



Lentera Peradaban

Research Article

Gender Study In Islamic Work Ethic: Between Justice And Equality
(Kajian Gender Dalam Etos Kerja Islami: Antara Keadilan Dan Kesetaraan)

Sekhani Dewi Ana

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
sekhanidewiana205@gmail.com

Axsel Nicolas Friansah

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
axselnicollas@gmail.com

Sumarta

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
martasumarta548@gmail.com

Rosidin

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
rosidin11@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Lentera Peradaban: Journal On Islamic Studies**. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received: September 2025

Revised : October 2025

Accepted: November 2025

Available online : December 2025

How to Cite: Dewi Ana, S., Axsel Nicolas Friansah, Sumarta, & Rosidin. (2025). Gender Study In Islamic Work Ethic: Between Justice And Equality (Kajian Gender Dalam Etos Kerja Islami: Antara Keadilan Dan Kesetaraan). *Lentera Peradaban: Journal on Islamic Studies*, 1(4), 269–281. <https://doi.org/10.61166/lpi.v1i4.26>

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hubungan antara etos kerja Islami dan kesetaraan gender dalam dunia kerja masyarakat Muslim, dengan fokus pada konteks Indonesia. Latar belakang penelitian menyoroti tantangan yang dihadapi perempuan profesional Muslim, termasuk norma patriarki, stereotip gender, ekspektasi domestik, dan kebijakan organisasi yang belum sensitif gender. Islam menekankan prinsip keadilan, amanah, musawah, dan tanggung jawab, yang berpotensi menjadi landasan moral dan profesional untuk

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara gender. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis wacana kontemporer. Data primer diperoleh dari teks ajaran Islam (Qur'an, Hadis, maqāṣid al-Syari'ah), sedangkan data sekunder berasal dari literatur empiris dan kontemporer mengenai perempuan Muslim, etos kerja Islami, dan implementasinya di organisasi formal dan informal. Analisis dilakukan secara tematik, menelaah nilai-nilai etos kerja Islami, hambatan budaya dan struktural, serta praktik kesetaraan gender di dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan musawah mendukung produktivitas, integritas, dan inklusivitas organisasi, namun implementasi praktis masih terhambat budaya patriarki, stereotip gender, dan struktur organisasi. Penelitian menyimpulkan bahwa penerapan etos kerja Islami yang ramah gender memerlukan strategi holistik yang menggabungkan kebijakan organisasi, pendidikan etika dan gender, serta transformasi budaya kerja. Studi ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis, memperkaya literatur akademik dan menyediakan panduan bagi organisasi untuk mewujudkan kesetaraan gender berbasis prinsip Islami.

Kata kunci: etos kerja Islami, kesetaraan gender, budaya kerja, Islam, masyarakat Muslim

Abstract

This study examines the relationship between Islamic work ethics and gender equality in the workplace among Muslim communities, with a focus on Indonesia. The research background highlights the challenges faced by professional Muslim women, including patriarchal norms, gender stereotypes, domestic expectations, and organizational policies that lack gender sensitivity. Islam emphasizes principles of justice, amanah, musawah, and responsibility, which can serve as moral and professional foundations for creating inclusive and gender-equitable work environments. This study employs a qualitative approach using literature review and contemporary discourse analysis. Primary data were obtained from Islamic texts (Qur'an, Hadith, maqāṣid al-Shari'ah), while secondary data were drawn from empirical and contemporary literature on Muslim women, Islamic work ethics, and its implementation in formal and informal organizations. Thematic analysis examined Islamic work ethics values, cultural and structural barriers, and workplace gender equality practices. Results indicate that values such as amanah, honesty, responsibility, justice, and musawah support productivity, integrity, and organizational inclusivity, though practical implementation is hindered by patriarchal culture, gender stereotypes, and organizational structures. The study concludes that gender-sensitive Islamic work ethics require holistic strategies integrating organizational policy, ethical and gender education, and workplace culture transformation. This research contributes both theoretically and practically, enriching academic literature and providing guidance for organizations to achieve gender equality based on Islamic principles.

Keywords: *Islamic work ethics, gender equality, workplace culture, Islam, Muslim community*

PENDAHULUAN

Isu gender dalam dunia kerja telah menjadi perhatian global selama beberapa dekade terakhir. Perubahan sosial, ekonomi, dan budaya, termasuk meningkatnya partisipasi perempuan di dunia profesional, membuat kajian tentang akses, peluang, dan keadilan gender dalam lingkungan kerja semakin relevan (Fitriyani & Musaddad, 2024). Dalam masyarakat Muslim, peran perempuan dalam dunia kerja sering berada di persimpangan antara norma keagamaan, konstruksi budaya patriarki, dan tuntutan modernitas. Meskipun Islam menekankan prinsip keadilan, martabat, dan tanggung jawab bagi seluruh umat manusia, implementasi nilai-nilai ini tidak selalu menghasilkan praktik yang inklusif dan setara gender (Anwar et al., 2023; Begum, 2024).

Islam sebagai agama yang menekankan keadilan (*al-'adl*), keseimbangan, dan penghormatan terhadap martabat manusia menawarkan landasan normatif yang dapat mendorong kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Namun, praktiknya menghadapi tantangan ketika norma agama, budaya lokal, dan struktur sosial bertemu (Rustriningsih & Saad, 2023). Perempuan dalam dunia kerja di masyarakat Muslim kerap dibatasi oleh stereotip gender dan budaya patriarkal, bukan oleh ajaran Islam itu sendiri. Ketimpangan ini meliputi akses pekerjaan, jenjang karier, upah, pengakuan kontribusi profesional, peluang promosi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Rokhman, 2023).

Sejarah awal Islam menunjukkan perempuan memiliki peran aktif dalam sektor sosial, ekonomi, dan politik. Contohnya, Khadijah binti Khuwailid, pengusaha sukses dan mitra dagang Nabi Muhammad, menunjukkan bahwa perempuan dalam Islam memiliki kapasitas untuk berkontribusi signifikan dalam kehidupan ekonomi dan sosial, dengan tetap menjaga kewajiban keluarga dan identitas keagamaannya (Fitriyani & Musaddad, 2024; Fasiha et al., 2024).

Secara teoretis, Islam mengajarkan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan dari satu nafs (jiwa) yang sama, memiliki potensi spiritual, intelektual, dan sosial setara, sehingga keduanya memiliki hak dan kewajiban yang sama termasuk dalam dunia kerja (Aldi et al., 2024). Konsep seperti muamalah, amanah, keadilan, dan masalah menjadi bagian dari etos kerja Islami, di mana pekerjaan bukan sekadar sumber penghidupan, tetapi juga manifestasi tanggung jawab sosial dan kontribusi moral (Sudirman, 2024; Halizah, 2023). Literatur empiris mendukung bahwa etos kerja Islami dapat meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan semangat kerja, relevan dalam konteks profesional modern (Siskawati & Katman, 2024; Amartria & Adawiyah, 2023).

Dalam konteks kontemporer, terutama di negara mayoritas Muslim seperti Indonesia, ketimpangan gender tetap terjadi. Perempuan menghadapi stereotip gender, ekspektasi peran domestik, kultur patriarki, diskriminasi struktural, dan kurangnya pengakuan kontribusi mereka (Rustriningsih & Saad, 2023). Studi empiris menunjukkan transisi perempuan dari ruang domestik ke ruang profesional menimbulkan perdebatan dalam wacana Islam Indonesia; meskipun peluang meningkat, penerimaan sosial dan institusional

belum merata (Rokhman, 2023).

Literatur juga menegaskan bahwa Islam mendukung prinsip musawah (kesetaraan) antara laki-laki dan perempuan sebagai bagian dari upaya membangun perdamaian sosial dan kesejahteraan umat (Aldi et al., 2024; Fasiha et al., 2024). Namun, implementasi prinsip ini di dunia kerja masih jauh dari ideal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis tantangan dan potensi ajaran Islam dalam membentuk lingkungan kerja yang adil dan setara gender, tidak hanya dari sisi moral dan religius tetapi juga dari perspektif kebijakan dan praktik manajerial (Sulistiyo et al., 2023).

Penelitian ini secara khusus mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai etos kerja Islami dapat mendukung kesetaraan gender di dunia kerja dan bagaimana faktor sosial seperti struktur organisasi, budaya kerja, dan stereotip gender memengaruhi penerapannya. Dengan demikian, studi ini diharapkan memberi kontribusi pada kajian akademis sekaligus praktik nyata untuk mewujudkan etos kerja Islami yang inklusif (Rizqiyah et al., 2025; Fauziah & Mudawamah, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai-nilai utama etos kerja Islami, seperti keadilan, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan musawah, yang relevan dengan kesetaraan gender (Rokhman, 2023; Fitriyani & Musaddad, 2024). Selain itu, penelitian ini menganalisis pemahaman konsep gender dan kesetaraan dalam perspektif Islam, baik dari teks agama, interpretasi kontemporer, maupun literatur modern, terkait hak dan peran perempuan di dunia kerja (Anwar et al., 2023; Buchori, 2023). Penelitian ini juga menilai penerapan etos kerja Islami di berbagai organisasi formal dan informal terhadap akses, perlakuan, dan penghargaan bagi pekerja laki-laki maupun perempuan, serta mengungkap hambatan struktural, kultural, dan institusional. Berdasarkan temuan, penelitian diharapkan dapat merumuskan rekomendasi kebijakan, praktik organisasi, dan pendekatan pendidikan/keagamaan yang memperkuat implementasi etos kerja Islami ramah gender.

Penelitian memusatkan pembahasan pada landasan normatif dan teoretis, dengan menelaah ajaran Islam (Qur'an, Hadis, maqāṣid al-Syari'ah) dan literatur kontemporer tentang gender, keadilan, dan etos kerja, untuk merumuskan definisi ideal etos kerja Islami yang setara gender (El Omari et al., 2020; Sholikhah, 2019). Kajian wacana kontemporer dilakukan melalui literatur empiris tentang perempuan pekerja Muslim, karier wanita di komunitas Muslim, dan penerapan etos kerja Islami di berbagai konteks (Rustriningsih & Saad, 2023; Rokhman, 2023). Analisis kontekstual meninjau pengaruh budaya patriarki, struktur organisasi, kebijakan ketenagakerjaan, dan stereotip gender terhadap implementasi etos kerja Islami di Indonesia (Fasiha et al., 2024; Sudirman, 2024). Evaluasi kesenjangan antara ideal dan realitas dilakukan untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian, penyimpangan, dan peluang perubahan. Rekomendasi kebijakan dan praktik dirumuskan untuk memastikan etos kerja Islami menjadi prinsip aktif dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender (Halizah, 2023; Amartria & Adawiyah, 2023).

Kerangka kajian memanfaatkan literatur kontemporer dan klasik terkait hubungan Islam, gender, dan etos kerja. Muslim Women and Gender Justice (El Omari et al., 2020) menyoroti bagaimana perempuan Muslim dari berbagai era menegosiasikan norma sosial

dan keagamaan untuk memperjuangkan keadilan gender dalam konteks domestik maupun publik. Studi lain menekankan ekonomi Islami mendukung keterlibatan perempuan sebagai kontribusi terhadap kesejahteraan keluarga dan masyarakat, selama dilakukan dalam koridor syariah (Azizah, 2023). Kajian empiris pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda memperlihatkan nilai amanah, kejujuran, disiplin, kerja keras, dan ikhlas berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Amartria & Adawiyah, 2023; Sulistiyo et al., 2023). Penelitian ini berupaya merumuskan sintesis antara etos kerja Islami dan prinsip gender justice untuk merespons tantangan kontemporer di dunia kerja (Rizqiyah et al., 2025; Fauziah & Mudawamah, 2024).

Meskipun literatur etos kerja Islami dan gender sudah cukup banyak, terdapat kekurangan signifikan. Pertama, keterbatasan studi yang menggabungkan etos kerja Islami dan perspektif gender secara eksplisit (Fitriyani & Musaddad, 2024). Kedua, gap antara landasan normatif dan praktik empiris, di mana prinsip keadilan dan musawah sering terdistorsi oleh budaya patriarki dan struktur organisasi yang bias gender (Rustriningsih & Saad, 2023; Rokhman, 2023). Ketiga, minimnya penelitian kontekstual di Indonesia terkait implementasi etos kerja Islami, serta negosiasi identitas religius, profesional, dan gender oleh perempuan Muslim (Fasiha et al., 2024; Anwar et al., 2023). Keempat, ketidakterpaduan antara perspektif hukum/teologis, sosial, dan manajerial. Terakhir, keterbatasan rekomendasi praktis yang sistematis untuk transformasi kebijakan, budaya kerja, dan sistem penghargaan. Penelitian ini berfokus pada kesetaraan gender dalam kerangka etos kerja Islami dan menawarkan rekomendasi sesuai konteks Indonesia (Buchori, 2023; Halizah, 2023).

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur akademik tentang Islam, gender, dan etos kerja, serta memberikan gambaran empiris tentang penerapan etos kerja Islami yang adil gender (Sudirman, 2024; Siskawati & Katman, 2024). Penelitian ini juga menyediakan dasar argumentatif bagi pembuat kebijakan dan pengelola organisasi untuk merumuskan regulasi dan budaya kerja inklusif (Amartria & Adawiyah, 2023; Sulistiyo et al., 2023). Selain itu, mendukung pemberdayaan perempuan Muslim dengan menunjukkan prinsip agama dan kesetaraan gender dapat berjalan bersama, serta membuka dialog tentang implementasi nilai-nilai Islam dalam konteks modern (Fasiha et al., 2024; Aldi et al., 2024).

Kajian gender dan etos kerja Islami sangat relevan karena menggabungkan nilai agama, keadilan sosial, dan konteks kontemporer. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis bagaimana prinsip Islam direalisasikan dalam struktur dan praktik ketenagakerjaan modern, serta mengidentifikasi hambatan dan peluang untuk mencapai kesetaraan gender. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga aplikatif dalam mendorong transformasi sosial dan budaya kerja di masyarakat Muslim (Rizqiyah et al., 2025; Fauziah & Mudawamah, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis wacana kontemporer untuk memahami konsep, nilai, dan praktik etos kerja Islami yang berkeadilan gender di dunia kerja Muslim. Data primer berasal dari teks ajaran Islam, termasuk Qur'an, Hadis, dan maqāṣid al-Syari'ah, terkait prinsip keadilan, amanah, musawah, dan etos kerja. Data sekunder diperoleh dari literatur kontemporer dan empiris mengenai perempuan Muslim di dunia kerja, gender, etos kerja Islami, dan studi kasus implementasinya di organisasi formal maupun informal (Fitriyani & Musaddad, 2024; Amartria & Adawiyah, 2023). Teknik pengumpulan data mencakup studi pustaka untuk menelaah literatur normatif, kajian wacana untuk mengidentifikasi pola praktik dan hambatan gender, serta komparatif normatif-empiris untuk membandingkan prinsip ideal dengan praktik nyata di lapangan (Rokhman, 2023; Rustriningsih & Saad, 2023).

Analisis data dilakukan secara tematik dan kualitatif, meliputi reduksi data, koding tematik berdasarkan kategori nilai etos kerja Islami, prinsip keadilan dan musawah, hambatan budaya dan struktur, serta praktik implementasi. Analisis kontekstual meninjau pengaruh budaya patriarki, struktur organisasi, stereotip gender, dan kebijakan ketenagakerjaan terhadap penerapan etos kerja Islami (Fasiha et al., 2024; Sudirman, 2024). Validitas data dijaga melalui triangulasi literatur dan cross-check antara prinsip ajaran Islam dan praktik nyata. Penelitian ini bersifat studi literatur dan kajian kontekstual Indonesia, dengan fokus pada organisasi formal dan informal serta komunitas pekerja Muslim, sehingga hasilnya relevan secara sosial-budaya. Keluaran penelitian meliputi kerangka normatif dan konsep etos kerja Islami ramah gender, analisis kesenjangan antara ideal dan praktik, serta rekomendasi kebijakan, budaya kerja, dan pendekatan pendidikan/keagamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Etos Kerja Islami

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **etos kerja Islami** merupakan konsep multidimensional yang mengintegrasikan nilai spiritual, moral, dan profesional dalam praktik sehari-hari. Nilai-nilai utama etos kerja Islami meliputi **amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalitas**, yang merupakan refleksi prinsip moral dan syariah dalam konteks kerja (Fitriyani & Musaddad, 2024; Rizqiyah et al., 2025). Amanah, sebagai fondasi etos kerja Islami, menekankan tanggung jawab individu terhadap tugas dan peran yang diberikan, baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun masyarakat luas. Nilai ini tidak hanya bersifat normatif tetapi diterjemahkan dalam praktik nyata, seperti konsistensi menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan waktu, serta kesetiaan terhadap komitmen profesional (Amartria & Adawiyah, 2023).

Kejujuran menjadi nilai yang mendasari interaksi profesional, baik dalam pelaporan hasil kerja, komunikasi internal maupun eksternal, maupun pengambilan keputusan. Penelitian di berbagai organisasi formal maupun informal di Indonesia menunjukkan

bahwa penerapan kejujuran meningkatkan kredibilitas, produktivitas, dan kualitas layanan (Siskawati & Katman, 2024; Sulistiyo et al., 2023). Keadilan dan musawah, sebagai nilai inti etos kerja Islami, menuntut perlakuan setara terhadap semua individu tanpa membedakan gender, status sosial, atau latar belakang budaya. Nilai ini sangat relevan dalam konteks organisasi modern yang berupaya menciptakan lingkungan kerja inklusif.

Selain itu, tanggung jawab (responsibility) dan disiplin menjadi pendorong performa kerja yang berkelanjutan. Halizah (2023) menegaskan bahwa karyawan yang menerapkan prinsip ini menunjukkan keterlibatan lebih tinggi, kepatuhan terhadap prosedur, dan efektivitas dalam mencapai target organisasi. Profesionalitas dalam etos kerja Islami juga menekankan keseimbangan antara kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap norma agama, serta kontribusi sosial melalui pekerjaan. Dengan kata lain, pekerjaan bukan hanya sarana penghidupan tetapi juga manifestasi kontribusi moral dan spiritual, yang menuntut integritas, konsistensi, dan pengabdian (Sudirman, 2024).

Analisis wacana literatur normatif mengungkap bahwa nilai-nilai ini telah diajarkan sejak masa awal Islam. Sejarah mencatat perempuan seperti Khadijah binti Khuwailid mampu mengintegrasikan etos kerja Islami dalam praktik bisnis yang sukses, menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak membatasi kontribusi perempuan selama tetap berlandaskan prinsip syariah (Fitriyani & Musaddad, 2024; Fasiha et al., 2024). Hal ini menjadi bukti empiris bahwa nilai etos kerja Islami mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan pekerjaan dengan integritas moral.

Lebih lanjut, kajian terhadap literatur kontemporer menegaskan bahwa etos kerja Islami berkontribusi terhadap **kesejahteraan sosial dan keluarga**. Misalnya, studi oleh Siskawati & Katman (2024) pada petani padi di Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami meningkatkan tanggung jawab, kolaborasi, dan kepuasan kerja. Penerapan prinsip masalah—mengutamakan kebaikan bersama—menguatkan dimensi sosial etos kerja Islami, di mana setiap tindakan profesional juga diukur dari dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.

2. Kajian Gender dalam Islam

Hasil analisis terhadap literatur agama dan kontemporer menunjukkan bahwa **Islam menegaskan prinsip kesetaraan gender** melalui konsep musawah dan al-‘adl. Quran menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan dari satu nafs, memiliki hak dan kewajiban yang setara, serta memiliki kapasitas spiritual, intelektual, dan sosial yang sama (Aldi et al., 2024; Anwar et al., 2023). Hal ini menjadi dasar normatif bagi pengakuan hak perempuan dalam akses pekerjaan, pengembangan karier, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa penerimaan kesetaraan gender masih menghadapi tantangan budaya patriarki dan stereotip sosial. Rustriningsih & Saad (2023) menegaskan bahwa perempuan profesional kerap menghadapi ekspektasi peran domestik yang membatasi waktu dan energi mereka untuk karier. Hal ini terjadi meskipun secara normatif Islam mendukung kontribusi perempuan dalam ranah publik. Rokhman (2023)

menambahkan bahwa hambatan struktural, seperti sistem promosi yang bias gender, praktik remunerasi yang tidak setara, dan kurangnya pengakuan kontribusi perempuan, sering menghalangi penerapan prinsip keadilan dan musawah di dunia kerja.

Literatur fiqh kontemporer menekankan bahwa Islam tidak menolak partisipasi perempuan di dunia profesional. Justru, Islam mendorong perempuan untuk berperan aktif dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan pendidikan, selama dilakukan dalam koridor syariah (Begum, 2024; Buchori, 2023). Konsep musyawarah dan keadilan dalam Islam menuntut perlakuan setara bagi semua gender dalam organisasi. Studi oleh Fasiha et al. (2024) menunjukkan bahwa prinsip keadilan gender dalam perspektif hukum Islam juga terkait dengan kesejahteraan keluarga, di mana pemberdayaan perempuan secara profesional dapat meningkatkan kapasitas ekonomi dan sosial keluarga, sekaligus memperkuat stabilitas masyarakat.

Lebih jauh, literatur kontemporer tentang gender dalam Islam menekankan perlunya reinterpretasi tradisi dan tafsir agar relevan dengan konteks modern. Sholikhah (2019) menekankan bahwa tafsir tradisional sering menempatkan perempuan pada posisi subordinat dalam ruang publik, sementara reinterpretasi berbasis feminisme Islami menekankan kesetaraan, partisipasi aktif, dan pengakuan atas kontribusi perempuan dalam berbagai sektor. Mubarakh et al. (2025) menambahkan bahwa analisis kritis terhadap teks Al-Qur'an menunjukkan bahwa norma-norma syariah dapat diterapkan secara progresif untuk mendukung kesetaraan gender tanpa melanggar prinsip moral Islam.

3. Hubungan antara Etos Kerja dan Gender

Data penelitian menunjukkan bahwa **etos kerja Islami memiliki potensi mendukung kesetaraan gender**, tetapi implementasinya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stereotip sosial. Nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan musawah, secara teoritis, menuntut perlakuan setara bagi semua pekerja, termasuk dalam kesempatan promosi, remunerasi, dan pengakuan kontribusi. Namun, hambatan kultural dan struktural sering membatasi praktik ini. Rokhman (2023) dan Rustriningsih & Saad (2023) menunjukkan bahwa perempuan Muslim menghadapi dilema antara tuntutan profesional dan ekspektasi domestik, sehingga penerapan prinsip etos kerja Islami secara penuh menjadi terfragmentasi.

Dalam konteks organisasi formal, literatur empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip etos kerja Islami, seperti CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda, menunjukkan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi kesenjangan gender masih terjadi pada posisi manajerial dan pengambilan keputusan (Amartria & Adawiyah, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip moral Islami tidak otomatis menghasilkan kesetaraan gender jika struktur organisasi, kebijakan promosi, dan kultur kerja tidak mendukung.

Dalam konteks informal, misalnya pedagang di Taman Wisata Candi Borobudur, penerapan nilai Islami seperti amanah, disiplin, dan kerja keras mendorong inklusivitas, tetapi stereotip sosial tetap membatasi peran perempuan dalam interaksi bisnis lebih luas

(Sulistiyo et al., 2023). Analisis kontekstual mengungkap bahwa penerapan etos kerja Islami membutuhkan integrasi dengan kebijakan organisasi, edukasi internal, dan pendekatan budaya kerja yang sensitif gender.

Penelitian ini menemukan bahwa nilai etos kerja Islami juga dapat menjadi alat negosiasi gender dalam dunia kerja. Misalnya, perempuan Muslim yang mempraktikkan amanah, profesionalitas, dan kejujuran dalam pekerjaan mereka dapat membangun reputasi dan legitimasi, yang pada gilirannya meningkatkan kesempatan mereka untuk memperoleh pengakuan, promosi, dan peran pengambilan keputusan. Ini sejalan dengan temuan Fitriyani & Musaddad (2024) bahwa perempuan Muslim mampu memanfaatkan prinsip Islami sebagai landasan moral untuk menegosiasikan peran publik dan profesional.

Lebih lanjut, literatur kontemporer menekankan bahwa etos kerja Islami yang inklusif gender juga dapat memperkuat kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Sudirman (2024) menyatakan bahwa penerapan nilai masalah—kepentingan bersama—mendorong kolaborasi, transparansi, dan integritas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, kesetaraan gender bukan hanya nilai moral, tetapi juga strategi organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

4. Konteks Sosial dan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **konteks sosial dan organisasi** memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi etos kerja Islami yang setara gender. Di Indonesia, budaya patriarki, stereotip gender, dan ekspektasi sosial terhadap peran domestik perempuan mempengaruhi sejauh mana nilai musawah dan keadilan diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari (Rustriningsih & Saad, 2023; Rokhman, 2023). Studi literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi yang hierarkis dan kebijakan yang tidak sensitif gender memperkuat ketimpangan, meskipun prinsip normatif Islami menuntut perlakuan adil bagi semua gender.

Analisis wacana empiris pada komunitas profesional Muslim mengungkapkan bahwa penerimaan sosial terhadap perempuan dalam peran kepemimpinan atau posisi strategis masih terbatas. Beberapa organisasi informal, seperti pedagang lokal atau komunitas usaha mikro, menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam penerapan nilai Islami, sehingga perempuan dapat berkontribusi lebih aktif. Namun, keterbatasan akses pendidikan, jaringan profesional, dan dukungan institusional masih menjadi hambatan utama.

Kajian komparatif normatif-empiris menunjukkan adanya **kesenjangan antara prinsip ideal etos kerja Islami dan praktik nyata** di lapangan. Misalnya, prinsip keadilan dan musawah menuntut perlakuan setara dalam remunerasi, kesempatan promosi, dan pengakuan kontribusi, tetapi praktik organisasi sering kali bias gender, membatasi pengembangan karier perempuan. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan etos kerja Islami yang inklusif gender membutuhkan kombinasi antara pendidikan nilai Islami, kebijakan internal organisasi, dan pendekatan manajemen yang sensitif gender (Fasiha et al., 2024; Sudirman, 2024).

Literatur juga menekankan pentingnya **pendekatan pendidikan dan keagamaan**

untuk meningkatkan pemahaman tentang prinsip keadilan gender dalam Islam. Fauziah & Mudawamah (2024) menegaskan bahwa pendidikan berbasis teks Al-Qur'an dan Hadis, dipadukan dengan praktik profesional, dapat memperkuat kesadaran tentang hak dan tanggung jawab perempuan dalam dunia kerja. Hal ini mendorong perubahan budaya kerja secara perlahan, dari struktur patriarki menuju lingkungan yang lebih inklusif dan adil.

Studi ini juga mengidentifikasi **faktor pendorong dan penghambat** penerapan etos kerja Islami ramah gender. Faktor pendorong mencakup: (1) komitmen individu terhadap nilai Islami, (2) dukungan organisasi dan kebijakan, (3) literasi gender dalam pendidikan Islam, dan (4) kesadaran sosial tentang keadilan. Sementara faktor penghambat meliputi: (1) stereotip gender dan ekspektasi domestik, (2) struktur organisasi yang hierarkis dan bias gender, (3) praktik remunerasi dan promosi yang tidak setara, dan (4) resistensi budaya patriarki (Rokhman, 2023; Rustriningsih & Saad, 2023).

5. Sintesis Normatif dan Empiris

Berdasarkan analisis normatif dan empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja Islami memiliki **potensi signifikan untuk mendorong kesetaraan gender**, tetapi implementasinya memerlukan perhatian pada konteks sosial, budaya, dan organisasi. Prinsip amanah, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan musawah dapat menjadi fondasi moral dan profesional yang mengurangi bias gender, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat stabilitas organisasi.

Namun, temuan empiris menunjukkan bahwa **ketidaksesuaian antara ideal dan praktik** masih tinggi. Hambatan struktural, budaya patriarki, dan stereotip gender menghambat perempuan Muslim untuk memanfaatkan penuh prinsip Islami dalam karier profesional. Oleh karena itu, implementasi etos kerja Islami yang adil gender tidak cukup hanya bersandar pada norma moral; dibutuhkan kebijakan internal, pendidikan, dan transformasi budaya kerja.

6. Rekomendasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi strategis dapat dirumuskan:

1. **Kebijakan Organisasi:** Membuat sistem remunerasi, promosi, dan evaluasi kinerja yang sensitif gender dan berbasis prinsip keadilan Islami.
2. **Budaya Kerja:** Mendorong inklusivitas, partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan, serta kolaborasi berbasis masalah.
3. **Pendidikan dan Pelatihan:** Mengintegrasikan literasi gender dan etos kerja Islami dalam kurikulum pendidikan dan program pelatihan profesional.
4. **Pendekatan Agama:** Menyediakan kajian tafsir Al-Qur'an dan Hadis yang menekankan kesetaraan gender serta hak perempuan dalam dunia kerja.
5. **Pemantauan dan Evaluasi:** Mengimplementasikan mekanisme monitoring untuk memastikan prinsip etos kerja Islami diterapkan secara konsisten dan adil bagi semua gender.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja Islami dan prinsip kesetaraan gender dalam Islam saling mendukung dan relevan dalam konteks dunia kerja modern. Penerapan nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan musawah menjadi pedoman moral sekaligus instrumen untuk meningkatkan integritas, profesionalitas, produktivitas, dan inklusivitas organisasi. Amanah mendorong komitmen terhadap tugas, kejujuran menumbuhkan kepercayaan, sementara keadilan dan musawah memastikan akses setara bagi seluruh pekerja, termasuk perempuan, dalam pendidikan, pelatihan, promosi, dan pengakuan kontribusi. Namun, praktik nyata menghadapi tantangan budaya, struktural, dan sosial, seperti norma patriarki, stereotip gender, ekspektasi domestik, kebijakan organisasi yang belum sensitif gender, dan perbedaan akses terhadap jaringan profesional. Oleh karena itu, diperlukan strategi holistik yang menggabungkan pendidikan etika dan gender, kebijakan organisasi adil, serta transformasi budaya kerja berorientasi inklusivitas untuk mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan setara gender, khususnya di masyarakat Muslim Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan. Secara akademik, penelitian ini memperkaya literatur tentang Islam, etos kerja Islami, dan kesetaraan gender, terutama terkait penerapan prinsip moral dan syariah dalam praktik profesional. Secara praktis, penelitian ini menyediakan panduan bagi organisasi, lembaga pendidikan, dan komunitas Muslim untuk merancang kebijakan dan budaya kerja yang adil, inklusif, dan berbasis prinsip Islami, sehingga kesetaraan gender bukan sekadar ideal normatif, tetapi dapat diwujudkan nyata. Pendekatan ini diharapkan memperkuat kapasitas individu, meningkatkan produktivitas organisasi, serta memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat Muslim secara menyeluruh.

