



[10.20885/tullab.vol4.iss2.art7](https://doi.org/10.20885/tullab.vol4.iss2.art7)

TINJAUAN AKSI KESETARAAN GENDER (UII CAREER CENTRE) TERHADAP KARIR ALUMNI DENGAN PENDEKATAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DAN FIQH MUAMALAH

Siti Inayah¹, Nabilah Tri Amalia², Krismono³

¹ Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5, Sleman Yogyakarta, Indonesia
Email: 19421056@students.uii.ac.id

² Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5, Sleman Yogyakarta, Indonesia
Email: 19421014@students.uii.ac.id

³ Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5, Sleman Yogyakarta, Indonesia
Email: Krismono@uui.ac.id

ABSTRACK

Pembangunan Berkelanjutan atau lebih dikenal dengan istilah SDGS merupakan lanjutan dari program MDGS yang secara resmi disahkan oleh perserikatan bangsa-bangsa (PBB) dan para pimpinan negara merupakan upaya untuk mewujudkan dunia 2030 yang lebih baik. Dari 17 tujuan yang dirumuskan dalam Sustainable Development Goals salah satunya adalah untuk menciptakan kesetaraan gender di semua aspek kehidupan, termasuk di dunia karir. Begitu pula dalam Islam, konsep kesetaraan gender khususnya di dunia karir bahkan menjadi pembahasan dalam fiqh muamalah. Dalam hal ini UII Career Center sebagai wadah dalam menegmbangkan karir mahasiswa maupun alumni tentu memiliki peran yang penting untuk mengaplikasikan kesetaraan gender dalam kinerjanya. Melalui penelitian kualitatif ini, peneliti akan melakukan in-depth interview dengan pengurus UII Career Center dan mengadopsi data-data terkait untuk menelaah aksi kesetaraan gender yang ada di UII Career Center dalam pandangan fiqh muamalah. Sehingga, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh UII Career Center dalam mengaplikasikan konsep kesetaraan gender yang sesuai dengan fiqh muamalah, dan sebagai sumber kajian bagi khalayak umum.

Kata Kunci : SDGS, Fiqh Muamalah, Kesetaraan Gender, UII Career Center.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang secara resmi disahkan oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia merupakan kesepakatan pembangunan global untuk menciptakan dunia 2030 yang lebih baik. *Sustainable Development Goals* (SDGs) merupakan kelanjutan dari MDGs yang berisi 17 tujuan, salah satunya ialah mencapai kesetaraan gender yang diharapkan dapat terwujud pada

tahun 2030.¹ Pada era *society* 5.0 ini, kesetaraan antara laki-laki dan perempuan masih menjadi salah satu isu yang ramai diperbincangkan. Ketidaksetaraan yang timbul banyak disebabkan oleh akses, partisipasi, dan kontrol yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan (Mosse, 1996). Pada 2019, Menteri Keuangan Indonesia, Sri Mulyani Indrawati mengatakan “kesetaraan gender tidak hanya penting bagi sisi moralitas dan keadilan, tetapi juga sangat penting bagi sisi ekonomi”. Hal ini mengandung makna bahwa setiap insan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam hal ekonomi, kesetaraan akses pendidikan, kesehatan, serta *political empowerment* tanpa membedakan gender.² Sama halnya dengan kesetaraan gender yang dimaksud dalam tujuan SDGs yaitu meliputi berbagai hal, termasuk kesetaraan dalam karir atau pekerjaan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya, *Personal Management*, karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi ada hubungannya, yang memberikan kelangsungan, kedudukan, dan arti dalam Riwayat hidup seseorang.³ Jika ditinjau dari pengertian tersebut maka setiap orang memiliki hak yang sama untuk keberlangsungan karirnya, tanpa membedakan suatu apapun. Namun dalam realitanya, kesenjangan antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja masih signifikan. Dikutip dari data Badan Pusat Statistik (BPS), bahwasanya perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara perempuan dan laki-laki di Indonesia adalah 50.89: 82.51. Hal tersebut berbanding terbalik dengan jumlah penduduk antara perempuan dan laki-laki yaitu 96.7: 95.88⁴.

