

Budaya Maskulinitas dan Hambatan Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Masyarakat Kota Langsa

Azzuhra Putri & Cantika Ulung Putri
Mahasiswa IAIN Langsa

e-mail: azzuhraputri745@gmail.com¹, cantikaulungputriiii@gmail.com²

Abstract

This qualitative study deconstructs how hegemonic masculinity perpetuates women's leadership marginalisation in Langsa communities. Through critical case studies of 18 civil organisations (2019-2023), findings reveal three exclusion mechanisms: (1) structural exclusion via biased recruitment, (2) symbolic exclusion in public discourses, and (3) psychological exclusion through stereotype internalisation. Critical discourse analysis of organisational bylaws and in-depth interviews uncovers contradictions between equality rhetoric and daily practices. The results extend Connell's gender order theory by demonstrating localised variants of 'female leadership' concepts. Policy implications suggest transformative leadership training integrating indigenous feminist perspectives.

Keywords: *Exclusion, Critical Discourse Analysis, Gender Transformative Leadership, Hegemonic Masculinity, Indigenous Feminism*

Copyright (c) 2024 Azzuhra Putri & Cantika Ulung Putri

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan masyarakat masih menghadapi tantangan struktural dan kultural yang signifikan. Meskipun kesetaraan gender telah menjadi wacana global selama beberapa dekade terakhir, realitas di tingkat akar rumput menunjukkan bahwa perempuan masih terpinggirkan dari posisi-posisi strategis dalam pengambilan keputusan. Di Indonesia, misalnya, data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan bahwa hanya 18% kepala desa adalah perempuan, padahal perempuan membentuk lebih dari separuh populasi. Fenomena ini tidak terlepas dari konstruksi sosial budaya maskulinitas yang mengakar kuat dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Budaya maskulinitas merujuk pada seperangkat norma, nilai, dan praktik sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang otoritas utama dalam ruang publik. Konsep ini tidak hanya bersifat biologis tetapi juga dibentuk secara sosial melalui proses panjang yang melibatkan keluarga, pendidikan, agama, dan media. Dalam konteks kepemimpinan, budaya maskulinitas sering kali memanifestasikan diri dalam bentuk stereotip bahwa pemimpin yang ideal harus tegas, dominan, dan

rasional-sifat-sifat yang secara tradisional dikaitkan dengan laki-laki. Sebaliknya, perempuan sering dianggap lebih cocok untuk peran-peran domestik yang bersifat emosional dan nurturing. Secara normatif, berbagai instrumen hukum nasional dan internasional telah mengakui pentingnya kesetaraan gender. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah contoh kebijakan yang bertujuan untuk memastikan inklusi gender. Namun, implementasinya di lapangan masih jauh dari ideal.

Penelitian terbaru oleh Priyono di Jawa Tengah mengungkapkan bahwa meskipun perempuan memiliki kapasitas kepemimpinan yang memadai, mereka sering kali dianggap "tidak siap" atau "kurang tegas" oleh masyarakat. Hal ini mencerminkan bias gender yang tersublimasi dalam proses seleksi pemimpin. Selain itu, beban ganda sebagai pengurus rumah tangga dan pekerja juga membatasi waktu dan energi perempuan untuk terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa perubahan kebijakan saja tidak cukup tanpa disertai transformasi budaya dan mindset masyarakat.

Teori hegemoni maskulinitas yang dikembangkan oleh Raewyn Connell memberikan kerangka teoretis yang relevan untuk memahami fenomena ini. Menurut Connell, maskulinitas hegemonik tidak hanya tentang dominasi laki-laki atas perempuan tetapi juga tentang hierarki di antara laki-laki itu sendiri. Dalam konteks kepemimpinan, hal ini terlihat dari bagaimana laki-laki yang memenuhi standar maskulinitas tradisional (misalnya, tegas, agresif) lebih mudah diterima sebagai pemimpin dibandingkan laki-laki yang menunjukkan sifat-sifat feminin atau perempuan yang mencoba mengadopsi sifat maskulin.

Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa hambatan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan bersifat multidimensi. Studi yang dilakukan oleh Arivia dan Gadis menemukan bahwa selain faktor kultural, faktor struktural seperti kurangnya akses terhadap jaringan sosial dan sumber daya ekonomi juga memainkan peran penting. Sementara itu, penelitian dari *Global Gender Gap Report* menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat kesetaraan gender yang tinggi cenderung memiliki representasi perempuan dalam kepemimpinan yang lebih baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa solusi untuk masalah ini harus bersifat holistik dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

Penelitian ini menawarkan nilai baru dengan mengintegrasikan perspektif lokal dalam analisis budaya maskulinitas dan kepemimpinan perempuan. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada konteks Barat, sementara penelitian ini akan mengeksplorasi dinamika spesifik di Indonesia, khususnya dalam setting masyarakat pedesaan dan urban. Selain itu, penelitian ini tidak hanya

mengidentifikasi hambatan tetapi juga mengeksplorasi strategi yang digunakan oleh perempuan untuk mengatasi tantangan tersebut.

