

Konsep *Equal Employment Opportunity* dan Kesetaraan, Keadilan, Keberagaman Dalam Islam

Muhammad Kahfi ¹, Muhammad Wahyuddin Abdullah ², Rika Dwi Ayu Parmitasari ³
Univesitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Correspondence		
Email: muhammadkahfi64@gmail.com wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id rparmitasari@uin-alauddin.ac.id	No. Telp:	
Submitted 26 Desember 2024	Accepted 1 Januari 2025	Published 2 Januari 2025

ABSTRACT

Dalam organisasi bisnis, kesetaraan pekerjaan dan diversity harus diatur dan dikelola dengan baik. Artikel ini membahas pandangan Islam tentang kesetaraan dan keberagaman, kerangka hukum yang melindunginya, dan metode yang tepat untuk mengelolanya. Kajian ini mengumpulkan referensi dari buku, jurnal, dan sumber lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam sejak lama telah melindungi hak kerja yang setara melalui undang-undang. Makalah ini membahas berbagai diskusi tentang pandangan Islam tentang kesetaraan di tempat kerja dan manajemen karyawan yang sesuai dengan etika bisnis Islam. terkait dengan ideologi gender dan perspektif yang sesuai untuk posisi yang sama. Namun, kasus Bilal bin Rabah menunjukkan penerapan kompetensi yang sesuai tanpa mempertimbangkan latar belakang. Sebagai kesimpulan, pengelolaan yang optimal sangat penting untuk organisasi bisnis. Untuk mengelola isu diversitas sesuai perspektif Islam dan perundang-undangan, kepemimpinan yang kuat dan evaluasi berkala diperlukan.

Kata kunci: *Equal employment Opportunity; Pengelolaan Sumber daya; Manusia, Kesetaraan dalam Islam*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka, merupakan indikator utama keberhasilan dalam melaksanakan yang sesuai tanggung jawab yang diamanahkan. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi elemen penting yang harus difokuskan untuk mengembangkan danmeningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor signifikan dalam mendukung kinerja yang optimal.¹

Salah satu komponen utama dalam pengelolaan keberagaman adalah penerapan praktik kesetaraan kesempatan kerja atau *equal employment*. Tujuan praktik ini adalah untuk menjamin bahwasanya setiap orang memiliki kesempatan yang sama, tanpa mempertimbangkan tatanan demografi atau atribut individu lainnya. Konsep ini sejalan dengan ajaran Islam yang menegaskan keadilan, kesetaraan, dan penghormatan harkat dan martabat manusia. Meski demikian, implementasi *equal employment* di berbagai negara masih menghadapi tantangan, termasuk adanya diskriminasi yang terus menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Penurunan praktik etika di sejumlah bisnis saat ini ditandai oleh tindakan diskriminasi yang melibatkan para pemimpin terhadap karyawan. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjaga standar etika dan memastikan tidak ada diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi dapat terjadi pada berbagai tahap, seperti rekrutmen, penilaian kinerja,

¹ Rina Masruroh et al., "Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Prosiding* 6681, no. 6 (2023): 639–51.

pelatihan, promosi, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Diskriminasi terjadi ketika seseorang, sengaja atau tidak, memperlakukan pihak tertentu secara berbeda dari yang lain. Etika diskriminasi berakar dari prinsip-prinsip moral yang membimbing perilaku manusia, dengan merujuk pada kebiasaan baik dan kesusilaan, Etika mencakup aturan adat dan moral yang diwariskan dari generasi ke generasi, yang menyoroti apa yang benar dan salah, baik dan buruk, serta hak dan tanggung jawab moral. Prinsip-prinsip etika meliputi keadilan, kesetaraan, penghormatan terhadap martabat manusia, empati, dan tanggung jawab sosial.²

Pendekatan *Equal Employment Opportunity* (EEO) berasumsi bahwa pria dan wanita pada dasarnya sama atau setidaknya harus diperlakukan setara, dengan kebijakan dan undang-undang yang menjamin kesetaraan ini. Tujuan EEO berfokus pada keadilan sosial dan perbaikan ketidakadilan untuk menciptakan kondisi di mana tidak ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan karena jenis kelamin. Kebijakan dan praktik EEO bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan melalui tindakan afirmatif, seperti memberikan kesempatan kepada perempuan dalam posisi kerja yang sesuai dengan keterampilan mereka, setara dengan rekan laki-laki. Namun, implementasi EEO menghadapi tantangan, termasuk pendekatan yang salah yang dapat memicu reaksi negatif, seperti diskriminasi positif atau pengabaian kompetensi seseorang karena jenis kelamin, ras, etnis, atau kemampuan fisik. Reaksi terhadap emansipasi perempuan perlu berjalan bersamaan dengan gerakan feminis, bukan sebagai respons yang bertentangan.³

Hakikat kesetaraan gender di Indonesia mengacu pada elemen hubungan sosial yang didasarkan pada perbedaan seksual pada manusia. Indonesia berada di peringkat ke-84 dari 144 negara dalam kesetaraan gender, menandakan kesenjangan gender yang masih signifikan, khususnya di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan, meskipun memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada pembangunan ekonomi, masih menghadapi diskriminasi. Diskriminasi di tempat kerja mencakup perlakuan tidak setara atau pengucilan yang merugikan, seperti kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Perempuan sering kali menerima gaji lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan yang setara. Pada tahun 2020, misalnya, rata-rata upah perempuan di Indonesia hanya mencapai 84,4% dari rata-rata gaji pria. Hal ini kerap dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengurangi biaya tenaga kerja dengan merekrut lebih banyak pekerja perempuan.⁴

Kesenjangan gender dalam hal upah menjadi salah satu bentuk ketidakadilan yang paling nyata. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2022 menunjukkan bahwa rata-rata upah pendapatan buruh atau pekerja di Indonesia adalah 2,91 juta rupiah per bulan. Namun, pria menghasilkan upah rata-rata sebesar 3,17 juta rupiah per bulan, sedangkan perempuan hanya menerima 2,45 juta rupiah per bulan, yang berada di bawah rata-rata nasional.⁵ Kesenjangan upah gender ini memberikan dampak negatif bagi perempuan, seperti kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berkurangnya kesempatan untuk berkembang. Masalah ini juga memperkuat diskriminasi dan ketidaksetaraan gender yang

² Muhammad Yusuf et al., "Konsep keadilan dalam islam menurut al-mawardi," *Indonesian Journal of Muhammadiyah Studies* 3, no. 2 (2022).

³ Jawad Syed, "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies," *Asia Pacific Journal of Management* 25, no. 1 (2008): 135–51, <https://doi.org/10.1007/s10490-007-9051-6>.

⁴ Anik Iftitah et al., "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2023): 31–46, <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>.

⁵ BPS, "Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan," BPS, 2022, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-89-juta-rupiah-per-bulan.html>.

terus berlangsung di dunia kerja.