Konsep mengenai kesetaraan gender tidak hanya menjadi fokus dalam pembangunan berkelanjutan, melainkan menjadi titik fokus bagi banyak pihak maupun individu. Salah satunya adalah agama, setiap agama sejatinya menjunjung tinggi konsep kesetaraan dalam semua aspek. Dalam Islam sendiri konsep mengenai kesetaraan telah

¹ “Sustainable Development Goals”, dalam <https://www.sdg2030indonesia.org>, diakses 5 Februari 2022.

² Irfan, “Ini Pentingnya Kesetaraan gender untuk Sebuah Negara”, dalam <https://www.kemenkeu.go.id>, diakses 5 februari 2022.

³ Donosuko, F., “Kontribusi Kualitas IQ Dalam Menentukan Keberhasilan Karir Manusia”, dalam *Jurnal Ilmiah Konseling*, vol. 19, no. 2 (2019) hal.5

⁴ ‘Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017’, dalam <http://www.bps.go.id>, diakses pada 6 februari 2022.

ada sejak Islam itu lahir, sebagaimana disebutkan dalam Al Quran (Q.S Al :Hujurat: 13), yang berbunyi :

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

“Wahai manusia sesungguhnya kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, kami menjadikannya kamu berbangsa-bangsa dan bersuku—suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah maha Mengetahui lagi maha teliti.”

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwasanya yang dapat membedakan manusia dengan manusia lainnya hanyalah ketakwaan seseorang. Sementara itu, konsep kesetaraan gender di dunia karir dalam Islam menjadi pembahasan khusus dalam fiqih muamalah. Karir dalam fiqih muamalah adalah alat untuk mencapai kesetaraan dalam mewujudkan cita-cita, menentukan pilihan, atau tujuan hidup bagi laki-laki maupun perempuan sesuai dengan aturan Islam yang benar.⁵

Melihat kesenjangan gender yang masih terjadi di dunia karier membuat sejumlah pihak ikut serta mendemokan dalam mengedepankan adanya kesetaraan antar gender. Salah satunya adalah UII *Career Center*, yaitu lembaga dengan tujuan sebagai ‘jembatan’ antara lulusan perguruan tinggi pencari kerja dengan dunia industri yang membutuhkan sumber daya manusia potensial.⁶ Sebagai salah satu unit yang memfasilitasi pengembangan karir mahasiswa dan juga alumni, UII *Career Center* merupakan lembaga yang sangat subjektif dalam membantu pengembangan karir baik bagi mahasiswa maupun *fresh graduate*. Untuk itu, penelitian ini ditujukan untuk menelaah aksi kesetaraan gender yang ada di UII *Career Center* menurut kacamata Fiqih Muamalah dan Konsep SDGs.

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana Konsep Kesetaraan Gender dalam pandangan Fiqh Muamalah dan SDGs?

⁵ Q.S Al-Hujurat (49): 13

⁶ “UII Career Center”, dalam <http://www.career.uii.ac.id>, diakses pada 7 Februari 2022.

2. Bagaimana penerapan kesetaraan gender (*UII Career Centre*) terhadap karir alumni dengan pendekatan *Sustainable Development goals* dan Fiqh Muamalah?

