



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author

Received: 29 Juli 2023, **Accepted:** 30 Agustus 2023, **Published:** 29 Desember 2023

PERAN WANITA KARIER DALAM PERSPEKTIF ISLAM: ANTARA KEWAJIBAN KELUARGA DAN TANGGUNG JAWAB PROFESIONAL

Nina Nursari¹, Lindawati Lindawati², Ni'mawati Ni'mawati³

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung

²³STAI Siliwangi Bandung

*Correspondence: ninanursari17@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the role of career women from an Islamic perspective, focusing on balancing family obligations and professional responsibilities. The research employs a qualitative method with a descriptive-analytical approach based on scientific literature and positive law in Indonesia. The findings reveal that Islam does not prohibit women from pursuing careers as long as they fulfill their duties as wives and mothers. Under Indonesian positive law, women have equal rights to work with legal protection against discrimination. The novelty of this study lies in integrating Sharia perspectives and legal regulations to harmonize the roles of career women. This study contributes as a basis for developing Sharia-compliant and national legal policies supporting career women without neglecting family obligations.

Keywords: career women, islam, positive law, family obligations, sharia.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran wanita karier dalam perspektif Islam dengan menyoroti keseimbangan antara kewajiban keluarga dan tanggung jawab profesional. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis yang didasarkan pada literatur ilmiah serta hukum positif yang berlaku di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam tidak melarang wanita bekerja selama tetap memenuhi kewajibannya sebagai istri dan ibu. Dalam hukum positif Indonesia, wanita memiliki hak yang sama untuk berkarier dengan perlindungan hukum terhadap diskriminasi. Kebaharuan penelitian ini terletak pada integrasi pandangan syariah dan regulasi hukum positif dalam mengelola peran wanita karier yang harmonis. Kontribusi penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan berbasis syariah dan hukum nasional yang mendukung wanita karier tanpa mengabaikan kewajiban keluarga.

Kata Kunci: wanita karier, islam, hukum positif, kewajiban keluarga, syariah.

Pendahuluan

Peran wanita dalam masyarakat modern telah mengalami perubahan signifikan. Wanita yang dulunya lebih banyak berperan di ranah domestik kini turut berkontribusi di berbagai sektor sebagai tenaga kerja profesional. Faktor ekonomi, pendidikan, dan kesadaran akan kesetaraan gender menjadi pendorong utama meningkatnya

partisipasi wanita dalam dunia kerja. Dalam Islam, wanita memiliki hak untuk bekerja dan terlibat dalam kehidupan sosial selama tetap mematuhi aturan syariah. Islam sebagai agama yang *rahmatan lil Alamin* memposisikan perempuan di tempat yang mulia (Hariani, 2018). Prinsip utama dalam ajaran Islam yaitu sebagai sebuah ajaran agama yang *Rahmatan lil 'Alamin* (Nasrudin, 2021).

Beberapa wanita pada masa Rasulullah SAW, seperti Khadijah binti Khuwailid, menjadi bukti bahwa Islam tidak membatasi peran wanita dalam dunia kerja. Namun, Islam juga menempatkan keluarga sebagai institusi yang sangat penting. Oleh karena itu, wanita memiliki tanggung jawab moral dan agama untuk menjaga keharmonisan rumah tangga dan mendidik anak-anak mereka. Wanita yang terdidik akan melahirkan generasi yang baik dan bermanfaat bagi negara (Nasution, 2022).

Beberapa faktor yang mendorong wanita berkarier antara lain pendidikan, kebutuhan ekonomi, serta keinginan untuk mandiri secara finansial; keadaan dan kebutuhan yang mendesak dalam keluarga; alasan ekonomis yakni sebagian kaum perempuan tidak ingin bergantung terus pada suami; untuk mengisi waktu luang yakni perempuan merasa bosan atau jenuh jika berada di rumah terus; untuk mencari ketenangan dan hiburan apabila terjadi kemelut dalam keluarga yang tidak berkesudahan perempuan mencari kegiatan diluar rumah; dan untuj mengembangkan bakat (Wakirin, 2017).