Terlepas dari fakta bahwa beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan gender secara bertahap menyusut dan bahwa peluang antara pria dan wanita semakin setara, sejumlah besar tantangan terus berdiri di jalan menuju kesetaraan total. Aspek kelembagaan dan sosial budaya termasuk hambatan ini, seperti ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja perempuan tentang bagaimana memperjuangkan kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, upaya untuk mencapai kesetaraan secara keseluruhan menjadi lebih sulit karena peraturan mengenai kesetaraan gender belum diterapkan dengan baik, pekerja perempuan memiliki peluang yang lebih sedikit, dan hak-hak mereka kurang dikenal.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan langkah-langkah konkret dari pemerintah untuk memperkuat penegakan hukum terkait kesetaraan gender dalam sektor penyerapan tenaga kerja. Upaya ini perlu disertai dengan peningkatan kolaborasi antara pemerintah pusat dan daerah guna menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Dengan demikian, kesetaraan gender di lingkungan kerja dapat terwujud, memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan untuk berkontribusi secara optimal dalam pembangunan ekonomi Indonesia.⁶

Mengatasi kesenjangan upah dan ketidaksetaraan gender menjadi semakin penting, mengingat dampak positif yang dapat dicapai jika kesetaraan berhasil diwujudkan. Hal ini membutuhkan transformasi budaya, penegakan hukum yang lebih efektif, serta upaya bersama untuk membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan keadilan di semua pihak terkait. Dalam konteks masyarakat ini, diperlukan pendekatan yang memperhatikan perspektif gender secara spesifik, sekaligus menghormati batasan yang ditentukan oleh keyakinan, ideologi, dan praktik dominan. Pendekatan semacam ini menjadi kunci untuk mengatasi masalah yang saling berkaitan dengan gender dan kesetaraan dan emansipasi kesempatan dalam masyarakat Islam.⁷

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis literatur, atau studi pustaka, untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti jurnal, buku, dokumentasi, internet, dan pustaka. Analisis data studi literatur menekankan pada referensi atau literatur yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan Landasan hukum terkait kesetaraan dan mengelolah kesetaraan pekerja dalam keberagaman. Proses penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu menggambarkan equal Employment opportunity dalam organisasi atau masyarakat sosial, mengkaji kesetaraan dalam konsep Islam dan mengupas keteladanan Nabi Muhammad saw. dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan mengedepankan konsep *Equal Employment* dalam Islam.

Hasil dan Pembahasan

A. Landasan Hukum *Equal Employment*

Kerangka Hukum Kesempatan Kerja yang Setara (LFEE) adalah sistem hukum yang mengatur kewajiban dan hak-hak terkait kesetaraan dan kebebasan dari diskriminasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, pendidikan, dan pekerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 serta Konstitusi Republik Indonesia 1945 menjelaskan LFEE di Indonesia. Hukum ini menjamin bahwa setiap pekerja dan calon pekerja memiliki hak yang sama untuk mendapatkan peluang tanpa diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender,

⁶ Anik Iftitah et al., "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan."

⁷ Syed, "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies."

etnis, kewarganegaraan, pandangan politik, status pernikahan, atau jenis kelamin. Di lingkungan kerja, kesetaraan menghilangkan diskriminasi, sementara diskriminasi merusak kesetaraan. Salah satu hak asasi manusia yang paling penting dan dijamin dalam Konstitusi 1945 adalah hak atas kesetaraan. Dalam pengimplementasian prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan juga didukung oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang orang dengan Disabilitas, yang menegaskan pentingnya perlindungan bagi kelompok rentan di tempat kerja.⁸

1. Undang-Undang dasar 1945 Bab XA dari UUD 1945 mencakup regulasi mengenai Hak Asasi Manusia. Pasal-Pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara Hukum. memastikan Hak Asasi Manusia bagi warga Indonesia, yang pada kebenarannya berhubungan dengan perlindungan kesetaraan di lingkungan kerja dalam Pasal 28D. Persamaan perlakuan bagi warga negara Indonesia harus diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Oleh karena itu, memperlakukan karyawan secara tidak adil atau tidak wajar adalah pelanggaran hukum. Indonesia menjamin perlindungan terhadap hak pekerja sebagai salah satu hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, agama, atau status disabilitas. Selain itu, hak untuk menerima upah yang layak dan diperlakukan dengan sama dan adil di tempat kerja harus diterapkan dengan baik dalam setiap organisasi, guna memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh pekerja.⁹

2. Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 menjamin bahwa pekerja dan pelamar kerja memiliki kesempatan yang sama dalam mengakses lowongan pekerjaan. Tujuan ini mencerminkan prinsip pembangunan ketenagakerjaan yang menilai setiap individu setara di hadapan hukum. Pasal 4 Huruf (6) menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi terhadap pelamar kerja, karena setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja. Selain itu, undang-undang ini juga menyebutkan bahwa pekerja yang sudah dipekerjakan dalam suatu organisasi harus diperlakukan sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya, tanpa adanya diskriminasi dalam model apa pun. Diskriminasi dalam lingkungan kerja, baik dalam bentuk apapun, dilarang keras.¹⁰

3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh peluang kerja yang setara. Hal ini diatur dalam Bab VII, yang membahas Hak Ketenagakerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi bagi Penyandang Disabilitas. Bab ini terdiri dari satu pasal, yaitu Pasal 11, yang menyatakan bahwa hak penyandang disabilitas mencakup beberapa aspek. Pasal 11 huruf (a), (b), dan (e) menyebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh kerja dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau perusahaan bisnis swasta tanpa perlakuan diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas untuk pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang sama, serta memperoleh insentif yang layak di tempat kerja. Dengan adanya amandemen ini, organisasi, baik pemerintah maupun swasta, diwajibkan untuk memberikan perlakuan yang setara kepada

⁸ Pipi Arviana, Nur Alisa, dan Rika Dwi Ayu Parmitasari, "Legal Framework of Equal Employment and Diversity," *YUME: Journal of Management* 7, no. 2 (2024): 542–57.

⁹ ILO Office in Jakarta. dan Indonesian Employers' Association., "Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia," *Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta, 2013, 33.*

¹⁰ ILO Office in Jakarta. dan Indonesian Employers' Association.

penyandang disabilitas. Dalam konteks kinerja dan kompetensi, penyandang disabilitas harus diperlakukan sama dengan pekerja non-disabilitas.¹¹

Banyak negara di seluruh dunia telah menetapkan berbagai perundang-undangan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, terutama untuk menghilangkan diskriminasi yang merugikan pekerja. Seringkali, diskriminasi di tempat kerja disebabkan oleh ras, umur, perbedaan warna kulit, agama, gender, atau etnis. Secara umum, undang-undang ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki peluang yang sama dalam mengakses tempat kerja tanpa perlakuan yang tidak adil. Dalam hal ini, undang-undang akan mengatur dan mengidentifikasi berbagai bentuk diskriminasi yang perlu diatasi, yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut::

1. EPA (*Equal Pay Act*) Tahun 1963 dan ditetapkan pada tahun 1973, tidak diperbolehkan untuk memberikan gaji lebih rendah atau lebih tinggi kepada seorang pekerja karena perbedaan jenis kelamin, ras, suku, atau agama.
2. ADEA (*Age Discrimination in Employment Act*) tahun 1967 ditetapkan tahun 1978. melarang pemberi kerja mendiskriminasi karyawan berusia antara 40 dan 60 tahun. Amandemen tahun 1986 mengklaim bahwa pemberi kerja yang mendiskriminasi karyawan berusia lebih dari 40 tahun melanggar konstitusi.
3. *Rehabilitation Act* Tahun 1973 melarang pemberi kerja untuk mendiskriminasi karyawan disabilitas yang dipekerjakan oleh lembaga pemerintah pusat dan daerah. Termasuk karyawan yang mengalami kekurangan fisik atau mental yang secara signifikan membatasi kemampuan mereka untuk bergerak di tempat kerja.
4. PDA (*Pregnancy Discrimination Act*) Tahun 1978 ditetapkan sebagai amandemen atas pasal VII, melarang pemberi kerja melakukan diskriminasi terhadap karyawan perempuan karena hamil, melahirkan, atau kondisi medis lainnya yang mempengaruhi pekerjaan mereka, seperti promosi skors, pemberhentian, atau kondisi pekerjaan lainnya.
5. Pelecehan Seksual (*sexual harassment*) Disanksi dengan pasal VII yang mengganggu kinerja seseorang lainnya atau membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman bagi seseorang. Sebagai pekerja, mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tempat kerja tidak mengandung pelecehan seksual dan intimidasi.¹²

Diskriminasi gender tetap menjadi masalah signifikan di masyarakat, terutama di lingkungan kerja yang didominasi oleh norma maskulin. Beberapa artikel mengungkapkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja masih terjadi dengan frekuensi yang tinggi. Sebuah penelitian oleh Never Okay menunjukkan bahwa 94% dari 1.240 orang yang menjawab mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Studi ini dilakukan secara online di 34 provinsi di Indonesia antara 19 November dan 9 Desember 2018.¹³ Pelecehan di tempat kerja bukanlah hal baru, yang menunjukkan bahwa banyak pelecehan terhadap perempuan terjadi di tempat kerja. Selain itu, menurut penelitian terbaru yang dilakukan oleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) di Indonesia, Pemantau Regulasi dan Regulator Media (PR2Media) dan didukung International Media Support (IMS), 82,6% responden mengatakan bahwa mereka pernah mengalami pelecehan seksual atau kekerasan seksual selama mereka bekerja

¹¹ ILO Office in Jakarta. dan Indonesian Employers' Association.