Tujuan:

1. Mengetahui kesetaraan gender (*UII Career Centre*) terhadap karir alumni dengan pendekatan *Sustainable Development goals* dan Fiqh Muamalah.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai pengetahuan baru bagi penulis sehingga dapat diterapkan dalam kehidupan di masa mendatang. Adapun manfaat lain adalah bagi *UII Career Center* yang dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menerapkan konsep kesetaraan gender yang sesuai dengan *SDGs* dan Fiqh Muamalah. Manfaat terakhir adalah bagi mahasiswa yang dapat menambah pengetahuan serta kepedulian terhadap kesetaraan gender dengan adanya hasil penelitian ini

B. METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar suatu kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.⁷ Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan aksi *SDGs* dan Fiqh Muamalah. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu merupakan penelitian yang di dalamnya tidak terdapat metode statistik dan kalkulasi, sehingga hasil yang didapatkan bukan berupa perkiraan melainkan sesuatu yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Metode penelitian ini bersifat analisis deskriptif, yaitu penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat.⁸ Dalam hal ini peneliti mengoptimalkan upaya dalam mengumpulkan informasi serta data yang akurat sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan akurat. Oleh karena itu, dalam kasus penelitian ini metode kualitatif analisis deskriptif dirasa menjadi metode yang paling tepat karena suatu aksi bukan merupakan objek yang dapat dikaji dengan kajian statistik.

⁷ Anton Beker, (1986), *Metode-Metode Filsafat*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 10.

⁸ Koentjaraningrat. 1981, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, hlm 24.

Sehingga informasi dan data dapat diperoleh secara mendalam melalui interaksi antara peneliti dan narasumber.

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penelitian ini melakukan pengumpulan data sesuai dengan kaidah kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan interview Bersama pengurus UII *Career Center* dan para alumni yang bersangkutan, sehingga akan didapat data berupa informasi secara langsung. Adapun sumber data sekunder didapat dari hasil analisis dokumen-dokumen terkait, yang berperan sebagai data tambahan yang menguatkan. Metode analisis dalam penelitian ini berupa analisis deskriptif dengan tempat penelitian di Yogyakarta. Selanjutnya, hasil dari penelitian yang kami laksanakan akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Fiqh Muamalah

Kata fiqh (الفقه) secara etimologi memiliki makna pengertian atau pemahaman. Adapun menurut ulama ushul fiqh, fiqh adalah pengetahuan hukum Islam yang bersifat *amaliyah* melalui dalil yang terperinci. Sementara ulama fiqh mendefinisikan fiqh sebagai sekumpulan hukum *amaliyah* yang disyari'atkan Islam.⁹ Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fiqh merupakan produk berupa perintah atau larangan terkait *amaliyah* manusia. Adapun yang dimaksud dengan *amaliyah* adalah perbuatan dan tingkah laku manusia, yaitu pembahasan terkait dengan tindakan *mukallaf* yang padanya terdapat hukum yang telah ditentukan.¹⁰

Secara etimologi Muamalah berasal dari kata *amala yu'amilu* yang memiliki arti bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan. *Mu'amalah* dalam arti umum adalah hubungan antara manusia baik sebagai sesama atau sebagai keluarga atau sebagai pasangan suami istri.¹¹ Dalam hal ini muamalah merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan manusia, yang pada setiap harinya hal tersebut membersamai kehidupan

⁹ Dr. Sri Sudiarti, MA, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Medan: UIN-SU Press, 2017).

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Eka Sakti Habibullah, "Prinsip-prinsip Muamalah dalam Islam", dalam Ad-Deenar, n.d.

manusia sebagai makhluk social. Sehingga, seiring berjalanya waktu dan perubahan, muamalah tentu menjadi suatu hal yang dirasa perlu untuk terus ditinjau. Muamalah sebagai hasil dari pemahaman terhadap hukum Islam tentulah dalam pembentukannya mengandung ciri intelektual manusia, maka dalam muamalah secara bersamaan terdapat unsur wahyu dan unsur intelektual, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan.¹²

2. Pengertian *Sustainable Development Goals* (SDGs)

Istilah *Sustainable Development Goals* Akhir-akhir ini tidak asing di telinga kita, terlebih bagi orang-orang yang berkecimpung di dunia akademis, istilah tersebut sepertinya sudah menjadi konsumsi setiap harinya. SDGS (*Sustainable Development Goals*) merupakan sebuah pergerakan lanjutan dari MDGS (*Milenial Development Goals*) yang resmi disahkan pada tahun 2015 oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa bersama para pemimpin dunia dan akan berakhir pada 2030. Hal tersebut dikarenakan pencapaian MDGS yang dirasa belum memberikan dampak yang signifikan pada perubahan global, sehingga dicetuskannya SDGs sebagai upaya pembangunan untuk menciptakan dunia 2030 yang lebih baik.

