

ISU GENDER DAN KEADILAN DALAM PENDIDIKAN: KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN STRATEGI PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL DI INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Tahir¹, Ismira², Ratna Eni³, Fatkun Niam⁴, Selfina seftaningsi⁵, Miftahur Rizik⁶

¹⁻⁶Program Magister Pendidikan Agama Islam, Institut Islam Ma'arif Jambi

¹muhammadtahir0879@gmail.com, ²ismirarahman629@gmail.com, ³ratnaeni69jbi@gmail.com,

⁴niamfatkun645@gmail.com, ⁵selfinasefta.n@gmail.com, ⁶miftahurrizik12@gmail.com,

Abstrak

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membangun peradaban yang berkeadilan, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia secara utuh. Namun demikian, praktik pendidikan di berbagai institusi, termasuk lembaga pendidikan Islam, masih menghadapi tantangan berupa ketimpangan gender, rendahnya representasi perempuan dalam kepemimpinan, serta meningkatnya kasus kekerasan seksual yang melibatkan sivitas akademika. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keadilan gender belum sepenuhnya terimplementasi dalam tata kelola pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan menganalisis isu gender dan keadilan dalam pendidikan dengan menitikberatkan pada kepemimpinan perempuan serta strategi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh melalui telaah terhadap buku, artikel ilmiah, dokumen kebijakan, serta hasil penelitian yang relevan mengenai gender, kepemimpinan perempuan, pendidikan Islam, dan pencegahan kekerasan seksual. Analisis dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan pendekatan deskriptif-analitis. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam secara normatif mendukung prinsip keadilan, persamaan derajat, dan penghormatan terhadap martabat manusia tanpa diskriminasi gender. Hambatan terhadap kepemimpinan perempuan lebih banyak dipengaruhi oleh konstruksi sosial patriarkal daripada ajaran Islam itu sendiri. Di sisi lain, pencegahan kekerasan seksual memerlukan kebijakan institusi yang komprehensif melalui pembentukan regulasi internal, penguatan pendidikan kesetaraan gender, mekanisme pelaporan yang aman, perlindungan korban, serta pengawasan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, reformasi tata kelola pendidikan Islam berbasis keadilan gender menjadi kebutuhan mendesak untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan bermartabat.

Kata kunci: Gender; keadilan; kepemimpinan perempuan; kekerasan seksual; pendidikan Islam.

Article History

Received: July 2026

Reviewed: July 2026

Published: July 2026

Plagiarism Checker No 27676

Copyright : Author

Publish by : Tashdiq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama pembangunan manusia yang berfungsi mengembangkan kemampuan intelektual, moral, spiritual, dan sosial peserta didik. Dalam perspektif Islam, pendidikan tidak hanya bertujuan mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk manusia yang berakhlak mulia, menjunjung tinggi nilai keadilan, serta menghormati martabat sesama manusia. Oleh karena itu, sistem pendidikan Islam idealnya menjadi ruang yang menjamin kesetaraan kesempatan bagi seluruh warga pendidikan tanpa membedakan jenis kelamin, latar belakang sosial, maupun status ekonomi. Prinsip tersebut sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang menegaskan bahwa kemuliaan manusia ditentukan oleh ketakwaannya, bukan oleh jenis kelamin atau kedudukan sosialnya (QS. Al-Hujurāt [49]:13).¹

Meskipun demikian, realitas menunjukkan bahwa persoalan ketidakadilan gender masih menjadi tantangan yang signifikan dalam dunia pendidikan, termasuk di lingkungan pendidikan Islam. Ketimpangan akses terhadap posisi kepemimpinan, stereotip terhadap perempuan, pembagian peran berbasis gender yang kaku, serta praktik diskriminasi dalam pengambilan keputusan masih ditemukan di berbagai institusi pendidikan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa nilai-nilai kesetaraan yang diajarkan agama belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik kelembagaan.²

Persoalan gender dalam pendidikan tidak lagi dipahami sebatas perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, melainkan menyangkut konstruksi sosial yang membentuk relasi kuasa dalam masyarakat. Konsep gender menjelaskan bagaimana masyarakat membangun harapan, peran, dan tanggung jawab tertentu berdasarkan jenis kelamin sehingga melahirkan berbagai bentuk ketimpangan. Dalam konteks pendidikan, konstruksi tersebut dapat memengaruhi kesempatan memperoleh pendidikan, akses terhadap jabatan strategis, partisipasi dalam pengambilan kebijakan, hingga perlindungan terhadap hak-hak peserta didik dan tenaga pendidik.³

Di Indonesia, isu kepemimpinan perempuan memperoleh legitimasi melalui berbagai regulasi nasional yang menjamin persamaan hak setiap warga negara. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara memperoleh kesempatan yang sama dalam pendidikan dan pekerjaan. Selain itu, pemerintah telah mengarusutamakan perspektif gender melalui kebijakan *gender mainstreaming* dalam berbagai sektor pembangunan. Dalam bidang pendidikan tinggi, prinsip kesetaraan semakin diperkuat melalui kebijakan mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang mewajibkan setiap perguruan tinggi membangun sistem perlindungan terhadap sivitas akademika.⁴

Isu yang tidak kalah penting adalah meningkatnya perhatian terhadap kasus kekerasan seksual di lingkungan pendidikan. Selama beberapa tahun terakhir, berbagai laporan menunjukkan bahwa institusi pendidikan belum sepenuhnya menjadi ruang yang aman bagi peserta didik. Kekerasan seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari pelecehan verbal, intimidasi berbasis seksual, eksploitasi relasi kuasa, hingga kekerasan fisik. Fenomena ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem pengawasan, mekanisme pelaporan, perlindungan korban, serta budaya organisasi yang belum sensitif terhadap isu gender.⁵

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

² Mansour Fakih. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

³ Elaine Unterhalter. (2007). *Gender, Schooling and Global Social Justice*. Routledge

⁴ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan*.

⁵ Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2025). *Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan (CATAHU 2025)*.

Dalam perspektif Islam, setiap bentuk kekerasan terhadap manusia bertentangan dengan tujuan syariat (*maqāṣid al-syarī'ah*), khususnya perlindungan terhadap jiwa (*ḥifẓ al-naḥs*), kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*), dan keturunan (*ḥifẓ al-nasl*). Oleh sebab itu, pencegahan kekerasan seksual bukan hanya menjadi kewajiban hukum positif, tetapi juga merupakan bagian dari implementasi nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kemuliaan manusia (*karāmah al-insān*). Pendidikan Islam memiliki tanggung jawab moral untuk membangun budaya saling menghormati, menjaga kehormatan individu, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman bagi seluruh warga pendidikan.⁶

Di sisi lain, kehadiran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan dapat menjadi salah satu strategi penting dalam membangun tata kelola institusi yang lebih responsif terhadap isu perlindungan peserta didik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif cenderung lebih memperhatikan aspek kesejahteraan, perlindungan, partisipasi, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Kehadiran perempuan pada posisi strategis juga dapat memperluas perspektif organisasi dalam menyusun kebijakan yang sensitif terhadap kebutuhan kelompok rentan, termasuk perempuan dan anak. Namun demikian, efektivitas kepemimpinan perempuan tidak hanya ditentukan oleh jenis kelamin pemimpin, melainkan juga oleh dukungan sistem kelembagaan, budaya organisasi, serta komitmen terhadap prinsip keadilan dan akuntabilitas.

Kajian mengenai gender dalam pendidikan Islam sesungguhnya telah berkembang cukup luas. Sebagian penelitian membahas kesetaraan akses pendidikan, sebagian lain mengkaji kepemimpinan perempuan dalam perspektif fikih, sementara penelitian mengenai kekerasan seksual lebih banyak dilakukan pada institusi pendidikan tinggi secara umum. Akan tetapi, kajian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut—yakni keadilan gender, kepemimpinan perempuan, dan strategi pencegahan kekerasan seksual dalam konteks institusi pendidikan Islam—masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menawarkan analisis yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan perempuan, tata kelola pendidikan Islam, dan perlindungan terhadap warga pendidikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai literatur ilmiah, regulasi nasional, serta perspektif keislaman mengenai keadilan gender dan perlindungan terhadap korban kekerasan seksual. Fokus utama penelitian diarahkan pada dua persoalan pokok.