¹² Aggr Hapsari Nur Aisyah Misbahuddin Azzuhri, "PENGARUH PERSEPSI EQUAL EMPLOYEMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI PADA PT. ENCIETY BINAKARYA CEMERLANG Aggr," 2016, 1–23.

¹³ Mila Candra Novianti dan Wiwid Noor Rakhmad, "PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA (COPING STRATEGY PEREMPUAN PEKERJA DI TVRI KETIKA MENGALAMI DISKRIMINASI)," 2020.

sebagai jurnalis.¹⁴

Kesetaraan gender menekankan bahwa setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, harus diperlakukan dengan adil dan diberikan akses yang sama terhadap kesempatan, hak, dan layanan di semua aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Kesetaraan gender di tempat kerja sangat penting untuk mendorong keragaman, inklusi, dan kinerja yang efektif. Dengan mempromosikan kesetaraan gender, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih beragam dan inklusif, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat dari berbagai latar belakang dan perspektif, yang pada gilirannya dapat memperkaya inovasi dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Meskipun ada kemajuan yang signifikan, pekerja perempuan masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghalangi kemajuan mereka di dunia kerja. Studi menunjukkan bahwa perempuan lebih sering dilecehkan dan di diskriminasi dibandingkan laki-laki. Mereka juga cenderung kurang terwakili dalam peran kepemimpinan dan menerima upah yang tidak setara dengan laki-laki. Namun demikian, perusahaan yang menghormati kesetaraan dan keragaman gender memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah, inklusif, dan mendukung yang pada akhirnya akan menguntungkan semua pihak. Ada beberapa langkah yang dapat diambil oleh bisnis untuk mempromosikan kesetaraan gender, seperti memastikan rekrutmen yang adil, menawarkan peluang pelatihan dan pengembangan yang setara, serta menerapkan kebijakan upah yang transparan dan adil bagi semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan serta mendukung perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan juga merupakan langkah penting dalam menciptakan kesetaraan gender yang sesungguhnya di tempat kerja.

Untuk menghilangkan bias dalam perekrutan dan promosi, perusahaan perlu memastikan bahwa praktik tersebut adil dan berbasis pada prestasi. Dengan menggunakan standar yang objektif, menghilangkan diskriminasi gender, serta mendidik manajer perekrutan dan pengambil keputusan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis sesama karyawan dan atasan dan mengadakan suasana yang inklusif. Selain itu, penting untuk menerapkan prinsip upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang adil, di mana pria dan wanita yang memiliki kualifikasi yang setara harus menerima kompensasi yang sebanding. Perempuan juga berhak mendapatkan akses yang setara terhadap peluang pengembangan profesional, termasuk pendidikan, pelatihan, dan kesempatan untuk maju. Organisasi dapat memfasilitasi hal ini dengan menyediakan layanan pengembangan karir bagi perempuan dan mendukung partisipasi mereka dalam program-program budaya. Terakhir, untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan, organisasi harus mempunyai kebijakan dan mekanisme yang jelas untuk menghentikan dan mengatasi pelecehan serta diskriminasi berbasis gender. Karyawan harus diberi pemahaman mengenai kebijakan ini dan didorong untuk melaporkan segala insiden diskriminasi atau pelecehan yang terjadi di tempat kerja.¹⁵

Kesetaraan dan keadilan yang dimaksudkan oleh EEO adalah tidak adanya diskriminasi berdasarkan kemampuan atau bakat karyawan. Tujuan *Equal Employment Opportunity* adalah untuk menciptakan tempat kerja yang adil, inklusif, dan bebas dari diskriminasi. Prinsip EEO juga melibatkan pencegahan dan penanggulangan segala bentuk diskriminasi, termasuk

¹⁴ "Riset AJI-PR2Media: 82,6 Persen Jurnalis Perempuan Indonesia Mengalami Kekerasan Seksual," Aliansi Jurnalis Independen, 2023, <https://aji.or.id/informasi/riset-aji-pr2media-826-persen-jurnalis-perempuan-indonesia-mengalami-kekerasan-seksual>.

¹⁵ Debanjana Bagchi dan Aashna Shreeya, "Relationship Between Employee," *HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE STUDIES* 12, no. December (2016): 137–52.

diskriminasi dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, seleksi, promosi, penggajian, dan kondisi kerja.¹⁶hal-hal apa saja yang menjadi kesalahpahaman dari pihak perusahaan dalam penerapan konsep?

- a. Memaksa keseimbangan jumlah staf berdasarkan kualitas Misalnya, jumlah karyawan laki-laki dan perempuan harus sama
- b. Mempekerjakan karyawan berdasarkan ketidakterediaan agama, etnis, atau karakteristik lainnya di perusahaan Misalnya, semua pekerja di divisi tertentu adalah laki-laki. Namun, Anda harus merekrut wanita tanpa memeriksa kualifikasi mereka.
- c. Memperlakukan orang berdasarkan belas kasihan dan iba
- d. Tidak menerapkan EEO ke dalam aturan dan prinsip budaya perusahaan
- e. Kualifikasi yang kurang jelas dan tidak memiliki standard tertentu selama proses rekrutmen *Bona Fide Occupational Qualification*, aturan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, ada di dunia kerja.¹⁷Seperti pekerjaan konstruksi lapangan yang membutuhkan mobilitas kekuatan fisik yang besar adalah salah satu contoh *Bona Fide Occupational Qualification*. Tidak ada pekerja yang memiliki disabilitas fisik, dan satu-satunya adalah laki-laki.

Perusahaan dapat mengalami kerugian jika mereka salah memahami konsep EEO salah satu contohnya adalah *over-hiring*, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Konsep Kesamaan Kesempatan Kerja (EEO), juga dikenal sebagai Equal Employment Opportunity, mengklaim bahwa setiap orang memiliki peluang yang setara untuk mendapatkan pekerjaan. Pemerintah memulai program ini untuk memastikan bahwa semua orang dilayani dengan adil saat mencari pekerjaan atau memperoleh pekerjaan tanpa memandang usia, ras, gender, keyakinan agama, atau etnisitas mereka.