Berbeda dengan MDGs, SDGs dalam pelaksanaannya lebih banyak melibatkan berbagai pihak, baik organisasi sipil, individu, maupun organisasi lain. Menurut Wahyuningsih dalam penelitiannya memaparkan bahwa konsep pembangunan berkelanjutan disusun berdasarkan beberapa dimensi diantaranya merupakan dimensi kelembagaan, ekonomi, lingkungan dan juga dimensi sosial, isu mengenai sumber daya alam, kerusakan lingkungan, ketahanan pangan, perlindungan sosial dan juga kemiskinan masih menjadi persoalan serius bagi penerapan SDGs.¹³

3. Hakikat Kesetaraan Gender

Menurut M. Lips dalam bukunya *Sex & Gender an Introduction* mengartikan gender sebagai *cultural expectation for women and men* yaitu harapan-harapan budaya

¹² *Ibid.*

¹³ Wahyuningsih, "Millenium Development Goals (MDGS) dan Sustainable Development Goals (SDGS) dalam Kesejahteraan Sosial", Jurnal Bisnis dan Menejemen, vol.11, no.3 (2017).

terhadap perempuan dan laki-laki.¹⁴ Gender sendiri berasal dari Bahasa Inggris yang artinya jenis kelamin. M. Lips, H.T. Wilson dan Elaine Showalter memiliki pendapat yang sama dalam mendefinisikan 'gender'. Menurut mereka 'gender' lebih dari sekedar pembeda laki-laki dan perempuan dilihat dari jenis kelamin, gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya. Gender dalam arti ini adalah suatu bentuk rekayasa masyarakat (*social constructions*), bukan sesuatu yang bersifat kodrati.¹⁵ Borgata, E.F. dan Montgomery menyatakan bahwa gender ditetapkan berdasarkan perilaku, peran sosial, dan ukuran lain selain jenis kelamin. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam menentukan laki-laki dan perempuan tidak dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, namun harus dilihat berdasarkan aspek sosial dan karakter dari seseorang.¹⁶

Kesetaraan atau dalam bahasa Inggris disebut *equality* memiliki makna yang beragam. *International Webster's Comprehensive Dictionary* menyebutkan bahwa, *equality* ialah "the state of being equal".¹⁷ Dalam bukunya, Shalahuddin dkk menyatakan bahwa kesetaraan merupakan suatu kondisi yang sama untuk mendapatkan kesempatan mengakses, berpartisipasi, mengontrol dan memperoleh manfaat dalam pembangunan di semua bidang kehidupan".¹⁸ Dengan demikian, yang dimaksud kesetaraan gender dalam hal ini ialah kesetaraan dalam strata sosial yaitu dalam hal pemberian akses, pekerjaan, dan yang lainnya. Hal ini juga ditegaskan oleh Ali Masykur, bahwa kesetaraan gender (*gender equality*) ialah kesamaan kondisi antara laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar

¹⁴ Hilary M. Lips, *Sex & Gender an Introduction*, (California, London, Toronto: Mayfield Publishing Company, 1993), h. 4.

¹⁵ Nasaruddin Umar. *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 1999), hal. 33-34.

¹⁶ Borgatta, E.F. dan Montgomery, R.J.V, *Encyclopedia of Sociology*, (New York: Macmillan Reference, 2000), Vol 2, hal. 1057.