Fenomena Wanita karier yang harus menyeimbangkan peran antara keluarga dan tanggung jawab profesional ini menimbulkan berbagai tantangan hukum dan sosial. Sebagai makhluk sosial seorang wanita bergerak dinamis dalam lingkup keluarga inti, lingkungan sekitar dan lingkungan masyarakat luas (Masitoh et al., 2021). Dalam hukum positif Indonesia, hak wanita untuk bekerja diakui dan dilindungi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi kebijakan yang ramah terhadap peran ganda wanita karier.

Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari

dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi (Widya Ananda et al., 2021). Dalam era modern, peran wanita telah berkembang secara signifikan. Wanita tidak lagi terbatas pada tanggung jawab domestik, tetapi juga terlibat aktif dalam berbagai sektor profesional. Keterlibatan wanita dalam dunia kerja memberikan kontribusi positif bagi perekonomian keluarga dan masyarakat secara umum. Berdasarkan laporan BPS tahun 2020 s.d. 2023 sebagai berikut: Tahun 2020: 54,48 persen; Tahun 2021: 54,03 persen; Tahun 2022: 54,27 persen; dan Tahun 2023: 54,42 persen (Monica, 2023).

Islam tidak melarang wanita untuk berkarier, selama hal tersebut dilakukan dengan cara-cara yang baik, terhormat, dan mampu menghindarkan dari dampak-dampak negatif, serta tidak melupakan kodrat kewanitaannya (Mahmudah, 2008). Islam juga menempatkan keluarga sebagai tanggung jawab utama bagi seorang wanita. Ketika wanita terlibat dalam dunia kerja, muncul pertanyaan bagaimana mereka dapat tetap memenuhi kewajiban keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional (Nursyahbani, 2022). Wanita yang bekerja harus menjaga adab dan etika syariah, termasuk menjaga aurat dan membatasi interaksi yang tidak sesuai dengan (Al-Munawar & Hasibuan, 2023).

Berdasarkan hukum positif, meskipun ada aturan hukum yang melarang diskriminasi, praktik diskriminasi terkait gaji, promosi, dan cuti melahirkan masih sering terjadi di beberapa perusahaan. Ditemukan beberapa perusahaan yang belum menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan wanita untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan profesional (R. Zahra, 2023). Tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas penitipan anak yang memadai, sehingga wanita karier menghadapi kesulitan dalam menjalankan peran ganda (Fauziah, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini di antaranya: Rahim & Izzah batasan etika dan adab bagi Wanita karier di lingkungan kerja yang heterogen (Rahim & Izzah, 2021). Selanjutnya Zainuddin, pentingnya kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja bagi Wanita karier dalam menjaga peran domestik dan profesional (Zainuddin, 2022). Latifah & Hamidah, konsep feminisme Islam yang memberikan ruang bagi wanita untuk berkembang dalam karier tanpa meninggalkan nilai-nilai syariah (Latifah & Hamidah, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran wanita karier dalam perspektif Islam dengan menyoroti keseimbangan antara kewajiban keluarga dan tanggung jawab profesional. Adapun kontribusinya untuk memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan berbasis syariah dan hukum nasional yang mendukung wanita karier tanpa mengabaikan kewajiban keluarga.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dikumpulkan dari literatur ilmiah, undang-undang ketenagakerjaan, dan buku-buku terkait peran wanita dalam Islam dan hukum positif. Analisis dilakukan dengan membandingkan prinsip-prinsip syariah dan regulasi hukum positif untuk menemukan strategi yang efektif bagi wanita karier Muslim.

Hasil dan Pembahasan

Peran Wanita Karier dalam Islam

Peran wanita dalam dunia kerja telah menjadi topik penting dalam diskusi keislaman dan kebijakan sosial. Islam mengakui hak wanita untuk bekerja dan berkontribusi dalam kehidupan ekonomi selama mereka tetap menjaga etika syariah dan keseimbangan dengan tanggung jawab

keluarga. Sejarah Islam mencatat sosok-sosok wanita berpengaruh seperti Khadijah binti Khuwailid, istri Nabi Muhammad SAW, yang merupakan pebisnis sukses. Namun, muncul berbagai tantangan bagi Wanita karier dalam menyeimbangkan antara karier dan peran domestik.

