

Insan Cita

Journal of Islamic Civilization and Social Movements

Volume 2, No. 1, 2026, 83-98

Website: <https://journal.visiinsancita.com/index.php/insancita/about>

مجلس إدارة كوهاتي (Pengurus Besar Korps HMI Wati/PB KOHATI) التنفيذي والقائدات
النساء: تقييم نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي ٢٠١٨-٢٠٢٥

Rena Oktaviyani¹, Muhammad Faizurrahman², Moxuan Chen³, Mohammad Fahmy⁴

¹ IPB University, Indonesia

² Al-Azhar University of Cairo, Egypt

³ Jiawang High School of Province Jiangsu, China

⁴ Kolej Komuniti Kuching Sarawak, Malaysia

Correspondence Author: renaoktaviyani@apps.ipb.ac.id

Received: December 2025

Revised: January 2026

Accepted: February 2026

الملخص

تناقش هذه المقالة نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي الذي تديره مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي (PB) في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ وتقييم فعاليته في ولادة القيادة النسائية. بصفتها هيئة مستقلة للنساء في جمعية الطلاب الإسلاميين، تحتل كوهاتي موقعا استراتيجيا في عملية تجديد وتكاثر النخب المسلمة الشابة في إندونيسيا. في سياق ديناميكيات منظمات الكوادر الإسلامية التي لا تزال تواجه تحديات الثقافة الأبوية وعلاقات السلطة الداخلية، يعد دمج النوع الاجتماعي أداة مهمة لضمان مشاركة وتمثيل أكثر مساواة للنساء. تستخدم هذه المقالة أساليب البحث النوعي مع نهج دراسة التنظيم والحركة الاجتماعية. تم الحصول على البيانات من خلال مقابلات معمقة، وتحليل الوثائق الرسمية التنظيمية، ومراجعة أرشيفات الإعلام والمنشورات الداخلية. تظهر نتائج الدراسة أن نموذج حركة KOHATI PB مبني من خلال دمج وجهات النظر الجندرية في منهج التجديد، وتدريب القيادة النسائية، والدفاع عن القضايا العامة، وتوحيد الشبكات الداخلية. أظهر تقييم الفعالية زيادة في تمثيل النساء في المناصب الاستراتيجية، وتأثيرا على توجه المنظمة السياسي، ومساهمة في تعزيز الخطاب المعتدل والسياقي لقيادة النساء المسلمات. ورغم ذلك، لا تزال الحركة تواجه عقبات هيكلية وأيديولوجية وتحديات في التجديد. تؤكد هذه المقالة أن قيادة المرأة في المنظمات الإسلامية هي نتيجة بناء مؤسسي يمكن تصميمه بشكل منهجي من خلال تجديد واعى للنوع الاجتماعي ومستدام.

الكلمات المفتاحية: كوهاتي، إدماج النوع الاجتماعي، قيادة المرأة، المنظمات الإسلامية، الحركات الاجتماعية

How to cite: Oktaviyani, R., Faizurrahman, M., Chen, M., Fahmy, M., (2026). (Pengurus Besar Korps HMI Wati/PB KOHATI) التنفيذي والقائدات النساء: تقييم نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي ٢٠١٨-٢٠٢٥. *Insan Cita: Journal of Islamic Civilization and Social Movements*, 2(1), 83-98.

© 2026 The Oktaviyani, et al. This is an open access article under CC-BY-SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

مقدمة

شهدت ديناميكيات القيادة النسائية في المنظمات الإسلامية في إندونيسيا تطوراً كبيراً خلال العقود الماضية. لم تعد النساء يوضعن فقط كمكمل للهيكل التنظيمي، بل بدأت يظهرن كفاعلات استراتيجيتين في صنع القرار، وصياغة السياسات، والتعبير عن الأفكار الإسلامية في الفضاء العام. (Rinaldo, 2010) ترتبط هذه التغييرات بزيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين، والتحول الاجتماعي والسياسي بعد الإصلاح، وزيادة وصول النساء إلى التعليم العالي والمساحات التنظيمية. (Park, 2011) ومع ذلك، لم تزل هذه التطورات تماماً الحواجز الهيكلية والثقافية التي تحد من قيادة النساء في المنظمات الإسلامية، خاصة تلك التي لها تقليد قوي في تجديد الكوادر وهيكل هرمية راسخة.

في سياق المنظمات الطلابية الإسلامية، أصبحت قضية القيادة النسائية أكثر أهمية لأن منظمات الكوادر ليست مجرد ساحة للتكوين الفكري، بل أيضاً مساحة لإعادة إنتاج النخب الاجتماعية والسياسية المستقبلية. (Jawad, 2009) نموذج التجديد الذي تم بناؤه اليوم لديه القدرة على تحديد تشكيل القيادة الإسلامية على المستوى الوطني في المستقبل. إحدى المنظمات التي لها موقع استراتيجي في هذا السياق هي كوهاتي (Korps HMI-Wati) وهي هيئة مستقلة للنساء في جمعية الطلاب الإسلامية. (Putri dkk., 2024) كجزء لا يتجزأ من HMI، تكلف كوهاتي بتوجيه وتطوير إمكانات الكوادر النسائية في الجوانب الفكرية والروحية والقيادية. (Khair dkk., 2025) مع قاعدة كادر موزعة في جامعات مختلفة، تعد كوهاتي مساحة استراتيجية في تشكيل شخصية ورؤية قيادة النساء المسلمات.

يقدم موقع كوهاتي كهيئة مستقلة للنساء ديناميكيات خاصة به. يوفر الوضع الذاتي مساحة لصياغة البرامج وأجندات الحركة التي تستجيب لقضايا المرأة. (Sitompul, 1995) ومع ذلك، من الناحية الهيكلية والأيدولوجية، تظل كوهاتي ضمن الإطار الكبير لـ HMI الذي يمتلك ثقافة تنظيمية وتقاليد قيادية ونظام كوادر تم تشكيله منذ زمن طويل. (Andriani, 2014) تضع هذه العلاقة كوهاتي في موقع استراتيجي ومعقد، حيث يجب أن تدفع أجندة التمكين والمساواة بين الجنسين دون الانحراف عن خط النضال والقيم الأساسية للمنظمة الأم. في الواقع، يعد التفاوض بين استقلالية الحركة النسائية والولاء الهيكلي جزءاً مهماً من ديناميكيات القيادة الداخلية. (Andrew, 2010)

في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥، يواجه المجلس التنفيذي (PB) لكوهاتي سياقاً اجتماعياً وسياسياً متزايداً الديناميكية. لقد أثرت التغييرات في المشهد السياسي الوطني، وتقوية الخطاب الإسلامي في الفضاء العام، وتطور التكنولوجيا الرقمية على أنماط واستراتيجيات التواصل في حركات المنظمات الطلابية. (Aditya dkk., 2024) تظهر قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، والمشاركة السياسية للنساء، وتمثيل النساء في فضاءات صنع القرار، والتفسيرات الدينية العادلة للجنسين بشكل متزايد في الخطاب العام. في هذا الوضع، يطلب من KOHATI PB ليس

فقط تنفيذ برامج إعادة إحياء الكوادر الروتينية، بل أيضا دمج وجهات النظر الجندرية في جميع جوانب الحركات التنظيمية بطريقة منهجية وقابلة للقياس.

يؤكد مفهوم دمج النوع الاجتماعي في التيار الجندري على دمج وجهات نظر النوع الاجتماعي في التخطيط والتنفيذ والمراقبة وتقييم السياسات والبرامج. (George & Kuruvilla, 2022) في منظمات الكادر، يجب أن ينعكس دمج النوع الاجتماعي في منهج التجدد، وتوزيع المناصب القيادية، وأنماط التوظيف، وثقافة التنظيم التي تدعم المشاركة المتساوية. التحدي الرئيسي يكمن في تحويل هيكل علاقات السلطة الداخلية بحيث لا يعود يعيد إنتاج أنماط القيادة المتحيزة جندريا. بدون تغييرات على المستويين الهيكلي والثقافي، فإن دمج النوع الاجتماعي يخطر بالتوقف عند الخطاب المعياري دون تأثير جوهري.

السياسة الجامعية كمساحة اجتماعية تعمل فيها المنظمات الطلابية تؤثر أيضا على هذه الديناميكيات. التنافس بين المنظمات، وصراع الأفكار، والعلاقات مع الفاعلين الخارجيين غالبا ما تجعل قضايا النوع الاجتماعي أجندة ثانوية. لا تزال قيادة المرأة تواجه صورا نمطية تتعلق بالقدرات والشرعية والسلطة الرمزية. (Baker, 2014) الثقافة الأبوية المتجذرة، صراحة وضمنا، تشكل تصورات شخصية القائد المثالي التي غالبا ما ترتبط بالشخصيات الذكورية. في هذا السياق، يعد تقييم نموذج حركة الدمج الجندري لدى PB KOHATI أمرا مهما لتقييم مدى قدرة هذه المنظمة على بناء قيادة نسائية جوهرية ومستدامة.

ناقشت الدراسات الأكاديمية السابقة بشكل موسع قيادة المرأة وحركة المساواة بين الجنسين من وجهات نظر متعددة. تسلط براغر في دراستها حول القيادات الإماراتيات في القطاع الثقافي الضوء على التحول من "النسوية الحكومية" إلى نموذج أكثر تشاركية للتمكين، مع إظهار كيف يمكن للدولة أن توطر قيادة المرأة ضمن إطار الشرعية السياسية. (Prager, 2020) أكدت فوغو في مقالها على دور قيادة المرأة كمرسح للمساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في سياق التنمية المستدامة. (Faugoo, 2024) وفي الوقت نفسه، قام أوليا وآخرون من خلال مراجعة أدبيات منهجية برسم خرائط ديناميكية حركة المساواة بين الجنسين على مستوى العالم وحددوا أنماط المناصرة والمقاومة والتحول الاجتماعي. (Aulia dkk., 2024) ومع ذلك، لا يزال الفضاء التحليلي مفتوحا لفحص قيادة النساء في منظمات الكادر الإسلامي في إندونيسيا بشكل أكثر تحديدا وسياقيا، خاصة في إطار تقييم نموذج حركة تعميم النوع الاجتماعي على مستوى منظمات الطلاب. لم تجر أبحاث كثيرة تناولت بعمق كيف تساهم تصميم التجديد، والهيكل التنظيمي، وممارسة الحركات الداخلية في ولادة قيادة نسائية مسلمة في منظمات قائمة على الأيديولوجية الإسلامية.

يمكن أيضا فهم فترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ كمرحلة من التوطيد والتكيف لـ KOHATI PB. بالإضافة إلى مواجهة

الديناميكيات التنظيمية الداخلية، تتسم هذه الفترة بتغيرات خارجية مثل الجائحة العالمية، وتسارع التحول الرقمي، وتغير أنماط التواصل مع الكوادر. يؤثر هذا الوضع على استراتيجية الحركة، وطرق التجدد، وأنماط توزيع القيادة. يعد تقييم نموذج الدمج بين الجنسين في هذه الفترة ذا صلة برؤية فعالية استراتيجيات المنظمات في الاستجابة لتحديات العصر مع الحفاظ على اتساقها الأيديولوجي. لا يمكن فهم قيادة المرأة في المنظمات الإسلامية كعملية طبيعية، بل كنتيجة لتصميم التجديد، والسياسات التنظيمية، وممارسة الحركات الواعية للجنود (Mahbuba & Rabeya, 2023). تحليل PB KOHATI كفاعل رئيسي في تطوير الكوادر النسائية أمر مهم لفهم كيفية صياغة وتنفيذ وتقييم نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي. تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة الأدبيات من خلال تقديم تقييم شامل لنموذج حركة KOHATI PB في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ ومساهمته في بناء قيادة نسائية أكثر شمولية وتقدمية وتحويلاً في سياق المنظمات الإسلامية في إندونيسيا.

طرق البحث

تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً ذا طابع تقييمي تحليلي. تم اختيار هذا النهج لأن البحث يهدف إلى فهم نموذج حركة إدماج النوع الاجتماعي الذي أدارته مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ بشكل معمق، وتقييم فعاليته في ولادة القيادة النسائية. لا تصف هذه الدراسة البرامج والسياسات التنظيمية فقط، بل تحلل أيضاً الديناميكيات الهيكلية، وممارسات الكوادر، وعلاقات القوة الداخلية التي تشكل أنماط القيادة لدى النساء. من الناحية المفاهيمية، يستخدم هذا البحث نهج دراسات المنظمات ودراسات الحركة الاجتماعية. تستخدم الدراسات التنظيمية لقراءة هيكل وثقافة ونظام التجديد كعناصر تؤثر على عملية تكوين القيادة. وفي الوقت نفسه، تساعد وجهة نظر الحركات الاجتماعية في تفسير كيفية تأطير وأجندة تعميم النوع الاجتماعي وتنفيذها في سياق منظمات الكوادر الإسلامية. تركز فترة الدراسة على الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥ كمرحلة من الترسخ والتكيف للحركات في خضم التغيرات الاجتماعية والسياسية.

يتم تنفيذ تقنية جمع البيانات بثلاث طرق. أولاً، مقابلات معمقة مع نخب KOHATI PB للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ للحصول على معلومات تتعلق بصياغة السياسات، واستراتيجيات تجديد الكادر، وتنفيذ البرامج. ثانياً، تحليل الوثائق التنظيمية الرسمية مثل AD/ART، ونتائج المؤتمر، وبرامج العمل الوطنية، وتقارير المساءلة لتتبع اتجاه السياسات وتصميم الحركات. ثالثاً، دراسة أرشيفات الإعلام والمنشورات الداخلية لالتقاط السرد، وتأطير القضايا، وتمثيل القيادة النسائية.

تم إجراء تحليل البيانات باستخدام التحليل الموضوعي باستخدام نموذج مايلز وهويرمان التفاعلي، والذي تضمن

تقليل البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص الاستنتاج في نفس الوقت. يتم الحفاظ على صحة البيانات من خلال تثلث المصادر بمقارنة نتائج المقابلات والوثائق الرسمية والأرشيفات الإعلامية لضمان اتساق ومصداقية نتائج الأبحاث.

ديناميكيات PB KOHATI للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥

تظهر ديناميكيات مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ عملية التوحيد المؤسسي وكذلك تحول توجه الحركة المتأثر بالتغيرات الاجتماعية والسياسية والثقافية في المنظمات الطلابية الإسلامية في إندونيسيا. بصفتها هيئة نسائية مستقلة ضمن جمعية الطلاب الإسلامية، تحتل PB كوهاتي موقعا استراتيجيا لأنها تعمل كمركز تنسيق وطني للكادرات النسائية المنتشرة عبر فروع مختلفة (Sitompul, 1995). الهيكل التنظيمي الوطني الذي يتكون من الرئيس العام، الأمين العام، أمين الصندوق العام، بالإضافة إلى عدد من المجالات مثل التجديد، التعليم والبحث، المناصرة، الاتصال والمعلومات، والعلاقات الخارجية، يظهر تقسيما نظاميا متزايدا للعمل (Nurjannah, 2023). هذا الهيكل ليس إداريا فقط، بل هو أداة لتعزيز مكانة الكوادر النسائية في تشكيل السلطة الداخلية للمنظمة. في هذه الفترة، هناك ميل لتعزيز الحوكمة التنظيمية من خلال تقسيم المهام بشكل أكثر تنظيما، وإعداد برامج قائمة على الأهداف، وزيادة التنسيق مع الإداريين الإقليميين.

أظهرت القيادة الوطنية في هذه الفترة أيضا نمطا جماعيا وتعاونيا قويا نسبيا. لا يتركز اتخاذ القرار فقط على شخصية الرئيس العام، بل يتضمن التنسيق متعدد التخصصات ومنتدى داخلي أكثر مشاركة (S. F. Siagian, 2025). يعكس هذا النموذج روح دمج النوع الاجتماعي الذي يشجع على توزيع أكثر عدالة للأدوار والمسؤوليات. ومع ذلك، في الواقع، لا تزال هناك تحديات تظهر، خاصة فيما يتعلق باتساق التواصل بين الحكومات المركزية والإقليمية والتفاوت في قدرة الموارد بين المناطق. بعض الفروع لديها وصول ودعم أكثر كفاية، بينما تواجه أخرى قيودا في تطوير البرامج (U. Fauziah, 2025). يتطلب هذا الشرط من PB KOHATI ليس فقط تصميم السياسات الوطنية، بل أيضا بناء آليات فعالة للإرشاد والمراقبة حتى تتمكن البرامج من العمل بشكل متساو.

يظهر توجه حركة PB KOHATI في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ تحولا من التركيز على التوحيد الداخلي إلى تعزيز دور الجمهور. إذا كان في المرحلة السابقة كان جدول الأعمال التنظيمي يدور أكثر حول التطور الداخلي للكوادر، فإن هناك في هذه الفترة جهود لتوسيع نطاق القضايا ليشمل مجال المناصرة الاجتماعية وإنتاج الخطاب العام (S. Meisista, 2025). قضية العنف القائم على النوع الاجتماعي، وحماية النساء في التعليم العالي، والمشاركة السياسية للنساء، وقيادة المرأة من منظور إسلامي هي جزء من الأجندة الاستراتيجية الوطنية. تسعى PB KOHATI إلى تأطير هذه القضايا ضمن إطار إسلامي معتدل وسياقي بحيث لا يفهم جدول أعمال التعميم الجندري على أنه تبني أفكار خارجية، بل

كجزء من الالتزام بالعدالة الاجتماعية في الإسلام. تعد هذه الاستراتيجية التنظيمية مهمة للحفاظ على الشرعية الأيديولوجية للمنظمة مع توسيع القبول الداخلي لأجندة النوع الاجتماعي (Hafner-Burton & Pollack, 2002).

في سياق السياسة الجامعية، تشجع KOHATI PB على زيادة مشاركة الكوادر الإناث في مسابقات القيادة الطلابية. يعد التدريب القيادي، والإرشاد، وتوحيد شبكات الكوادر أدوات لتعزيز جاهزية النساء لتولي مواقف استراتيجية (Debebe, 2010). يظهر هذا الجهد أن المنظمة لا تتحرك فقط على المستوى المعياري، بل تتجه أيضا نحو إنتاج كوادر يمتلكون قدرات إدارية وفكرية وسياسية على الشجاعة. ومع ذلك، لا تزال الثقافة الأبوية التي لا تزال متجذرة في بعض بيئات الحرم الجامعي تحديا. غالبا ما يؤثر تصور القيادة الذكورية على شرعية النساء عند الترشح لمنصب استراتيجية. تعمل PB KOHATI كمساحة لتعزيز القدرات النفسية والأيديولوجية للنساء (Nasution dkk., 2015).

أظهر البرنامج الرئيسي خلال هذه الفترة التكامل بين التجديد متعدد الأبعاد، والدعوة، والتمكين. بدأت مواد المساواة بين الجنسين تدمج بشكل أكثر منهجية في مناهج التدريب الرسمية وغير الرسمية. المنتديات الوطنية للنقاش، ومدارس الكوادر، وتدريب القيادة النسائية هي مساحات للتعبير عن الأفكار وتعزيز القدرات. بالإضافة إلى ذلك، تطور PB KOHATI حملات رقمية للاستجابة للقضايا الفعلية وتوسيع نطاق الحركة (S. F. Siagian, 2025). وقد شجع التحول الرقمي الذي تسارع بسبب الجائحة المؤسسات على تحسين وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الإلكترونية كوسيلة للتواصل والتعليم والتوحيد (Lanskaya & Pronyaeva, 2022). يظهر هذا النمط التكيف مع تغير الأزمنة بالإضافة إلى جهد للحفاظ على أهمية الحركة بين الجيل الأصغر.

بالإضافة إلى التقوية الفكرية والسياسية، بدأ الاهتمام بتمكين المرأة اقتصاديا يبرز أيضا كجزء من الأجندة الاستراتيجية. تدريب ريادة الأعمال، والثقافة المالية، وتطوير الشبكات المهنية هي جزء من نهج أكثر شمولية (I. Sitompul, 2025). يفهم التمكين الاقتصادي كأساس للاستقلال الذي يدعم قيادة المرأة بطريقة مستدامة. النموذج الحركي المبني لا يركز فقط على الجانب الرمزي للتمثيل، بل يولي أيضا اهتماما للجوانب المادية والبنوية التي تؤثر على موقع المرأة.

تظهر علاقة PB KOHATI مع HMI خلال هذه الفترة نمطا تعاونيا مصحوبا بمفاوضات داخلية. بصفتها هيئة مستقلة، تمتلك كوهاتي مساحة لصياغة أجندات المرأة، لكنها تبقى ضمن التنسيق الهيكلي للمعهد البشري البشري (Pangestu & Supratman, 2019). في منتديات وطنية مختلفة، تسعى PB KOHATI إلى تقديم منظور النوع الاجتماعي كجزء أساسي من أجندة المنظمة الأم. يوفر الدعم الهيكلي لمنظمة HMI شرعية وإمكانية الوصول إلى شبكة واسعة، لكنه يتطلب أيضا مهارات دبلوماسية حتى لا تهمش أجندات النساء. في لحظات استراتيجية متعددة، يعد

منصب PB KOHATI تمثيلاً رمزياً وجوهرياً لوجود القيادة النسائية في جسم المنظمة. (Nurjannah, 2023). بالإضافة إلى العلاقات الداخلية، تبني PB KOHATI أيضاً شبكات مع جهات خارجية مثل منظمات النساء والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية. (Andriani, 2014) هذا التعاون يوسع مجال المناصرة ويزيد من وضوح القضايا المطروحة. كما يفتح التعاون الخارجي فرصاً لتبادل المعرفة وبناء القدرات بين الكوادر. ومع ذلك، لا تزال العلاقات مع الفاعلين الخارجيين تتم ضمن إطار الحفاظ على استقلالية المنظمة واتساقها الأيديولوجي.

تظهر ديناميكيات 2018-2025 PB KOHATI مرحلة تحول تتميز بتعزيز الهياكل التنظيمية، وتوسيع توجه الحركة، وابتكار برامج التمكين، وإدارة علاقات مؤسسية أكثر استراتيجية. تظهر هذه الفترة جهوداً جادة في بناء نموذج أكثر منهجية وتكيفاً لحركات دمج النوع الاجتماعي. على الرغم من استمرار وجود تحديات هيكلية وثقافية، إلا أن هذه الديناميكيات تعكس عملية التعلم في المنظمة في الاستجابة لتغير العصر مع تعزيز المكانة القيادية للنساء في منظمات الكوادر الإسلامية.

نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي في كوهاتي

يظهر نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي الذي أدارته مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي في الفترة 2018-2025 جهوداً منهجية لدمج وجهات النظر الجندرية في جميع جوانب الحركات التنظيمية، بدءاً من التجدد، والدعوة العامة، إلى التوحيد الداخلي. هذا النموذج لا يبنى كبرنامج عرضي، بل كنهج استراتيجي متأصل في تصميم المنظمة. في سياق كونها هيئة مستقلة للنساء في جمعية الطلاب الإسلاميين، تسعى KOHATI PB لضمان أن تكون أجندة المساواة بين الجنسين ليست مجرد خطاب معياري، بل أيضاً مبدءاً عمل يؤثر على هيكل وسياسات وممارسات التجديد. (Khair dkk., 2025).

على مستوى الكادر، يتم دمج الجندر من خلال دمج قضايا المساواة في مناهج التدريب الرسمية وغير الرسمية (Kurebwa, 2020). بدأت المواد المتعلقة بالعلاقات بين الجنسين، وقيادة المرأة من منظور إسلامي، والتحليل الاجتماعي لعدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي تدرج بشكل أكثر منهجية في منتديات الكوادر. (Malihah dkk., 2024).

يظهر هذا النهج أن الوعي بالنوع الاجتماعي يوضع كجزء من الكفاءات الأساسية للكوادر الإناث، وليس فقط معرفة إضافية. مع هذا الاندماج، لا يجهز الكوادر فقط بالمهارات الفنية التنظيمية، بل أيضاً بإطار تفكير نقدي في قراءة الواقع الاجتماعي. يظهر هذا النموذج تحولاً من نمط التجديد الذي يركز فقط على الولاء الهيكلي إلى تعزيز القدرة التحليلية والوعي التأملي.

بالإضافة إلى دمج المناهج، يعد تدريب القيادة النسائية أداة مهمة في هذا النموذج. تطور PB KOHATI منتديات تدريبية وطنية وإقليمية تهدف إلى زيادة الثقة بالنفس، ومهارات التواصل العام، وإدارة التنظيمات، واستراتيجيات

المناصرة للنساء. لا يقتصر التدريب على بناء القدرات الفردية، بل يشمل أيضا إنشاء شبكات إقليمية (S. F. Siagian, 2025). الشبكة هي رأس مال اجتماعي يعزز التضامن والتعاون عبر الفروع. في هذا السياق، تفهم قيادة المرأة كعملية تتشكل من خلال التعلم الجماعي والخبرة التنظيمية المستمرة.

يشمل هذا النموذج الحركي أيضا أبعاد المناصرة والمشاركة في القضايا العامة. تستجيب PB KOHATI بنشاط للقضايا السياسية المتعلقة بالنساء، مثل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومشاركة المرأة سياسيا، والمساواة في الوصول إلى التعليم والصحة. يتم هذا الانخراط من خلال بيانات الموقف، والنقاشات العامة، والتعاون مع منظمات نسائية أخرى، والمشاركة في مننديات السياسات (U. Fauziah, 2025). تظهر هذه الاستراتيجية أن دمج النوع الاجتماعي لا يقتصر على المساحة الداخلية للمنظمة، بل يمتد إلى الفضاء العام كجزء من المسؤولية الاجتماعية. وهكذا، يجمع نموذج حركة PB KOHATI بين نهج الكادر الداخلي والدفاع الخارجي في الوقت نفسه.

استراتيجيات التواصل وتحديد المواقع التنظيمية هي عناصر مهمة في نجاح هذا النموذج. في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥، تستخدم PB KOHATI الوسائط الرقمية لبناء صورة تنظيمية كتمثيل تقدمي وسياقي لقيادة النساء المسلمات (S. Meisista, 2025). الحملات الرقمية، منشورات الرأي، وتوثيق الأنشطة هي وسيلة لتوسيع نطاق الرسائل وتشكيل الرأي العام (Suhendra & Selly Pratiwi, 2024). من خلال هذه الاستراتيجية، لا تعزز المنظمة الشرعية الداخلية فحسب، بل تزيد أيضا من الظهور الخارجي. التمرکز كمنظمة نسائية إسلامية معتدلة ومتجاوبة للقضايا المعاصرة هو جزء من الجهود لتوسيع الدعم مع الحفاظ على الاتساق الأيديولوجي.

من ناحية أخرى، يدعم نموذج حركة إدماج النوع الاجتماعي أيضا التوحيد الداخلي المستمر. تعزيز شبكة كوهاتي على مستوى الفروع هو أولوية لأن نجاح الأجندة الوطنية يعتمد بشكل كبير على التنفيذ في المناطق. تسعى PB KOHATI إلى بناء آلية تنسيق وإرشاد ومراقبة بحيث يمكن ترجمة البرامج والقيم التي صاغت على المستوى المركزي بفعالية على المستوى المحلي (M. Gustina, 2025). يشمل هذا الدمج زيادة قدرة إدارة الفروع، وتوحيد برامج العمل، وإنشاء مننديات تواصل منتظمة. لذا، فإن دمج النوع الاجتماعي ليس فقط أجندة النخبة الوطنية، بل يوزع على قاعدة الكادر.

تطوير الكوادر نحو المناصب الاستراتيجية هو أيضا جزء لا يتجزأ من هذا النموذج. تشجع PB KOHATI الكوادر النسائية على المشاركة في هيكل المنظمة الأم وكذلك في الفضاء العام الأوسع. يتم تنفيذ هذا الجهد من خلال الإرشاد، والتوصية للكوادر المحتملة، وتعزيز القدرات السياسية (S. F. Siagian, 2025). تظهر هذه الاستراتيجية أن دمج النوع الاجتماعي لا يتوقف عند رفع الوعي، بل يوجه نحو تحويل هياكل التمثيل. عندما تنجح الكوادر النسائية في شغل مناصب استراتيجية، يحدث عملية لتطبيع قيادة النساء في المنظمة. هذا التطبيع مهم لتقليل المقاومة الثقافية وبناء

سابقة إيجابية للجيل القادم.

من الناحية المفاهيمية، يمكن فهم نموذج حركة KOHATI PB كمزيج من النهج التحولي والمؤسسي. يمكن رؤية النهج التحولي من الجهود لبناء الوعي النقدي وتغيير نموذج الكوادر فيما يتعلق بالعلاقات بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، ترى المناهج المؤسسية في دمج أجنحة النوع الاجتماعي في الهياكل والبرامج والآليات التنظيمية. التآزر بين هذين النهجين هو القوة الرئيسية لنموذج الحركة المطور. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات، خاصة في الحفاظ على اتساق التنفيذ وسط الديناميكيات السياسية الداخلية والموارد المحدودة. يظهر نموذج حركة الدمج بين النوع الاجتماعي في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ جهوداً شاملة تشمل التجديد القائم على الوعي الجندري، والدفاع عن القضايا العامة، واستراتيجيات التواصل التكيفي، والتوحيد الداخلي المنظم. هذا النموذج لا يركز فقط على زيادة مشاركة النساء رمزياً، بل أيضاً على تحويل هياكل القدرات والتمثيل في المنظمات. على الرغم من أن العملية لا تزال تواجه تحديات هيكلية وثقافية، إلا أن النهج هو اتجاه أكثر منهجية وتقدمية واستدامة للحركة في تشكيل قيادة النساء المسلمات داخل منظمات الكوادر.

تقييم فعالية نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي KOHATI PB (٢٠١٨-٢٠٢٥)

يمكن تحليل تقييم فعالية نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي الذي أجرته مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥ من خلال ثلاثة مؤشرات رئيسية، وهي الإنتاج، والنتائج، والتأثير. توفر هذه المؤشرات الثلاثة نظرة عامة على الإنجازات الملموسة، والتغيرات في السياسات الداخلية، والمساهمات الأوسع في خطاب قيادة المرأة المسلمة (S. F. Siagian, 2025). على مستوى الإنتاج، يمكن ملاحظة أحد المؤشرات هو زيادة عدد الكوادر النسائية اللواتي يشغلن مناصب استراتيجية، سواء داخل كوهاتي أو في هيكل جمعية الطلاب الإسلامية ومنظمات طلابية أخرى. في عدة فترات إدارية، شهدت مشاركة النساء زيادة في مناصب اتخاذ القرار، بما في ذلك في المنتديات الوطنية التي كان يهيمن عليها سابقاً كوادر ذكور. وجود النساء في هذا الموقع الاستراتيجي يظهر أن التجدد القائم على الوعي الجنسي والتدريب القيادي قد أنتج نتائج قابلة للقياس (Ramadhanti dkk., 2025) ومع ذلك، فإن التوزيع ليس موزعاً بشكل متساو تماماً في جميع أنحاء المنطقة، إذ لا تزال هناك فروع تواجه قدرة محدودة ومقاومة ثقافية.

على مستوى النتائج، يمكن رؤية فعالية نموذج الحركة من مدى تأثير وجهات النظر الجندرية على سياسات المنظمات (Bazinet dkk., 2006) في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥، هناك مؤشرات على أن قضايا المساواة بين الجنسين أصبحت جزءاً متزايداً من أجندة المنظمة الرسمية، سواء في شكل برامج عمل، أو توصيات المنتديات الوطنية، أو بيانات المواقف تجاه القضايا العامة. لم تعد وجهات النظر الجندرية توضع كأجندة قطاعية مقتصرة على كوهاتي، بل بدأت تصبح جزءاً من خطاب أوسع داخل جسم المنظمة (U. Fauziah, 2025) يعكس هذا تأثيراً جوهرياً على توجهه

السياسات. ومع ذلك، لا تزال عملية الاندماج تتطلب الاتساق والاستدامة، حيث تعتمد تغييرات السياسات غالباً على التزام النخبة والديناميكيات السياسية الداخلية للمنظمة (Land & Rattray, 2014). بدون دعم هيكلي قوي، فإن تحقيق النتائج قد يؤدي إلى الركود أو حتى التراجع عند حدوث تغيير في القيادة.

على مستوى التأثير، يمكن رؤية مساهمة PB KOHATI في خطاب قيادة النساء المسلمات من خلال زيادة ظهور الكوادر النسائية في المجال العام وتعزيز سردية قيادة المرأة المبنية على القيم الإسلامية. من خلال المناقشات العامة، والحملات الرقمية، والتعاون مع جهات خارجية، نجحت PB KOHATI في تأطير قيادة المرأة كجزء لا يتجزأ من مهمة العدالة الاجتماعية وتحول المجتمع (S. Meisista, 2025). هذا الخطاب مهم في سياق المنظمات الإسلامية الكادرية التي غالباً ما تواجه صوراً نمطية حول دور المرأة. من خلال تقديم شخصيات نسائية نشطة وكفؤة، تساعد المنظمة في بناء الشرعية الاجتماعية لقيادة النساء المسلمات (Moss, 2022). ورغم أن هذه التأثيرات ليست دائماً قابلة للقياس الكمي، إلا أن تغيير التصورات وزيادة ثقة الكوادر مؤشرات مهمة على النجاح طويل الأمد.

يظهر التحليل النقدي لفعالية هذا النموذج الحركي أن هناك تقدماً كبيراً، ولكن أيضاً عدداً من القيود. أحد الأسئلة الرئيسية هو ما إذا كانت الحركة لا تزال رمزية أم وصلت إلى مستوى جوهري. من ناحية، يشير دمج قضايا النوع الاجتماعي في منهج التجديد وزيادة تمثيل النساء في المناصب الاستراتيجية إلى تغييرات جوهريّة (Lee-Gosselin dkk., 2013). ومع ذلك، من ناحية أخرى، لا يزال هناك ميل إلى أن تعامل بعض الأجنحة الجندرية كإجراء شكلي للبرنامج دون أن يتبعها تحول عميق في علاقات السلطة الداخلية (Parpart, 2014). في بعض الحالات، لم يكن وجود النساء في المناصب القيادية مصحوباً بالكامل بسلطة متساوية في اتخاذ القرار. تشير هذه الحالة إلى أن التحول الهيكلي لا يزال مستمراً ولم يكتمل بالكامل.

الحواجز الهيكلية عامل مهم يؤثر على فعالية الحركة. الثقافة الأبوية المتجذرة في بعض البيئات التنظيمية والحرم الجامعي لا تزال تشكل تصورات القائد المثالي (Hayat, 2024). غالباً ما يربط هذا التصور القيادة بالشخصية الذكورية، لذا تضطر النساء للعمل بجد أكبر لإثبات قدرتهن. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون علاقات السلطة الداخلية في المنظمات القائمة على الأقدمية والشبكات تحدياً للكوادر النسائية الناشئة (Toh & Leonardelli, 2012). تتطلب هذه الديناميكيات استراتيجية لا تهدف فقط إلى زيادة القدرة الفردية، بل أيضاً نحو تحويل ثقافة المنظمة ككل.

التحديات الأيديولوجية هي أيضاً جزء من تقييم فعالية نموذج الحركة. في المنظمات الإسلامية الكادرة، غالباً ما يجب التفاوض على الخطاب الجندري مع تفسيرات دينية متنوعة. على الرغم من أن بي بي كوهاتي تسعى لتأطير أجنحة المساواة ضمن إطار القيم الإسلامية المعتدلة، إلا أن المقاومة الأيديولوجية لا تزال ممكنة، خاصة عندما تعتبر قضايا النوع

الاجتماعي أجندة خارجية (S. F. Siagian, 2025). لذلك، فإن تعزيز الأساس اللاهوتي والحجج الدينية السياقية عناصر مهمة للحفاظ على شرعية الحركة. بدون أساس أيديولوجي قوي، فإن أجندة دمج النوع الاجتماعي عرضة لفقدان الشرعية.

جانب التجدد أيضا تحد لا يمكن تجاهله. المنظمات الطلابية لديها دورات قيادية قصيرة نسبيا، لذا تعتمد استدامة البرنامج بشكل كبير على عملية نقل المعرفة والقيمة بين الفترات (Mainella, 2017). إذا لم تدار آلية التجديد بشكل منهجي، فإن الإنجازات التي تحققت قد لا تستمر بشكل مستمر. في هذا السياق، يعتمد نجاح نموذج الحركة على المدى الطويل بشكل كبير على ترسيخ القيم الجندرية في الوثائق الرسمية، والثقافة التنظيمية، وأنظمة الكوادر.

يظهر تقييم فعالية نموذج حركة الدمج الجندري لمرحلة 2018-2025 لمرحلة 2018-2025 تقدما في مستويات الإنتاج والنتائج والتأثير، رغم أنه لم يتحرر بعد تماما من التحديات الهيكلية والأيدولوجية. الحركة التي تم بناؤها تجاوزت الرمزية وتظهر علامات على تحول جوهري، خاصة في زيادة التمثيل وتقوية خطاب القيادة النسائية المسلمة. ومع ذلك، فإن الاتساق في التنفيذ، وتحويل ثقافة المنظمة، وتقوية التجديد هي المفاتيح لضمان أن هذه الإنجازات ليست مؤقتة، بل مستدامة وستتعزيز في الفترات القادمة.

موقع ومساهمة نموذج حركة PB KOHATI في طيف حركة المرأة الإسلامية الإندونيسية

يحتل نموذج حركة إدماج النوع الاجتماعي الذي أدارته مجلس إدارة كوهاتي التنفيذي في الفترة من 2018 إلى 2025 مكانة جذابة في طيف الحركات الإسلامية النسائية في إندونيسيا. في مشهد حركة النساء المسلمات، هناك مجموعة متنوعة من الأساليب التي تنتقل من الأنماط المحافظة التي تركز على أدوار النساء المنزلية، إلى أنماط تقدمية تطالب بتحول هيكلية في العلاقات بين الجنسين والتفسيرات الدينية (Moss, 2022). من بين هذه الأطياف، يظهر نموذج PB KOHATI شخصية ليست راديكالية تماما، لكنها ليست فقط متكيفة أو رمزية. تعمل ضمن إطار منظمات الكوادر الإسلامية التي لها تقاليد أيديولوجية قوية، لكنها تسعى في الوقت نفسه لتشجيع تغييرات في هيكل التمثيل والثقافة التنظيمية تكون أكثر استجابة للجندر (U. Fauziah, 2025).

في سياق حركة النساء الإسلامية الإندونيسية، يمكن وضع KOHATI PB كجزء من التيار الإصلاحية المعتدل الذي يسعى لتنفيذ الإصلاحات من داخل الهيكل التنظيمي. على عكس حركة النساء القائمة على المنظمات غير الحكومية والتي هي مستقلة نسبيا عن هيكل المنظمات الدينية السائدة، تعمل كوهاتي ضمن هيئة جمعية الطلاب الإسلامية التي تمتلك نظاما من الكوادر والتقاليد الفكرية وشبكة سياسية واسعة (S. Meisista, 2025). يجعل هذا

الموقف نموذج حركة PB KOHATI تحويليا داخليا، أي تعزيز أجندة المساواة من خلال التفاوض والتوحيد والاندماج ضمن الإطار الأيديولوجي للمنظمة الأم. يتطلب هذا النهج القدرة على قراءة هياكل السلطة الداخلية مع بناء شرعية لاهوتية وتنظيمية لأجندة النوع الاجتماعي.

عند النظر إلى طابع الحركة، لا يمكن تصنيف نموذج KOHATI PB كحركة راديكالية تواجه الهياكل الأبوية علنا. من ناحية أخرى، يميل النهج المتبنى إلى أن يكون معتدلا مع استراتيجية تدريجية. يظهر دمج قضايا النوع الاجتماعي في منهج التجديد، وتدريب القيادة النسائية، وتعزيز التمثيل في الهياكل التنظيمية نمطا إصلاحيا منهجيا. ومع ذلك، على مستوى ما، يمتلك هذا النموذج إمكانات تحويلية لأنه يسعى لتغيير علاقات القوة الداخلية من خلال زيادة قدرة الكوادر النسائية وتطبيع القيادة النسائية في المناصب الاستراتيجية (S. F. Siagian, 2025). هذا التحول لا يحدث دائما بسرعة، بل يبنى من خلال عملية مستدامة لتأسيس القيم.

يمكن رؤية هذا الطابع المعتدل والتحويلي من الطريقة التي يؤطر بها بي بي كوهاتي قضايا النوع الاجتماعي من منظور إسلامي سياقي. أجندة دمج النوع الاجتماعي ليست توضع على أنها تبني خطابات خارجية تتعارض مع القيم الدينية، بل كجزء من الالتزام بالعدالة الاجتماعية ومنفعة الناس (Pangestu & Supratman, 2019). هذه الاستراتيجية مهمة في سياق المنظمات الإسلامية المستقلة التي تراعي الشرعية الأيديولوجية. نموذج حركة PB KOHATI لا يتحدث فقط عن زيادة مشاركة النساء، بل أيضا عن إعادة تفسير دور المرأة ضمن إطار القيم الإسلامية التقدمية.

ضمن طيف حركة المرأة الإسلامية الإندونيسية، يظهر هذا النموذج نهج الوسط بين المحافظة المعيارية والنشاط التقدمي. لم يرفض الهيكل التنظيمي القائم، بل سعى لتحويله من الداخل. يتماشى هذا النهج مع نظرية الحركة الاجتماعية التي تؤكد على أهمية صياغة الاستراتيجيات وتعبئة الموارد لتحقيق التغيير (Putri dkk., 2022). يستخدم بي بي كوهاتي الموارد التنظيمية، وشبكة الكادر، والشرعية الهيكلية لدفع أجندة المساواة بين الجنسين (M. Gustina, 2025). استراتيجيات الإطار التي تركز على التوافق بين القيم الإسلامية والعدالة الجندرية هي مفتاح لتقليل المقاومة الداخلية وتوسيع الدعم.

يمكن ملاحظة مساهمة نموذج حركة PB KOHATI في نظرية الحركة الاجتماعية من خلال قدرته على دمج المناهج الهيكلية والثقافية (Sukmana, 2016) من منظور تعبئة الموارد، تظهر هذه المنظمة كيف يمكن للهياكل الرسمية أن تكون وسيلة فعالة لدفع التغيير، طالما أنها مدعومة بقيادة تتمتع برؤية وقدرة إدارية. من منظور الإطار، يوضح هذا النموذج أهمية تأطير قضايا النوع الاجتماعي بلغة ورموز تتوافق مع الهوية الجماعية للمنظمة. إن دمج القيم الإسلامية في سرد المساواة بين الجنسين يعزز شرعية واستدامة الحركة.

في سياق نظرية القيادة النسائية الإسلامية، يقدم نموذج KOHATI PB مساهمة تجريبية حول كيفية تشكيل القيادة النسائية من خلال عملية التجديد والمؤسسات. لا تفهم القيادة كنتيجة للقفوية أو الكاريزما الفردية فقط، بل كنتيجة لتصميم تنظيمي واع للجنس. (Kark & Eagly, 2010) دمج مواد الإنصاف في المناهج، والتدريب القيادي، والإرشاد هو جزء من عملية بناء القدرات المنظمة. وهذا يثري الخطاب حول قيادة النساء المسلمات الذي غالبا ما ركز على الشخصيات العامة، من خلال إضافة بعد منظمات الكادر كمساحة لتشكيل النخب النسائية.

ويظهر هذا النموذج أيضا أن تحول قيادة المرأة في المنظمات الإسلامية لا يتطلب بالضرورة مواجهة مباشرة مع الهياكل الأبوية، بل يمكن تنفيذه من خلال استراتيجيات تدريجية ومؤسسية. (Muluk, 2014) يحمل هذا النهج دلالة نظرية بأن التغيير الاجتماعي في سياق المنظمات القائمة على الإيمان غالبا ما يكون أكثر فعالية عندما يتم من خلال التفاوض واستيعاب القيم، مقارنة بالنهج المواجه. ومع ذلك، فإن هذه الاستراتيجية التدريجية تحمل أيضا خطر الركود إذا لم تصاحب التزاما طويل الأمد وشجاعة سياسية لإحداث تغيير هيكلية أعمق.

يمكن تصنيف موقع نموذج حركة PB KOHATI ضمن طيف حركة النساء الإسلامية الإندونيسية على أنه إصلاحي معتدل ذو إمكانيات تحويلية. تعمل ضمن إطار منظمة كادر إسلامي راسخة، لكنها تسعى لدمج وجهات النظر الجندرية بطريقة منهجية ومستدامة. تكمن مساهمتها في نظرية الحركة الاجتماعية في ممارسة الإطار الأيديولوجي وتعبئة الموارد الداخلية، بينما تكمن مساهمتها في نظرية القيادة النسائية الإسلامية في التأكيد على أن قيادة المرأة هي نتيجة بناء مؤسسي يمكن تصميمه وتقويته وتوريثه من خلال نظام واع قائم على النوع الاجتماعي من التجديد. يظهر هذا النموذج أن حركة النساء الإسلامية في إندونيسيا ليست موحدة، بل لديها مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والأساليب التي تستمر في التطور وفقا للديناميكيات الاجتماعية واحتياجات العصر.

الخاتمة

تظهر هذه الأبحاث أن نموذج حركة دمج النوع الاجتماعي الذي نفذته اللجنة التنفيذية لمنظمة كوهاتي في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥ هو جهد منهجي لبناء قيادة النساء المسلمات من خلال تجنيد الكوادر، والدعوة، ونهج التوحيد المؤسسي. في سياق كونها هيئة نسائية مستقلة تحت جمعية الطلاب الإسلاميين، لا تقوم PB KOHATI بمهام التدريب الداخلي فقط، بل تلعب أيضا دورا استراتيجيا في تشجيع دمج وجهات النظر الجندرية في الهياكل التنظيمية والسياسات والثقافة. يظهر نموذج الحركة الذي تم بناؤه تحولا من النهج الرمزي إلى بناء القدرات الجوهرية، خاصة من خلال دمج قضايا النوع الاجتماعي في منهج الكادر، وتدريب القيادة النسائية، وزيادة تمثيل الكوادر النسائية في المناصب

الاستراتيجية.

يظهر تقييم فعالية هذا النموذج تقدماً على مستوى الإنتاج، والنتائج، والتأثير. من حيث الإنتاج، هناك زيادة في مشاركة وتوزيع الكوادر النسائية في مجال اتخاذ القرار. على مستوى النتائج، تبدأ وجهات النظر الجندرية في التأثير على التوجه السياسي والخطاب التنظيمي بشكل أوسع. وفي الوقت نفسه، على مستوى التأثير، تساهم بي بي كوهاتي في تعزيز سردية قيادة النساء المسلمات المبنية على القيم الإسلامية والعدالة الاجتماعية. ومع ذلك، لا تزال العقبات الهيكلية مثل الثقافة الأبوية، وعلاقات السلطة الداخلية، وتحديات التجدد عوامل تحد من تحسين هذه الإنجازات.

يمكن تصوير نموذج حركة PB KOHATI كإصلاحي معتدل ذو إمكانيات تحويلية. التغيير المطلوب يأتي من خلال استراتيجيات تدريجية ومؤسسية، وليس من خلال المواجهة. يؤكد هذا أن قيادة المرأة في المنظمات الإسلامية ليست عملية تنمو بشكل طبيعي، بل هي نتيجة لتصميم تجديد الكوادر الواعي للنوع الاجتماعي واتساق السياسات. مع التعزيز المستمر وترسيخ القيم في المؤسسات، تتاح لهذا النموذج الفرصة لتعزيز مكانة القيادة للنساء في منظمات الكادر الإسلامية في إندونيسيا.

المراجع

- Aditya, A. P., Fahrudin, F., & Jaenuri, J. (2024). The Role of Students in Islamic Politics: Challenges and Opportunities in the Era of Modernisation. *Sophist: Jurnal Sosial Politik Kajian Islam dan Tafsir*, 6(1), 105–121. <https://doi.org/10.20414/sophist.v6i1.106>
- Andrew, M. (2010). Women's Movement Institutionalization: The Need for New Approaches. *Politics & Gender*, 6(4), 609–616. <https://doi.org/10.1017/S1743923X10000395>
- Andriani, D. (2014). Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2009. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 1(2), 1–15.
- Aulia, S. S., Marzuki, Suyato, & Arpanudin, I. (2024). Women in gender equality movement: A systematic literature review. *Frontiers in Sociology*, 9(1), 14–32. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1432383>
- Baker, C. (2014). Stereotyping and women's roles in leadership positions. *Industrial and Commercial Training*, 46(6), 332–337. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2014-0020>
- Bazinet, L., Sequeira, T., & Delahanty, J. (2006). Promoting Institutional Change: CIDA's framework for assessing gender equality results. *Development*, 49(1), 104–107. <https://doi.org/10.1057/palgrave.development.1100234>
- Debebe, G. (2010). Creating a safe environment for women's leadership transformation. *Academy of Management Proceedings*, 2010(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2010.54501114>
- Faugoo, D. (2024). Women's Leadership as an Accelerator for Gender Equality and Advancing SDGs for a Sustainable Future. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 6(3), 25–39. <https://doi.org/10.55057/ajrbm.2024.6.3.3>
- Fauziah, Umiroh. 2025. "Wawancara Pribadi tentang KOHATI."
- George, I., & Kuruvilla, M. (2022). Conceptualizing Gender Mainstreaming and Women Empowerment in the 21st Century: Dalam I. R. Management Association (Ed.), *Research Anthology on*

