

Kesetaraan Gender terhadap Penempatan Jabatan Struktural Perspektif Hukum Islam

Rifqa Qur'ani Idris, Siti Aisyah
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
rifqaidris@gmail.com

Abstrak

Pokok masalah penelitian ini adalah bagaimana kesetaraan gender terhadap penempatan jabatan struktural di sekretariat daerah kantor bupati Gowa. Jenis penelitian ini tergolong kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah: yuridis normatif dan sosiologis. Adapun sumber data penelitian penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Peluang perempuan dalam memperoleh jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa sangat terbuka bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan struktural. Seperti halnya dalam Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 pasal 5 tentang persyaratan pengangkatan jabatan struktural, tidak ada diskriminasi atau tidak ada perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam memperoleh jabatan struktural. 2) Dalam pandangan hukum Islam, Islam memosisikan perempuan pada tempat yang mulia, tidak ada kodrat yang menjadikan perempuan tunduk terhadap laki-laki begitupun sebaliknya, laki-laki dan perempuan harus tunduk kepada kebenaran dan sama-sama menegakkan keadilan. Tidak ada diskriminasi antara peran laki-laki dan perempuan. hal ini sebagaimana dilihat dari hasil penelitian sudah tidak ada lagi peran perbedaan antara laki-laki dan perempuan, di Sekretariat Daerah sudah memberikan kepada perempuan hak dan kewajiban serta kesempatan memperoleh jabatan. Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kompetensi ini sangat penting untuk meningkatkan Pendidikan dan keterampilan dalam memenuhi kualifikasi kompetensi perempuan sesuai dengan yang dibutuhkan pada setiap jenjang jabatan. Kesulitan bagi perempuan dalam membagi waktu diperlukan dukungan dalam membantu pekerjaan rumah tangga atau berbagi peran untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan rumah, maka kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan kantor ataupun mengembangkan karir dapat lebih terbuka. Perempuan yang diberikan kepercayaan menduduki jabatan struktural harus bekerja secara maksimal, hal ini perlu dilakukan untuk membuktikan bahwa perempuan juga memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan laki-laki.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, Jabatan Struktural, Hukum Islam

Abstract

The main issue of this research is how gender equality to the placement of structural positions in the regional secretariat of the Gowa regent's office. This type of research is qualitative with the research approach used are: normative and sociological juridical. The source of research data is sourced from primary data and secondary data. The results showed that: 1) The chances of women in obtaining structural positions in the Regional Secretariat of the Gowa Regent's Office are very open that there is no difference between men and women in occupying structural positions. As is the case in Government Regulation No. 100 of 2000 article 5 on the requirements of structural appointment, there is no discrimination or no distinction between male and female employees in obtaining structural positions. 2) In the view of Islamic law, Islam positions women in a noble place, there is no nature that makes women submissive to men and vice versa, men and women must submit to the truth and equally uphold justice. There is no discrimination between male and female roles. this is as seen from the results of the study there is no longer a role difference between men and women, in the Secretariat of the Region has given women the right and obligation and the opportunity to obtain a position. The implication of this research is that the improvement of this competency is very important to improve education and skills in meeting the qualifications of women's competencies as needed at each level of office. Difficulty for women in dividing the time required support in helping with household chores or sharing roles to jointly complete homework, then the opportunity to do office work or develop a career can be

more open. Women who are entrusted with structural positions must work as optimally as possible, this needs to be done to prove that women also have abilities that are not inferior to men.

Keywords: Gender Equality, Structural Positions, Islamic Law

Pendahuluan

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan. Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar negara yang menjadi pondasi awal untuk menempatkan perempuan pada keluhuran harkat dan martabat sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa untuk memberikan peluang yang sama dan hak yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berperan dalam pemerintahan dan penyelenggaraan negara baik dipusat maupun di daerah. Demikian dalam aparat pemerintah masih perlu terus diupayakan adanya pembaharuan dalam menjamin keadilan gender bagi perempuan dan laki-laki secara seimbang.¹

Isu gender tidak dapat dipisahkan dari kesetaraan dan keadilan. Sementara itu keadilan gender merujuk kepada perlakuan terhadap laki-laki dan perempuan yang adil berdasarkan kebutuhan mereka. Hal ini mencakup adanya perlakuan yang setara ataupun yang berbeda tetapi sebanding dalam hal, kesempatan, manfaat, hak dan kewajiban. Kesetaraan gender diartikan sebagai suatu kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki kondisi yang setara, untuk dapat mewujudkan semua haknya sebagai manusia dan dapat berkontribusi dan memberikan manfaat pada perkembangan Pendidikan, ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik dll.

Jabatan struktural dalam lembaga pemerintahan masih didominasi oleh laki-laki, karena masih banyak orang berpendapat bahwa laki-laki lebih pantas menjadi pemimpin daripada perempuan. Asumsi tersebut menimbulkan marginalisasi dan dinamika bagi perempuan untuk memperoleh jabatan struktural di lingkungan kerjanya.²

Salah satu prinsip pokok dalam ajaran Islam adalah prinsip egalitarian yakni persamaan antar manusia,³ baik laki-laki dan perempuan maupun antar bangsa, suku dan keturunan. Allah berfirman dalam QS Al-Hujurat/49: 13.