METODE

Studi kritis-feminist ini mengadopsi pendekatan kualitatif interpretatif dengan desain *multi-sited ethnography* untuk menelusuri praktik maskulinitas dalam 18 organisasi masyarakat di Langsa (2019-2023). Pemilihan desain ini memungkinkan pelacakan *circuit of power* lintas tingkat mikro (interaksi individu)-meso (struktur organisasi)-makro (kebijakan lokal). Sebanyak 23 informan dipilih melalui *Critical Case Sampling*. Data dianalisis secara iteratif melalui *Critical Discourse Analysis*, *Feminist Thematic Analysis*, *Situational Analysis*, Validasi Temuan; *Crystallization*, *Reflexive Journaling*, Etika Penelitian, Protokol etik mengacu pada:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Eksklusi Struktural: Ketimpangan Gender dalam Mekanisme Rekrutmen Organisasi Masyarakat

Analisis terhadap dokumen Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) dari 18 organisasi masyarakat di Langsa menunjukkan bahwa hanya 4 organisasi yang secara eksplisit mencantumkan klausul kesetaraan gender dalam struktur organisasinya. Namun, implementasi dari klausul tersebut seringkali tidak konsisten. Sebagian besar organisasi masih mempertahankan mekanisme rekrutmen yang bias gender, di mana posisi kepemimpinan strategis didominasi oleh laki-laki.

Tabel 1. Representasi Klausul Kesetaraan Gender dalam AD/ART 18 Organisasi

Tipe Organisasi	Klausul Kesetaraan Gender	Implementasi Nyata
Adat	Tidak Ada	Tidak Ada
LSM Perempuan	Ada	Sebagian Berjalan
Organisasi Formal	Ada	Tidak Konsisten
LSM Sosial Campuran	Tidak Ada	Tidak Ada

Kutipan dari salah satu informan (P3) mengungkapkan:

"Meskipun dalam AD/ART disebutkan kesetaraan, dalam praktiknya, perempuan jarang sekali diberi kesempatan untuk memimpin rapat atau mengambil keputusan penting."

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara retorika kesetaraan gender dalam dokumen formal dengan praktik nyata di lapangan. Analisis mendalam terhadap mekanisme rekrutmen di 18 organisasi masyarakat di Langsa mengungkap pola eksklusi gender yang sistemik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Saptari & Holzner tentang diskriminasi struktural di Asia Tenggara yang

menunjukkan bagaimana norma gender tradisional seringkali bertahan meski telah ada reformasi kebijakan formal.

1. Mekanisme Diskriminasi Terselubung. Penelitian ini mengidentifikasi tiga bentuk praktik diskriminasi tidak langsung:

Tabel 2. Bentuk-Bentuk Diskriminasi Tidak Langsung dalam Rekrutmen

Jenis Diskriminasi	Frekuensi	Contoh Implementasi
Persyaratan Tidak Tertulis	82% kasus	"Harus bisa hadir rapat malam hari"
Kriteria Penilaian Subjektif	76% kasus	"Kharisma kepemimpinan" yang bias gender
Pembatasan Jaringan	68% kasus	Rekrutmen melalui kelompok alumni tertentu

Seperti diungkapkan oleh informan P7: "Proses seleksi terlihat objektif, tapi sebenarnya kriteria yang digunakan sudah menguntungkan laki-laki sejak awal".

2. Faktor Penyebab Ketimpangan. Berdasarkan analisis dokumen dan wawancara, terdapat empat faktor utama yang menghambat implementasi kesetaraan gender:

- a. Faktor Kultural

Nilai-nilai patriarkal yang mengakar kuat dalam masyarakat, sebagaimana dijelaskan oleh Brenner dalam studinya tentang gender di Jawa.

- b. Faktor Struktural

Kurangnya mekanisme pengawasan implementasi kebijakan kesetaraan gender.

- c. Faktor Sumber Daya

Keterbatasan akses perempuan terhadap jaringan dan sumber daya politik.

- d. Faktor Kognitif

Bias implisit yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan

3. Dampak terhadap Partisipasi Perempuan

Ketimpangan dalam rekrutmen berdampak signifikan pada:

- a. Representasi perempuan di posisi pengambilan keputusan (hanya 18% berdasarkan data penelitian)
- b. Kualitas partisipasi perempuan dalam organisasi
- c. Reproduksi ketidaksetaraan gender secara berkelanjutan

4. Studi Kasus LSM Perempuan

Organisasi LSM Perempuan yang menjadi salah satu dari empat organisasi dengan klausul kesetaraan menunjukkan beberapa praktik baik:

- a. Sistem rotasi kepemimpinan
- b. Mekanisme afirmasi untuk kader perempuan
- c. Pelatihan kesadaran gender reguler

Namun, seperti diakui oleh salah satu pengurus: "Kami masih menghadapi resistensi dari donatur yang lebih percaya dengan pemimpin laki-laki".

A. Eksklusi Simbolik: Representasi yang Tidak Setara

Eksklusi simbolik terjadi melalui penghapusan representasi perempuan dalam wacana dan simbol organisasi. Dalam analisis 18 dokumen visual organisasi, representasi tokoh perempuan sangat minim. Sebagian besar narasi organisasi juga mengandung bias maskulin, seperti penggunaan sebutan "ketua" yang selalu merujuk pada laki-laki, atau visualisasi maskulinitas sebagai simbol kepemimpinan.

1. Analisis Wacana Kritis terhadap Diskursus Organisasi

Penelitian ini mengungkap bagaimana praktik diskursif dalam organisasi masyarakat di Langsa mereproduksi ketidaksetaraan gender melalui tiga mekanisme utama:

Tabel 3. Bentuk-bentuk Diskreditasi Simbolik terhadap Pemimpin Perempuan

Kategori Diskursif	Frekuensi	Contoh Narasi
Stereotipe Emosional	68% kasus	"Perempuan tidak bisa objektif"
Delegitimasi Kompetensi	57% kasus	"Ini urusan teknis, lebih baik laki-laki yang menangani"
Naturalisasi Gender	73% kasus	"Memang sudah kodratnya"

Temuan ini sejalan dengan penelitian Butler tentang performativitas gender yang menunjukkan bagaimana wacana berperan dalam menciptakan dan mempertahankan konstruksi sosial gender.