1. Bagaimana konsep keadilan gender dan kepemimpinan perempuan dipahami dalam perspektif pendidikan Islam.
2. Bagaimana strategi pencegahan kekerasan seksual dapat diimplementasikan secara efektif dalam institusi pendidikan Islam melalui penguatan kebijakan, budaya organisasi, pendidikan karakter, dan sistem perlindungan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan kajian gender dalam pendidikan Islam sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam membangun tata kelola yang lebih adil, aman, dan inklusif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memperkuat pemahaman bahwa prinsip keadilan gender dan perlindungan terhadap martabat manusia merupakan bagian integral dari nilai-nilai Islam yang harus diwujudkan dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan.

6 Jasser Auda. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Gender dan Keadilan Gender

Istilah *gender* mengacu pada konstruksi sosial, budaya, dan psikologis yang membedakan peran, fungsi, tanggung jawab, serta harapan masyarakat terhadap laki-laki dan perempuan. Berbeda dengan *sex* (jenis kelamin) yang bersifat biologis dan kodrati, *gender* merupakan hasil konstruksi sosial yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan budaya, waktu, dan kondisi masyarakat.⁷ Oleh karena itu, ketimpangan *gender* bukanlah konsekuensi dari perbedaan biologis, melainkan akibat dari sistem sosial yang menempatkan laki-laki dan perempuan pada posisi yang tidak setara.

Keadilan *gender* (*gender justice*) berbeda dengan persamaan *gender* (*gender equality*). Persamaan *gender* menekankan adanya kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan, sedangkan keadilan *gender* lebih menitikberatkan pada pemberian perlakuan yang proporsional sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing individu sehingga tercipta hasil yang adil. Dengan demikian, kebijakan pendidikan yang responsif *gender* tidak selalu berarti memperlakukan semua orang secara sama, tetapi memberikan dukungan yang sesuai untuk menghilangkan hambatan struktural yang menyebabkan ketimpangan.⁸

Mansour Fakhri (2013) menjelaskan bahwa ketidakadilan *gender* muncul dalam berbagai bentuk, antara lain marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan berbasis *gender*, serta beban kerja ganda (*double burden*). Dalam konteks pendidikan Islam, bentuk-bentuk tersebut dapat terlihat dari rendahnya representasi perempuan pada jabatan pimpinan, pembagian tugas berdasarkan stereotip *gender*, serta minimnya perlindungan terhadap korban kekerasan seksual.⁹

B. Gender dalam Perspektif Islam

Islam secara normatif mengajarkan prinsip keadilan (*al-'adl*), persamaan derajat (*al-musāwāh*), dan penghormatan terhadap martabat manusia (*karāmah al-insān*). Al-Qur'an menegaskan bahwa seluruh manusia diciptakan dari asal-usul yang sama dan memiliki kedudukan yang setara di hadapan Allah Swt. Perbedaan di antara manusia hanya diukur berdasarkan ketakwaan sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Hujurat ayat 13.¹⁰

Dalam perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, perlindungan terhadap jiwa, kehormatan, akal, agama, dan keturunan merupakan tujuan utama syariat Islam. Segala bentuk diskriminasi maupun kekerasan yang merendahkan martabat manusia bertentangan dengan tujuan tersebut.

C. Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan administratif, tetapi juga kemampuan membangun budaya akademik, menciptakan lingkungan belajar yang aman, serta mengembangkan potensi seluruh warga sekolah.

Perdebatan mengenai kepemimpinan perempuan dalam Islam telah berlangsung cukup lama. Sebagian pandangan klasik menafsirkan bahwa jabatan kepemimpinan tertentu hanya dapat dipegang oleh laki-laki. Namun, banyak kajian kontemporer menunjukkan bahwa tidak terdapat larangan mutlak bagi perempuan untuk menjadi pemimpin selama memenuhi syarat kompetensi, integritas, dan profesionalitas.

⁷ Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 7–12.

⁸ Naila Kabeer, *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought* (London: Verso, 1994), hlm. 18–22.

⁹ Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 13–23.

¹⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. Al-Hujurat [49]:13.

Dalam dunia pendidikan modern, kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik yang cenderung kolaboratif, komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Northouse (2022) menjelaskan bahwa perempuan umumnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan pendidikan.¹¹

Namun demikian, perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural seperti budaya patriarki, stereotip kepemimpinan maskulin, rendahnya akses terhadap pengambilan keputusan, serta minimnya kesempatan memperoleh promosi jabatan. Hambatan tersebut sering disebut sebagai *glass ceiling*, yaitu batas tidak terlihat yang menghambat perempuan mencapai posisi puncak meskipun memiliki kompetensi yang memadai.

D. Kekerasan Seksual dalam Institusi Pendidikan

Kekerasan seksual merupakan setiap perbuatan yang merendahkan, menyerang, atau memaksa seseorang melalui tindakan seksual tanpa persetujuan korban. Kekerasan seksual dapat berupa pelecehan verbal, pelecehan nonverbal, intimidasi seksual, pemaksaan hubungan seksual, eksploitasi seksual, maupun penyalahgunaan relasi kuasa.

Lingkungan pendidikan menjadi salah satu tempat yang rentan terhadap kekerasan seksual karena adanya relasi hierarkis antara pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Ketimpangan kekuasaan sering dimanfaatkan oleh pelaku untuk melakukan tindakan yang melanggar hak-hak korban.

Di Indonesia, pemerintah telah memperkuat perlindungan terhadap warga pendidikan melalui berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual¹² dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan. Regulasi tersebut mengamanatkan setiap satuan pendidikan untuk membentuk mekanisme pencegahan, pelaporan, pendampingan korban, serta pemberian sanksi terhadap pelaku.¹³

Dalam perspektif Islam, tindakan kekerasan seksual merupakan pelanggaran terhadap prinsip menjaga kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*) dan perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*). Oleh karena itu, pencegahan kekerasan seksual merupakan bagian dari implementasi nilai-nilai keislaman yang menjunjung tinggi kemuliaan manusia.

E. Strategi Pencegahan Kekerasan Seksual

Strategi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan tidak cukup hanya mengandalkan penegakan hukum, tetapi juga memerlukan pendekatan sistemik melalui tata kelola kelembagaan.

1. Penguatan kebijakan internal yang secara tegas mengatur larangan segala bentuk kekerasan seksual beserta mekanisme penanganannya.
2. Pendidikan mengenai kesetaraan gender dan etika pergaulan perlu diintegrasikan dalam kurikulum maupun kegiatan kemahasiswaan sehingga seluruh sivitas akademika memiliki pemahaman mengenai batasan perilaku yang dapat diterima.
3. Pembentukan satuan tugas atau unit layanan perlindungan menjadi langkah penting dalam menyediakan mekanisme pelaporan yang aman, rahasia, serta berpihak kepada korban.

¹¹ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 9th ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2022), hlm. 5–7.

¹² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual*.

¹³ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan*.

4. Peningkatan kapasitas tenaga pendidik dan pimpinan lembaga melalui pelatihan mengenai perspektif gender, perlindungan anak, komunikasi empatik, dan penanganan korban.
5. Evaluasi berkala terhadap budaya organisasi untuk memastikan bahwa institusi benar-benar menjadi ruang yang aman, inklusif, dan bebas diskriminasi.

F. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini dibangun atas asumsi bahwa keadilan gender merupakan prasyarat utama terciptanya tata kelola pendidikan Islam yang berkualitas. Kepemimpinan perempuan dipandang sebagai salah satu bentuk implementasi prinsip kesetaraan kesempatan dalam organisasi pendidikan. Sementara itu, strategi pencegahan kekerasan seksual menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman dan bermartabat.

Hubungan antarvariabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keadilan gender meningkatkan kesempatan perempuan menduduki posisi kepemimpinan.
2. Kepemimpinan yang inklusif mendorong lahirnya kebijakan perlindungan terhadap warga pendidikan.
3. Kebijakan yang responsif gender memperkuat sistem pencegahan kekerasan seksual.
4. Lingkungan pendidikan yang aman meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan Islam.