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

Terjemahnya:

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan setara baik dalam ibadah dan dalam kegiatan sosial. Ayat ini juga membahas pandangan yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara keduanya dan memarginalkan salah satunya. Persamaan tersebut mencakup segala macam hal contohnya di bidang ibadah, laki-laki dan perempuan yang rajin beribadah akan mendapatkan

¹Ulber Silalahi, dan Tutik Rachmawati. “Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik: Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bandung”, *Hasil Penelitian* (Bandung: Lppm Unpar Bandung, 2016), h. 6.

²Anes Djarkasi, *Peran Perempuan Dalam Kesetaraan Gender dalam Women in Pubik Sektor*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991), h. 113.

³Muammar Bakry, *Fiqh Prioritas; Konstruksi Metodologi Hukum Islam Dan Kompilasi Kaidah Prioritas Hukum Islam*, 1st ed. (Jakarta: Pustaka Mapan, 2009).

⁴Kementrian Agama Ri, *Al-Qur'an Terjemahannya dan Tafsir Untuk Wanita* (Bandung: Jabal, 2010), h. 517.

pahala sesuai dengan usahanya. Kemudian, terdapat perbedaan karena ada kualitas disebabkan nilai pengabdian dan ketaqwaannya kepada Allah Swt.

Kesetaraan gender adalah topik yang sering dibahas dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan perlakuan pekerja perempuan dengan laki-laki, sehingga kedudukan perempuan seolah-olah dinomorduakan.

Masalah yang sering terjadi adalah pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh jabatan struktural, menarik untuk melihat sejauh mana kebijakan-kebijakan tersebut memberikan dampak terhadap peluang perempuan dalam memperoleh jabatan yang strategis di pemerintahan yang khususnya di Sekretariat Daerah di Kantor Bupati Gowa.

Apabila memncermati data ada, pegawai perempuan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa yang menduduki jabatan struktural masih relatif sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Jabatan Struktural	Laki-laki	Perempuan
Kepala bagian (KABAG)	7	3
Kepala Sub Bagian (KASUBAG)	18	12
Jumlah	25	15

Sehubungan dengan hal di atas mengapa pada tingkat jabatan struktural yang dicapai oleh kaum perempuan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa belum signifikan dengan jumlah mereka yang menduduki jabatan struktural, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana peluang perempuan dalam memperoleh jabatan struktural dan pandangan hukum Islam dalam kesetaraan gender terhadap peran perempuan dalam jabatan struktural.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini yang akan digunakan ialah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan fenomena sosial / alam secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian deskriptif merupakan data yang berupa kata, gambar dan skema.⁵ Sesuai dengan judul penelitian tersebut, lokasi penelitian berada di Sungguminasa, kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa Kantor Bupati Gowa. Penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian field research (penelitian lapangan). Dalam penelitian hukum, jenis ini termasuk ke dalam kategori penelitian yuridis sosiologis, dan normative. Sumber data yang digunakan adalah yaitu primer dan sekunder, sedangkan untuk teknik mengelola data yaitu dengan mengumpulkan data melalui sumber-sumber referensi (buku, dokumentasi, wawancara).

Pembahasan

Pengertian Jabatan Struktural dan Penempatan.

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan hak seseorang, wewenang, tanggung jawab dan tugas dalam memimpin sebuah organisasi negara. Jabatan struktural sangat berkaitan dengan eselon, eselon yaitu tingkatan dalam jabatan struktural yang disusun berdasarkan berat atau ringannya hak seseorang, wewenang, tanggung jawab maupun tugas. Seseorang pegawai yang akan menduduki sebuah jabatan pada suatu instansi pemerintah

⁵Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksa, 2009), h. 47.

diperlukan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan jabatannya. Semua persyaratan dalam jabatan struktural yang tercantum dalam UU dan peraturan pemerintah harus sesuai.⁶

Adapun defenisi mengenai jabatan dikemukakan oleh para ahli:

- a. Menurut Rusli Syarif, jabatan merupakan suatu kumpulan tugas dan tanggung jawab serta kewajiban yang untuk keseluruhannya dinyatakan sebagai beban yang dipikul pada seorang pekerja.
- b. Menurut Musanef, jabatan merupakan suatu tugas yang secara mapan dibebankan seseorang ataupun sekelompok orang
- c. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Penjelasan Pasal 17 ayat 1 tentang pokok-pokok kepegawaian, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan bawa tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jabatan adalah suatu kedudukan yang memiliki tugas, tanggung jawab serta menunjukkan wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu institusi pemerintahan.

Pengertian Penempatan, Konsep penempatan menurut Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa “Penempatan artinya menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya. Pendapat ini memberikan pengertian bahwa penempatan adalah ketepatan dalam penempatan ini akan menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003: 138) ‘Penempatan bertujuan untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada kedudukan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Landasan Hukum Penempatan Jabatan Struktural

a. Landasan Konstitusional

Penempatan/pengisian jabatan merupakan bagian dari hak setiap orang untuk ikut terlibat dalam suatu jabatan pemerintahan sebagai bentuk pemenuhan hak asasi yang mesti diakui oleh negara. Di Indonesia sendiri telah diatur secara mendasar Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 28 D ayat (3) Perubahan ke dua dengan jelas mengamanatkan bahwa “setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama dalam pemerintahan”. Maka sudah sepatutnya negara memberikan peluang yang sama kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang kosong dalam pemerintahan namun dengan menetapkan standar persyaratan tertentu sesuai dengan kapasitas jabatan yang akan diduduki.