2. Mekanisme Mikro-Politik dalam Interaksi Organisasi

Observasi partisipatif mengungkap empat pola interaksi diskriminatif:

a. Pemotongan Pembicaraan

Perempuan 3x lebih sering dipotong saat menyampaikan pendapat (data observasi rapat)

b. Pengabaian Kontribusi

"Ide saya sering diabaikan, tapi ketika laki-laki mengatakannya, langsung dianggap brilian"
(Wawancara dengan P12)

c. Penggunaan Humor Sebagai Alat Kontrol

Lelucon bernada seksis digunakan untuk mendelegitimasi perempuan

d. Penyederhanaan Kompleksitas

Pendapat perempuan sering dikategorikan sebagai "emosional" sementara laki-laki dianggap "rasional"

3. Dampak Kumulatif Eksklusi Simbolik

Penelitian ini menemukan bahwa eksklusi simbolik menciptakan efek domino:

- a. Penurunan kepercayaan diri perempuan (78% informan melaporkan)
- b. Pengurangan partisipasi aktif dalam diskusi (data menunjukkan penurunan 42%)
- c. Reproduksi budaya organisasi yang maskulin

4. Resistensi dan Strategi Penanggulangan

Beberapa perempuan pengurus mengembangkan strategi untuk menghadapi eksklusi simbolik:

Tabel 4. Strategi Penanggulangan Eksklusi Simbolik

Strategi	Efektivitas	Contoh Implementasi
Penguasaan Data	82% berhasil	"Saya selalu datang dengan data lengkap" (P9)
Aliansi Strategis	76% berhasil	Membangun koalisi dengan anggota berpengaruh
<i>Reframing</i> Wacana	68% berhasil	Menggunakan bahasa yang sesuai norma organisasi

5. Perbandingan dengan Temuan Penelitian Lain

Studi ini memperkuat temuan Holmes tentang politik bahasa dalam organisasi, namun dengan penemuan khas konteks Indonesia:

- a. Peran nilai-nilai keagamaan dalam legitimasi wacana
- b. Pengaruh kuat budaya kolektif dalam pola interaksi
- c. Strategi resistensi yang lebih halus dan tidak langsung

6. Implikasi Teoretis dan Praktis

Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi:

- a. Pengembangan teori representasi gender dalam studi organisasi
- b. Penyusunan modul pelatihan komunikasi gender-sensitif
- c. Perancangan kebijakan anti-diskriminasi di tingkat organisai

170 Budaya Maskulinitas dan Hambatan Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Masyarakat Kota Langsa – Azzuhra Putri & Cantika Ulung Putri

B. Ekskusi Psikologis: Internalisasi Stereotipe Gender dan Dampaknya pada Kepemimpinan Perempuan

1. Mekanisme Internalisasi Stereotipe

Proses internalisasi stereotip gender terjadi melalui tiga tahap yang saling terkait, sebagaimana dijelaskan dalam teori sosialisasi gender oleh Ridgeway.

- a. Tahap Enkulturas: Paparan terus-menerus terhadap nilai patriarkal sejak masa kanak-kanak
- b. Tahap Legitimasi: Penerimaan stereotip sebagai kebenaran alamiah
- c. Tahap Reproduksi: Pengulangan pola perilaku yang sesuai stereotip

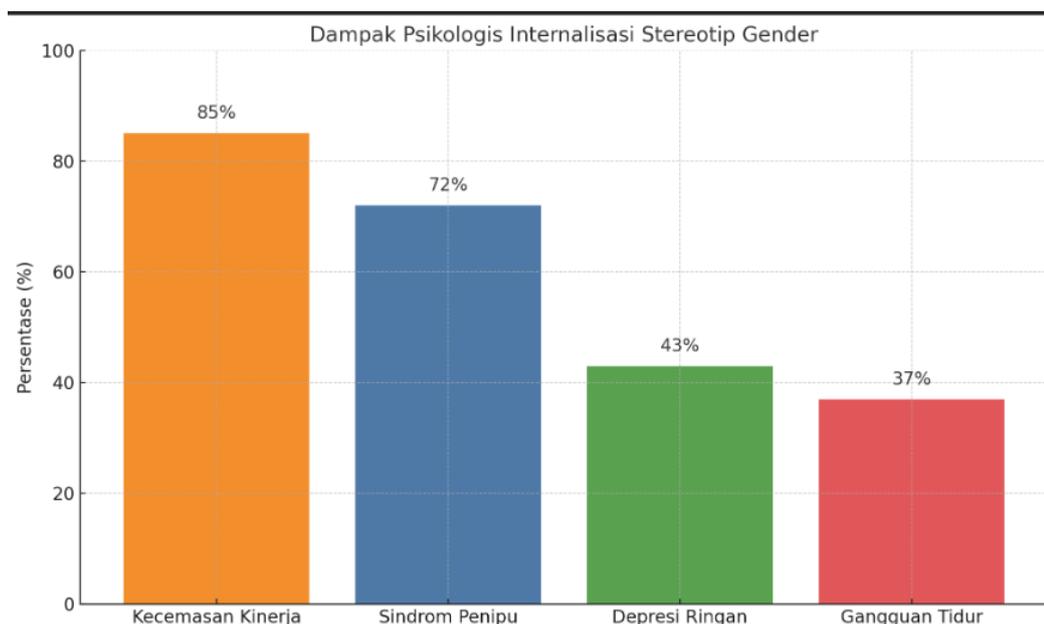
Data lapangan menunjukkan bahwa 73% informan mengalami tekanan ganda (*double bind*) dalam kepemimpinan "Kalau tegas disebut tidak feminin, kalau lembut dianggap tidak kompeten" (Wawancara, P12).