Dengan demikian, keberhasilan institusi pendidikan Islam dalam mewujudkan keadilan gender sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang inklusif, kebijakan kelembagaan, budaya organisasi, serta partisipasi seluruh sivitas akademika.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis konsep, teori, regulasi, serta hasil penelitian terdahulu mengenai isu gender, kepemimpinan perempuan, dan strategi pencegahan kekerasan seksual dalam institusi pendidikan Islam.

B. Sumber Data

Sumber data terdiri atas:

1. **Data primer**, yaitu artikel ilmiah nasional dan internasional bereputasi, buku akademik, peraturan perundang-undangan, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan gender, pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan, dan kekerasan seksual.
2. **Data sekunder**, berupa laporan lembaga nasional dan internasional seperti UNESCO, UNICEF, UN Women, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Kementerian Agama Republik Indonesia, serta Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dengan menelaah berbagai sumber pustaka yang relevan. Literatur dipilih berdasarkan kriteria: relevansi terhadap tema penelitian, kredibilitas penerbit, dan kemutakhiran publikasi, dengan mengutamakan referensi lima hingga sepuluh tahun terakhir tanpa mengesampingkan karya klasik yang masih relevan.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik *content analysis* (analisis isi). Tahapan analisis meliputi:

1. Identifikasi literatur yang relevan.
2. Reduksi data berdasarkan fokus penelitian.
3. Klasifikasi tema-tema utama.

4. Interpretasi isi berdasarkan perspektif pendidikan Islam dan teori gender.
5. Penarikan kesimpulan secara induktif.

E. Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai buku, artikel ilmiah, dokumen kebijakan, dan hasil penelitian sebelumnya. Selain itu, peneliti menggunakan teknik *cross-check* terhadap teori dan regulasi agar interpretasi yang dihasilkan memiliki validitas akademik yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dinamika Isu Gender dan Keadilan dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam pada hakikatnya dibangun di atas prinsip-prinsip universal yang menempatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki martabat, hak, dan tanggung jawab yang sama di hadapan Allah Swt. Nilai-nilai keadilan (*al-'adl*), persamaan (*al-musāwāh*), kemaslahatan (*al-maṣlahah*), dan penghormatan terhadap martabat manusia (*karāmah al-insān*) menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan pendidikan Islam. Oleh karena itu, seluruh proses pendidikan semestinya berlangsung tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, maupun status sosial. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya berkaitan dengan isu gender dan keadilan dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam.¹⁴

Isu gender dalam pendidikan Islam tidak dapat dipahami hanya sebagai persoalan hubungan antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga menyangkut distribusi kesempatan, akses terhadap sumber daya pendidikan, representasi dalam kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta perlindungan terhadap hak-hak warga pendidikan. Dengan demikian, pembahasan mengenai gender tidak bertujuan mempertentangkan peran laki-laki dan perempuan, melainkan memastikan bahwa setiap individu memperoleh kesempatan yang setara untuk berkembang sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya.

Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, dinamika gender dipengaruhi oleh interaksi antara ajaran agama, budaya lokal, sistem pendidikan nasional, serta perubahan sosial global. Di satu sisi, Islam mengajarkan prinsip kesetaraan spiritual antara laki-laki dan perempuan. Al-Qur'an menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama untuk memperoleh pahala atas amal kebajikan yang dilakukan sebagaimana tercantum dalam QS. An-Nahl ayat 97 dan QS. Al-Ahzab ayat 35. Ayat-ayat tersebut memperlihatkan bahwa Islam tidak membedakan nilai kemanusiaan seseorang berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan kualitas iman dan amal salehnya.¹⁵

Namun demikian, dalam praktik sosial masih ditemukan berbagai bentuk interpretasi keagamaan yang dipengaruhi budaya patriarki. Budaya patriarki merupakan sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pusat kekuasaan dalam keluarga maupun masyarakat sehingga perempuan cenderung diposisikan sebagai pihak yang berada pada ruang domestik. Dalam lingkungan pendidikan, budaya tersebut dapat memengaruhi pola rekrutmen pimpinan, pembagian tugas, kesempatan mengikuti pelatihan, hingga akses terhadap jabatan struktural. Akibatnya, perempuan sering kali harus menghadapi hambatan yang lebih besar dibandingkan laki-laki meskipun memiliki kompetensi akademik yang setara.¹⁶

¹⁴ Mansour Fakih. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

¹⁶ Sylvia Walby. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ajaran Islam, melainkan pada cara masyarakat mengonstruksi relasi gender. Sejumlah pemikir Muslim kontemporer, seperti Amina Wadud, Asma Barlas, dan Musdah Mulia, berpendapat bahwa banyak penafsiran terhadap teks keagamaan dipengaruhi oleh konteks sosial pada masa tertentu sehingga memerlukan pembacaan ulang yang lebih kontekstual dan berorientasi pada nilai keadilan. Menurut mereka, prinsip dasar Islam justru memberikan ruang yang luas bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial, ekonomi, politik, maupun pendidikan selama tetap menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan kemaslahatan.¹⁷

Dalam institusi pendidikan Islam, fenomena tersebut masih terlihat pada struktur organisasi berbagai sekolah, madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi keagamaan. Jabatan strategis seperti rektor, dekan, ketua yayasan, maupun pimpinan pesantren masih lebih banyak diisi oleh laki-laki. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kapasitas manajerial, integritas, pengalaman, serta kemampuan membangun kerja sama organisasi. Dengan kata lain, rendahnya representasi perempuan lebih disebabkan oleh hambatan struktural daripada keterbatasan kemampuan.

Selain persoalan representasi kepemimpinan, dinamika gender juga tampak pada praktik pembelajaran di ruang kelas. Beberapa penelitian menemukan bahwa stereotip gender masih memengaruhi interaksi antara guru dan peserta didik. Laki-laki sering diasosiasikan dengan bidang sains, teknologi, atau kepemimpinan, sedangkan perempuan lebih diarahkan pada bidang-bidang yang dianggap sesuai dengan karakter feminin. Stereotip tersebut secara tidak langsung membatasi potensi peserta didik dan memperkuat pembagian peran tradisional dalam masyarakat.¹⁸

Perspektif *maqāṣid al-syarī'ah* memberikan landasan normatif yang kuat bagi pengembangan pendidikan yang responsif gender. Menurut Jasser Auda, tujuan utama syariat adalah mewujudkan kemaslahatan manusia melalui perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, kehormatan, dan harta.¹⁹ Dalam konteks pendidikan, perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan lingkungan belajar yang aman, bebas diskriminasi, menghormati martabat setiap individu, serta memberikan kesempatan yang sama untuk berkembang. Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan gender bukanlah adopsi nilai dari luar Islam, melainkan aktualisasi tujuan syariat dalam penyelenggaraan pendidikan.

Selain itu, pendekatan keadilan gender juga memiliki implikasi positif terhadap kualitas tata kelola lembaga pendidikan. Organisasi yang menerapkan prinsip inklusivitas cenderung memiliki proses pengambilan keputusan yang lebih partisipatif, transparan, dan akuntabel. Keragaman perspektif dalam kepemimpinan memungkinkan lahirnya kebijakan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan seluruh warga pendidikan. Hal ini menjadi penting mengingat institusi pendidikan Islam saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari digitalisasi pendidikan, perubahan sosial, hingga meningkatnya tuntutan terhadap perlindungan hak-hak peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa dinamika isu gender dalam pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari hubungan antara nilai-nilai normatif agama,

¹⁷ Amina Wadud. (1999). *Qur'an and Woman: Rereading the Sacred Text from a Woman's Perspective*. New York: Oxford University Press; Asma Barlas. (2002). *Believing Women in Islam*. Austin: University of Texas Press; Siti Musdah Mulia. (2014). *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*. Jakarta: Kibar Press.

¹⁸ United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: United Nations.

¹⁹ Jasser Auda. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.

konstruksi budaya, kebijakan pendidikan, dan perubahan sosial. Islam secara substansial mendukung prinsip keadilan, kesetaraan martabat, dan penghormatan terhadap hak-hak manusia. Akan tetapi, implementasi nilai-nilai tersebut masih dipengaruhi oleh budaya patriarki, stereotip gender, dan struktur kelembagaan yang belum sepenuhnya inklusif. Oleh karena itu, reformasi tata kelola pendidikan Islam yang responsif gender menjadi langkah strategis untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang adil, berkualitas, dan mampu melindungi seluruh warga pendidikan tanpa diskriminasi.