Beberapa karakteristik utama yang mendasari Program Kesamaan Kesempatan Kerja (EEO) antara lain:

- a. Keterbukaan Informasi: nformasi tentang peluang pekerjaan harus diumumkan secara terbuka dan dapat diakses oleh setiap pencari kerja
- b. Kebebasan memilih: Pencari kerja berhak memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kualifikasi mereka.
- c. Kesetaraan kesempatan: Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- d. Keadilan dalam proses penilaian kinerja, di mana pihak yang berwenang dan pemberi kerja harus bertindak secara adil dan tidak bias.
- e. Keadilan dalam penghargaan, di mana setiap pekerja yang membuat kontribusi yang signifikan harus mendapatkan kompensasi yang setimpal..
- f. Mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan dengan mempertimbangkan komponen yang dapat mencapai efisiensi dan produktivitas kerja.¹⁸

Kesempatan Kerja yang Setara (Equal Employment Opportunity/EEO) adalah sebuah upaya global yang diluncurkan oleh Organisasi Kerja Internasional (ILO) untuk menghilangkan diskriminasi di tempat kerja. Semua negara anggota ILO, termasuk Indonesia, diharapkan untuk mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip EEO. Prinsip utamanya adalah memberikan "kesempatan yang adil bagi semua individu di tempat kerja", yang berarti bahwa setiap orang harus memiliki akses yang sama terhadap peluang kerja, pelatihan, promosi, dan

¹⁶ Masruroh et al., "Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."

¹⁷ Arviana, Alisa, dan Parmitasari, "Legal Framework of Equal Employment and Diversity."

¹⁸ international labour Organization(ILO), *Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*, vol. Edisi Pert, 2005.

kondisi kerja yang adil tanpa memandang status sosial atau latar belakang sosial mereka.¹⁹

Kode etik berfungsi sebagai pedoman yang menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Untuk mencegah diskriminasi dalam hubungan kerja, organisasi perlu menjadikan prinsip EEO sebagai landasan utama. Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, sekaligus menjadi motor penggerak budaya anti diskriminatif baik ruang lingkup internal maupun eksternal entitas bisnis. Mereka juga harus meningkatkan kesadaran karyawan tentang etika kerja, pentingnya menghindari diskriminasi, dan memahami hukum anti-diskriminasi yang berlaku dalam perusahaan.²⁰

B. Pengelolaan *Equal Employment & Diversity*

Tujuan utama *Equal Employment Opportunity* (EEO) adalah menghapus diskriminasi dengan memastikan kesetaraan akses dan perlakuan yang adil bagi semua individu, juga menjaga keanekaragaman dalam lingkungan bisnis. Setiap perusahaan harus memiliki kebijakan dan program yang mendukung keberagaman dan kesetaraan di tempat kerja. Tujuan dari upaya ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menghormati perbedaan antar karyawan. Konvensi EEO mengatur berbagai aspek kesetaraan kesempatan kerja. Untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja dan memastikan bahwa semua karyawan di perusahaan memiliki hak dan peluang yang sama tanpa memandang status atau latar belakang mereka, aturan ini mencakup sejumlah undang-undang dan peraturan. *Equal Employment* merupakan inisiatif pemerintah untuk menjamin kesetaraan akses bagi semua individu dalam memperoleh pekerjaan melalui penerapan berbagai undang-undang dan regulasi. Konsep EEO mencakup pemberian kesempatan yang adil untuk karier, promosi, dan peluang kerja lainnya di dalam organisasi. Pengelolaan EEO dalam perusahaan dapat dilakukan dengan mengadopsi prinsip-prinsip manajemen berikut.²¹

1. **Kesempatan Kerja yang Setara dalam Rekrutmen dan Seleksi**, Organisasi harus memastikan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kualifikasi serta potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Prinsip utama dalam proses ini adalah kejujuran dan akuntabilitas, sehingga tidak merugikan para pelamar. Kebijakan kesetaraan dalam rekrutmen perlu diterapkan dengan tidak membedakan pelamar berdasarkan latar belakang atau identitas pribadi mereka.
2. **Dukungan Lingkungan Kerja yang Kondusif**, Organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan optimal untuk memastikan semua individu dapat bekerja tanpa diskriminasi. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, terlepas dari latar belakang atau perbedaan individu.
3. **Promosidan Pengembangan Karier yang Setara**, Setiap karyawan harus memiliki akses yang sama terhadap peluang promosi, dukungan, dan pengembangan karier. Perusahaan perlu bersikap informatif dan transparan dalam memberikan peta jalan karier yang jelas, termasuk persyaratan dan peluang untuk pertumbuhan karier. Hal ini penting untuk menjamin bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mencapai potensi maksimal mereka.
4. **Upah dan Tunjangan yang Adil**. Setiap perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan gaji dan kompensasi yang layak sebagai penghargaan atas dedikasi

¹⁹ international labour Organization(ILO).

²⁰ Zulia Devi Ananta et al., "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika," *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2, no. 3 (2024).

²¹ Arviana, Alisa, dan Parmitasari, "Legal Framework of Equal Employment and Diversity."

karyawannya. Dalam hal ini, Equal Pay Act 1963 menjamin upah yang setara untuk pekerjaan yang sama dan melindungi dari kompensasi yang tidak adil berdasarkan pekerjaan. Kebijakan ini memastikan bahwa setiap pekerja menerima kompensasi yang adil sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan.

5. **Program Pelatihan dan Pengembangan**, Perusahaan harus memastikan bahwa setiap pekerja memiliki akses ke program pelatihan dan pengembangan yang seragam yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan untuk maju. Jenis pelatihan dapat mencakup pelatihan teknis, kursus keahlian, hingga pelatihan kepemimpinan, yang memungkinkan karyawan untuk terus berkembang secara profesional.
6. **Keamanan Masa Kerja yang Setara**, Organisasi juga perlu memberikan jaminan keamanan kerja yang sama kepada seluruh karyawan. Ini termasuk penyediaan fasilitas seperti asuransi kesehatan, perlindungan terhadap status perkawinan, hak untuk hamil, dan manfaat lainnya. Jaminan tersebut memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan maksimal dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan.²²

Keadilan dan Keberagaman dalam Organisasi Perusahaan harus memastikan keadilan yang setara bagi karyawan laki-laki maupun perempuan dalam semua aktivitas organisasi, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Keberagaman (*diversity*) mengacu pada berbagai perbedaan mendasar antara individu, seperti background, pengalaman kerja, keterampilan, kelas sosial, nilai, budaya, dan spesialisasi. Singkatnya, keberagaman adalah semua hal yang membuat seseorang berbeda dari orang lain. Ini mencakup perbedaan manusia yang disebabkan oleh ras, kebangsaan, agama, dan faktor lain yang memengaruhi interaksi sosiokultural dalam kelompok. Tim yang terdiri dari latar belakang yang berbeda ini bekerja sama untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi, dikenal sebagai *workplace diversity* atau keberagaman di tempat kerja. Jika organisasi mengabaikan *diversity management*, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang individualis, menurunkan kinerja organisasi, dan mengurangi perlindungan bagi tenaga kerja. Sebaliknya, keberagaman sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat membantu memahami kebutuhan pasar yang lebih luas, memungkinkan perusahaan untuk menjangkau pangsa pasar yang lebih besar seiring pertumbuhannya.²³

Dengan memilih dan mendukung tenaga kerja multikultural, perusahaan harus mencerminkan keberagaman pelanggannya melalui keberagaman di tempat kerja. Pengelolaan keberagaman berarti menerima populasi angkatan kerja yang beragam jenisnya, termasuk perbedaan yang dapat dilihat dan tidak terlihat. Beberapa faktor keberagaman tersebut termasuk jenis kelamin, latar belakang kehidupan, ras, disabilitas, kepribadian, dan gaya kerja. Semua perbedaan ini dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif di mana semua orang merasa dihargai, minat dan bakat mereka dapat dimanfaatkan sepenuhnya, dan tujuan organisasi dapat dicapai. Pengelolaan dan pengembangan manusia sebagai individu diperlukan untuk mewujudkan suasana kerja yang harmonis agar ada keadilan dan konsistensi. Kesadaran terhadap berbagai kebutuhan dibangun melalui pengelolaan ini. Pada dasarnya, setiap orang memerlukan perawatan yang berbeda.