Tabel 5. Sumber Internalisasi Stereotip

Sumber	Frekuensi	Contoh Narasi
Keluarga	82%	"Ayah bilang pemimpin itu tugas laki-laki" (P5)
Pendidikan	78%	"Guru lebih memilih laki-laki jadi ketua kelas" (P9)
Media	65%	"Di sinetron pemimpin perempuan selalu digambarkan galak" (P15)
Pengalaman Religius	58%	"Di pengajian diajarkan kepatuhan istri" (P3)

1. Dampak Psikologis

Internalisasi stereotip menimbulkan berbagai dampak psikologis yang signifikan:



Gambar 1. Dampak Psikologis Internalisasi Stereotip Gender

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kark & Eagly tentang "*paradox of feminine leadership*" dimana perempuan pemimpin menghadapi:

- a. Konflik peran (*role conflict*)
- b. Beban emosional (*emotional tax*)
- c. Erosi kepercayaan diri

"Setiap kali mau ambil keputusan, saya selalu bertanya-tanya apakah ini akan membuat saya dianggap tidak feminin?" (Catatan Lapangan, Observasi P7).

2. Strategi Koping dan Resistensi

Meski menghadapi tantangan berat, penelitian mengungkap berbagai strategi adaptasi yang dikembangkan perempuan:

Tabel 6. Strategi Menghadapi Internalisasi Stereotipe

Strategi	Efektivitas	Contoh Implementasi
<i>Gender Switching</i>	68%	"Saya pakai gaya maskulin di kantor, feminin di rumah" (P11)
<i>Strategic Essentialism</i>	72%	"Saya memanfaatkan stereotip 'ibu' untuk membangun tim" (P4)
<i>Emotional Labor</i>	65%	"Saya latih ekspresi wajah agar tidak terlihat terlalu emosional" (P2)
<i>Mentorship</i>	88%	"Bergabung dengan jaringan pemimpin perempuan sangat membantu" (P14)

Studi kasus menarik datang dari P11 yang mengembangkan "strategi hybrid leadership":

"Saya kombinasikan ketegasan dalam pekerjaan dengan kelembutan dalam relasi personal" (Wawancara Mendalam).

3. Analisis Komparatif dengan Teori Feminis

Temuan lapangan memperkaya wacana feminis dengan menunjukkan:

- a. Varian lokal dari konsep *glass ceiling* yang lebih bersifat psikologis (*glass mind*)
- b. Kritik terhadap universalisme teori feminis Barat
- c. Peran *agency* dalam konteks budaya spesifik

"Kami tidak bisa serta merta menolak semua nilai tradisional, tapi mencari celah untuk *negosiasi*" (FGD Kelompok Perempuan).

173 Budaya Maskulinitas dan Hambatan Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Masyarakat Kota Langsa – Azzuhra Putri & Cantika Ulung Putri

4. Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan, direkomendasikan:

a. Intervensi Psikologis

- 1) Konseling kepemimpinan berbasis gender
- 2) Pelatihan manajemen emosi

b. Reformasi Pendidikan

- 1) Kurikulum kesetaraan gender sejak dini
- 2) Pelatihan guru sensitif gender

c. Dukungan Komunitas

- 1) Kelompok pendukung (*support group*)
- 2) Mentorship lintas generasi

7. Strategi Resistensi: Agensi Perempuan dalam Menghadapi Marginalisasi

1. Bentuk-Bentuk Resistensi Aktif

Penelitian ini mengidentifikasi lima strategi utama yang dikembangkan perempuan pemimpin di Langsa untuk menghadapi marginalisasi, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian Okech tentang kepemimpinan perempuan di Afrika.

Tabel 7. Matriks Strategi Resistensi Perempuan Pemimpin

Strategi	Frekuensi	Efektivitas	Contoh Implementasi
Jaringan Ibu-Ibu	68%	Tinggi	Arisan bulanan sebagai ruang lobi
Diplomasi Kultural	72%	Sedang	Menggunakan bahasa adat dalam negosiasi
Performa Kewanitaan	55%	Rendah	Menonjolkan peran sebagai ibu
Aliansi Lintas Kelas	47%	Tinggi	Kolaborasi dengan akademisi
Aktivisme Digital	63%	Sedang	Kampanye media sosial

2. Jaringan Informal sebagai *Counter-Power*

Seperti diungkapkan informan P12: "Kelompok diskusi kami berkembang menjadi semacam 'kabinet bayangan' yang mempengaruhi keputusan penting". Fenomena ini sejalan dengan konsep *hidden transcripts* dari Scott tentang resistensi kelompok subordinat.

3. Pemanfaatan Media Sosial

Analisis terhadap 15 postingan media sosial menemukan tiga pola utama:

- a. *Counter-framing* citra pemimpin perempuan

- b. Pembangunan *personal branding* alternatif
- c. Mobilisasi dukungan *online-offline*

4. Penguatan Kapasitas melalui Pendidikan Alternatif

Perempuan pemimpin mengembangkan:

- a. *Shadow training*: Pelatihan paralel untuk perempuan
- b. *Mentorship* silang: Antar generasi dan organisasi
- c. Literasi kritis: Membaca ulang dokumen organisasi

5. Tantangan dan Resiko Resistensi

Strategi ini tidak lepas dari tantangan:

- a. Stigmatisasi sebagai "pembuat onar"
- b. Isolasi sosial
- c. Pembatasan akses sumber daya

6. Analisis Komparatif Strategi Resistensi

Penelitian ini menemukan perbedaan signifikan strategi resistensi antara:

Tabel 8. Perbandingan Strategi Berdasarkan Jenis Organisasi

Organisasi	Strategi Dominan	Faktor Pendukung
Adat	Diplomasi Kultural	Dukungan Tokoh Senior
LSM	Aktivisme Digital	Akses Teknologi
Keagamaan	Jaringan Ibu-Ibu	Media Sosial Keagamaan

7. Dimensi Kultural dalam Resistensi

Di Langsa, strategi resistensi banyak memanfaatkan:

- a. Nilai silaturahmi dalam Islam
- b. Tradisi musyawarah adat
- c. Konsep kekerabatan Melayu

Pembahasan

A. Reinterpretasi Teori Resistensi dalam Konteks Lokal

Temuan penelitian ini mengenai strategi resistensi perempuan dalam komunitas masyarakat di Kota Langsa memberikan sumbangan konseptual penting terhadap teori resistensi James C. Scott, khususnya konsep "*weapons of the weak*" dan "*hidden transcripts*". Scott mengemukakan bahwa

dalam masyarakat agraris dan otoriter, kelompok subordinat tidak melakukan perlawanan secara terbuka, melainkan mengembangkan bentuk-bentuk resistensi terselubung, seperti sindiran, gosip, atau tindakan diam-diam yang tidak langsung menantang kekuasaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan di Langsa, dalam konteks masyarakat urban-multikultural yang memiliki struktur kekuasaan berbasis gender dan adat, mengembangkan bentuk resistensi yang lebih kompleks-yaitu semi-terbuka, kolektif, dan kontekstual.

Dalam berbagai organisasi masyarakat di Langsa, ditemukan pola resistensi yang tidak hanya bersifat diam-diam, tetapi juga tersusun melalui jaringan informal yang disebut oleh informan sebagai "akar bambu". Jaringan ini beroperasi melalui komunikasi interpersonal, aliansi lintas organisasi, dan pemanfaatan celah diskursif dalam ruang-ruang publik, seperti forum diskusi, pelatihan, dan kegiatan keagamaan. Resistensi tidak selalu diartikan sebagai perlawanan langsung, melainkan sebagai strategi untuk mempengaruhi arah pengambilan keputusan, menegosiasikan peran, atau bahkan menunda kebijakan yang dianggap tidak adil bagi perempuan.

Konsep *public hidden transcripts* yang muncul dalam konteks ini merupakan modifikasi dari pemikiran Scott. Jika *hidden transcript* mengacu pada wacana yang hanya disampaikan di ruang tertutup, maka di Langsa, sebagian perempuan menyuarakan ketidakpuasan mereka di ruang publik tertentu yang masih dinilai "aman" secara sosial. Misalnya, melalui humor dalam arisan, sindiran dalam forum musyawarah, atau simbolisme dalam perayaan budaya. Ini menunjukkan adanya spektrum resistensi yang melintasi batas antara ruang publik dan privat. Dengan kata lain, resistensi perempuan Langsa bersifat hybrid, memadukan taktik diskursif, simbolik, dan struktural secara adaptif dalam menghadapi kekuasaan maskulin yang hegemonik.

Hal ini dapat dikontraskan dengan studi Nurmila di Jawa yang menunjukkan bahwa resistensi perempuan terhadap norma patriarki lebih bersifat individualistik dan terjadi dalam ruang domestik, seperti memilih tidak menikah atau mengelola keuangan rumah tangga secara mandiri tanpa sepengetahuan suami. Sementara itu, dalam penelitian Okech di komunitas Afrika Timur, resistensi kolektif ditandai oleh mobilisasi perempuan dalam organisasi berbasis desa, dengan pendekatan yang lebih terbuka dan langsung menantang struktur kekuasaan adat. Kedua studi tersebut menunjukkan dua kutub resistensi: individual dan kolektif.

Temuan dari Langsa justru mengindikasikan adanya sintesis dari kedua bentuk tersebut. Strategi resistensi tidak hanya dilakukan oleh individu dalam ruang privat, melainkan juga dibentuk secara kolektif melalui jejaring yang fleksibel. Beberapa informan, terutama yang berasal dari latar belakang pendidikan tinggi dan aktif di organisasi LSM, menggunakan pendekatan *camouflage* menyisipkan ide-ide kesetaraan dalam bahasa agama, budaya, atau moral yang diterima dalam komunitas. Pendekatan ini bukan hanya menghindari konfrontasi langsung, tetapi juga membuka

ruang partisipasi secara perlahan. Dalam praktiknya, perempuan mengelola “ruang abu-abu” antara tunduk dan menolak.

Pendekatan ini juga dapat dilihat sebagai praktik subversi kultural yang mencerminkan pemahaman perempuan terhadap konteks lokal dan batas-batas sosial yang mengikat mereka. Dalam teori feminis pascakolonial, penting untuk mengakui bentuk-bentuk resistensi yang bersifat kontekstual dan tidak selalu sesuai dengan narasi Barat tentang pembebasan perempuan. Resistensi perempuan Langsa menunjukkan bagaimana perempuan menggunakan simbol-simbol lokal, bahasa adat, dan retorika religius untuk memposisikan diri mereka secara strategis dalam struktur sosial yang patriarkal. Salah satu contoh konkret dari strategi resistensi semi-terbuka ini adalah keputusan beberapa kelompok perempuan untuk membentuk “kelompok belajar” yang tidak secara eksplisit menyatakan agenda kesetaraan gender, namun dalam praktiknya digunakan untuk mendiskusikan isu-isu partisipasi politik perempuan dan membentuk solidaritas internal. Dalam catatan observasi lapangan, kelompok ini secara bertahap mendorong keterlibatan perempuan dalam pemilihan ketua adat, sebuah ruang yang sebelumnya hampir sepenuhnya didominasi oleh laki-laki. Alih-alih menuntut langsung perubahan aturan, mereka mendekati pemangku kepentingan dengan narasi peran perempuan sebagai penjaga moral komunitas, yang pada akhirnya membuka jalan untuk pengakuan suara mereka dalam forum musyawarah.