B. Kepemimpinan Perempuan dalam Institusi Pendidikan Islam

1. Landasan Teoretis, Normatif, dan Historis

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen fundamental dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks institusi pendidikan Islam, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga sebagai amanah untuk membimbing, mengembangkan, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai keislaman. Seorang pemimpin bertanggung jawab membangun budaya akademik yang berintegritas, menjamin terlaksananya proses pendidikan secara adil, serta memastikan seluruh warga pendidikan memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan tidak hanya berkaitan dengan representasi gender, tetapi juga menyangkut efektivitas tata kelola lembaga pendidikan yang responsif terhadap perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat.²⁰

Secara teoritis, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Northouse (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses interaktif yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan konteks organisasi. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin pemimpin, melainkan oleh kemampuan membangun visi, mengelola perubahan, serta mengoptimalkan potensi anggota organisasi.²¹

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan kolaboratif. Karakteristik tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang saat ini banyak diterapkan dalam dunia pendidikan. Pemimpin perempuan umumnya lebih terbuka terhadap dialog, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan perhatian terhadap pengembangan individu dalam organisasi. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas organisasi, dan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan.²²

Meskipun demikian, pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan Islam sering kali dipengaruhi oleh perbedaan pandangan dalam memahami teks-teks keagamaan. Sebagian kalangan masih beranggapan bahwa kepemimpinan publik merupakan wilayah yang lebih tepat dipegang oleh laki-laki dengan merujuk pada beberapa penafsiran terhadap QS. An-Nisā' ayat 34 mengenai konsep *qawwāmūn*. Akan tetapi, banyak ulama kontemporer menegaskan bahwa ayat tersebut berbicara mengenai tanggung jawab dalam kehidupan keluarga, bukan larangan universal bagi perempuan untuk memimpin institusi publik, termasuk lembaga pendidikan.²³

²⁰ Peter G. Northouse. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

²¹ Ibid.

²² Alice H. Eagly & Linda L. Carli. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

²³ Amina Wadud. (1999). *Qur'an and Woman: Rereading the Sacred Text from a Woman's Perspective*. New York: Oxford University Press.

Pandangan yang lebih kontekstual menempatkan kepemimpinan sebagai amanah yang didasarkan pada kompetensi (*al-kafā'ah*), integritas (*al-amānah*), dan kemampuan mewujudkan kemaslahatan (*al-maṣlahah*). Dalam perspektif ini, jenis kelamin bukanlah syarat utama kepemimpinan. Islam lebih menekankan kualitas moral, kapasitas intelektual, dan tanggung jawab sosial seseorang dalam menjalankan amanah kepemimpinan. Prinsip tersebut sejalan dengan firman Allah Swt. dalam QS. Al-Hujurāt ayat 13 yang menegaskan bahwa kemuliaan manusia ditentukan oleh ketakwaannya, bukan oleh jenis kelamin maupun status sosial.²⁴

Selain landasan normatif Al-Qur'an, sejarah Islam juga memberikan banyak contoh mengenai kiprah perempuan dalam kepemimpinan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Khadijah binti Khuwailid merupakan sosok perempuan yang berhasil memimpin aktivitas perdagangan berskala internasional sebelum datangnya Islam. Kepemimpinan Khadijah tidak hanya terlihat dalam pengelolaan usaha, tetapi juga dalam kemampuannya mengambil keputusan strategis serta memberikan dukungan moral dan material terhadap dakwah Nabi Muhammad saw. Keberhasilannya menunjukkan bahwa perempuan telah memainkan peran publik yang signifikan sejak masa awal Islam.²⁵

Dalam perkembangan pendidikan Islam modern, perempuan semakin menunjukkan kontribusi yang signifikan sebagai guru, dosen, kepala sekolah, rektor, pengasuh pesantren, maupun pengelola lembaga pendidikan. Meningkatnya jumlah perempuan yang menempuh pendidikan tinggi telah memperluas kesempatan mereka untuk menduduki posisi strategis dalam organisasi pendidikan. Namun demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia perempuan belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan representasi pada tingkat pengambilan keputusan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa hambatan terhadap kepemimpinan perempuan lebih banyak bersifat struktural daripada individual.

Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya representasi perempuan adalah keberadaan budaya patriarki dalam organisasi pendidikan. Budaya patriarki membentuk asumsi bahwa kepemimpinan identik dengan karakter maskulin seperti ketegasan, dominasi, dan otoritas, sedangkan perempuan dipersepsikan lebih cocok menjalankan peran domestik. Stereotip semacam ini menyebabkan perempuan sering kali harus bekerja lebih keras untuk membuktikan kompetensinya dibandingkan rekan laki-laki yang memiliki kualifikasi serupa.²⁶

Fenomena tersebut dikenal dalam literatur organisasi sebagai *glass ceiling*, yaitu hambatan tidak terlihat yang membatasi peluang perempuan mencapai jabatan tertinggi meskipun memiliki pengalaman, pendidikan, dan kompetensi yang setara. Hambatan tersebut tidak selalu muncul dalam bentuk aturan formal, melainkan melalui budaya organisasi, pola rekrutmen, jaringan informal, serta persepsi mengenai kepemimpinan yang masih bias gender. Dalam konteks pendidikan Islam, kondisi ini dapat memengaruhi proses regenerasi kepemimpinan sehingga potensi sumber daya manusia perempuan belum dimanfaatkan secara optimal.

Perspektif *maqāṣid al-syarī'ah* memberikan dasar yang kuat untuk menilai persoalan tersebut. Menurut Jasser Auda, tujuan utama syariat adalah mewujudkan kemaslahatan melalui perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, kehormatan, keturunan, dan harta. Oleh karena itu, setiap kebijakan kelembagaan yang menghambat seseorang memperoleh kesempatan memimpin hanya karena jenis kelaminnya perlu dikaji kembali berdasarkan prinsip keadilan dan kemanfaatan. Selama seorang perempuan memiliki kompetensi, integritas, dan

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

²⁵ Alice H. Eagly & Linda L. Carli. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

²⁶ Muhammad Husain Haekal. (2009). *The Life of Muhammad*. Kuala Lumpur: Islamic BookTrust.

kemampuan manajerial yang baik, pemberian kesempatan kepemimpinan justru sejalan dengan tujuan syariat untuk mewujudkan kemaslahatan bersama.²⁷

Lebih jauh, kepemimpinan perempuan memiliki relevansi yang kuat dengan paradigma tata kelola pendidikan modern yang menekankan prinsip partisipasi, transparansi, akuntabilitas, dan inklusivitas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki keberagaman gender pada tingkat kepemimpinan cenderung menghasilkan kebijakan yang lebih inovatif, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh anggota organisasi. Dalam institusi pendidikan Islam, keberagaman perspektif tersebut dapat memperkuat proses pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, serta memperluas perhatian terhadap perlindungan hak-hak peserta didik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, landasan teoretis, normatif, dan historis menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan Islam memiliki legitimasi yang kuat. Dari perspektif teori kepemimpinan modern, efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kompetensi, integritas, dan kemampuan mengelola organisasi, bukan oleh jenis kelamin. Dari perspektif Islam, prinsip keadilan, amanah, dan kemaslahatan memberikan ruang bagi perempuan untuk menjalankan fungsi kepemimpinan sepanjang memenuhi syarat profesional dan moral. Sementara itu, bukti historis mengenai kiprah Khadijah, Aisyah, dan berbagai tokoh perempuan Muslim lainnya menunjukkan bahwa perempuan telah menjadi bagian penting dari tradisi kepemimpinan dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam peradaban Islam. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan perempuan di institusi pendidikan Islam bukanlah penyimpangan dari ajaran agama, melainkan aktualisasi nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan yang menjadi tujuan utama pendidikan Islam.