b. Landasan Peraturan Perundang-Undangan

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis lebih dahulu diatur dalam pasal 28 UUD RI tahun 1945 kemudian secara sistematis dijabarkan dalam UU No. 43 tahun 1999 pada pasal 17 menegaskan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip professionalism sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Sebagai tindak lanjut dari PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS, Lembaga Administrasi Negara (LAN) merumuskan standar kompetensi jabatan struktural untuk

⁶Ajib Rakhmawanto, “Seleksi Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, vol. 13 no. 2 (November 2007), h. 77. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/163> (Diakses 25 Mei 2021).

kategori jabatan eselon IV dengan eselon I. Menurut Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 pasal 5 dinyatakan ada beberapa persyaratan untuk pengangkatan jabatan struktural, persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah:

- a) Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c) Memiliki kualifikasi dan tingkat Pendidikan yang ditentukan;
- d) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- f) Sehat jasmani dan rohani.

Tinjauan Tentang Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan

Peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan dapat di artikan sebagai rangkaian tindakan yang dilakukan perempuan sesuai dengan statusnya sebagai pemimpin dalam jabatan tersebut. Jika perempuan menduduki jabatan, ada beberapa hal pokok yang mempengaruhi posisinya, antara lain:

a. Nilai sosial

Menurut soedjito “dengan nilai sosial ini orang yang satu dapat memperitungkan apa yang dilakukan orang lain”. Nilai sosial ini merupakan ukuran-ukuran di dalam menilai tindakan dalam hubungannya dengan orang lain. Nilai sosial bersifat dinamis, ia akan selalu mengalami perubahan bersamaan dengan meningkatnya pengalaman, baik yang diperoleh dari luar ataupun seiring dengan berkembangnya pola pikir yang sesuai dengan tuntutan zaman.

b. Status Sosial

Status sosial sering juga disebut dengan kedudukan, peringkat seseorang dalam masyarakat. Setiap individu memiliki status sosial masing-masing. Pada status sosial tentu terdapat berbagai macam kedudukan seperti anak, suami, istri dan sebagainya.

c. Komunikasi

Komunikasi sangat penting bagi organisasi, sebagai halnya di ungkapkan oleh Chester Bernard (Thoha, 2001) bahwa “setiap organisasi yang selesai secara menyeluruh, komunikasi akan mendukung suatu tempat utama karena keluasaan, susunan, dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh Teknik komunikasi. Komunikasi bertujuan untuk mengembangkan suatu keadaan yang mengurangi konflik didalam masyarakat.

d. Pendidikan

Peningkatan peranan perempuan dalam dunia kerja ternyata di tunjang dengan peningkatan Pendidikan perempuan. Bagi perempuan yang memilih untuk bekerja, setelah mengenyam Pendidikan tinggi kemungkinan besar akan mendapat dukungan dari Sebagian masyarakat yang berpendapat bahwa sekolah atau Pendidikan untuk mencari pekerjaan.

e. Pengalaman kerja

Ada beberapa sudut pandang yang berbeda, yang menyebabkan perempuan memilih untuk tetap bekerja meskipun mereka sudah menikah. Pertama untuk meningkatkan kualitas hidup seperti berkeinginan untuk memuaskan diri, ketertarikan dalam melakukan sesuatu, atau mengaktualisasikan kemampuan yang ada.

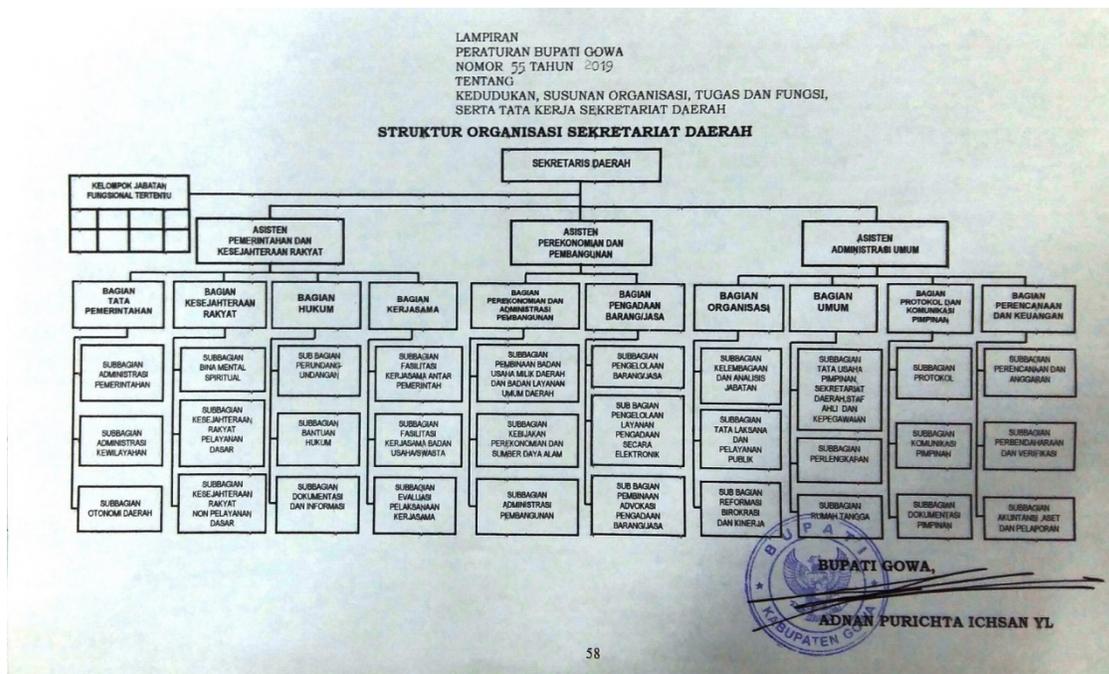
Gambar Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa

Sistem kekuasaan yang berhubungan dengan pemilikan tanah lebih jelas lagi terlihat dalam surat pemerintahan kerajaan. Dalam uraian kesejarahan, kita dapat melihat bahwa gelar kebangsawanan selalu dihubungkan dengan nama negeri tertentu. Dalam kehidupan adat feodelisme masyarakat makassar terdapat dua macam kepemimpinan. Kepemimpinan yang pertama disebut *Pamminawangang Tojeng* yang dapat diterjemahkan sebagai *kepemimpinan murni*. Kepemimpinan kedua diberi nama *Pamminawangang Tunipinawang* yang dapat diterjemahkan sebagai *Kepemimpinan Penguasa*. Kepemimpinan *Tojeng* terdapat di Desa-desa, menurunkan pula gelar-gelar yang berbeda-beda menurut sejarah desa masing-masing. Sedangkan Kepemimpinan *Tunipinawang* berkembang di pusat pemerintahan kerajaan.

2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah

Struktur organisasi merupakan sistem pengendali jalannya kegiatan terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada organisasi tersebut. Berikut ini adalah struktur organisasi dari instansi pemerintahan di kabupaten Gowa yang menjadi lokasi penelitian.



Peluang Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa

Jabatan struktural dalam sistem pemerintahan merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi sehingga jika hal tersebut dilakukan secara baik maka akan diperoleh pejabat-pejabat yang berkualitas, profesional dengan tingkat keunggulan kompetitif yang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Menjadi seorang pemimpin tidak mudah, perempuan harus memiliki kemampuan yang ada dalam dirinya yang menunjang oleh latar belakang Pendidikan sesuai dengan jabatan atau bidang yang dimiliki.

Pimpinan dalam pemerintahan, kaum perempuan yang menduduki golongan I sampai IV masih kecil dibandingkan dengan pegawai laki-laki sebagaimana halnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Perbandingan Jumlah Pegawai Laki-laki dan Perempuan Menurut Golongan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan
1	I/c	3	1
2	I/d	1	0
3	II/a	0	0
4	II/b	2	2
5	II/c	1	5
6	II/d	2	2
7	III/a	9	24
8	III/b	4	14
9	III/c	22	18
10	III/d	10	9
11	IV/a	3	5
12	IV/b	5	0
		62	58

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai perempuan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa yang menduduki pimpinan masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Terkait dengan peluang perempuan untuk menduduki jabatan, pantaskah perempuan memperoleh jabatan struktural baik itu jabatan yang tinggi, menengah ataupun bawahan.

Hal ini dikemukakan oleh ibu hilda selaku kepala sub bagian perekonomian bahwa: “kenapa tidak? Sangat pantas karena sekarang banyak perempuan yang berpendidikan tinggi sama dengan laki-laki. Jadi untuk menduduki jabatan yang tinggi itu tidak perlu dipermasalahkan dan juga sebenarnya soal kesempatan saja, banyak perempuan yang sudah memenuhi syarat terutama pada pangkatnya tap ikan kita lihat soal kesempatannya saja yang belum ada padahal ada banyak perempuan yang mempunyai potensi mendududuki posisi penting.”⁷

Menurut Ibu rahmah, selaku kepala sub bagian kesejahteraan rakyat bahwa: “ya pantas sepanjang mempunyai skill yang mendukung jiwa kepemimpinan yang terasah dari sejak menjadi ASN”.⁸

Menurut Bapak akbar selaku kepala sub bagian organisasi bahwa: “sangat pantas selama ia bersifat adil dan bijaksana serta professional dalam bekerja”⁹

Menurut ibu rosnah selaku kepala sub bagian hukum bahwa: “pantas saja kana pemimpin perempuan itu dinilai lebih teliti dan berhati-hati sehingga memperoleh hasil pekerjaan yang baik”.¹⁰

Menurut ibu Yusra selaku staf bagian organisasi bahwa:

⁷Hilda (54 tahun), Kepala Sub Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

⁸Rahmah (51 tahun), Kepala Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

⁹Akbar (48 tahun), Kepala Sub Bagian Organisasi, *Wawancara*, Sungguminasa, 11 Juni 2021.