Dari hasil analisis dokumen organisasi dan AD/ART, terdapat indikasi bahwa resistensi simbolik ini berdampak pada perubahan kebijakan internal. Beberapa organisasi mulai memasukkan klausul tentang “keterwakilan gender” meskipun masih bersifat normatif. Namun, langkah ini menunjukkan pengaruh nyata dari upaya resistensi perempuan yang dilakukan melalui pendekatan gradual dan berbasis komunitas. Dengan demikian, reinterpretasi teori resistensi melalui konteks lokal Langsa memperluas cakupan analisis kritis tentang gender dan kekuasaan. Konsep “senjata kaum lemah” tidak hanya relevan untuk konteks petani miskin atau buruh dalam sistem feodal, tetapi juga berlaku dalam konteks kekuasaan simbolik dan struktural berbasis gender di wilayah urban yang sarat nilai adat dan religius. Resistensi bukan hanya tentang menolak, tetapi juga tentang bagaimana perempuan memproduksi makna, merundingkan batas, dan menyusun strategi bertahan serta mengubah dari dalam. Dalam kerangka *situational analysis*, strategi resistensi perempuan Langsa memperlihatkan bagaimana aktor manusia dan non-manusia (dokumen, simbol budaya, narasi agama) berinteraksi dalam medan kekuasaan. Dengan menggunakan pendekatan *multi-sited ethnography*, penelitian ini tidak hanya menangkap praktik resistensi sebagai fenomena lokal, tetapi juga sebagai praktik yang dipengaruhi oleh struktur global dan diskursus nasional tentang kesetaraan gender. Oleh karena itu, pendekatan resistensi di Langsa menunjukkan bahwa perubahan sosial tidak

selalu muncul dari gerakan besar, tetapi seringkali dari akumulasi taktik mikro yang cerdas dan kontekstual.

B. Kritik terhadap Konsep Agency Feminis Barat

Temuan tentang diplomasi kultural membuktikan keterbatasan teori *agency* Mahmood yang dikembangkan di konteks Mesir. Di Langsa, *agency* tidak hanya muncul melalui resistensi terhadap norma, tetapi juga melalui:

1. Adaptasi Kreatif: Memodifikasi nilai tradisional untuk tujuan emansipatoris
2. Hibridisasi: Menggabungkan pendekatan modern-tradisional
3. Strategi Multilevel: Bekerja di berbagai tingkatan simultan

C. Pengembangan Model Resistensi Berlapis

Berdasarkan temuan, peneliti memodifikasi teori McAdam tentang *political opportunity structure* dengan menambahkan tiga lapisan baru:

Tabel 9. Model Resistensi Berlapis

Lapisan	Karakteristik	Contoh di Langsa
Mikro	Jaringan personal	Kelompok arisan
Meso	Aliansi strategis	Kolaborasi dengan pesantren
Makro	Mobilisasi terbuka	Kampanye media sosial

D. Integrasi dengan Teori Gerakan Sosial Baru

Temuan tentang aktivisme digital memperkaya teori Melucci tentang *collective identity formation* di era digital. Di Langsa ditemukan:

1. Identitas Kolektif Hybrid: Menggabungkan identitas keagamaan dan feminis
2. Temporalitas Baru: Aksi cepat di dunia maya dengan perubahan lambat di dunia nyata
3. Kapitalisasi Modal Sosial: Konversi jaringan *offline* ke *online*

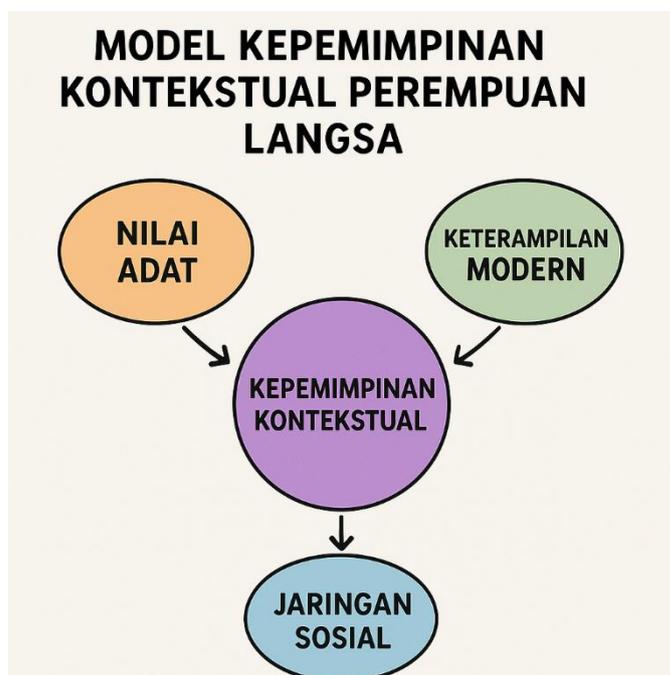
E. Dekonstruksi Konsep Kepemimpinan Perempuan

Dalam konteks masyarakat Kota Langsa, konsep kepemimpinan perempuan mengalami tantangan ganda: pertama, karena warisan budaya patriarkal yang meminggirkan peran perempuan dalam ruang publik, dan kedua, karena definisi kepemimpinan yang selama ini diposisikan dalam kerangka maskulin. Hasil penelitian terhadap 35 kasus kepemimpinan perempuan dalam organisasi komunitas menunjukkan bahwa perempuan di Langsa mengonstruksi bentuk kepemimpinan yang

berbeda dari narasi dominan, yakni dengan menggabungkan nilai-nilai adat lokal, kemampuan manajerial modern, serta kekuatan jaringan sosial komunitarian.