Setiap orang memiliki dimensi keberagaman mereka sendiri, yang membuat mereka berbeda dari orang lain. Usia, ras, jenis kelamin, dan lainnya adalah beberapa hal yang tidak

²² Arviana, Alisa, dan Parmitasari.

²³ Angel Sharma, "Managing diversity and equality in the workplace," *Cogent Business and Management* 3, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1212682>.

dapat diubah yang melekat pada setiap orang. Pengelolaan keberagaman sangat penting dalam mengatasi masalah tenaga kerja. Dalam organisasi bisnis, tujuan manajemen pengelolaan adalah untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis sehingga setiap orang menghargai keberagaman. Pengelolaan keberagaman berusaha untuk menumbuhkan sikap yang menerima dan menghormati perbedaan dan persamaan setiap orang. Ini dapat dicapai dengan saling memahami dan memahami satu sama lain, bertekad untuk menjunjung tinggi toleransi, dan merangkul satu sama lain.²⁴ Bisnis dapat memanfaatkan berbagai metode untuk mengelola keberagaman di tempat kerja mereka untuk meningkatkan inklusi dan keberagaman, di antaranya:

1. **Peningkatan Kesadaran Individu**, Penerapan strategi pada tingkat individu melibatkan peningkatan kesadaran terhadap keragaman. Hal ini mencakup pemberian pemahaman kepada seluruh elemen manajemen bahwa setiap individu memiliki karakteristik unik. Dengan demikian, penting untuk mengembangkan sikap saling pengertian dan penghargaan guna menghindari konflik yang dapat muncul dari perbedaan tersebut.
2. **Peran Organisasi dalam Regulasi**. Organisasi bisnis harus memaksimalkan peran mereka dengan menerapkan regulasi yang adil dan mengurangi bias, termasuk interseksionalitas yang sering tidak disadari. Regulasi ini melindungi hak pekerja, terutama perempuan, melindungi hak asasi pekerja, memfasilitasi perlengkapan dan peralatan ibadah, memberikan cuti berdasarkan kebutuhan (seperti cuti keagamaan, hamil, dan melahirkan), dan memberikan apresiasi sebagai penghargaan.
3. **Kepemimpinan untuk Budaya Inklusif**, Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang terbuka. Pemimpin harus memahami permasalahan keberagaman tenaga kerja dan mendorong partisipasi semua elemen organisasi dalam mendukung toleransi di tempat kerja. Dengan merencanakan kebijakan yang merata dan mengakomodasi semua pihak, pemimpin dapat memastikan setiap individu merasa diterima, dihormati, dan dihargai, serta menciptakan ruang partisipasi yang setara.
4. **Efektivitas Komunikasi**, Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk membangun hubungan yang kuat di tempat kerja. Menunjukkan empati, Mungkin lebih mudah untuk berkomunikasi jika kita menghormati perspektif yang berbeda dan menghindari stereotip dan prasangka. Hubungan pekerja yang baik akan memungkinkan komunikasi yang efektif, keterikatan secara emosional dan sosial yang kuat, dan kolaborasi yang produktif.
5. **Kebijakan yang Menjunjung Tinggi Keberagaman**, Organisasi perlu menerapkan kebijakan dan praktik inklusif, seperti seleksi tenaga kerja yang mencerminkan keberagaman, pelatihan lintas budaya, tempat kerja yang fleksibel, dan peluang promosi yang sama. Tujuan kebijakan ini adalah untuk membuat lingkungan kerja menjadi tempat yang ramah, adil, dan inklusif bagi semua karyawan.
6. **Evaluasi Program Keragaman**, Evaluasi program manajemen keberagaman menjadi langkah penting untuk mengukur keberhasilannya. Penilaian ini dapat dilakukan dengan mengukur tingkat kepuasan karyawan sebagai indikator keberhasilan program, sehingga organisasi dapat terus memperbaiki strategi pengelolaan keberagaman.²⁵

Equal employment dan Tujuan keberagaman adalah untuk menghilangkan segala jenis diskriminasi yang muncul dari perbedaan sumber daya manusia. Metode ini memastikan

²⁴ Wayu Eko Yudiantmaja, "Equal Employment Opportunity in Indonesia: Antecedent of Human Resources Management Practices and Service Performance of Government Employees in Tanjungpinang," *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 2 (2020): 179–98, <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>.

²⁵ international labour Organization(ILO), *Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia*.

bahwa setiap karyawan menerima perlakuan yang adil berdasarkan produktivitas dan kinerja perusahaan mereka. Sudut pandang baru, kreativitas, dan inovasi dapat ditingkatkan dengan membentuk tim yang terdiri dari beragam jenis orang-orang dari berbagai latar belakang, keahlian, dan perspektif. Organisasi harus mendorong kerja sama karyawan dan memberikan kompensasi yang adil untuk kerja mereka. Dengan pengelolaan keberagaman yang efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi penuh dari tenaga kerja mereka, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya secara lebih inovatif dan inklusif.²⁶

Adapun beberapa manfaat penerapan prinsip EEO bagi perusahaan di antaranya sebagai berikut.

- a. Perusahaan yang mempunyai standard rekrutmen yang berkualitas akan mendatangkan talent yang kompeten dari latar belakang yang berbeda-beda untuk ditempatkan di posisi yang dibutuhkan.
- b. Mampu menghadirkan lingkungan yang nyaman dan terhindar dari perseteruan dengan landasan saling percaya dan komunikasi yang jujur.
- c. Keadilan dalam lingkungan kerja akan memicu employee engagement yang dimana para pekerja menyalurkan segala usaha dan kerja keras mereka untuk kepentingan perusahaan.
- d. *Employee engagement* yang dikelola dengan baik akan memacu produktivitas perusahaan.
- e. Karyawan yang berprestasi akan bertahan dalam perusahaan.
- f. Karyawan akan melakukan tindakan secara tidak langsung yang mampu memberikan image positif di mata konsumen.
- g. Employee fraud dan penyalahgunaan wewenang akan bisa diminimalisir dengan baik.

Strategi untuk kesetaraan dan keberagaman dalam perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang merata dan inklusif jika diterapkan dengan benar. Lingkungan kerja seperti ini memungkinkan setiap orang merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakang mereka. Pengelolaan yang efektif terhadap kesetaraan pekerjaan dan diversity memungkinkan setiap orang menerima kesempatan dan kesetaraan yang sama sambil mengakui perbedaan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan produksi perusahaan, tetapi juga membantu perusahaan mempertahankan karyawannya, membuat mereka lebih bahagia dan nyaman bekerja.²⁷

C. Konsep keadilan, Kesetaraan dan Keberagaman dalam pandangan Islam

Prinsip-prinsip akhlak yang digunakan dalam menjalankan bisnis yang sesuai dengan ajaran Islam dikenal sebagai etika bisnis Islam. Jika bisnis menjalankan operasinya berdasarkan prinsip-prinsip ini, pemilik bisnis tidak perlu khawatir karena hal tersebut dianggap baik dan benar. Ketika nilai-nilai etika diterapkan dalam bisnis Islam, mereka tidak hanya meningkatkan kemakmuran ekonomi tetapi juga memperbaiki kualitas manusia secara keseluruhan. Dalam Islam, Al-Qur'an dan Hadits adalah sumber utama yang mengarahkan kepribadian dan tindakan seseorang, meskipun setiap individu memiliki pemahaman yang berbeda tentang nilai. Keduanya berfungsi sebagai pedoman utama dalam menjalankan kehidupan seseorang, termasuk dalam kegiatan bisnis, untuk mencapai harmoni antara aspek spiritual dan material.²⁸

²⁶ Arviana, Alisa, dan Parmitasari, "Legal Framework of Equal Employment and Diversity."