¹⁷ Deluxe Encyclopedic Edition, *The New International Webster's Comprehensive Dictionary of the English Language*, (Chicago: Trident Press International, 1996), hal. 428.

¹⁸ Henri Shalahuddin dkk, *Indahnya Kekeragaman Gender dalam Islam*, (Jakarta: KMKI, 2012), hal. 45.

mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial-budaya, pendidikan, dan karir atau pekerjaan.¹⁹

Kesetaraan gender belakangan ini menjadi bahan kajian yang berkelanjutan, mengingat isu-isu di masyarakat yang belum terselesaikan. Dalam sebuah penelitian oleh Tinggal Purwanto dikatakan bahwa Kesetaraan gender menuntut setiap individu, kelompok, maupun komunitas diperlakukan sejajar (*equal standing*) dan mendapat penghormatan yang setara (*equal respect*).²⁰ Kesetaraan gender merupakan kesamaan kondisi antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak-haknya sebagai manusia, selain itu kesetaraan gender juga merupakan penghapusan terhadap segala macam bentuk diskriminasi dan ketidakadilan secara struktural baik terhadap laki-laki maupun perempuan. Menurut Mansour Faqih (1996) dalam perkembangannya perbedaan gender akan mengakibatkan hal-hal seperti marginalisasi terhadap kaum perempuan, subordinasi pada salah satu jenis kelamin, *stereotype*, *violence*, *double burden* (menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama) yang mana hal-hal tersebut lebih banyak terjadi pada kaum perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) mencatat ada 338.496 laporan kasus kekerasan berbasis gender (KBG) terhadap perempuan yang terverifikasi sepanjang 2021. Angka ini meningkat sekitar 50% dari laporan tahun 2020 yang berjumlah 226.062 kasus. Adapun data lain yang menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender adalah data dari BPS (2017), bahwa pada beberapa sektor kerja seperti pertambangan, gas, listrik, air, serta keuangan menunjukkan jumlah pekerja perempuan sebanyak 115.063 sedangkan jumlah pekerja laki-laki sebanyak 1,28 juta orang, artinya pekerja perempuan pada sektor-sektor tersebut hanya 8,9% dari jumlah pekerja laki-laki. Dari data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa kesenjangan gender masih sangat signifikan di tengah-tengah kehidupan masyarakat, yang tentunya hal tersebut menjadi tanggungjawab bersama untuk menuntaskannya.

¹⁹ Ali Masykur Musa, *Membumikan Islam Nusantara; Respons Islam Terhadap Isu-Isu Aktual*, (Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta, 2014), hal. 62.

²⁰ Tinggal P, “*Kesetaraan Gender dan Relasi Kuasa dalam Tafsir Al Qur’an Tematik Kementerian Agama Republik Indonesia*”, *Palastren*, vol.12, no.11 (2019).

4. Kesetaraan *gender* di UII Career Center menurut *Sustainable Development Goals* dan Fiqih Muamalah

UII *Career Center* merupakan suatu unit kemahasiswaan di Universitas Islam Indonesia yang memiliki tujuan sebagai ‘jembatan’ antara lulusan perguruan tinggi pencari kerja dengan dunia industri yang membutuhkan sumber daya manusia potensial. Pada tahun 2018, UII Career Center secara khusus meresmikan Direktorat Pengembangan Alumni yang lebih berfokus pada pengembangan karir mahasiswa dan membangun jejaring dengan para alumni. Sebagai wadah penyaluran karir yang di sisi lain isu kesetaraan gender justru banyak terjadi di dunia karir, keberadaan UII Career Center tentu sangat berdampak baik bagi mahasiswa maupun alumni, disamping perannya yang perlu ditelaah terkait aksi kesetaraan gender yang ada di UII *Career Center*.