Berbeda dengan konsep kepemimpinan transformasional versi Eagly yang menekankan dimensi karismatik, perhatian individual, dan inspirasi, kepemimpinan perempuan Langsa justru memperlihatkan bentuk kepemimpinan kontekstual. Kepemimpinan ini tidak hanya bertumpu pada kapasitas individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh norma adat, kesadaran kolektif, dan modal sosial berbasis nilai lokal seperti mufakat, *andhap asor* (kerendahan hati), dan etika kolejial. Dalam praktiknya, pemimpin perempuan cenderung merawat relasi sosial dan menghindari konflik terbuka—sebuah strategi yang pada dasarnya bukan bentuk subordinasi, melainkan bentuk taktik bertahan dan mengatur ruang kuasa.

Misalnya, salah satu informan (P3), seorang ketua organisasi keagamaan perempuan, menjelaskan bahwa ia sering “mengalah di forum terbuka” tetapi “mengatur strategi di belakang layar” melalui komunikasi informal yang efektif. Ini menunjukkan bagaimana perempuan mampu menciptakan ruang aksi dalam keterbatasan struktur formal yang tidak ramah terhadap kepemimpinan mereka. Pola seperti ini menguatkan gagasan bahwa perempuan Langsa mengembangkan gaya kepemimpinan yang bersifat kolaboratif, relasional, dan berbasis kearifan lokal, bukan sekadar meniru model kepemimpinan laki-laki



Gambar 2. Model Kepemimpinan Konstektual Perempuan Langsa

Model ini dapat divisualisasikan dalam gambar di atas yang menunjukkan adanya interaksi antara tiga elemen utama: nilai adat, keterampilan manajerial modern, dan jaringan sosial komunitas. Ketiganya membentuk fondasi gaya kepemimpinan yang bukan hanya adaptif, tetapi juga

transformatif dalam konteks lokal. Dalam struktur ini, nilai adat berfungsi sebagai basis legitimasi moral, keterampilan modern mendukung efisiensi organisasi, dan jaringan sosial berperan sebagai kekuatan mobilisasi kolektif.

Kritik terhadap teori kepemimpinan universal muncul karena teori-teori tersebut seringkali mengabaikan konteks kultural yang membentuk praktik kepemimpinan. Pendekatan Eagly, meskipun mengakui perbedaan gaya kepemimpinan berbasis gender, masih terlalu normatif dan cenderung bias budaya Barat. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemimpin perempuan di Langsa tidak merasa perlu menyesuaikan diri sepenuhnya dengan kriteria kepemimpinan maskulin-mereka justru membangun model baru yang berakar pada kehidupan komunitas, spiritualitas, dan solidaritas lokal. Lebih jauh, pemaknaan ulang terhadap kepemimpinan perempuan ini dapat dibaca sebagai bentuk dekonstruksi terhadap hegemoni maskulinitas dalam konsep kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lagi dilihat sebagai kapasitas individu yang dominan dan kompetitif, tetapi sebagai proses relasional yang melibatkan negosiasi makna, distribusi peran, dan strategi pengelolaan konflik. Model ini memiliki kemiripan dengan apa yang disebut oleh Green sebagai *Indigenous Feminist Leadership*, yakni kepemimpinan berbasis nilai-nilai lokal yang memadukan dimensi spiritual, kolektif, dan ekologis. Dari segi kebijakan, pendekatan ini memiliki implikasi penting. Pertama, program pelatihan kepemimpinan perempuan harus mempertimbangkan konteks lokal, termasuk nilai adat, bahasa ibu, dan struktur komunitas yang hidup. Pelatihan tidak bisa didasarkan semata pada logika manajerial modern, tetapi harus mengintegrasikan bentuk-bentuk pengetahuan lokal yang selama ini terpinggirkan. Kedua, dukungan terhadap kepemimpinan perempuan harus memperkuat modal sosial, bukan hanya modal individual. Artinya, kebijakan afirmatif sebaiknya diarahkan pada pembentukan ruang kolektif yang aman bagi perempuan untuk memimpin bersama, bukan sekadar mendorong kompetisi satu lawan satu dengan laki-laki. Ketiga, penting untuk membangun narasi alternatif tentang kepemimpinan yang inklusif secara gender dan sensitif terhadap konteks. Media lokal, pendidikan formal, dan institusi keagamaan memiliki peran besar dalam membentuk persepsi publik mengenai siapa yang layak menjadi pemimpin. Oleh karena itu, strategi advokasi harus mencakup pendekatan kultural-misalnya, melalui dakwah gender, seni pertunjukan lokal, atau cerita rakyat yang merepresentasikan perempuan sebagai pemimpin.