¹⁰Rosnah (41 tahun), Kepala Sub Bagian Hukum, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

“sangat pantas karna semua mempunyai hak baik itu laki-laki ataupun perempuan untuk menduduki sebuah jabatan tersebut apalagi jika mereka mempunyai kemampuan dan memenuhi persyaratan dalam keikutsertaannya memperoleh jabatan kenapa tidak.¹¹

Dari beberapa informan diatas memiliki jawaban yang beragam, namun pada intinya mereka menyatakan bahwa peluang perempuan untuk memperoleh jabatan sama saja dengan laki-laki. Berdasarkan pada tabel 4.3 perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan masih didominasi oleh kaum perempuan yang menduduki pimpinan, tentunya ada hambatan mengapa yang memiliki jabatan pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, hambatan bagi perempuan untuk menduduki jabatan struktural adalah perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi berbeda dengan laki-laki dalam masalah tugas domestik. Sebagaimana hasil wawancara adakah faktor penghambat perempuan untuk menduduki jabatan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu rahmah selaku ketua sub bagian kesejahteraan rakyat sebagai berikut:

Menurut ibu Hj. Rahmah, SE

“faktor penghambatnya itu ada pada keluarga. Ketika sudah berkeluarga sering terjadi perselisihan yang membuat banyak pikiran dan membuat mood kita jadi rusak sehingga masalah yang terjadi dirumah bisa saja dibawa ke tempat kerja maka dari itu mereka sudah tidak mau meningkatkan jabatannya dikarenakan faktor pengambat tersebut. Sebagai contoh juga teman saya yang posisi jabatannya masih sebagai staf padahal kalau dilihat dari kemampuan, segi pendidikannya dan pengalaman kerjanya dia sudah sangat pantas untuk menduduki posisi lebih, itu karena dia sudah tidak mau keluar dari zona nyamannya dan sudah tidak mau meningkatkan jabatannya karena masih tidak bisa mengontrol pekerjaan rumah dan kantor”.¹²

Menurut bapak akbar selaku kepala sub bagian organisasi, dalam hal ini dijelaskan bahwa: “ya ada faktor penghambat terutama keluarga sangat dirasakan oleh perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, apabila ingin menduduki jabatan dengan kondisi mempunyai anak bisa saja mengalami tentangan dari anak dikarenakan kesibukannya dengan pekerjaan sehingga karir ataupun tanggung jawab pekerjaan yang diperoleh tidak berjalan dengan baik dan juga berbagai macam hambatan lainnya yang datang dari keluarga dan akhirnya menyebabkan perempuan kurang memperoleh akses dan peluang untuk menduduki jabatan”.¹³

Menurut ibu Rosnah selaku kepala sub bagian Hukum, dalam hal ini dijelaskan bahwa: “pada hakekatnya tidak ada penghambat bagi perempuan untuk menduduki posisi penting pada Lembaga pemerintahan tetapi ada beberapa pegawai yang enggan menduduki jabatan dengan alasan masih tidak bisa mengatur waktunya dikarenakan mengurus anak-anak mereka dan suami sedangkan untuk memperoleh jabatan kita harus mengikuti diklat dan pelatihan”.¹⁴

Menurut ibu Hilda selaku kepala sub bagian perekonomian, dalam hal ini dijelaskan bahwa:

“faktor penghambat perempuan untuk berperan menduduki jabatan struktural diantaranya keluarga sih karena terkadang tugas dari rumah dengan tempat kerja berlawanan seperti kewajiban kita sebagai perempuan jika sudah berkeluarga mengurus suami, dan juga dituntut untuk memberikan perhatian lebih pada anak atau memperhatikan kondisi kesehatannya yang sedang hamil. Kondisi inilah yang menyebabkan perempuan kesulitan dalam membagi waktu membuat kita berfikir untuk meningkatkan jabatan.”¹⁵

¹¹Yusrawati (57 tahun), Staf Bagian Organisasi, *Wawancara*, Sungguminasa, 11 Juni 2021.

¹²Rahmah (51 tahun), Kepala Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

¹³Akbar (48 tahun), Kepala Sub Bagian Organisasi, *Wawancara*, Sungguminasa, 11 Juni 2021.

¹⁴Rosnah (41 tahun), Kepala Sub Bagian Hukum, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

¹⁵Hilda (54 tahun), Kepala Sub Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah, *Wawancara*, Sungguminasa, 14 Juni 2021.

Menurut ibu Yusra selaku staf bagian organisasi bahwa: “faktor penghambat perempuan dalam menduduki jabatan salah satunya adalah pendidikan, seperti saya ini untuk menduduki suatu jabatan harus memiliki Pendidikan yang lebih, Pendidikan terakhir saya hanya SMA jadi untuk berpindah ke jabatan struktural saya tidak memenuhi syarat.”¹⁶

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa salah satu kendala utama faktor penghambat bagi perempuan untuk berperan menduduki jabatan ada pada pendidikan dan peran ganda yang dimana sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir sehingga perempuan kurang memperoleh akses dan peluang untuk menduduki jabatan struktural. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah dalam membagi waktu merupakan faktor penghambat utama yang dihadapi kaum perempuan ketika memutuskan untuk berkarir bahkan memiliki jabatan apalagi jika perempuan telah memiliki keluarga. Masalah membagi waktu yang dimaksud disini adalah kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan di kantor dan masalah keluarga seperti mengurus anak dan suami, di satu sisi perempuan dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang baik dan di sisi lainnya perempuan juga dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Hal inilah yang dialami oleh kaum perempuan yang kesulitan membagi waktu apalagi jika mereka dipercayakan untuk menduduki posisi penting.