2. Tantangan, Peluang, dan Model Kepemimpinan Perempuan di Institusi Pendidikan Islam

Meskipun berbagai kajian teoretis, normatif, dan historis menunjukkan bahwa perempuan memiliki legitimasi yang kuat untuk memegang jabatan kepemimpinan dalam institusi pendidikan Islam, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari aspek struktural organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya, interpretasi keagamaan, sistem rekrutmen, serta konstruksi sosial yang berkembang dalam masyarakat. Akibatnya, keterwakilan perempuan pada posisi strategis di berbagai lembaga pendidikan Islam masih relatif rendah apabila dibandingkan dengan jumlah perempuan yang berprofesi sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan.²⁸

Salah satu tantangan utama adalah masih kuatnya budaya patriarki dalam tata kelola organisasi pendidikan. Budaya patriarki membentuk asumsi bahwa kepemimpinan identik dengan karakter maskulin seperti ketegasan, dominasi, dan kemampuan mengendalikan organisasi, sedangkan perempuan dipersepsikan lebih sesuai menjalankan fungsi domestik atau administratif. Stereotip tersebut sering kali memengaruhi proses rekrutmen, promosi jabatan, hingga distribusi kewenangan dalam organisasi. Dalam praktiknya, perempuan yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sama dengan laki-laki belum tentu memperoleh peluang kepemimpinan yang setara karena masih adanya bias gender dalam proses pengambilan keputusan.²⁹

²⁷ Jasser Auda. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.

²⁸ Alice H. Eagly & Linda L. Carli. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

²⁹ Sylvia Walby. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Tantangan lainnya adalah fenomena *glass ceiling*, yaitu hambatan tidak terlihat yang menghalangi perempuan mencapai posisi kepemimpinan tertinggi. Hambatan ini muncul melalui jaringan informal, budaya organisasi, pembagian peran yang tidak seimbang, hingga ekspektasi sosial yang menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama urusan domestik. Dalam banyak kasus, perempuan harus menghadapi beban ganda (*double burden*), yaitu menjalankan tanggung jawab profesional sekaligus tanggung jawab rumah tangga. Kondisi tersebut sering mengurangi kesempatan mengikuti pelatihan kepemimpinan, studi lanjut, maupun forum pengambilan keputusan yang menjadi syarat penting dalam pengembangan karier.³⁰

Selain faktor budaya, sistem kelembagaan juga turut memengaruhi rendahnya representasi perempuan. Sebagian institusi pendidikan belum memiliki kebijakan yang mendorong pengembangan kepemimpinan perempuan melalui program kaderisasi, pelatihan manajemen, atau mekanisme promosi yang transparan. Penilaian terhadap calon pemimpin masih banyak didasarkan pada senioritas atau kedekatan dengan kelompok tertentu dibandingkan pada indikator kompetensi, integritas, dan rekam jejak profesional. Situasi ini dapat menghambat lahirnya kepemimpinan yang meritokratis dan mengurangi peluang perempuan untuk berkembang.

Di sisi lain, perubahan sosial yang terjadi dalam beberapa dekade terakhir membuka peluang yang semakin besar bagi perempuan untuk berkontribusi dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Meningkatnya akses perempuan terhadap pendidikan tinggi telah menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akademik dan profesional yang semakin baik. Banyak perempuan kini menjadi guru besar, peneliti, kepala madrasah, direktur lembaga pendidikan, pengasuh pesantren, hingga rektor perguruan tinggi keagamaan. Perkembangan ini menunjukkan bahwa kapasitas kepemimpinan perempuan tidak lagi dapat dipandang sebagai pengecualian, melainkan sebagai bagian dari dinamika organisasi pendidikan modern.³¹

Kemajuan teknologi informasi juga memberikan peluang baru bagi perempuan untuk memperluas jejaring profesional, meningkatkan kapasitas kepemimpinan, serta mengakses berbagai program pengembangan kompetensi. Pelatihan daring, seminar internasional, komunitas akademik digital, dan kolaborasi lintas institusi memungkinkan perempuan memperoleh kesempatan belajar yang lebih luas dibandingkan sebelumnya. Hal tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kualitas kepemimpinan perempuan dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 yang ditandai oleh digitalisasi, inovasi pembelajaran, dan globalisasi.

Berkaitan dengan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan pendidikan, kehadiran perempuan dalam struktur kepemimpinan memiliki nilai strategis. Pemimpin perempuan sering kali lebih peka terhadap isu perlindungan korban, relasi kuasa, dan kebutuhan psikososial peserta didik. Sensitivitas tersebut dapat mendorong lahirnya kebijakan yang lebih responsif terhadap pengaduan korban, pembentukan mekanisme pelaporan yang aman, serta pengembangan budaya organisasi yang tidak menoleransi segala bentuk kekerasan berbasis gender. Namun demikian, efektivitas kebijakan tersebut tetap bergantung pada komitmen seluruh pimpinan lembaga tanpa memandang jenis kelamin.

Untuk memperkuat kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan Islam, diperlukan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam. Salah satu model yang relevan adalah **kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam** (*Islamic Transformational Leadership*). Model ini

³⁰ Mansour Fakihi. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

³¹ UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education*. Paris: UNESCO.

mengintegrasikan prinsip kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai amanah (*al-amānah*), keadilan (*al-'adl*), musyawarah (*asy-syūrā*), profesionalisme (*itqān*), dan kemaslahatan (*al-maṣlahah*).

Dalam model tersebut, seorang pemimpin perempuan tidak diposisikan sebagai simbol representasi gender semata, tetapi sebagai agen perubahan (*change agent*) yang mampu mengembangkan budaya akademik yang inklusif, mendorong inovasi pembelajaran, meningkatkan kualitas tata kelola, serta memperkuat perlindungan terhadap seluruh warga pendidikan. Kepemimpinan semacam ini menempatkan dialog, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas sebagai prinsip utama dalam proses pengambilan keputusan.

Implementasi model tersebut memerlukan dukungan kebijakan kelembagaan yang konkret. Pertama, institusi pendidikan perlu menerapkan sistem rekrutmen dan promosi jabatan yang berbasis kompetensi sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi kepemimpinan. Kedua, diperlukan program kaderisasi yang secara khusus mempersiapkan calon pemimpin perempuan melalui pelatihan manajemen, kepemimpinan strategis, komunikasi organisasi, dan pengambilan keputusan. Ketiga, budaya organisasi harus dibangun berdasarkan prinsip saling menghormati, anti-diskriminasi, dan penghargaan terhadap keberagaman.

Dalam perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, pemberian kesempatan yang setara kepada perempuan untuk berkontribusi dalam kepemimpinan pendidikan merupakan bagian dari upaya mewujudkan kemaslahatan. Kepemimpinan yang berorientasi pada keadilan, perlindungan martabat manusia, dan pelayanan terhadap masyarakat merupakan tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan perempuan hendaknya dipahami sebagai strategi peningkatan mutu tata kelola pendidikan, bukan sebagai bentuk persaingan antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tantangan kepemimpinan perempuan di institusi pendidikan Islam masih dipengaruhi oleh budaya patriarki, bias gender, interpretasi keagamaan yang kurang kontekstual, serta sistem organisasi yang belum sepenuhnya berbasis merit. Namun demikian, perubahan sosial, peningkatan kualitas pendidikan perempuan, dukungan regulasi nasional, dan berkembangnya paradigma tata kelola pendidikan yang inklusif memberikan peluang yang semakin besar bagi perempuan untuk berkontribusi dalam kepemimpinan. Model kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam menjadi alternatif yang relevan untuk memperkuat efektivitas organisasi sekaligus mewujudkan keadilan gender dalam penyelenggaraan pendidikan Islam.