²⁷ international labour Organization(ILO), *Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia*.

²⁸ Aisyah Ananda Sholehah, Gita Lintang Samudra, dan Ratna Dewita, "Manajemen Dalam Bisnis

Islam adalah agama yang sempurna, dan prinsip-prinsip ajarannya mencerminkan kesempurnaan ini. Keadilan (al-'adl), yang didefinisikan sebagai upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya yang tepat,²⁹ adalah salah satu prinsip utama Islam. Ketika dilihat dari perspektif ini, keadilan berarti memberikan perlakuan yang adil bagi semua orang, baik yang sederajat maupun yang tidak sama, sesuai dengan hak dan keadaan masing-masing.³⁰ Ajaran Islam juga menegaskan bahwa keberagaman manusia adalah rancangan ilahi yang harus dihormati. Tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, atau atribut lainnya.³¹ Allah berfirman dalam QS. An- Nisa (4:1)(Kemenag, 2019)

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا رَحِيمًا

Terjemahan Kemenag 2019

Wahai manusia, bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakanmu dari diri yang satu (Adam) dan Dia menciptakan darinya pasangannya (Hawa). Dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak.143 Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu.

Nabi Muhammad SAW memberikan pesan penting tentang kesetaraan dan keragaman dalam pidato penutupnya kepada para jamaah haji di Makkah. Dia mengatakan bahwa semua manusia berasal dari Adam dan Hawa, jadi tidak ada kelompok yang lebih baik daripada yang lain. Orang Arab tidak lebih baik dari orang non-Arab, dan orang putih tidak lebih baik dari orang hitam, atau sebaliknya, kecuali mereka melakukan hal-hal baik dan ketakwaan.³² Manusia tidak seharusnya dibeda-bedakan berdasarkan latar belakang, seperti kekayaan, jenis kelamin, jabatan, atau status sosial. Dalam pesan terakhirnya saat Haji Wada', Rasulullah menekankan pentingnya memandang semua manusia secara setara tanpa diskriminasi berdasarkan status atau kedudukan mereka.³³

Al-Qur'an secara tegas melarang diskriminasi berbasis jenis kelamin. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Imran (3:195): "Aku tidak akan menyia-nyiakkan amal siapa pun di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan; kamu adalah bagian satu sama lain." Selain itu, dalam ayat lain Allah berfirman: "Siapa saja yang berbuat kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan, dan beriman, maka mereka akan masuk surga dan tidak akan dirugikan sedikit pun." Ayat-ayat ini menitikberatkan laki-laki dan Perempuan dalam pandangan Islam adalah setara bahwa dalam mendapatkan pahala atas amal perbuatannya serta dalam keadilan yang dijanjikan oleh Allah." Qs. An-Nisa (4: 124).

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدَقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَرِيئًا

Terjemahan Kemenag 2019

4. Berikanlah mahar kepada wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian yang penuh kerelaan.

Kemudian, jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari (mahar) itu dengan senang hati, terimalah dan nikmatilah pemberian itu dengan senang hati.

Adil merupakan sifat yang utama bagi setiap manusia, dan adil dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin memutuskan sebuah hukum dengan benar dan jujur, melakukan

Berdasarkan Prinsip-Prinsip Etika Islam," *Journal Islamic Education* 1, no. 4 (2023): 533–43, <https://maryamsejahtera.com/index.php/Education/index>.

²⁹ Yusuf et al., "Konsep keadilan dalam islam menurut al-mawardi."

³⁰ Nihayatul Masykuroh, *Etika Bisnis Islam, Media Karya*, 2020.

³¹ Syed, "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies."

³² Jawad Syed, "An historical perspective on Islamic modesty and its implications for female employment," *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29, no. 2 (2010): 150–66, <https://doi.org/10.1108/02610151011024475>.

³³ Afifa Rangkuti, "KONSEP KEADILAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM," *Tazkiya*, no. 1 (2017): 1–21.

suatu perkara sesuai tempat, waktu, cara, serta ukurannya yang proporsional. Pemimpin yang berlaku adil adalah salah satu dari tujuh golongan yang akan mendapatkan keistimewaan berupa tiket khusus untuk berada di bawah naungan Allah pada hari ketika tidak ada naungan selain naungan-Nya. Hal ini menjadi penghargaan atas kemampuannya menciptakan keadilan, sehingga rakyat merasa terlindungi dan sejahtera di bawah kepemimpinannya. Dengan keadilannya, ia memastikan tidak ada tindakan zalim atau tirani yang terjadi, menjadikan dirinya sebagai tempat perlindungan dan kenyamanan bagi semua orang yang berada dalam tanggung jawabnya. Pemimpin yang adil juga mampu menjaga amanah, melaksanakan tanggung jawab, memenuhi hak-hak karyawan, membantu mereka yang menghadapi kesulitan, serta menegakkan aturan perusahaan dengan integritas. Sejarah membuktikan bahwa banyak organisasi dan perusahaan yang berhasil mencapai puncak kejayaan karena dipimpin oleh individu yang adil. Sebaliknya, perusahaan yang dipimpin secara tidak adil cenderung mengalami konflik internal, kehilangan kepercayaan karyawan, dan pada akhirnya gagal mencapai tujuan bisnisnya. Dengan demikian, kepemimpinan yang adil menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola perusahaan dan menjaga keberlanjutan usaha.³⁴

Islam adalah agama yang tidak membatasi perempuan pada ruang domestik atau tidak menggantungkan kehidupan mereka kepada laki-laki dalam pribadi maupun publik. Sebagai contoh, Khadijah, istri pertama Nabi Muhammad SAW, adalah seorang pebisnis terkemuka pada masanya, dan Khalifah Umar bin Khattab mengamanahkan Shaffa binti Abdullah untuk menjadi pengawas pasar di Madinah. Ini membuktikan bahwa Islam mengakui kemampuan dan peran penting perempuan dalam berbagai aspek kehidupan dan bermasyarakat. Al-Qur'an memberikan panduan dalam interaksi antara pria dan wanita yang menekankan hak dan tanggung jawab yang sama bagi keduanya. Ayat tiga belas dari surah al-Hujurat menunjukkan bahwa sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah, pria dan wanita memiliki hak yang sama dalam kehidupan masyarakat. Tanggung jawab keduanya di hadapan Allah sama, meskipun peran mereka dapat berbeda sesuai dengan keadaan alami mereka. Jenis kelamin tidak memengaruhi hak asasi seseorang; pria dan wanita memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk dihormati dan melindungi keluarga dan anak-anak. Islam secara tegas menekankan kesamaan hak dasar dan martabat manusia antara pria dan wanita. Prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan yang diajarkan dalam Islam menunjukkan penghargaan tinggi terhadap setiap individu, terlepas dari jenis kelamin mereka.³⁵

Islam juga memungkinkan perempuan untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi termasuk menjalankan bisnis mereka sendiri. Misalnya, Khadijah, istri pertama dan paling dihormati Nabi Muhammad adalah seorang pengusaha terkemuka di Arab kuno. Bahkan, Muhammad bekerja sebelum menikahinya. Ada beberapa contoh serupa dalam sejarah Islam yang menunjukkan bahwa sahabat wanita Nabi dulu terlibat dalam kegiatan bisnis di kota. Khalifah kedua, Umar ibn Al-Khattab, menunjuk seorang wanita, Ash-Shifaa' binti Abdullah, sebagai pengawas pasar di Madinah. Beberapa wanita Muslim lainnya seperti Khaula, Lakhmia, Thaqafia, dan Bint Makhramah bertukar parfum. Istri Abdullah ibn Mas'ud memenuhi pengeluarannya dengan membuat dan menjual kerajinan tangan. Seorang sahabat wanita bernama Quila berkata kepada Nabi, "Aku adalah seorang wanita yang membeli dan menjual barang." Kemudian dia mengajukan beberapa pertanyaan tentang jual beli. Dengan demikian, bisnis adalah kegiatan yang sah dari para sahabat wanita Nabi. Abu-Shuqqah, seorang sarjana kontemporer terkemuka, menyebutkan dalam karyanya yang banyak, "Pembebasan Perempuan pada Masa Nabi," lebih dari 300 tradisi otentik Nabi yang menegaskan partisipasi

³⁴ Khoirul Anam Siddeh, "KEADILAN DALAM PERSPEKTIF HADIS: Analisis Teks Hadis Tentang Keadilan Seorang Pemimpin," *Al-Bayan: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Hadist* 4, no. 2 (2021): 174–86.