Dari hasil wawancara bersama, dipaparkan bahwa dalam menjalankan perannya, UII *Career Center* bekerja sama dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal seperti kerja sama dengan prodi dalam membangun *hard skill* mahasiswa. Selain itu, *Career Center* juga dibantu oleh para mahasiswa yang direkrut menjadi *student staff* ataupun *career buddy* dalam memberikan *training-training* kepada mahasiswa. Hal tersebut sebagai upaya untuk memberikan pelayanan yang menyeluruh dengan jumlah mahasiswa yang ada, yaitu sekitar 25.000 mahasiswa. Dalam menjalankan perannya, UII *Career Center* memang tidak secara khusus mendemokan gender equality, namun menurut pemaparan oleh bu Tiwi, Direktur bagian Karir di UII *Career Center*, dikatakan bahwa tidak ada kesenjangan gender yang terjadi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh DPKA, UII *Career Center*. Begitu pula dalam merekrut *student staff* dan *career buddy*, UII *Career Center* tidak berfokus pada kualifikasi lain selain kompetensi yang dimiliki oleh pendaftar. Adapun jika pada beberapa sektor seperti bidang desain memiliki jumlah staf laki-laki yang lebih dominan, atau konselor dengan jumlah staff perempuan yang lebih banyak. Hal tersebut merupakan sebuah kebetulan dimana memang keahlian tersebut ada pada para staf terpilih tersebut. Hal yang sama dipaparkan oleh Putri Jannatur Rahmah, mahasiswa UII yang saat ini berperan sebagai *career buddy* di UII *Career Center*, tepatnya di Direktorat Pengembangan Karir. Dalam wawancara

yang kami lakukan, Putri menggambarkan kegiatannya sebagai *career buddy* yang menurutnya sama sekali tidak ia dapati gender isu di dalamnya. Menurutnya, setiap aktivitas yang terjadi di UII *Career Center* justru sangat menjunjung tinggi gender equality, baik itu dalam pembagian tugas maupun pemberian insentif, baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak dan kesempatan yang sama.

Pada wawancara yang sama, diketahui bahwa dalam pelaksanaan training-training dan penyampaian materi di dalamnya DPKA tidak pernah secara khusus memberikan edukasi terkait *Gender Equality* di dunia karir atau pekerjaan. Materi yang disampaikan dalam setiap trainingnya lebih berfokus pada materi-materi pengembangan karir. Namun demikian, implementasi terhadap gender equality di UII *Career Center* sudah cukup untuk menjadi acuan bagi para mahasiswa maupun alumni yang terlibat di dalamnya untuk selalu memberikan kesempatan yang sama baik untuk laki-laki maupun perempuan.

Di sisi lain, SDGs sebagai sebuah upaya pembangunan global mengencarkan pembangunan tersebut di seluruh sektor kehidupan manusia, salah satunya mengenai keadilan atau kesetaraan gender. Dari ke-17 tujuan yang terdapat dalam SDGs, secara eksplisit pada tujuan ke-5 menyebutkan bahwa SDGs hendak mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan bagi semua perempuan dan para gadis pada tahun 2030. Sebagaimana dipaparkan di atas, bahwa SDGs dalam pelaksanaannya lebih banyak melibatkan berbagai pihak. Dalam hal pemberantasan kesenjangan gender sesuai dengan konsep SDGs juga melibatkan semua pihak dari sektor terkecil hingga terbesar, dimulai dari personal hingga wadah sosial seperti organisasi maupun tempat kerja. Sebuah pendekatan yang dibangun oleh Moser, Longwe dan Cornwall dapat membantu mengintegrasikan kebutuhan spesifik dalam rancangan pembangunan yang disusun. Moser menawarkan kerangka analisis untuk mempertajam perspektif gender dalam pembangunan adalah dengan membedakan kebutuhan praktis dan strategis perempuan. Kebutuhan praktis adalah kebutuhan sehari-hari perempuan seperti kesehatan, sandang, pangan, dan papan, yang sifatnya *immediate*. Sementara kebutuhan strategis gender berkaitan dengan pemberdayaan dan penumbuhan kesadaran pentingnya posisi setara laki-laki dan perempuan termasuk pendidikan politik dan pendidikan sadar gender.