Tabel 4.5
Perbandingan Jumlah Jabatan Struktural Pegawai Laki-laki dan Perempuan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa

Jabatan Struktural	Laki-laki	Perempuan
KABAG	7	3
KASUBAG	18	12
Jumlah	25	15

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang menduduki jabatan struktural didominasi oleh kaum laki-laki yang beranggotakan 25 laki-laki sedangkan perempuan beranggotakan 15 orang. Dilihat dari data diatas sudah memberikan dampak yang positif bahwa sudah semakin banyak perempuan yang menduduki posisi yang strategis walaupun jumlahnya masih relatif kecil dari kaum laki-laki. Perempuan yang menduduki jabatan menunjukkan bahwa mereka juga mampu menunjukkan keberadaannya dalam dunia kerja atau jabatan yang dipercayakan kepada mereka khususnya dalam lembaga pemerintahan baik itu dalam prestasi pekerjaannya, kedisiplinan, tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dan menjadikan peran perempuan semakin diperhitungkan dalam instansi pemerintahan.

Pandangan Hukum Islam Dalam Kesetaraan Gender Terhadap Peran Perempuan Dalam Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa

Gender adalah perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat. Oleh karenanya gender bukanlah buatan Tuhan melainkan buatan manusia yang dapat dipertukarkan. Sedangkan jenis kelamin (seks) merupakan kodrat Tuhan atau ciptaan Tuhan.¹⁷

¹⁶Yusrawati (57 tahun), Staf Bagian Organisasi, *Wawancara*, Sungguminasa, 11 Juni 2021.

¹⁷Eugania Natalia Meo, “Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”. *Perspektif*, vol. 10 no. 1 (31 Januari 2021), h. 207. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view/4274> (Diakses 10 Juli 2021).

Gender tidak sama dengan kodrat, sehingga keberadaan gender ini memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Ketika berbicara mengenai kodrat erat kaitannya dengan istilah seks atau jenis kelamin yaitu kodrat tuhan yang tidak dapat dipertukarkan dan tidak dapat diubah oleh manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan meskipun teknologi kedokteran telah maju dengan pesat. Kesetaraan gender ini mengacu pada pandangan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang sama, perbedaan boleh dilakukan kecuali karena ada alasan biologis.

Kesetaraan gender merupakan salah satu hak asasi manusia yang dimiliki. Hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa ketakutan dan bebas menentukan pilihan hidup, tidak hanya diperuntukkan bagi laki-laki, perempuan pun mempunyai hak yang sama pada hakikatnya. Berbicara dalam bidang pemerintahan, seperti yang kita ketahui bahwa kesempatan untuk berjuang dan berpartisipasi untuk kemajuan bangsa dan memberi peluang yang sama antara kaum laki-laki dan perempuan.

Jabatan merupakan Amanah yang tidak semua orang mampu mengembannya dengan baik, hanya orang-orang terpilih yang dirahmati dan diberi petunjuk oleh Allah SWT, yang bisa menjalankannya dengan benar. Karena itu Islam menganjurkan untuk menduduki jabatan hanya bagi orang-orang yang mampu dan kuat menghadapi godaan yang mengajaknya menyalahi janji jabatannya dan berperilaku menyimpang. Suatu Ketika Abu Dzar RA meminta kepada Rasulullah agar diberi suatu jabatan. Rasulullah menjawab permintaan Abu Dzar dengan sabdanya;

فِيهَا عَلَيْهِ الَّذِي وَأَدَّى بِحَقِّهَا أَحَدَهَا مَنْ إِلَّا، وَنَدَامَةٌ خِزْيِ الْقِيَامَةِ يَوْمَ وَإِنَّمَا أَمَانَةٌ وَإِنَّمَا ضَعِيفٌ إِنَّكَ، ذَرَّ أَبَا يَا

Terjemahnya:

“Ya Abu Dzar, engkau seorang yang lemah sementara kepemimpinan itu adalah Amanah. Dan nanti pada hari kiamat, ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali orang yang mengambil dengan haknya dan menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan dalam kepemimpinan tersebut” (Sahih, HR. Muslim No. 1825)¹⁸

Dari Abdurrahman bin Samurah r.a. berkata: Rasulullah bersabda: “Ya Abdurrahman bin samurah, engkau jangan melamat (meminta) jabatan, sebab jika jawaban itu diserahkan kepadamu tanpa permintaanmu, maka engkau akan dibantu untuk mengembannya.”¹⁹

Dari hadis diatas menjelaskan bahwa persoalan jabatan merupakan sesuatu yang mesti dengan kehati-hatian dalam penempatannya. Islam tidak menganjurkan memintanya dengan keinginan yang besar dalam hal ini adanya hasrat akan kedudukan atau jabatan padahal ia seorang yang lemah atau tidak memiliki bekal kriteria seorang pemimpin sebagaimana mestinya. Sehingga saat diberikan peluang untuk mengembannya malah hanya akan menyalahgunakannya, padahal hal tersebut sebuah amanah yang sangat berat. Oleh karena itu, pentingnya mendidik setiap pribadi agar mampu memenuhi persyaratan ideal sebagai pemimpin.

Berbicara mengenai kesetaraan gender dalam penempatan jabatan struktural, tentunya tidak terlepas dari peran manusia di dalam kehidupan.²⁰ Dalam hal ini ranah spiritual agama penulis kaitkan dengan hasil penelitian yang didapatkan. Keadilan dan kesetaraan gender berlandaskan pada prinsip-prinsip yang memposisikan laki-laki dan perempuan setara. Sebagaimana dalam (Q.S An-Nahl/16: 97). Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

¹⁸Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

¹⁹Abdul Fu'ad dan Abdul Baqi, *Hadits Shahih Bukhari Muslim*, (Jawa Barat: Fathan Prima Media, 2017), h. 527.

²⁰ Abdul Syatar, “TRANSFORMATION OF FIQH IN THE FORMS OF HAJJ AND ZAKAT LEGISLATION,” *Mazahibuna; Jurnal Perbandingan Mazhab* 1, no. 2 Desember (2019): 120–33, <https://doi.org/10.24252/mh.v1i2.11646>.

Terjemahnya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.

Ayat ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan mendapat pahala yang sama dan amal kebajikan harus dilandasi iman, konsep kesetaraan dan keadilan gender serta memberikan ketegasan bahwa prestasi individual baik dalam bidang spiritual maupun urusan karir yang professional.

Berkaitan dengan perempuan Al-Qur'an memberikan perhatian khusus kepada kaum perempuan yang pada saat diturunkan, kedudukannya sangat rendah dihadapan kaum laki-laki. Islam mengangkat derajat kaum perempuan setara dengan laki-laki. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S At-Taubah/9: 71). Allah SWT berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ
أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٧١

Terjemahnya:

“Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.”

Ayat diatas Allah SWT menggunakan kata “auliya” (pemimpin), itu bukan hanya ditujukan kepada pihak laki-laki saja akan tetapi keduanya (laki-laki dan perempuan). berdasarkan ayat diatas maka perempuan juga bisa menjadi pemimpin, yang paling penting dia mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam bidangnya dan memenuhi syarat yang ditetapkan dan harus bersikap adil, bijaksana dan bertanggungjawab sebagai pemimpin. Ayat Al-Qur'an sebagai konsep dasar ajaran Islam menjelaskan bahwa kedudukan perempuan setara dengan laki-laki. Berdasarkan ayat diatas dapat diartikan bahwa Islam mengangkat derajat seorang Wanita dan memberikan kebebasan, kehormatan, serta kepribadian yang independent. Al-Quran mengajarkan kedudukan orang beriman baik laki-laki ataupun perempuan itu sama dihadapan Allah, oleh karena itu mereka harus memperoleh status yang setara dimata Allah SWT.

Berbicara tentang kepemimpinan juga etika dalam Islam. Etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Semua manusia yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai pemimpin atas dirinya sendiri. Oleh karena itu sebagai pemimpin perempuan memikul tanggung jawab sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri, seperti seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggungjawab terhadap anak-anaknya dan seorang atasan bertanggungjawab terhadap bawahannya dan sebagainya.

Islam memposisikan perempuan pada tempat yang mulia, tidak ada kodrat yang menjadikan perempuan tunduk terhadap laki-laki begitupun sebaliknya. Laki-laki dan perempuan harus tunduk kepada kebenaran dan sama-sama menegakkan keadilan. Tidak ada diskriminasi antara peran laki-laki dan perempuan.²¹

²¹Agustin Hanapi, “Peran Perempuan Dalam Islam”, *Gender Equality: Internasional Journal Of Child and Gender Studies* vol. 1 no. 1 (2015), h. 18. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/equality/article/view/620> (Diakses 20 Juni 2021).

Kepemimpinan sering diartikan sebagai proses membuat orang lain terinspirasi untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas penting, yang menjadi unsur dalam lapisan masyarakat adalah kedudukan dan peranan, kedudukan dan peranan mempunyai arti yang penting bagi sistem sosial yang mengatur hubungan timbal balik antar individu dengan masyarakat dan tingkah laku.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa peranan perempuan dalam jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa sudah nampak pada setiap jabatan-jabatan yang dimilikinya, disamping itu perempuan juga mempunyai peranan seperti kepala bagian, kasubag, ataupun staf. Meskipun jumlah perempuan pada penempatan jabatan struktural masih relatif kecil setidaknya mereka juga sudah membuktikan keberadaannya dalam dunia kerja khususnya dalam jabatan struktural. Dalam Islam kaum perempuan mendapatkan kebebasan bekerja, selama mereka memenuhi syarat dan mempunyai hak untuk bekerja dalam bidang apa saja yang diharamkan termasuk dalam bidang pemerintahan. Terbukti di masa Nabi, kaum perempuan banyak yang terjun dalam berbagai bidang usaha, seperti Khadijah binti Khuwailid (isteri Nabi) yang dikenal sebagai komisaris perusahaan, Zainab binti Jahsy yang berprofesi sebagai pengrajin kulit binatang.

Dengan demikian terlihat keadilan Islam yang diberikan kepada kaum perempuan dalam menjalankan aktifitasnya. Bukan berarti keterlibatan perempuan akan mengurangi kualitas laki-laki tetapi justru hal ini merupakan kerja sama yang indah. Di samping itu keikutsertaannya dalam menyelesaikan persoalan yang ringan maupun yang berat dalam urusan masyarakat dan negara. Sehingga terlihat perempuan Islam akan menjadi kaum yang kritis dan aktif di kalangan masyarakat Islam.