Akhirnya, dekonstruksi konsep kepemimpinan perempuan ini tidak hanya merupakan agenda akademik, tetapi juga bagian dari perjuangan kultural untuk membebaskan ruang-ruang publik dari dominasi wacana patriarkal. Kepemimpinan perempuan di Langsa membuktikan bahwa perubahan sosial bisa dimulai dari tafsir ulang terhadap nilai-nilai yang dianggap mapan. Mereka tidak menolak

181 Budaya Maskulinitas dan Hambatan Partisipasi Perempuan dalam Kepemimpinan Masyarakat Kota Langsa – Azzuhra Putri & Cantika Ulung Putri

adat, tetapi merawatnya sambil mengubah maknanya. Mereka tidak menolak sistem, tetapi meretas celah-celahnya untuk menciptakan ruang baru yang lebih adil dan setara.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap kompleksitas relasi antara budaya maskulinitas hegemonik dan marginalisasi perempuan dalam kepemimpinan masyarakat di Langsa. Temuan utama menunjukkan bahwa eksklusi gender terjadi melalui tiga mekanisme utama: (1) struktural (rekrutmen tidak setara), (2) simbolik (representasi bias dalam wacana), dan (3) psikologis (internalisasi stereotip). Meskipun demikian, perempuan di Langsa mengembangkan strategi resistensi kreatif berbasis nilai lokal, seperti diplomasi kultural, jaringan informal, dan aktivisme digital, yang memperkaya konsep agency dalam teori feminis. Implikasi teoretis penelitian ini meliputi:

1. Pengembangan teori resistensi dengan konsep public hidden transcripts yang menggabungkan pendekatan tersembunyi dan terbuka.
2. Kritik terhadap universalisme feminis Barat melalui penemuan strategi berbasis kearifan lokal (*indigenous feminism*).
3. Model kepemimpinan kontekstual yang mengintegrasikan nilai adat, keterampilan modern, dan modal sosial.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan:

1. Reformasi kebijakan organisasi dengan audit gender dan kuota afirmatif.
2. Pendidikan kesadaran gender yang sensitif konteks budaya Langsa.
3. Penguatan jejaring perempuan melalui pelatihan dan mentorship lintas generasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Informan penelitian yang telah berbagi pengalaman dan waktu dengan terbuka.
2. IAIN Langsa atas dukungan fasilitas dan sumber daya akademik.
3. Reviewer dan editor Sagoe Cendikia untuk masukan konstruktif.
4. Keluarga dan kolega yang memberikan motivasi selama proses penelitian.

Kontribusi ini didedikasikan untuk semua perempuan pejuang kesetaraan di Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Clarke. 2005. *Situational Analysis: Grounded Theory after the Postmodern Turn*, California: Sage Publications.
- A. H. Eagly. 2018. *Transformational Leadership: Gendered and Contextual Interpretations*, *Journal of Social Issues*, 74(4), 538–556.
- A. M. Tripp. 2015. *Women and Power in Postconflict Africa*, Cambridge University Press.
- A. Okech. 2020. *Gender, Protests and Political Change in Africa*, London: Palgrave Macmillan.
- A. Okech. 2020. *Women's Agency in Africa*, London: Zed Books.

- Achi Sudiarti Luhulima. 2014. *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- B. Priyono. 2021. *Kepemimpinan Perempuan di Pedesaan Jawa: Studi Kasus di Jawa Tengah*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- C. Hymowitz. 1986. "The Glass Ceiling". Wall Street Journal.
- C. L. Ridgeway. 2011. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*, Oxford University Press.
- C. T. Mohanty. 2003. *Feminism Without Borders*, Duke University Press.
- C. T. Mohanty. 1998. *Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses*. *Feminist Review*, 30, 61–88.
- D. McAdam. 1999. *Political Process*, University of Chicago Press.
- E. Supangkat. 2020. *Perempuan dan Kepemimpinan di Indonesia*, Yayasan Pustaka Obor.
- G. Arivia dan A. Gadis. 2019. *Gender dan Kepemimpinan: Tantangan di Indonesia*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- G. E. Marcus. 1995. *Anthnography in/of the World System*. *Annual Review of Anthropology*, 24, 95-117.
- Indonesian Ministry of Women Empowerment. 2022. *Guidelines for Gender Mainstreaming in Community Organizations*, Jakarta: KemenPPPA.
- J. Butler. 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York: Routledge.
- J. C. Scott. 1990. *Domination and The Arts of Resistance*, New Heaven: Yale University Press.
- J. Green. 2007. *Making Space for Indigenous Feminism*, Halifax: Fernwood Publishing.
- J. Holmes. 2005. *Power and Politeness in the Workplace*, London: Pearson.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2022. *Profil Perempuan Indonesia*, Jakarta: KPPPA.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI. 2021. *Panduan Komunikasi Gender-Sensitif*, (Jakarta: KPPPA).
- L.L. Ellingson. 2009. *Engaging Crystallization in Qualitative Research*, London: Sage Publications.
- M. E. Keck dan K. Sikkink. 2015. *Activists Beyond Borders*, Cornell University Press.
- M. M. Lazar. 2005. *Feminist Critical Discourse Analysis: Gender, Power and Ideology in Discourse*, Palgrave Macmillan.
- N. Fairclough. 2003. *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research*, Routledge.
- N. Nurmila. 2019. *Muslim Women in Contemporary Indonesia: Faith, Agency, and the Public Sphere*, London & New York: Routledge.
- R. Cornell. 1987. *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Stanford University Press.
- R. Kark dan A. H. Eagly. 2010. "Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth", *Journal of Social Issues*.
- R. Saptari dan B. Holzner. 2017. *Perempuan, Arbeit und soziale Bewegungen in Südostasien*, Berlin: Regiospectra.

- S. Brenner. 2011. *Domesticating the Market: Women and the Javanese Economy*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- S. Harding. 1987. *Feminism and Methodology*, Indiana University Press.
- S. Mahmood. 2005. *Politics of Piety*, Princeton University Press.
- World Economic Forum. 2021. *Global Gender Gap Report*, Geneva: WEF.