3. Strategi Pencegahan Kekerasan Seksual di Institusi Pendidikan Islam

a. Konsep dan Strategi Pencegahan Kekerasan Seksual di Institusi Pendidikan Islam

Kekerasan seksual merupakan salah satu persoalan yang semakin mendapat perhatian dalam dunia pendidikan karena berdampak langsung terhadap keamanan, kesehatan mental, keberlangsungan pendidikan, serta kualitas kehidupan korban. Institusi pendidikan yang seharusnya menjadi ruang pembentukan karakter, pengembangan ilmu pengetahuan, dan pembinaan moral tidak jarang menjadi tempat terjadinya berbagai bentuk kekerasan seksual. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari kemampuan lembaga menciptakan lingkungan belajar yang aman, bermartabat, dan bebas dari segala bentuk kekerasan.³²

Secara konseptual, kekerasan seksual mencakup setiap perbuatan yang bernuansa seksual tanpa persetujuan korban dan mengakibatkan penderitaan fisik, psikologis, sosial, maupun ekonomi. Bentuknya tidak terbatas pada pemaksaan hubungan seksual, tetapi juga

³² Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2025). Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan (CATAHU 2025).

meliputi pelecehan verbal, pelecehan nonverbal, intimidasi seksual, eksploitasi seksual, pemaksaan perkawinan, pemaksaan kontrasepsi, penyebaran konten intim tanpa izin, hingga penyalahgunaan relasi kuasa untuk memperoleh keuntungan seksual.³³ Pemahaman yang komprehensif mengenai bentuk-bentuk kekerasan seksual sangat penting agar institusi pendidikan mampu mengenali berbagai perilaku yang selama ini sering dianggap sebagai hal yang wajar atau sekadar candaan.

Dalam perspektif Islam, setiap manusia memiliki kehormatan (*karāmah al-insān*) yang wajib dijaga. Al-Qur'an menegaskan bahwa Allah Swt. telah memuliakan seluruh anak cucu Adam tanpa membedakan jenis kelamin, suku, maupun kedudukan sosial sebagaimana dinyatakan dalam QS. Al-Isrā' ayat 70. Selain itu, prinsip menjaga kehormatan (*hifz al-'ird*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), dan menjaga keturunan (*hifz al-nasl*) merupakan bagian dari tujuan utama syariat. Dengan demikian, setiap bentuk pelecehan maupun kekerasan seksual merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai dasar Islam karena merusak kehormatan, keamanan, dan kemaslahatan manusia.³⁴

Rasulullah saw. juga memberikan teladan mengenai penghormatan terhadap perempuan dan larangan melakukan tindakan yang merendahkan martabat manusia. Dalam berbagai hadis dijelaskan bahwa seorang Muslim wajib menjaga lisan, sikap, dan perbuatannya agar tidak menyakiti orang lain. Nilai-nilai tersebut memperlihatkan bahwa Islam mengembangkan budaya penghormatan terhadap hak individu, bukan budaya yang mentoleransi kekerasan ataupun penyalahgunaan kekuasaan.

Di Indonesia, komitmen terhadap pencegahan kekerasan seksual diperkuat melalui berbagai instrumen hukum. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual memberikan definisi yang lebih komprehensif mengenai berbagai bentuk kekerasan seksual sekaligus menegaskan pentingnya perlindungan korban, pemulihan, dan penegakan hukum. Selanjutnya, sektor pendidikan diperkuat melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan yang mewajibkan setiap satuan pendidikan membangun sistem pencegahan, penanganan, dan pemulihan secara terintegrasi.³⁵

Keberadaan regulasi tersebut menunjukkan bahwa pencegahan kekerasan seksual tidak lagi dipandang sebagai tanggung jawab individu semata, tetapi merupakan tanggung jawab kelembagaan. Dengan demikian, setiap institusi pendidikan Islam perlu mengembangkan kebijakan internal yang selaras dengan peraturan perundang-undangan sekaligus berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Selanjutnya ada beberapa strategi yang harus dilaksanakan yaitu

1. **Strategi penguatan kebijakan kelembagaan.** Institusi pendidikan perlu memiliki peraturan internal yang secara eksplisit melarang segala bentuk kekerasan seksual, menjelaskan definisi perilaku yang dilarang, mengatur mekanisme pelaporan, memberikan perlindungan terhadap korban, serta menetapkan sanksi yang proporsional bagi pelaku. Kebijakan tersebut harus disosialisasikan secara berkala kepada seluruh sivitas akademika sehingga tidak ada lagi ketidakjelasan mengenai standar perilaku yang berlaku di lingkungan pendidikan.

³³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

³⁴ Jasser Auda. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought; Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

³⁵ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan*.

2. **Strategi integrasi pendidikan kesetaraan gender dan etika pergaulan dalam proses pembelajaran.** Pencegahan kekerasan seksual akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pendidikan daripada hanya mengandalkan penegakan sanksi. Materi mengenai penghormatan terhadap martabat manusia, relasi yang sehat, persetujuan (*consent*), etika komunikasi, serta nilai-nilai Islam tentang perlindungan kehormatan dapat diintegrasikan dalam mata pelajaran, kegiatan orientasi peserta didik, program pembinaan karakter, maupun pelatihan bagi tenaga pendidik. Pendekatan ini membantu membentuk budaya saling menghormati sejak dini.
3. **Strategi penguatan kapasitas tenaga pendidik dan pimpinan lembaga.** Guru, dosen, pengasuh pesantren, kepala sekolah, serta pimpinan perguruan tinggi memiliki posisi strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman. Oleh karena itu, mereka perlu memperoleh pelatihan mengenai perspektif gender, identifikasi tanda-tanda kekerasan seksual, prosedur penanganan korban, komunikasi empatik, serta kewajiban hukum dalam melaporkan dugaan tindak kekerasan. Pelatihan semacam ini juga penting untuk mengurangi bias yang dapat menyebabkan korban tidak memperoleh perlindungan yang memadai.
4. **Membangun budaya organisasi yang berorientasi pada perlindungan dan penghormatan terhadap martabat manusia.** Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang memengaruhi perilaku seluruh anggota lembaga. Dalam institusi pendidikan Islam, budaya tersebut harus didasarkan pada nilai amanah (*al-amānah*), keadilan (*al-'adl*), tanggung jawab (*al-mas'ūliyyah*), musyawarah (*asy-syūrā*), dan kasih sayang (*ar-rahmah*). Nilai-nilai tersebut tidak hanya diajarkan dalam pembelajaran agama, tetapi juga diwujudkan dalam praktik sehari-hari melalui interaksi antara pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik.
5. **Penguatan partisipasi seluruh sivitas akademika.** Pencegahan kekerasan seksual tidak dapat dibebankan hanya kepada pimpinan lembaga atau satuan tugas tertentu. Seluruh warga pendidikan perlu dilibatkan dalam membangun lingkungan yang aman melalui penyusunan kode etik, kampanye anti-kekerasan, diskusi publik, pelatihan, maupun mekanisme pelaporan yang mudah diakses. Partisipasi aktif tersebut akan memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan lembaga sekaligus meningkatkan efektivitas pencegahan.

Selain strategi internal, institusi pendidikan Islam juga perlu membangun kerja sama dengan berbagai pihak, seperti kementerian terkait, lembaga perlindungan perempuan dan anak, psikolog, organisasi profesi, tokoh agama, dan masyarakat. Kolaborasi lintas sektor memungkinkan lembaga memperoleh dukungan dalam penyusunan kebijakan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pendampingan korban, serta evaluasi pelaksanaan program pencegahan.

Dengan demikian, konsep pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari prinsip keadilan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan tata kelola kelembagaan yang baik. Pencegahan harus dilakukan secara komprehensif melalui penguatan regulasi, pendidikan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pembentukan budaya organisasi yang inklusif, serta partisipasi aktif seluruh sivitas akademika. Pendekatan yang menyinergikan nilai-nilai Islam dengan kebijakan pendidikan modern akan menghasilkan sistem perlindungan yang lebih efektif dalam mewujudkan lingkungan pendidikan yang aman, adil, dan bermartabat.

b. Implementasi, Tantangan, dan Model Pencegahan Kekerasan Seksual Berbasis Tata Kelola Pendidikan Islam

Implementasi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam membutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif daripada sekadar penyusunan aturan formal. Keberhasilan pencegahan sangat bergantung pada kemampuan lembaga dalam membangun sistem tata kelola

yang menjadikan keamanan, perlindungan, dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagai bagian integral dari budaya organisasi. Dengan demikian, pencegahan kekerasan seksual harus ditempatkan sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan, bukan hanya sebagai respons terhadap kasus yang telah terjadi.

Institusi pendidikan Islam memiliki karakteristik yang unik karena tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan keagamaan dalam pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, upaya pencegahan kekerasan seksual harus mengintegrasikan pendekatan hukum, pedagogis, psikologis, dan spiritual. Pendekatan tersebut penting agar lembaga tidak hanya mampu memberikan sanksi kepada pelaku, tetapi juga mampu membangun sistem yang mencegah terjadinya kekerasan sejak awal.

1. Penguatan Sistem Kelembagaan dan Tata Kelola Perlindungan

Salah satu indikator utama kesiapan institusi pendidikan dalam mencegah kekerasan seksual adalah keberadaan sistem kelembagaan yang jelas. Institusi pendidikan Islam perlu memiliki struktur atau unit khusus yang bertanggung jawab terhadap pencegahan dan penanganan kekerasan. Unit tersebut dapat berbentuk satuan tugas, pusat layanan perlindungan, atau lembaga konsultasi yang memiliki kewenangan, sumber daya, serta prosedur kerja yang jelas.

Keberadaan unit perlindungan memiliki beberapa fungsi penting, yaitu melakukan edukasi pencegahan, menerima laporan, melakukan asesmen awal, memberikan pendampingan kepada korban, melakukan koordinasi dengan pihak terkait, serta memastikan proses penanganan berjalan sesuai prinsip keadilan dan perlindungan korban. Tanpa adanya mekanisme kelembagaan yang jelas, korban sering kali mengalami kebingungan mengenai tempat melapor dan prosedur yang harus ditempuh.

2. Mekanisme Pelaporan yang Aman dan Berpihak kepada Korban

Salah satu kelemahan yang sering ditemukan dalam penanganan kasus kekerasan seksual adalah lemahnya sistem pelaporan. Banyak korban memilih diam karena takut mengalami stigma, tidak dipercaya, mendapat tekanan dari lingkungan, atau khawatir terhadap dampak akademik dan sosial yang akan diterima. Oleh sebab itu, institusi pendidikan Islam perlu membangun mekanisme pelaporan yang aman, mudah diakses, rahasia, dan berorientasi pada perlindungan korban. Mekanisme pelaporan yang baik perlu mencakup beberapa unsur, yaitu:

1. Saluran pelaporan yang beragam, seperti layanan tatap muka, formulir digital, atau kontak khusus yang mudah dijangkau.
2. Jaminan kerahasiaan identitas korban untuk mencegah stigma sosial.
3. Petugas yang terlatih dalam menangani laporan dengan pendekatan empatik.
4. Prosedur tindak lanjut yang jelas sehingga korban mengetahui perkembangan kasusnya.
5. Perlindungan sementara apabila korban berada dalam kondisi rentan atau berisiko mengalami ancaman.

Dalam konteks pendidikan Islam, mekanisme tersebut sejalan dengan prinsip *hifz al-'ird* (menjaga kehormatan manusia). Perlindungan terhadap korban bukan berarti membenarkan tindakan korban atau pelaku secara sepihak, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab moral untuk menjaga hak dan martabat setiap individu.

3. Pendampingan dan Pemulihan Korban

Pencegahan kekerasan seksual tidak berhenti pada penghentian tindakan pelaku, tetapi juga mencakup pemulihan korban. Korban kekerasan seksual sering mengalami dampak jangka panjang, seperti trauma psikologis, kehilangan kepercayaan diri, gangguan akademik, isolasi sosial, bahkan keinginan untuk berhenti dari pendidikan.

Oleh karena itu, institusi pendidikan Islam perlu menyediakan layanan pendampingan yang meliputi aspek psikologis, akademik, sosial, dan spiritual. Pendampingan psikologis dapat dilakukan melalui konseling profesional. Pendampingan akademik diperlukan agar korban tetap memperoleh hak pendidikan tanpa diskriminasi. Sementara itu, pendekatan spiritual dapat diberikan sebagai bentuk penguatan nilai dan dukungan moral tanpa menyalahkan korban.

4. Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Anti-Kekerasan

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan program pencegahan kekerasan seksual. Pemimpin lembaga pendidikan menentukan arah kebijakan, budaya organisasi, serta tingkat keseriusan institusi dalam menangani persoalan tersebut.

Pemimpin yang memiliki perspektif keadilan gender akan lebih mampu menciptakan kebijakan yang melindungi seluruh warga pendidikan. Dalam hal ini, kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi penting karena pengalaman sosial perempuan sering kali membuat mereka lebih sensitif terhadap isu relasi kuasa, diskriminasi, dan perlindungan kelompok rentan. Namun demikian, kepemimpinan yang responsif gender bukan hanya menjadi tanggung jawab perempuan, melainkan tanggung jawab seluruh pemimpin pendidikan.

5. Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pencegahan Kekerasan Seksual

Pencegahan kekerasan seksual dalam institusi pendidikan Islam memiliki kekuatan tersendiri karena dapat memanfaatkan nilai-nilai agama sebagai dasar perubahan perilaku. Nilai-nilai seperti menjaga kehormatan, menghormati batas pribadi, menjaga pandangan, menghindari tindakan merugikan orang lain, serta menegakkan keadilan dapat menjadi fondasi pendidikan karakter yang mendukung pencegahan kekerasan.

Namun, pendekatan agama harus diarahkan pada pemahaman yang konstruktif. Pendidikan agama tidak boleh hanya menekankan kontrol terhadap perilaku individu tertentu, khususnya perempuan, tetapi harus mengajarkan tanggung jawab moral seluruh manusia. Pencegahan kekerasan seksual bukan hanya tentang bagaimana perempuan menjaga diri, tetapi juga bagaimana laki-laki dan seluruh anggota masyarakat menghormati hak, batas, dan martabat orang lain.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip Islam yang menekankan tanggung jawab bersama dalam menciptakan kemaslahatan. Kekerasan seksual bukan sekadar pelanggaran norma sosial, tetapi juga pelanggaran terhadap nilai kemanusiaan yang menjadi tujuan utama ajaran Islam.

6. Tantangan Implementasi Pencegahan Kekerasan Seksual

Meskipun berbagai strategi telah dikembangkan, implementasi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah tantangan.

1. Masih terdapat anggapan bahwa pembahasan mengenai kekerasan seksual merupakan isu sensitif yang tidak perlu dibicarakan secara terbuka. Akibatnya, sebagian lembaga cenderung memilih menyelesaikan kasus secara internal tanpa mekanisme yang transparan.
2. Masih terdapat keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam menangani kasus kekerasan seksual. Tidak semua lembaga memiliki tenaga konselor, psikolog, atau pendamping korban yang memadai.
3. Budaya penghormatan berlebihan terhadap figur otoritas terkadang menyebabkan korban sulit mendapatkan keadilan apabila pelaku memiliki posisi sosial atau keagamaan yang kuat. Relasi kuasa semacam ini menjadi tantangan besar dalam menciptakan sistem perlindungan yang objektif.
4. Masih terdapat kesenjangan pemahaman mengenai perspektif gender dan perlindungan korban di kalangan masyarakat pendidikan. Sebagian pihak masih menganggap isu gender sebagai konsep yang bertentangan dengan nilai agama, padahal prinsip dasarnya adalah memastikan keadilan dan penghormatan terhadap manusia.

7. Model Pencegahan Kekerasan Seksual Berbasis Pendidikan Islam

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, model pencegahan kekerasan seksual dalam institusi pendidikan Islam dapat dirumuskan melalui pendekatan **integratif berbasis nilai, kebijakan, dan budaya organisasi**. Model tersebut memiliki lima komponen utama:

1. Aspek regulasi, yaitu keberadaan aturan internal yang jelas mengenai pencegahan, pelaporan, dan penanganan kekerasan seksual.
2. Aspek edukasi, yaitu penguatan literasi gender, pendidikan karakter, etika pergaulan, serta pemahaman nilai-nilai Islam tentang penghormatan terhadap manusia.
3. Aspek kelembagaan, yaitu pembentukan unit perlindungan yang memiliki kewenangan dan sumber daya yang memadai.
4. Aspek kepemimpinan, yaitu komitmen pimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang aman, adil, dan bebas kekerasan.
5. Aspek evaluasi, yaitu pemantauan dan perbaikan berkelanjutan terhadap efektivitas program pencegahan.