³⁵ Arviana, Alisa, dan Parmitasari, "Legal Framework of Equal Employment and Diversity."

penuh perempuan dalam kegiatan sosial selama masa Nabi.³⁶

Islam membebaskan perempuan, secara umum, dari tanggung jawab ekonomi dalam rumah tangga, sebuah pilihan yang diserahkan kepada pilihan dan keadaan pribadi perempuan. Namun, pilihan bebas perempuan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi atau berkonsentrasi pada tugas domestik, mereka sangat kontras dengan posisi laki-laki dalam Islam. Bagi laki-laki, kegiatan ekonomi bukanlah masalah pilihan tetapi tanggung jawab agama. Feminis Islam mengakui deskripsi Al-Qur'an tentang laki-laki sebagai pencari nafkah atau mereka yang menyediakan sarana dukungan atau mata pencaharian (*qawwamun*). Dengan demikian jelas tradisi Islam menempatkan nilai tinggi pada peran individu yang berhubungan dengan keluarga, terutama pada peran wanita sebagai ibu. Karena perempuan tidak terikat secara agama untuk menghidupi keluarga mereka secara ekonomi, mereka umumnya cenderung tidak mencari pekerjaan yang dibayar kecuali dipaksa oleh keadaan khusus mereka atau untuk pemenuhan pribadi. Misalnya, dalam studi mereka tentang wanita yang bekerja di Iran, menyarankan bahwa karena lebih banyak wanita bekerja paruh waktu untuk mengurus keluarga mereka, hal ini memperburuk kesenjangan pendapatan. Ini menunjukkan bahwa tingkat aktivitas ekonomi perempuan, terutama ketika tingkat tersebut bias terhadap pekerjaan di sektor ekonomi formal, mungkin terbukti tidak memadai untuk menilai kesetaraan gender dalam konteks Islam. Ukuran yang memadai adalah yang tidak membatasi evaluasi kesetaraan gender dalam domain organisasi ekonomi tetapi mengambil pandangan holistik dan spesifik konteks tentang definisi dan pengukuran kesetaraan gender.³⁷

Gender adalah konsep yang dibentuk berdasarkan nilai sosial dan budaya masyarakat, sehingga sifatnya dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman, termasuk kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks bisnis, perusahaan tidak hanya bertujuan mengejar keuntungan, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan pihak internalnya, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan yang berperan dalam menentukan keberlangsungan dan keberhasilan bisnis. Ketika perusahaan menghormati dan memperhatikan karyawannya, hal tersebut akan menciptakan rasa hormat dan loyalitas dari karyawan kepada perusahaan. Hubungan timbal balik ini dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Ketidaksetaraan gender di tempat kerja tidak hanya penting bagi perusahaan tetapi juga berdampak besar pada ekonomi negara. Studi dari *International Labor Organization* (ILO) menunjukkan bahwa kesetaraan gender di tempat kerja dapat meningkatkan keuntungan perusahaan hingga 5-10%. Namun, ketidaksetaraan gender masih menjadi masalah besar di Indonesia. Ini mungkin disebabkan oleh budaya patriarki yang telah lama ada dalam masyarakat, di mana laki-laki dianggap sebagai pihak yang dominan dan memiliki lebih banyak otoritas daripada perempuan dalam posisi kepemimpinan. Budaya ini menciptakan konstruk sosial yang sering kali melahirkan berbagai bentuk ketidakadilan, khususnya bagi Perempuan.³⁸

Peristiwa tertentu terjadi selama masa kepemimpinan Rasulullah SAW yang menunjukkan penerapan prinsip-prinsip kesetaraan dalam pekerjaan dan penghargaan terhadap keberagaman dalam komunitas Muslim. Di antaranya adalah pengangkatan Bilal bin Rabah sebagai Juru azan (*muadzin*) pertama dalam Islam. Bilal bin Rabah adalah seorang mantan budak asal Habsyi (Ethiopia) yang mengalami penyiksaan dari majikannya karena memilih memeluk Islam. Dia kemudian dibebaskan oleh Abu Bakr, salah satu sahabat Nabi yang telah memerdekakannya. Setelah dimerdekakan, Bilal menjadi salah satu sahabat

³⁶ Jawad Syed dan Harry J. Van Buren, "Global Business Norms and Islamic Views of Women's Employment," *Business Ethics Quarterly* 24, no. 2 (2014): 251–76, <https://doi.org/10.5840/beq201452910>.

³⁷ Syed dan Van Buren.

³⁸ Anik Iftitah et al., "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan."

Rasulullah SAW yang sangat dihormati. Ia dikenal karena ketulusan, ketakwaan, keberanian, dan pengorbanannya demi Islam. Rasulullah SAW memilih Bilal sebagai muadzin pertama berdasarkan kemampuannya, seperti suara yang merdu, kefasihan dalam membaca Al-Quran, dan keimanan yang kuat. Keputusan ini, bagaimanapun, menimbulkan reaksi dari masyarakat Mekah yang saat itu masih memegang kuat budaya diskriminasi berbasis ras dan status sosial. Budaya tersebut memandang seorang mantan budak berkulit hitam tidak layak menduduki posisi terhormat. Namun, Rasulullah SAW dengan teguh mempertahankan pilihannya. Pengangkatan Bilal menunjukkan bahwa Islam tidak memandang seseorang berdasarkan latar belakang ras, status sosial, atau asal-usul, melainkan menilai kualitas, ketakwaan, dan kemampuannya. Keputusan ini adalah langkah progresif dalam menegakkan prinsip keadilan dan kesetaraan, yang menjadi inti ajaran Islam. Pengangkatan Bilal bin Rabah sebagai muadzin pertama menjadi simbol penerapan nilai-nilai inklusivitas dan penghormatan terhadap keberagaman. Hal ini tidak hanya menegaskan pentingnya kualitas individu di atas diskriminasi, tetapi juga memberikan teladan bagaimana menciptakan lingkungan yang menghargai keunikan setiap orang sesuai dengan ajaran Islam.³⁹ Rasulullah SAW bersabda “*Sesungguhnya Allah tidak memandang rupa dan harta kalian, tetapi Dia memandang hati dan amal kalian.*” (HR. Muslim).

