menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong perubahan menuju kesetaraan di pesantren.

Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat diidentifikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi masih berfokus pada aspek peran, strategi, dan efektivitas kepemimpinan perempuan, tanpa secara eksplisit mengkaji inklusivitas sebagai kerangka konseptual yang utuh. Selain itu, kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan perempuan dan penciptaan lingkungan pendidikan yang inklusif masih belum banyak dilakukan secara mendalam dan sistematis, terutama dalam konteks pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa upaya perubahan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Nilai-nilai patriarki yang masih mengakar serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan dan inklusivitas secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi menuju lingkungan pendidikan yang inklusif tidak hanya memerlukan kepemimpinan yang kuat, tetapi juga perubahan paradigma dan budaya secara lebih luas. Berdasarkan identifikasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait dengan bagaimana praktik kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi secara langsung terhadap penciptaan lingkungan pendidikan yang inklusif di pesantren.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI