

**KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA:
ANALISIS NORMATIF DAN EMPIRIS BERDASARKAN
PERSPEKTIF AL-QUR'AN DAN HADIS**

Kholilur Rahman, Fitri Ayu Ikhda Amalia, Laylli Nur Wakhidah, Sahlan Hoeri

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Email: kholilur.rahman@uinsaizu.ac.id | ayuf2118@gmail.com | layllinurwakhidah@gmail.com |
Sahlanhoeri@gmail.com

Abstract Gender equality is an important aspect of human resource development (HRD). This study aims to analyze the concept of gender equality based on the perspectives of the Qur'an and Hadith and its relation to human resource development. The method used in this study is qualitative research with a library research approach through the analysis of the Qur'an, Hadith, books, and scientific journals. The results show that Islam places men and women in equal positions in obtaining rights, opportunities, and recognition based on piety and good deeds. However, in social reality, various forms of gender inequality still exist, such as workplace discrimination and unequal opportunities in the professional field. Therefore, the integration of Islamic values with modern human resource development practices is needed to create a system that is fair, professional, and oriented toward collective welfare.

Keywords: Gender Equality, Human Resources, Qur'an, Hadith.

Abstrak Kesetaraan gender merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kesetaraan gender berdasarkan perspektif Al-Qur'an dan hadis serta kaitannya dengan pengembangan SDM. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research) melalui analisis terhadap Al-Qur'an, hadis, buku, dan jurnal ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam menempatkan laki-laki dan perempuan pada kedudukan yang setara dalam memperoleh hak, kesempatan, dan penghargaan berdasarkan ketakwaan dan amal perbuatan. Namun, dalam realitas sosial masih ditemukan berbagai bentuk ketimpangan gender, seperti diskriminasi kerja dan perbedaan kesempatan dalam dunia profesional. Oleh karena itu, diperlukan integrasi nilai-nilai Islam dengan praktik pengembangan SDM modern agar tercipta sistem yang adil, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Kata kunci: Kesetaraan Gender, Sumber Daya Manusia, Al-Qur'an, hadis.

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender merupakan isu penting dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) di era modern. Dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, ekonomi, dan dunia kerja, perempuan dan laki-laki sering menghadapi perbedaan kesempatan, akses, serta perlakuan sosial. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai bentuk ketimpangan, seperti diskriminasi kerja, rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi strategis, hingga stereotip gender yang masih berkembang di masyarakat.

Dalam perspektif Islam, konsep kesetaraan gender pada dasarnya menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai manusia yang memiliki kedudukan yang sama di

hadapan Allah SWT. Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan tidak menjadi dasar untuk membedakan nilai kemanusiaan maupun hak memperoleh kesempatan dalam kehidupan sosial. Islam menekankan prinsip keadilan (*'adl*), keseimbangan, dan penghargaan terhadap martabat manusia tanpa diskriminasi gender. Al-Qur'an dan hadis menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pahala, mengembangkan potensi diri, serta berkontribusi dalam kehidupan sosial sesuai kemampuan masing-masing.

Gender dalam Women's Studies Encyclopedia dimaknai sebagai sebuah konsep budaya yang melahirkan sikap membedakan peran, mental, karakteristik, serta perilaku antara laki-laki dan perempuan di tengah masyarakat. Mengutip Nursyamsiah (2018), gender dipandang sebagai wujud bangunan sosial yang disepakati, menyangkut pranata hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan, pembagian peran, dan tanggungjawab keduanya. Perbedaan gender dalam masyarakat sering kali memunculkan berbagai bentuk ketidakadilan, termasuk marginalisasi, subordinasi, stereotip negatif, kekerasan, dan beban kerja yang tidak proporsional (Sefthiyan et al., 2024).

Disisi lain, pengembangan sumber daya manusia dalam teori modern menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Human Capital Theory menjelaskan bahwa kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan produktivitas. Namun realitas empiris menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam pengembangan SDM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti diskriminasi kerja, ketimpangan jabatan, perbedaan upah, serta keterbatasan akses perempuan dalam pengambilan keputusan organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berupaya mengintegrasikan pendekatan normatif Islam dengan temuan empiris mengenai kesetaraan gender dalam pengembangan SDM. Pendekatan normatif digunakan untuk memahami konsep kesetaraan gender berdasarkan Al-Qur'an dan hadis, sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk melihat realitas penerapan kesetaraan gender dalam dunia kerja. Dengan integrasi kedua pendekatan tersebut, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengembangan SDM berbasis nilai Islam yang relevan dengan kebutuhan sosial modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis konsep kesetaraan gender dalam perspektif Islam serta kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari Al-Qur'an, hadis, serta literatur utama yang membahas kesetaraan gender dan pengembangan SDM. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan sumber akademik lain yang relevan. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis menggunakan pendekatan normatif untuk mengkaji nilai dan prinsip Islam mengenai kesetaraan gender, dan pendekatan empiris untuk menganalisis fenomena kesetaraan gender dalam praktik pengembangan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Islam

1. Pengertian Gender dan Kesetaraan Gender

Menurut WHO (World Health Organization), gender adalah sifat perempuan dan laki-laki, seperti norma, peran, dan hubungan antara kelompok pria dan wanita, yang dikonstruksikan secara sosial. Gender berbeda dengan seks. Seks adalah jenis kelamin laki-laki dan perempuan dilihat secara biologis, sedangkan gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan secara sosial menyangkut peran, perilaku, tugas, hak, dan fungsi yang dibebankan kepada masing-masing. Identitas gender adalah cara pandang seseorang dalam melihat dirinya sendiri, sedangkan ekspresi gender adalah manifestasinya melalui cara berpakaian, potongan rambut, suara, hingga perilaku.

Konsep kesetaraan gender adalah suatu kondisi di mana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang, dan harmonis. Kondisi ini terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Kesetaraan gender berarti semua orang dari segala umur dan jenis kelamin memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil dalam hidup, termasuk akses dan kontrol terhadap sumber daya dan manfaat secara adil agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan.

2. Problematika Ketidakadilan Gender dalam Masyarakat Modern

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban. Berbagai bentuk ketidakadilan tersebut meliputi: (1) marginalisasi ekonomi akibat kebijakan pemerintah atau tradisi tertentu; (2) subordinasi perempuan yang dianggap tidak layak menjadi pemimpin; (3) stereotip negatif yang lahir dari asumsi yang keliru; (4) kekerasan fisik maupun psikologis; serta (5) pembagian beban kerja yang tidak proporsional.

Budaya patriarki tidak hanya berdampak pada perempuan, tetapi juga pada laki-laki yang memiliki karakter atau aktivitas yang dianggap identik dengan perempuan. Berbagai gerakan sosial terus berupaya mengatasi persoalan tersebut, namun struktur sosial patriarkal masih sering membatasi akses perempuan terhadap pendidikan, pekerjaan, dan pengambilan keputusan politik (Sefthiyan et al., 2024).

3. Perspektif Islam tentang Kesetaraan Gender

Islam mengamanahkan manusia untuk memperhatikan konsep keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, baik sesama umat manusia maupun dengan lingkungan alamnya. Konsep relasi gender dalam Islam lebih dari sekadar mengatur keadilan gender dalam masyarakat; secara teologis, ia juga mengatur pola relasi manusia, alam, dan Tuhan. Hanya dengan demikian manusia dapat menjalankan fungsinya sebagai khalifah di muka bumi (Afif, Ubaidillah, dan Sulhan, 2020).

B. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aspek pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Eksistensi manajemen SDM dalam sebuah lembaga ditentukan oleh manusia, karena manusia adalah sebaik-baik ciptaan (*aḥsani taqwīm*). Hal ini tercantum dalam Al-Qur'an Surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۚ

*"...sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang
sebaik-baiknya." (QS. At-Tin: 4)*

Manusia diciptakan dalam bentuk sebaik-baik ciptaan yang dilengkapi dengan akal untuk berpikir. Kemampuan berpikir inilah yang menjadikannya mampu untuk membimbing, mengelola, dan mengembangkan sebuah lembaga. Werner dan De Simon membagi fungsi manajemen SDM menjadi fungsi utama (perencanaan, kesetaraan kesempatan, pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi, hubungan kekaryawanan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan SDM) dan fungsi pendukung (desain pekerjaan, sistem penilaian kinerja, penelitian, dan sistem informasi).

2. Fase Pengembangan SDM

Terdapat empat fase dalam proses pengembangan manajemen SDM, yaitu: (1) Fase Diagnostik, yakni mencari tahu kebutuhan pengembangan SDM terkait individu, kelompok, dan lembaga; (2) Fase Desain, yakni merancang program pengembangan berdasarkan hasil diagnostik; (3) Fase Implementasi, yakni melaksanakan desain dalam tindakan nyata dengan dukungan semua pihak; dan (4) Fase Evaluasi, yakni menilai kinerja dan metode yang digunakan serta mengevaluasi setiap fase pengembangan (Mubarok, 2021). Melalui keempat fase tersebut, diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan cakap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

C. Analisis Normatif Al-Qur'an dan Hadis tentang Kesetaraan Gender

1. Ayat tentang Kesetaraan Manusia

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ

إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۙ ١٣

"Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti." (QS. Al-Hujurat: 13)

Menurut Wahbah az-Zuhaili, ayat ini ditujukan kepada seluruh manusia dan menegaskan bahwa semua manusia berasal dari sumber yang sama, yaitu Nabi Adam dan Hawa. Ukuran kemuliaan di sisi Allah bukanlah kekuatan, jumlah, atau keturunan, melainkan tingkat ketakwaan. Ayat ini melarang sikap membanggakan diri berdasarkan etnis, ras, atau status sosial (Amaranggana, 2022).

Rasulullah SAW juga menegaskan hal ini dalam khutbahnya di Mina:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ، أَلَا إِنَّ رَبَّكُمْ وَاحِدٌ، وَإِنَّ أَبَاءَكُمْ وَاحِدٌ، أَلَا لَا فَضْلَ لِعَرَبِيٍّ عَلَى أَعْجَمِيٍّ، وَلَا لِأَعْجَمِيٍّ عَلَى عَرَبِيٍّ، وَلَا لِأَسْوَدَ عَلَى أَحْمَرَ، وَلَا لِأَحْمَرَ عَلَى أَسْوَدَ إِلَّا بِالتَّقْوَى

"Wahai manusia, Tuhan kalian satu dan bapak kalian satu. Tidak ada keutamaan bagi orang Arab atas non-Arab, tidak pula bagi non-Arab atas orang Arab, tidak pula bagi yang berkulit hitam atas yang berkulit merah, dan tidak pula sebaliknya, melainkan dengan ketakwaan." (HR. Ath-Thabari)

Hadis riwayat Muslim dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah juga memperkuat hal ini:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ

"Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa dan harta kalian, tetapi Allah melihat kepada hati dan amal kalian." (HR. Muslim dan Ibnu Majah)

Hadis ini menegaskan bahwa di sisi Allah, penilaian bukan didasarkan pada penampilan fisik, gender, atau status ekonomi, melainkan pada kualitas hati dan amal perbuatan seseorang (Kudhori, 2023).

2. Ayat tentang Amal dan Balasan Tanpa Diskriminasi Gender

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ

لَعَفُورٌ رَّحِيمٌ ۙ ١٦٥

"Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu beberapa derajat atas sebagian yang lain untuk menguji kamu atas apa yang diberikan-Nya kepadamu." (QS. Al-An'am: 165)

Ayat ini menegaskan bahwa Allah tidak secara eksplisit menentukan jenis kelamin tertentu sebagai khalifah. Setiap individu, baik pria maupun wanita, diberikan peran dan tanggung jawab penting sebagai khalifah. Konsep ini tidak berkaitan dengan superioritas atau inferioritas gender, melainkan tentang tanggung jawab kolektif manusia dalam menjaga keseimbangan dan keadilan (Hidayat et al., 2025). Rasulullah SAW bersabda dalam HR. Bukhari: 4789, bahwa setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya masing-masing, tanpa terkecuali antara laki-laki dan perempuan.

Perempuan dan laki-laki juga memiliki potensi yang sama dalam mendapatkan hak, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Ali Imran ayat 195:

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۗ فَأَلَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا وَقُتِلُوا لَا كُفْرَانَ عَنْهُمْ سِبَائِهِمْ وَلَا ذُلَّ لِحَلَّتْهُمْ حَتَّىٰ تَخْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ۙ ١٩٥

"Sesungguhnya Aku tidak menyalahkan perbuatan orang yang beriman di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain." (QS. Ali Imran: 195)

Melalui perspektif mubadalah, ayat tersebut menunjukkan kesetaraan tanggung jawab moral dan spiritual di hadapan Allah SWT. Jenis kelamin tidak menjadi pembatas dalam hal dosa, taubat, maupun ampunan-Nya (Aulita et al., 2025). QS. An-Nisa ayat 32 juga menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan masing-masing mendapatkan bagian dari apa yang mereka usahakan, serta menganjurkan untuk memohon kepada Allah dari karunia-Nya.

3. Hadis tentang Peran dan Kemuliaan Perempuan

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab ayat 35:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّامِتِينَ وَالصَّامِتَاتِ وَالْحَافِظِينَ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ

اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ٣٥

"Sesungguhnya muslim dan muslimat, mukmin dan mukminat, laki-laki dan perempuan yang taat, benar, sabar, khusyuk, bersedekah, berpuasa, memelihara kemaluannya, dan banyak menyebut nama Allah—untuk mereka Allah telah menyiapkan ampunan dan pahala yang besar." (QS. Al-Ahzab: 35)

Menurut Ibnu Katsir, ayat ini turun sebagai jawaban atas pertanyaan seorang sahabat mengapa Al-Qur'an lebih banyak menyebut laki-laki. Ayat ini menegaskan bahwa baik laki-laki maupun perempuan sama-sama akan mendapatkan balasan atas setiap amal yang mereka kerjakan (Febriyeni, 2018).

Lebih jauh, hadis-hadis Nabi juga memuliakan perempuan dalam berbagai perannya. Rasulullah SAW bersabda dalam HR. Muslim bahwa siapa saja yang menanggung keperluan dua anak perempuan hingga mereka baligh akan berdampingan dengan beliau di surga. Beliau juga menegaskan bahwa sebaik-baik seseorang adalah yang paling baik akhlaknya terhadap istrinya. Ketika ditanya tentang siapa yang paling berhak mendapat perlakuan baik, beliau menjawab ibu, kemudian barulah ayah. Hadis-hadis tersebut memberikan bantahan yang tegas bahwa Islam memuliakan perempuan dalam setiap perannya, baik sebagai anak, istri, maupun ibu (Febriyeni, 2018).

D. Diskriminasi Kerja dan Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja

Diskriminasi dalam pasar tenaga kerja di Indonesia masih menjadi tantangan serius, terutama terkait isu gender, usia, disabilitas, dan status sosial. Secara regulasi, jaminan kesetaraan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5 dan Pasal 6 yang menegaskan hak yang sama bagi setiap tenaga kerja tanpa diskriminasi.

Data BPS menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam partisipasi pasar tenaga kerja masih cukup besar. Pada Agustus 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki mencapai 84,66%, sementara perempuan hanya 56,42%. Pada Agustus

2025, angka tersebut menjadi 84,4% (laki-laki) dan 56,63% (perempuan). Kesenjangan sekitar 27–28 persen ini menandakan bahwa partisipasi perempuan di pasar kerja masih jauh lebih rendah dari laki-laki. Faktor peran domestik, akses pekerjaan, pendidikan, serta budaya sosial menjadi penyebab utamanya.

Dari sisi upah, kesenjangan gender juga nyata. Rata-rata upah pekerja laki-laki pada Februari 2026 mencapai Rp3,55 juta per bulan, lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan yang hanya Rp2,80 juta. Kesenjangan upah gender di wilayah pedesaan (28,51% pada 2024) selalu lebih tinggi dibandingkan perkotaan (20,78%). Meski demikian, terdapat beberapa sektor di mana pekerja perempuan justru memperoleh upah lebih tinggi, seperti sektor pertambangan dan keuangan, yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang kompetitif pada bidang dengan kompetensi khusus (BPS/Detik Jabar, 2026).

Faktor pendidikan juga berpengaruh besar terhadap upah. Pekerja dengan pendidikan Diploma IV ke atas memperoleh rata-rata Rp4,77 juta per bulan, sementara yang berpendidikan SD ke bawah hanya Rp2,23 juta. Selain itu, diskriminasi struktural masih terlihat dalam praktik rekrutmen yang menggunakan kriteria tidak relevan, seperti batas usia maksimal dan penampilan fisik, yang bertentangan dengan prinsip meritokrasi.

Ekonomi Islam menawarkan paradigma yang menekankan nilai keadilan (*'adl*), kesetaraan (*musāwah*), dan keberlanjutan sosial. Islam menetapkan bahwa setiap individu berhak memperoleh pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kontribusinya, sebagaimana tercermin dalam QS. An-Nisa ayat 58 tentang amanah, dan QS. Al-Qaṣaṣ ayat 26 tentang kriteria al-Qawiy (kompeten) dan al-Amīn (jujur dan berintegritas) sebagai dasar rekrutmen. Diskriminasi upah berdasarkan gender dipandang sebagai bentuk *ẓulm* (kezaliman) yang bertentangan dengan maqāṣid al-syarī'ah dalam menjaga harta (*ḥifẓ al-māl*) dan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) (Hayya dan Darmawan, 2025).

E. Integrasi Normatif dan Empiris dalam Pengembangan SDM

1. Pengertian Pendekatan Normatif

Pendekatan normatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada nilai, aturan, etika, dan prinsip ideal sebagai pedoman dalam bertindak. Dalam Islam, pendekatan ini bersumber dari Al-Qur'an, hadis, ijma', qiyas, serta nilai maqāṣid al-syarī'ah. Dalam

pengembangan SDM, pendekatan normatif memandang manusia tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual. Nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pendekatan normatif meliputi amanah, disiplin, kerja keras, keadilan, dan profesionalisme (*itqan*). Orientasi kerja dalam Islam tidak hanya untuk memperoleh keuntungan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT (Sholeh, 2023).

2. Pengertian Pendekatan Empiris

Pendekatan empiris adalah pendekatan yang didasarkan pada fakta, pengalaman nyata, observasi, dan hasil penelitian lapangan. Dalam pengembangan SDM, pendekatan empiris digunakan untuk mengetahui kondisi organisasi secara objektif melalui survei, statistik, analisis organisasi, dan evaluasi berbasis data. Keunggulannya terletak pada kemampuan menghasilkan kebijakan yang realistis karena didasarkan pada kondisi lapangan. Namun, pendekatan empiris perlu dipadukan dengan pendekatan normatif agar pengembangan SDM tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga tetap memperhatikan nilai etika (Trisdianto dan Asturias, 2025).

3. Integrasi Kedua Pendekatan

Integrasi normatif dan empiris merupakan upaya menggabungkan nilai moral dan agama dengan praktik nyata dalam pengembangan SDM. Melalui integrasi ini, nilai agama tidak hanya menjadi teori, tetapi diterapkan dalam praktik seperti rekrutmen yang adil, penilaian kinerja yang transparan, dan kepemimpinan yang beretika. Pendekatan empiris membantu mengukur efektivitas penerapan nilai-nilai tersebut melalui survei, evaluasi kerja, dan analisis produktivitas (Salsabila, 2025).

Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi fisik, intelektual, spiritual, moral, dan sosial, sehingga pengembangan SDM harus dilakukan secara menyeluruh (*holistic human development*). Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mujādilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَنفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

"...niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat." (QS. Al-Mujādilah: 11)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah meninggikan derajat orang yang beriman dan berilmu. Islam juga mengajarkan profesionalisme melalui konsep *itqan*, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, tepat, dan berkualitas. Pengembangan SDM dalam Islam bertujuan untuk meningkatkan kualitas intelektual, membentuk akhlak dan integritas, menciptakan keseimbangan dunia dan akhirat, serta mewujudkan kemaslahatan bersama (Susanti, 2024).

4. Integrasi Nilai Islam dalam Praktik Pengembangan SDM

Integrasi nilai Islam dalam praktik pengembangan SDM mencakup beberapa aspek. Pertama, rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kompetensi serta amanah, menghindari nepotisme dan diskriminasi. Kedua, pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk karakter dan etika, termasuk pembinaan spiritual dan penguatan budaya organisasi. Ketiga, penilaian kinerja mempertimbangkan tidak hanya hasil kerja tetapi juga aspek moralitas seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Keempat, kepemimpinan Islam menekankan prinsip amanah, keadilan, musyawarah (*syūrā*), dan pelayanan, di mana pemimpin menjadi teladan moral bagi seluruh anggota organisasi (Priyatna, 2016).

5. Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, integrasi normatif dan empiris memperluas konsep Human Capital Theory dengan menambahkan dimensi spiritual, moral, dan etika. Pendekatan ini menempatkan manusia tidak hanya sebagai aset ekonomi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral dan nilai kemanusiaan, sehingga memperkuat konsep manajemen SDM berbasis nilai (*value-based HRM*). Secara praktis, pendekatan ini membantu organisasi membangun budaya kerja yang berintegritas, meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat etika organisasi, dan menciptakan keberlanjutan. Nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab dapat diterapkan secara nyata dalam seluruh proses pengelolaan SDM. Integrasi ini juga sangat relevan dalam menghadapi tantangan

modern seperti digitalisasi, krisis moral, persaingan global, dan disrupsi teknologi (Muchtar, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis normatif dan empiris yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting.

Pertama, Islam secara tegas menempatkan laki-laki dan perempuan pada kedudukan yang setara di hadapan Allah SWT. Hal ini tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an, di antaranya QS. Al-Hujurat ayat 13 yang menegaskan bahwa kemuliaan seseorang tidak ditentukan oleh gender, ras, atau status sosial melainkan oleh ketakwaan. QS. Ali Imran ayat 195 menegaskan bahwa Allah tidak menyia-nyiakan amal baik laki-laki maupun perempuan. QS. Al-Ahzab ayat 35 secara eksplisit menyebut laki-laki dan perempuan secara berdampingan sebagai penerima pahala yang sama atas amal ibadah mereka. Hadis-hadis Nabi SAW pun memperkuat kemuliaan perempuan dalam berbagai perannya: sebagai anak, istri, maupun ibu.

Kedua, secara empiris, masih terdapat kesenjangan gender yang signifikan dalam pasar kerja Indonesia. Data BPS menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih jauh di bawah laki-laki, dengan selisih sekitar 27–28 persen. Kesenjangan upah berbasis gender juga masih cukup besar, terutama di wilayah pedesaan. Kondisi ini diperburuk oleh praktik rekrutmen yang tidak inklusif, norma sosial yang membatasi perempuan pada ranah domestik, serta keterbatasan akses pendidikan berkualitas di daerah terpencil. Kesenjangan tersebut menunjukkan adanya jurang yang nyata antara nilai normatif Islam dengan realitas sosial yang terjadi di masyarakat.

Ketiga, integrasi pendekatan normatif Islam dengan pendekatan empiris dalam pengembangan SDM merupakan solusi yang komprehensif dan relevan. Nilai-nilai Islam seperti keadilan (*'adl*), kejujuran (*ṣidq*), amanah, dan profesionalisme (*itqan*) perlu diterapkan secara nyata dalam seluruh proses manajemen SDM, mulai dari rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan pembentukan karakter, penilaian kinerja yang holistik, hingga kepemimpinan yang beretika. Pendekatan empiris melalui survei dan evaluasi berbasis data membantu mengukur efektivitas penerapan nilai-nilai tersebut secara terukur dan akuntabel.

Keempat, reformasi sistem ketenagakerjaan berbasis nilai Islam menjadi kebutuhan mendesak untuk menghapus diskriminasi struktural di Indonesia. Prinsip meritokrasi (al-Qawiy dan al-Amīn), transparansi dalam rekrutmen, pemberian upah yang adil, serta hak pekerja untuk bermusyawarah (*syūrā*) merupakan pilar-pilar utama dalam membangun ekosistem kerja yang inklusif, berkeadilan, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Dengan demikian, Islam tidak hanya memberikan kerangka normatif, tetapi juga panduan praktis yang holistik untuk mewujudkan pengembangan SDM yang adil, bermartabat, dan berkelanjutan di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Nur, Asep Ubaidillah, and Muhammad Sulhan. (2020). Konsep Kesetaraan Gender Perspektif Fatima Mernissi Dan Implikasinya Dalam Pendidikan Islam. doi:10.37542/iqv3i02.131.
- Aulita, Ragil, dkk. (2025). Konsep Kesetaraan Gender Dalam Surah An-Nisa' Ayat 32 Dan Surah Ali 'Imran Ayat 195. *Jurnal Sains Student Research*, 3(5), 490–498.
- Detik Jabar, Tim. (2026). Ternyata Segini Upah Rata-Rata Karyawan Di Indonesia Tahun 2026.
- Febriyeni. (2018). Etika Perempuan di Ruang Publik. *Journal of Islamic & Social Studies*, 4(2).
- Hayya, Aurelia Khoirunisa, and Arif Darmawan. (2025). Pengaruh Ketimpangan Gender Dalam Bidang Ekonomi Pembangunan di Indonesia. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5, 5934–44.
- Hidayat, Rahmat, dkk. (2025). Kesetaraan Atau Keadilan Gender: Telaah Konseptual Terhadap Ayat-Ayat Tentang Gender Dalam Al-Qur'an. *Jurnal Media Akademik*, 3(5).
- Kudhori, Muhammad. (2023). *Jurnal Pemikiran Islam*, 9(2), 100–118.
- Mubarok, Ramdanil. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *JAI-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–46.
- Muchtar, Nur Aulia Husnihita. (2025). *El-Iqtishady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 7, 576–85.
- Nurjanah, Novita Eka. (2023). Studi Kasus Fatherless: Peran Ayah Dalam Pengasuhan. *Jurnal Kumara Cendekia*, 11(3), 261–70.
- Nusrotul, A., and Adrika Fithrotul Aini. (2023). Membangun Gender Partnership Di Era 5.0. *Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hadis*, 1(1), 1–15.
- Priyatna, Muhamad. (2016). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 05, 1231–50.
- Salsabila, Ayunda. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(2), 252–60.
- Sefthiyan, Muhammad Faried, dkk. (2024). Ketidakadilan Gender Dalam Budaya Patriarki. *Jurnal Gender Dan Anak*, 3(1), 3–45.
- Sholeh, Muh. Ibnu. (2023). Strategi Pengembangan SDM Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3, 91–116.
- Solihin, Olih, dkk. (2022). Implementasi Kesetaraan Gender Di Sekolah Agama Islam. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(2), 75–80.
- Susanti, Nopalia. (2024). Integrasi Ilmu Dan Pendidikan Dalam Islam Surah Al-Mujadillah Ayat 11. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 1–9.
- Trisdianto, Muhamad Arsy, and Resti Dewi Asturias. (2025). Strategi Manajemen Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5.