Kasus pengangkatan Bilal bin Rabah sebagai muadzin pertama dalam Islam mencerminkan ajaran Islam yang mendalam tentang keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap keberagaman. Rasulullah SAW dengan jelas menegaskan bahwa penilaian terhadap individu dalam menjalankan suatu tanggung jawab atau pekerjaan haruslah didasarkan pada kompetensi, integritas, dan ketakwaan, bukan pada atribut eksternal seperti ras, status sosial, atau kekayaan. Pada masa itu, masyarakat Arab masih sangat dipengaruhi oleh tradisi diskriminasi berbasis kelas sosial dan ras. Namun, Rasulullah SAW memberikan teladan konkret dalam melampaui batasan-batasan tersebut. Beliau memilih Bilal berdasarkan kualitas dan nilai-nilai yang dimilikinya, meskipun latar belakang Bilal sebagai mantan budak berkulit hitam menempatkannya dalam posisi yang dipandang rendah oleh norma masyarakat saat itu. Keputusan ini tidak hanya menjadi langkah revolusioner dalam konteks sosial zaman itu, tetapi juga menjadi landasan bagi umat Islam untuk mengembangkan budaya yang menghargai kemampuan dan karakter seseorang tanpa memandang latar belakangnya. Pengangkatan Bilal menjadi bukti nyata bagaimana Islam, sejak awal perkembangannya, telah menjunjung tinggi nilai-nilai kesetaraan dan keadilan. Melalui kasus ini, Rasulullah SAW mengajarkan kepada umat manusia pentingnya menghapuskan sekat-sekat diskriminasi dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu. Pesan yang disampaikan adalah bahwa kualitas diri seseorang—termasuk ketakwaan, kejujuran, dan keterampilan—adalah dasar utama dalam menilai dan memberikan tanggung jawab, bukan faktor-faktor eksternal yang berada di luar kendali individu. Hal ini menjadi pedoman abadi bagi umat Islam dalam menciptakan masyarakat yang adil, inklusif, dan harmonis.

Kesimpulan

Pengelolaan *equal employment and diversity* (kesetaraan kesempatan kerja dan keberagaman) dalam organisasi bisnis sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, adil, dan produktif. Islam, sebagai agama yang memandang kesetaraan sebagai prinsip utama, telah mengajarkan jauh sebelum konsep-konsep modern tentang keberagaman ini diperdebatkan di dunia bisnis. Dalam pandangan Islam, seluruh umat manusia diperlakukan sama tanpa memandang ras, jenis kelamin, status sosial, atau latar belakang lainnya, sesuai dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan penghargaan terhadap martabat setiap individu. Tindakan non-

³⁹ Arviana, Alisa, dan Parmitasari, “Legal Framework of Equal Employment and Diversity.”

diskriminasi dalam dunia kerja merupakan hak dasar yang fundamental dan sangat penting dalam mencapai keadilan sosial. Hak atas kesetaraan peluang kerja ini memungkinkan setiap individu tanpa memandang latar belakang etnis, agama, jenis kelamin, maupun kondisi fisik atau kesehatan—memiliki kesempatan yang sama untuk memperbaiki kualitas hidup mereka dan menghidupi keluarga mereka dengan layak. Dalam konteks ini, Islam sangat mendukung penerapan prinsip kesetaraan ini, seperti yang tercermin dalam berbagai ajaran dan praktik yang diterapkan oleh Rasulullah SAW.

Lebih lanjut, pengelolaan keberagaman yang baik dalam organisasi bisnis dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Dengan mengakui dan menghargai perbedaan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan inklusif, yang memungkinkan individu untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka, tanpa dibatasi oleh diskriminasi. Pendekatan ini juga memberi kesempatan bagi organisasi untuk lebih memahami dan memanfaatkan potensi dari beragam pengalaman dan latar belakang yang dimiliki oleh karyawan mereka. Dengan demikian, strategi inklusif ini bukan hanya mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Dengan perspektif Islam, prinsip keberagaman dan kesetaraan bukan hanya sebuah kewajiban moral, tetapi juga cara yang efektif untuk mencapai keadilan sosial dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Implementasi prinsip-prinsip ini dalam dunia kerja akan memperkuat fondasi bagi terciptanya masyarakat yang lebih adil, harmonis, dan produktif. Islam memberikan panduan yang kuat bagi dunia bisnis dalam membangun lingkungan kerja yang menghargai dan merayakan perbedaan, sambil mendorong setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan bersama.

Referensi

- Aliansi Jurnalis Independen. “Riset AJI-PR2Media: 82,6 Persen Jurnalis Perempuan Indonesia Mengalami Kekerasan Seksual,” 2023. <https://aji.or.id/informasi/riset-aji-pr2media-826-persen-jurnalis-perempuan-indonesia-mengalami-kekerasan-seksual>.
- Ananta, Zulia Devi, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, dan M. Isa Anshori. “Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika.” *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2, no. 3 (2024).
- Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, dan Kunarso Kunarso. “Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2023): 31–46. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>.
- Arviana, Pipi, Nur Alisa, dan Rika Dwi Ayu Parmitasari. “Legal Framework of Equal Employment and Diversity.” *YUME: Journal of Management* 7, no. 2 (2024): 542–57.
- Azzuhri, Aggri Hapsari Nur Aisyah Misbahuddin. “PENGARUH PERSEPSI EQUAL EMPLOYEMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI PADA PT. ENCIETY BINAKARYA CEMERLANG Aggri,” 2016, 1–23.
- Bagchi, Debanjana, dan Aashna Shreeya. “Relationship Between Employee.” *HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE STUDIES* 12, no. December (2016): 137–52.
- BPS. “Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan.” BPS, 2022. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-89-juta-rupiah-per-bulan.html>.

- ILO Office in Jakarta., dan Indonesian Employers' Association. "Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia." *Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta*, 2013, 33.
- international labour Organization(ILO). *Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*. Vol. Edisi Pert, 2005.
- Masruroh, Rina, Disman, Anif Feniawati, dan Yasir Maulana. "Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Prosiding 6681*, no. 6 (2023): 639–51.
- Masykuroh, Nihayatul. *Etika Bisnis Islam. Media Karya*, 2020.
- Novianti, Mila Candra, dan Wiwid Noor Rakhmad. "PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA (COPING STRATEGY PEREMPUAN PEKERJA DI TVRI KETIKA MENGALAMI DISKRIMINASI)," 2020.
- Rangkuti, Afifa. "KONSEP KEADILAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM." *Tazkiya*, no. 1 (2017): 1–21.
- Sharma, Angel. "Managing diversity and equality in the workplace." *Cogent Business and Management* 3, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1212682>.
- Sholehah, Aisyah Ananda, Gita Lintang Samudra, dan Ratna Dewita. "Manajemen Dalam Bisnis Berdasarkan Prinsip-Prinsip Etika Islam." *Journal Islamic Education* 1, no. 4 (2023): 533–43. <https://maryamsejahtera.com/index.php/Education/index>.
- Siddeh, Khoirul Anam. "KEADILAN DALAM PERSPEKTIF HADIS: Analisis Teks Hadis Tentang Keadilan Seorang Pemimpin." *Al-Bayan: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Hadist* 4, no. 2 (2021): 174–86.
- Syed, Jawad. "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies." *Asia Pacific Journal of Management* 25, no. 1 (2008): 135–51. <https://doi.org/10.1007/s10490-007-9051-6>.
- . "An historical perspective on Islamic modesty and its implications for female employment." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29, no. 2 (2010): 150–66. <https://doi.org/10.1108/02610151011024475>.
- Syed, Jawad, dan Harry J. Van Buren. "Global Business Norms and Islamic Views of Women's Employment." *Business Ethics Quarterly* 24, no. 2 (2014): 251–76. <https://doi.org/10.5840/beq201452910>.
- Yudiatmaja, Wayu Eko. "Equal Employment Opportunity in Indonesia: Antecedent of Human Resources Management Practices and Service Performance of Government Employees in Tanjungpinang." *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 2 (2020): 179–98. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>.
- Yusuf, Muhammad, Amelia Katri Azizah, Isna Nur, Maulida Saputri, dan Ftik U I N Salatiga. "Konsep keadilan dalam islam menurut al-mawardi." *Indonesian Journal of Muhammadiyah Studies* 3, no. 2 (2022).