- Feminist Studies and Gender Perceptions (hlm. 200–220). *IGI Global*.
<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4511-2.ch012>
- Gustina, Mutya. 2025. “Wawancara Pribadi tentang KOHATI.”
- Hafner-Burton, E., & Pollack, M. A. (2002). Gender Mainstreaming and Global Governance. *Feminist Legal Studies*, 10(3–4), 285–298. <https://doi.org/10.1023/A:1021232031081>
- Hayat, D. Z. (2024). Women in leadership: Changing perspectives and real-world situations. *Tec Empresarial*, 2(1), 1189–1204. <https://doi.org/10.53555/tec.v19i1.1189>
- Jawad, H. (2009). Islamic Feminism: Leadership Roles and Public Representation. *Hawwa*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.1163/156920809X449517>
- Kark, R., & Eagly, A. H. (2010). Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth. Dalam J. C. Chrisler & D. R. McCreary (Ed.), *Handbook of Gender Research in Psychology* (hlm. 443–468). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1467-5_19
- Khair, U., Erviany, N., Kalsum, U., Sahirah, S., Hasnia, H., Hajar, H., & Rahmah, N. (2025). Semarak Milad KOHATI 58th Dialog Peran Perempuan dalam Dunia Kesehatan ”Perempuan Berdaya, Kesejahteraan Holistik Membangun Generasi Sehat”. *Compromise Journal: Community Professional Service Journal*, 3(1), 01–07. <https://doi.org/10.57213/compromisejournal.v3i1.500>
- Kurebwa, J. (2020). Gender Mainstreaming in Development: Dalam J. Kurebwa (Ed.), *Advances in Religious and Cultural Studies* (hlm. 19–40). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2815-0.ch002>
- Land, R., & Rattray, J. (2014). Policy Drivers and Barriers to Implementation. Dalam H. Eggins (Ed.), *Drivers and Barriers to Achieving Quality in Higher Education* (hlm. 13–25). *SensePublishers*. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-494-9_2
- Lanskaya, A., & Pronyaeva, L. (2022). Trends in the development of communication processes in organizations using digital management system. *Actual Directions of Scientific Researches of the XXI Century: Theory and Practice*, 10(4), 46–55. <https://doi.org/10.34220/2308-8877-2022-10-4-46-55>
- Lee-Gosselin, H., Briere, S., & Ann, H. (2013). Resistances to gender mainstreaming in organizations: Toward a new approach. *Gender in Management: An International Journal*, 28(8), 468–485. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2012-0081>
- Mahbuba, F., & Rabeya, S. (2023). Female Leadership in Muslim Societies: Theological and Socio-Cultural Debates in Contemporary Literature. *Australian Journal of Islamic Studies*, 8(2), 96–115. <https://doi.org/10.55831/ajis.v8i2.541>
- Mainella, F. C. (2017). Intentional Design of Student Organizations to Optimize Leadership Development. *New Directions for Student Leadership*, 2017(155), 33–43. <https://doi.org/10.1002/yd.20248>
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1094–1118. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Meisista, Sri. 2025. “Wawancara Pribadi tentang KOHATI.”
- Moss, D. M. (2022). Islamic Women’s Movements. Dalam D. Della Porta, B. Klandermans, D. McAdam, & D. A. Snow (Ed.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements* (1 ed., hlm. 1–4). *Wiley*. <https://doi.org/10.1002/9780470674871.wbespm471.pub2>
- Muluk, S. (2014). Women and leadership in Islamic higher education in Indonesia. *Englisia Journal*, 1(2), 27–39. <https://doi.org/10.22373/ej.v1i2.27>
- Nasution, I. I., Himpunan Mahasiswa Islam (Indonesia), & PB HMI Publishing (Ed.). (2015). *Kohati, mengakar ke dalam untuk meraih asa: Memantapkan khittah, menggapai cita* (Cetakan I). PB HMI Publishing.

- Nurjannah, G. F. R. (2023). Tesis Analisis Jaringan Komunikasi Organisasi Perempuan Kopri Dan Kohati Cabang Purwokerto [Tesis]. UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Pangestu, E. W., & Supratman, L. P. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan Kader Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (Kohati) Cabang Bandung Organizational Communication Patterns In The Regeneration Of Islam-Wati Student Corps (Kohati) Bandung Branch. *e-Proceeding of Management*, 6(2), 5246–5253.
- Park, S. (2011). A 21st Century Gender Revolution. *Contexts*, 10(1), 58–59. <https://doi.org/10.1177/1536504211399052>
- Parpart, J. L. (2014). Exploring the transformative potential of gender mainstreaming in international development institutions. *Journal of International Development*, 26(3), 382–395. <https://doi.org/10.1002/jid.2948>
- Prager, L. (2020). Emirati Women Leaders in the Cultural Sector: From “State Feminism” to Empowerment? *Hawwa*, 18(1), 51–74. <https://doi.org/10.1163/15692086-12341370>
- Putri, I. Y., Rahminawati, N., & Suhardini, A. D. (2024). Pengelolaan Program Pembinaan Kader Perempuan di Lingkungan Kohati (Korps HMI-Wati) Cabang Bandung. *Bandung Conference Series: Islamic Education*, 4(2), 1177–1185. <https://doi.org/10.29313/bcsied.v4i2.15644>
- Putri, T. A., Sekarningrum, B., & Fedryansyah, M. (2022). Gerakan Sosial dan Mobilisasi Sumber Daya dalam Memperjuangkan Pengakuan Kepercayaan Berbeda. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 9(1), 22–31. <https://doi.org/10.24036/scs.v9i1.381>
- Ramadhanti, N., Nuriyah, E., & Meilany, L. (2025). Perempuan pada Pusaran Kekuasaan Legislatif: Studi Gender Perempuan Sebagai Pendorong Pembangunan yang Berkelanjutan di Jawa Barat. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 02(02), 251–264.
- Rinaldo, R. (2010). The Islamic revival and women’s political subjectivity in Indonesia. *Women’s Studies International Forum*, 33(4), 422–431. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2010.02.016>
- Siagian, Siti Fatimah. 2025. “Wawancara Pribadi tentang KOHATI.”
- Sitompul, A. (1995). KOHATI PB PMII Periode 1996-1994. Vc. Misaka Galiza.
- Sitompul, Ismaini. 2025. “Wawancara Pribadi tentang KOHATI.”
- Suhendra, S., & Selly Pratiwi, F. (2024). Peran Komunikasi Digital dalam Pembentukan Opini Publik: Studi Kasus Media Sosial. *Iapa Proceedings Conference*, 1(1), 293–315. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1059>
- Sukmana, O. (2016). *Konsep dan Teori Gerakan Sosial*. Intrans Publishing.
- Toh, S. M., & Leonardelli, G. J. (2012). Cultural constraints on the emergence of women as leaders. *Journal of World Business*, 47(4), 604–611. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.013>