Model tersebut menunjukkan bahwa pencegahan kekerasan seksual bukanlah program sementara, melainkan proses transformasi budaya kelembagaan. Institusi pendidikan Islam yang berhasil menerapkan model ini tidak hanya mampu mengurangi risiko kekerasan seksual, tetapi juga memperkuat identitasnya sebagai lembaga yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam tentang keadilan, kasih sayang, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Dengan demikian, strategi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam harus dipahami sebagai bagian dari upaya mewujudkan pendidikan yang berkeadilan gender. Melalui sinergi antara regulasi, kepemimpinan, pendidikan nilai, perlindungan korban, dan budaya organisasi yang sehat, lembaga pendidikan Islam dapat menjadi ruang yang aman bagi seluruh peserta didik dan tenaga pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian mengenai isu gender dan keadilan dalam pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan perempuan dan strategi pencegahan kekerasan seksual di institusi pendidikan Islam, dapat disimpulkan bahwa persoalan gender dalam pendidikan Islam merupakan isu multidimensional yang tidak hanya berkaitan dengan relasi antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga menyangkut aspek budaya, struktur kelembagaan, interpretasi keagamaan, dan tata kelola organisasi.

Pertama, prinsip dasar Islam pada hakikatnya mendukung nilai keadilan, kesetaraan martabat manusia, serta penghormatan terhadap hak-hak individu tanpa membedakan jenis kelamin. Al-Qur'an dan tradisi Islam menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas intelektual, moral, dan sosial yang memungkinkan mereka berperan aktif dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan dan kepemimpinan. Oleh karena itu, berbagai hambatan terhadap perempuan dalam memperoleh kesempatan kepemimpinan lebih banyak berasal dari konstruksi sosial, budaya patriarki, dan sistem kelembagaan yang belum sepenuhnya responsif gender, bukan dari ajaran Islam itu sendiri.

Kedua, kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan Islam memiliki legitimasi yang kuat baik dari perspektif teori kepemimpinan modern maupun nilai-nilai Islam. Efektivitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kompetensi, integritas, kemampuan manajerial, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Model kepemimpinan transformasional yang menekankan visi, kolaborasi, pemberdayaan, dan inovasi memiliki relevansi besar dalam pengembangan kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam.

Kehadiran perempuan dalam posisi strategis dapat memperkaya perspektif pengambilan keputusan dan memperkuat tata kelola pendidikan yang lebih inklusif.

Ketiga, kekerasan seksual di institusi pendidikan merupakan persoalan serius yang bertentangan dengan tujuan utama pendidikan Islam. Kekerasan seksual bukan hanya pelanggaran hukum, tetapi juga pelanggaran terhadap nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kehormatan manusia (*karāmah al-insān*), perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), dan perlindungan kehormatan (*hifz al-'ird*). Oleh sebab itu, pencegahan kekerasan seksual harus menjadi bagian integral dari sistem pendidikan Islam melalui pendekatan yang menyeluruh, meliputi penguatan regulasi, pendidikan kesetaraan gender, pembentukan mekanisme pelaporan, perlindungan korban, serta pengembangan budaya organisasi yang aman.

Keempat, keberhasilan pencegahan kekerasan seksual sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan tata kelola kelembagaan. Pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya akademik yang bebas dari kekerasan, diskriminasi, dan penyalahgunaan kekuasaan. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial akan mampu membangun institusi pendidikan yang lebih terpercaya dan berorientasi pada perlindungan seluruh warga pendidikan.

Kelima, transformasi pendidikan Islam menuju sistem yang lebih berkeadilan gender membutuhkan perubahan paradigma dari pendekatan yang hanya berfokus pada aspek administratif menuju pendekatan yang berbasis nilai, perlindungan, dan kemanusiaan. Pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan prinsip hak asasi manusia, kesetaraan kesempatan, serta kebutuhan masyarakat modern. Dengan demikian, institusi pendidikan Islam dapat menjadi ruang yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga aman, inklusif, dan bermartabat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kajian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk pengembangan institusi pendidikan Islam dalam mewujudkan keadilan gender dan pencegahan kekerasan seksual.

1. **Bagi pimpinan institusi pendidikan Islam**, perlu dilakukan penguatan komitmen kelembagaan melalui penyusunan kebijakan yang secara jelas mendukung kesetaraan gender dan perlindungan warga pendidikan. Pimpinan lembaga perlu memastikan bahwa prinsip profesionalitas dan kompetensi menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen, promosi, serta pemberian kesempatan kepemimpinan, sehingga perempuan memiliki peluang yang sama untuk menduduki posisi strategis.
2. **Bagi pengelola lembaga pendidikan**, diperlukan pembentukan sistem pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang komprehensif. Setiap sekolah, madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam perlu memiliki regulasi internal, unit layanan perlindungan, mekanisme pelaporan yang aman, serta prosedur pendampingan korban yang berorientasi pada pemulihan. Sistem tersebut harus berjalan secara profesional, transparan, dan menjaga kerahasiaan korban.
3. **Bagi tenaga pendidik dan kependidikan**, perlu ditingkatkan literasi mengenai gender, etika profesi, perlindungan peserta didik, serta pencegahan kekerasan seksual. Guru dan dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai figur teladan yang membangun budaya penghormatan dan keamanan dalam lingkungan pendidikan.
4. **Bagi pemerintah dan pemangku kebijakan**, diperlukan penguatan regulasi dan pendampingan terhadap institusi pendidikan Islam agar mampu menerapkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual secara efektif. Pemerintah juga perlu mendorong program pengembangan kepemimpinan perempuan melalui pelatihan, penelitian, dan kebijakan afirmatif yang tetap berlandaskan prinsip meritokrasi.

5. **Bagi masyarakat dan keluarga**, perlu dibangun kesadaran bahwa pendidikan yang aman dan adil merupakan tanggung jawab bersama. Masyarakat perlu mendukung upaya pencegahan kekerasan seksual serta menghindari budaya menyalahkan korban. Dukungan sosial yang kuat akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih sehat dan berkeadilan.
6. **Bagi peneliti selanjutnya**, kajian mengenai gender, kepemimpinan perempuan, dan perlindungan warga pendidikan Islam perlu terus dikembangkan melalui penelitian lapangan yang lebih luas. Penelitian empiris mengenai pengalaman pemimpin perempuan di pesantren, madrasah, dan perguruan tinggi Islam sangat diperlukan untuk memperkaya pemahaman mengenai praktik kepemimpinan yang efektif dan responsif gender.

Pada akhirnya, pembangunan pendidikan Islam yang berkeadilan gender bukan sekadar upaya memenuhi tuntutan sosial modern, tetapi merupakan bagian dari aktualisasi nilai-nilai fundamental Islam tentang keadilan, kasih sayang, penghormatan terhadap manusia, dan pencarian kemaslahatan bersama. Institusi pendidikan Islam yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut akan menjadi lembaga yang tidak hanya menghasilkan manusia berilmu, tetapi juga manusia yang berakarakter, menghargai sesama, dan mampu menciptakan perubahan positif bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. The International Institute of Islamic Thought.
- Barlas, A. (2002). "Believing women" in Islam: Unreading patriarchal interpretations of the Qur'an. University of Texas Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2023). *The SAGE handbook of qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Fakih, M. (2013). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Pustaka Pelajar.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. Verso.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2025). *Catatan tahunan kekerasan terhadap perempuan (CATAHU 2025)*. Komnas Perempuan.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.

- Mernissi, F. (1991). *The veil and the male elite: A feminist interpretation of women's rights in Islam*. Addison-Wesley.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Mulia, M. (2014). *Indahnya Islam: Menyuarakan kesetaraan dan keadilan gender*. Nauvan Pustaka.
- Nadwi, M. A. (2007). *Al-Muhaddithat: The women scholars in Islam*. Interface Publications.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Republik Indonesia. (2022). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- UNESCO. (2021). *Gender equality and education: Framework for action*. UNESCO.
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education - A tool on whose terms?* UNESCO.
- UNICEF. (2022). *Gender equality: Promoting the rights of girls and women*. UNICEF.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Wadud, A. (1999). *Qur'an and woman: Rereading the sacred text from a woman's perspective*. Oxford University Press.
- Zuhaili, W. (1986). *Uṣūl al-fīqh al-Islāmī*. Dar al-Fikr.