Pendekatan yang tidak jauh berbeda ditawarkan oleh Longwe (1991). Ia membedakan *women's concerns* dari *women's issues* bagi program pemberdayaan perempuan. *Women's concerns* adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembagian kerja dan tanggungjawab berdasarkan gender, seperti pembagian ranah publik dan ranah domestik, sementara *women's issues* adalah ketika pembagian kerja dan tanggungjawab tersebut menciptakan ketimpangan, diskriminasi, dan ketidakadilan. Konsep pembangunan berkelanjutan yang telah disepakati oleh beberapa negara, dalam proses pencapaian tujuannya memerlukan aktivitas yang harus dilakukan baik individu maupun keseluruhan mulai dari pemerintah, pihak swasta dan masyarakat lainnya yang harus diberdayakan.²¹ Dalam hal ini, keberadaan UII Career Center sebagai wadah swasta dengan perannya yang telah dipaparkan diatas dirasai sudah sejalan dengan konsep kesetaraan dalam pembangunan berkelanjutan (SDGs).

Jika ditarik benang merahnya, kesetaraan gender sejatinya merupakan bentuk pencarian keadilan yang mana dalam Islam sendiri keadilan tersebut merupakan suatu hal yang sangat dijunjung tinggi. Sebagai bagian dari pembahasan fiqh, muamalah dikatakan mengandung unsur wahyu dan unsur intelektual, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan. Adanya berbagai macam kultur, suku dan ras yang berbeda-beda menunjukkan bahwa muamalah berkembang sejalan dengan perkembangan manusia. Sri Sudiarti (2018) dalam bukunya mengemukakan bahwa Allah menurunkan syari'at muamalah secara umum dan global, dengan mengemukakan norma-norma dan prinsip keadilan bagi sesama manusia dalam bermuamalah.

Q.S Al-Imran:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۗ

“Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

²¹ Laila Kholid Alfirdaus, “Peran Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan”, dalam *Egalita*, vol. xii, No. 02 (2011), hal 34-37.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prinsip utama muamalah adalah keadilan dalam setiap hubungan antar manusia. Keadilan yang dimaksud bukan berarti kesamarataan, melainkan kesamaan hak maupun kewajiban sesuai dengan peran dan kapasitas masing-masing. Sebagaimana pengertian adil yang sesungguhnya, yaitu menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya. Itulah konsep keadilan yang dimaksud dalam fiqh muamalah. Dalam menanggapi isu kesetaraan gender yang masih banyak terjadi kesenjangan, eksistensi fiqh muamalah tentu berperan besar dalam mengatasi isu-isu yang ada. Bagaimana seharusnya umat Islam berpacu pada syari'at yang dalam hal ini adalah fiqh muamalah pada setiap interaksinya dengan sesama manusia, sehingga tercapai kemaslahatan-kemaslahatan yang dimaksudkan.

Dintinjau dari pendekatan Sustainable Development Goals dan juga Fiqih Muamalah. Aksi kesetaraan Gender yang terjadi di UII Career Center sebagai Lembaga swasta yang juga memiliki tanggung jawab mengawal tercapainya dunia yang lebih baik 2030 dirasa sudah sejalan, baik dengan SDGs maupun Fiqh Muamalah, adapun yang perlu ditingkatkan adalah bagaimana menjaga stabilitas agar hal tersebut tetap terlaksana sesuai dengan konsep-konsep sebagaimana dalam fiqh muamalah maupun pendekatan lainnya.