Kesimpulan

Peluang perempuan dalam memperoleh jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Gowa sangat terbuka dan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan struktural. Kemampuan perempuan sendiri yang menentukan derajat kebebasannya dalam memilih sesuatu hal yang ingin dilakukan termasuk dalam memutuskan untuk menduduki jabatan tersebut. Perempuan dalam instansi pemerintahan sudah menunjukkan keberadaannya bahwa mereka juga mampu dalam dunia kerja atau jabatan yang dipercayakan kepada mereka khususnya dalam lembaga pemerintahan baik itu dalam prestasi pekerjaannya, kedisiplinan, tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Dalam pandangan hukum Islam, Islam memposisikan perempuan pada tempat yang mulia, tidak ada kodrat yang menjadikan perempuan tunduk terhadap laki-laki begitupun sebaliknya. Laki-laki dan perempuan harus tunduk kepada kebenaran dan sama-sama menegakkan keadilan. Tidak ada diskriminasi antara peran laki-laki dan perempuan. Hal ini sebagaimana dilihat dari hasil penelitian sudah tidak ada lagi peran perbedaan antara laki-laki dan perempuan, di Sekretariat Daerah sudah memberikan kepada perempuan hak dan kewajiban serta kesempatan memperoleh jabatan. Perempuan dan laki-laki mempunyai kesempatan dan hak yang sama serta senantiasa saling menghargai, bekerja sama dalam sebuah keberhasilan.

Daftar Pustaka

Astuti, Puji. "Peluang PNS Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender di Pemerintah Kota Semarang". *Politika*, vol. 3 no.2 (Mei 2013). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/politika/article/view/4862> (Diakses 10 Februari 2021).

Bakry, Muammar. *Fiqh Prioritas; Konstruksi Metodologi Hukum Islam Dan Kompilasi Kaidah*

- Prioritas Hukum Islam*. 1st ed. Jakarta: Pustaka Mapan, 2009.
- Djarkasi, Anes. *Peran Perempuan dalam Kesetaraan Gender dalam Women in Publik Sector*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991.
- Fu'ad Abdull, Abd Baqi, *Hadits Shahih Bukhari Muslim*, Jawa Barat: Fathan Prima Media, 2017.
- Khalaf, Abd al-Wahab. *Ilmu usul al-Fiqh*. Mesir: Diar al-Qalam, 1998.
- Krisnawaty, Tatil, *Solidaritas Perempuan*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Ma'mun, Muhammad. "Peran Istri Sebagai Tenaga kerja Wanita Dalam Mencari Nafkah Keluarga dan Implikasinya Terhadap Keluarga Sakinah Perspektif Gender". *Thesis*, Malang Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001.
- Manulang, Sedjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta :PT Rineka Cipta, 1995.
- Martini, Sri. *Jabatan Struktural dalam Perguruan Tinggi*. Bandung: Nuasa, 2016.
- Meo, Eugania Natalia. "Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur". *Perspektif*, vol. 10 no. 1 (31 Januari 2021). h. 207. <http://www.perspektif.uina.ac.id/index.php/perspektif/article/view/1001> (Diakses 10 Juli 2021).
- Muhammad, Ilham. "Tinjauan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Dalam Hukum Islam". *Sengaji Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum* vol. 2 no. 1 (Maret 2018), h. 37. <http://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/sangaji/article/view/266> (Diakses 31 Januari 2021).
- Pemerintah Kabupaten Gowa, "Sejarah Kabupaten Gowa". Website Resmi Kabupaten Gowa. [SEJARAH KABUPATEN GOWA – Website Resmi Pemerintah Kabupaten Gowa \(gowakab.go.id\)](http://www.gowakab.go.id) (Diakses 5 Juli 2021)
- Prastowo, Andi. *Bias Gender*. Yogyakarta: Andi, 2014.
- Rahayuningsih. *Peranan Gender*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Rakhmawanto, Ajib. "Seleksi Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, vol. 13 no. 2 (November 2007). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/163> (Diakses 25 Mei 2021).
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah Jilid 3*. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2004.
- Shihab, M Quraish. *Membumikan Al-Qur'an Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, Jakarta: Mizan, 1992.
- Silalahi, Ulber dan Tutik Rachmawati. "Kesetaraan Gender Dalam Administrasi Publik: Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di pemerintah Kota Bandung". *Laporan Hasil Penelitian*. Bandung: Lppm Unppar Bandung, 2016.
- Soerjono, Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986.
- Subaeda. "Kedudukan Perempuan dalam Al-Quran (Suatu Kajian Tahlili dalam Q. S. An-Nisa: 124)". *Skripsi*. Makassar: UIN Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan Politik, 2019.
- Suhra, Sarifa. "Kesetaraan Gender Dalam Perspektif al-Qur'an dan Implikasinya Terhadap Hukum Islam". *Al-Ulum*, vol. 13 no. 2 (Desember 2013). <http://www.journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/article/view/193> (Diakses 20 Januari 2021).

- Supardin. "Kajian Gender Perspektif Hadis Nabi". *Al-Fikr* vol. 17 no. 1 (2013). <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/2267> (Diakses 25 Januari 2020).
- Suriyasan. *Perjalanan Bias Gender*. Jakarta: Elex Media Komputindi, 2015.
- Syatar, Abdul. "TRANSFORMATION OF FIQH IN THE FORMS OF HAJJ AND ZAKAT LEGISLATION." *Mazahibuna; Jurnal Perbandingan Mazhab* 1, no. 2 Desember (2019): 120–33. <https://doi.org/10.24252/mh.v1i2.11646>.
- Tsuroyya, Churin. "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati". *Skripsi*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2018.
- Umar, Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif al-Qur'an*, Jakarta: Paramadina, 2001.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksa, 2009.