REFERENSI

- Aldi, M., Khairanis, R., & Al Aziz, S. (2024). Islam and gender equality: A critical exploration of its role in global peace. *El-Suffah: Jurnal Studi Islam*. <https://journal.abdurraufinstitute.org/index.php/suffah/article/view/136>
- Amartria, A., & Adawiyah, R. (2023). Penerapan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda. *JESM*. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/JESM/article/view/2826>
- Anwar, S., dkk. (2023). Gender approach in Islamic views. *Asian Journal of Social and Humanities*. <https://ajosh.org/index.php/jsh/article/view/112>
- Azizah, S. N. (2023). Islamic economics: A survey related to the literature of working women. *El-Uqud: Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Syariah*. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/eluqud/article/view/13088>
- Begum, M. S. I. (2024). Gender equity in Muslim family law: Modern and contemporary perspectives. *AL-AHKAM: Jurnal Hukum Islam*. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/ahkam/article/download/20773/592>

- Buchori, U. (2023). Pandangan Islam tentang kesetaraan gender. *Jurnal LAIS Ambas*.
- El Omari, D., Hammer, J., & Khorchide, M. (Eds.). (2020). *Muslim Women and Gender Justice: Concepts, Sources, and Histories*. Routledge. Routledge
- Fajrul Islam Ats-Tsauri. (2021?). Kesetaraan gender dalam Islam: Reinterpretasi kedudukan perempuan. *Progresiva: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*. Ejournal UMM
- Fasiha, F., dkk. (2024). Islamic law perspective on gender equality in improving family welfare. *Al-Qalam*.
<https://www.jurnalalqalam.or.id/index.php/Alqalam/article/view/1336>
- Fauziah, S., & Mudawamah, D. (2024). Etos kerja dalam pandangan pondok pesantren ditinjau dari perspektif Al-Quran dan Hadis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/560>
- Fitriyani, A., & Musaddad, E. (2024). Women, careers, and trust: Reflections on the role of women in Islam in the contemporary era. *Aslama: Journal of Islamic Studies*.
<https://aslama.kjii.org/index.php/i/article/view/27>
- Halizah, N. (2023). Pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7624>
- Mubarakh, M. A., Akhlasa, R., & Al Faiz, W. A. (2025). *Islam, gender dan feminisme dalam Al-Quran*. Socius: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial.
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/1565/1705>
- Rizqiyah, A., dkk. (2025). Etos kerja Islami sebagai karakter Muslim perspektif Hadis riwayat Ibnu Majah nomor 4168. *KACA: Jurnal Dialogis Ilmu Ushuluddin*.
<https://jurnal.alfithrah.ac.id/index.php/kaca/article/view/624>
- Rokhman, W. (2023). Exploring the implementation of Islamic work ethics among Muslim women workers. *Addin (SMEA) Journal*.
<https://sister.iainkudus.ac.id/index.php/Addin/article/view/19860>
- Rustriningsih, & Saad, M. (2023). Negotiating gender and work: Career women in Indonesian Islamic discourse. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*.
<https://journal.stai-y pbwi.ac.id/index.php/elbanat/article/view/600>
- Sholikhah, Z. (2019). Rekonstruksi Gender dalam Islam: Studi kritis atas tafsir tradisional perspektif feminisme. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*. Jurnal IAIN Ponorogo
- Siskawati, A. R. Y., & Katman, M. N. (2024). Pengaruh etos kerja Islam dan religiusitas terhadap kesejahteraan petani padi. *At Tawazun Jurnal Ekonomi Islam*.
<https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/attawazun/article/view/53621>
- Siti Masykuroh. (2021?). Diskursus kajian gender dalam Kitab Suci al-Qur'an. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*. Ejournal Raden Intan
- Sudirman, I. F. (2024). Analyze the impact of Islamic work ethic on masalah-based job performance and Islamic family well-being. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.

<https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/13823>

Sulistiyo, R., dkk. (2023). Etos kerja dan perilaku Islami para pedagang kios Taman Wisata Candi Borobudur. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Keagamaan*.

<https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/awtjhpsa/article/view/1623>

Zahriya, F. (2025). *Studi gender*. UINSA Repository.

https://repository.uinsa.ac.id/3513/1/Fikri%20Zahriya_Studi%20Gender.pdf

Zahrudin, A. (2024). Gender studies in the Quran: Contemporary interpretations. *Mushaf Journal*. <https://mushafjournal.com/index.php/mj/article/download/151/155>