D. KESIMPULAN

Isu kesenjangan gender belakangan ini menjadi isu global yang marak diperbincangkan di berbagai kalangan dan menjadi masalah yang tidak kunjung terselesaikan. Adanya pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) memiliki 17 tujuan yang salah satunya adalah menciptakan kesetaraan gender yang dalam pelaksanaannya SDGS melibatkan seluruh pihak, baik individu maupun wadah-wadah sosial dan juga pemerintah. Tak hanya Sdgs yang memiliki tujuan menciptakan kesetaraan gender, fiqh muamalah sebagai syari'at bahkan jauh lebih dulu mengemukakan konsep kesetaraan tersebut. Meskipun tidak membahasnya secara eksplisit, namun pokok pembahasan dalam fiqh muamalah ialah terkait interaksi manusia yang di dalamnya mengemukakan keadilan. Dalam hal ini, secara garis besar kesetaraan gender merupakan salah satu dari bentuk keadilan yang dimaksud.

Keberadaan wadah-wadah sosial yang membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat, disamping memberi manfaat tak jarang juga menjadi tempat dimana kesenjangan gender justru banyak terjadi. UII Career Center merupakan unit kemahasiswaan yang

meembantu mengembangkan karir mahasiswa dan juga alumni Universitas Islam Indonesia. Dari penelitian yang dilakukan, aksi kesetaraan gender yang terjadi di UII Career Center sudah stabil, dimana UII Career Center hanya berpacu pada potensi dan kemampuan dalam mengangkat staff-staff pelajar maupun dalam memberikan kesempatan lainnya. Hal tersebut sudah sejalan dengan tujuan SDGS dalam meraih kesetaraan gender, maupun konsep keadilan didalam Fiqih Muamalah yaitu menempatkan sesuatu sesuai porsinya. UII Career Center menempatkan para mahasiswa, alumni maupun civitas lainnya sesuai dengan kemampuan mereka, tidak ada unsur gender maupun lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017’, dalam <http://www.bps.go.id>, diakses pada 6 februari 2022.
- “Sustainable Development Goals”, dalam <https://www.sdg2030indonesia.org>, diakses 5 Februari 2022.
- “UII Career Center”, dalam <http://www.career.uii.ac.id>, diakses pada 7 Februari 2022.
- “UII Career Center”, dalam <http://www.career.uii.ac.id>, diakses pada 7 Februari 2022.
- Ali Masykur Musa, *Membumikan Islam Nusantara; Respons Islam Terhadap Isu-Isu Aktual*, Jakarta, PT. Serambi Ilmu Semesta, 2014.
- Alqur’anur karim
- Anton Beker, (1986), *Metode-Metode Filsafat*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Borgatta, E.F. dan Montgomery, R.J.V, *Encyclopedia of Sociology*, New York Macmillan Reference, 2000.
- Deluxe Encyclopedic Edition, *The New International Webster’s Comprehensive Dictionary of the English Language*, Chicago, Trident Press International, 1996.
- Donosuko, F., “Kontribusi Kualitas IQ Dalam Menentukan Keberhasilan Karir Manusia”, dalam *Jurnal Ilmiah Konseling*, vol. 19, no. 2 (2019) hal.5
- Eka Sakti Habibullah, “Prinsip-prinsip Muamalah dalam Islam”, dalam *Ad-Deenar*, n.d.
- Henri Shalahuddin dkk, *Indahnya Keresasian Gender dalam Islam*, Jakarta, KMKI, 2012.
- Hilary M. Lips, *Sex & Gender an Introduction*, California, London, Toronto, Mayfield Publishing Company, 1993.
- Irfan, “Ini Pentingnya Kesetaraan gender untuk Sebuah Negara”, dalam <https://www.kemenkeu.go.id>, diakses 5 februari 2022.
- Koentjaraningrat. 1981, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.

Laila Kholid Alfirdaus, “Peran Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan”, dalam *Egalita*, vol. xii, No. 02, 2011.

Sudiarti, Sri, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Medan, UIN-SU Press, 2017.

Umar Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif al-Qur’an*, Jakarta, Paramadina, 1999