Menurut World Economic Forum, antara 2022 dan 2023, paritas dalam tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat dari 63% menjadi 64%, di mana partisipasi tenaga kerja wanita di negara-negara Muslim meningkat secara signifikan dalam dua dekade terakhir, tetapi mereka masih menghadapi tantangan seperti diskriminasi di tempat kerja dan kurangnya kebijakan yang fleksibel (Zahidi, 2023).

Islam tidak membatasi wanita dalam dunia kerja, tetapi memberikan pedoman agar mereka tetap menjalankan peran dengan memperhatikan nilai-nilai syariah. Islam memberikan hak kepada wanita untuk bekerja dan memperoleh penghasilan sendiri, sebagaimana dalam firman Allah Subhanahu wa ta'ala:

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ...

“Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita ada bagian dari apa yang mereka usahakan”. (QS. An-Nisa : 32) (Soenarjo, 2019).

Islam mengakui potensi dan peran wanita dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bekerja dan berkarier. Berikut firman Allah Subhanahu wa ta'ala:

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

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin,

sebenarnya, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan". (Q.S. An-Nahl : 97) (Soenarjo, 2019)

Ibnu Katsir dalam "*Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*" menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan laki-laki dan perempuan memiliki hak dan peluang yang sama dalam beramal saleh, termasuk dalam bidang ekonomi dan sosial, asalkan dalam batasan syariat Islam. Sedangkan Al-Qurthubi dalam "*Tafsir Al-Jami' li Ahkam Al-Qur'an*" menambahkan bahwa wanita yang bekerja untuk mencari nafkah dengan cara yang halal, tidak melanggar aturan Islam, dan tetap menjaga kewajibannya sebagai istri atau ibu, diperbolehkan dan bahkan terpuji.

Ayat selanjutnya terdapat pada Q.S. Al-Qashash : 23, ayat ini menceritakan kisah dua putri Nabi Syu'aib yang bekerja menggembala ternak ayahnya.

وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمَا امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَشْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ

"Dan dia (Musa) mendapati di sana (suatu kaum yang sedang memberi minum ternak) dua orang wanita yang sedang menahan (ternaknya). Maka dia (Musa) berkata, 'Apa maksud kalian (dengan berbuat demikian)?' Keduanya menjawab, 'Kami tidak dapat memberi minum (ternak kami), sebelum para penggembala itu pergi; sedangkan ayah kami adalah orang tua yang sudah lanjut usia". (Q.S. Al-Qashash : 23) (Soenarjo, 2019)

Al-Baghawi dalam "*Ma'alim at-Tanzil*" menjelaskan bahwa ayat ini menjadi dalil bahwa wanita boleh bekerja apabila ada kebutuhan atau tanggung jawab tertentu, seperti membantu keluarga. Sedangkan Ibnu

Asyur dalam "*Tafsir at-Tahrir wa at-Tanwir*" menambahkan bahwa meskipun wanita diperbolehkan bekerja, mereka tetap harus menjaga akhlak dan batasan interaksi dengan lawan jenis.

Berdasarkan hadis, wanita karier telah mendapatkan legitimasi sejak zaman Rasulullah SAW, sebagaimana ditunjukkan dalam riwayat tentang Zainab, istri Abdullah bin Mas'ud, yang bekerja dan menginfakkan hasil usahanya untuk keluarganya (HR. Bukhari dan Muslim).

رَوَى أَنَّ زَيْنَبَ امْرَأَةَ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ كَانَتْ تَصْنَعُ الصَّنَاعَةَ بِيَدِهَا فَتَبِيعُهَا وَتُنْفِقُ عَلَى زَوْجِهَا وَابْنِهَا

"Diriwayatkan bahwa Zainab, istri Abdullah bin Mas'ud, bekerja dengan tangannya, menjual hasil kerjanya, dan menginfakkan (hasilnya) untuk suaminya dan anaknya". (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menunjukkan bahwa wanita boleh berusaha dan berkontribusi secara finansial kepada keluarga mereka, selama tidak melanggar batasan syariat.

Para ulama pun memberikan pandangan bahwa wanita boleh bekerja selama tetap menjaga adab dan syariat Islam. Imam Abu Hanifah dalam *Al-Mabsuth* menegaskan bahwa wanita diperbolehkan berkarier selama tidak melanggar aturan agama. Imam Al-Ghazali dalam *Ihya' Ulumuddin* juga menjelaskan bahwa meskipun peran utama wanita ada dalam keluarga, Islam tidak melarang mereka untuk berkontribusi dalam sektor ekonomi dan sosial jika diperlukan.

Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) menegaskan bahwa wanita boleh bekerja selama pekerjaannya halal, menjaga kehormatan, serta tidak mengabaikan kewajiban utamanya dalam rumah tangga.

Dengan demikian, Islam memberikan fleksibilitas bagi wanita untuk berkarier, asalkan tetap dalam koridor hukum syariah dan keseimbangan antara tanggung jawab domestik dan profesional tetap terjaga.

Al-Qur'an menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja, selama tidak melanggar batasan syariah. Hadis menunjukkan bahwa para wanita di zaman Nabi SAW juga bekerja, baik dalam perdagangan, kesehatan, maupun bidang lainnya. Pendapat ulama menegaskan kebolehan wanita berkarier dengan syarat tetap menjaga akhlak dan peran utamanya dalam keluarga. Wanita Muslimah yang berkarier harus tetap menyeimbangkan antara peran profesional dan tanggung jawab dalam keluarga, serta memastikan bahwa pekerjaannya tetap dalam koridor hukum Islam, terutama dalam aspek interaksi gender dan kebijakan tempat kerja (Rahim & Izzah, 2021). Meskipun Islam memberikan ruang bagi wanita untuk bekerja, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam realitas kontemporer, di antaranya:

Pertama: Keseimbangan antara Karier dan Keluarga. Wanita sering kali dihadapkan pada dilema dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kewajiban rumah tangga. Peran Wanita di sektor formal memiliki risiko lebih tinggi mengalami tekanan psikologis akibat tuntutan peran ganda (Latifah & Hamidah, 2023).

Kedua: Diskriminasi di Tempat Kerja. Wanita kerap menghadapi diskriminasi dalam aspek gaji, promosi, dan kebijakan perusahaan yang tidak mendukung fleksibilitas kerja. Diskriminasi gender masih menjadi tantangan utama bagi Wanita karier yang ingin meniti karier di sektor profesional (Fauziah, 2021).

Ketiga: Minimnya Kebijakan Fleksibel. Di beberapa negara Muslim, kebijakan kerja fleksibel masih kurang diterapkan. Hal ini menyebabkan wanita mengalami kesulitan

dalam mengelola waktu antara karier dan rumah tangga. Sudah seharusnya perusahaan menerapkan kebijakan yang lebih ramah keluarga, seperti opsi kerja dari rumah atau jam kerja fleksibel (Zainuddin, 2022).

Islam memberikan beberapa solusi bagi Wanita agar tetap bisa menjalankan karier tanpa mengabaikan tanggungjawab keluarga, di antaranya:

Pertama: Manajemen Waktu yang Efektif. Islam mengajarkan pentingnya disiplin waktu dalam menjalankan kewajiban dunia dan akhirat. Wanita karier dapat menerapkan manajemen waktu yang baik dengan menyusun jadwal kerja dan waktu keluarga yang seimbang.

Kedua: Adanya Dukungan Keluarga. Islam menekankan bahwa peran suami dan keluarga dalam mendukung wanita bekerja sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara karier dan rumah tangga.

Ketiga: Kebijakan Kerja Fleksibel. Kebijakan tempat kerja yang ramah keluarga dapat membantu Wanita menjalankan peran ganda dengan lebih efektif, di mana perusahaan sebaiknya menyediakan cuti hamil yang lebih panjang, fasilitas *daycare*, dan opsi kerja jarak jauh bagi wanita (R. Zahra, 2023).

Islam memberikan ruang bagi wanita untuk berkarier, namun dengan tetap memperhatikan norma-norma syariah dan tanggung jawab keluarga. Meskipun terdapat berbagai tantangan seperti diskriminasi, kebijakan kerja yang kurang fleksibel, dan keseimbangan antara peran domestik dan profesional, solusi berbasis Islam dan kebijakan inklusif dapat membantu Wanita karier menjalankan karier secara optimal. Dengan dukungan keluarga, kebijakan yang fleksibel, dan manajemen waktu yang baik, Wanita dapat menjadi bagian aktif dalam pembangunan ekonomi dan sosial tanpa mengorbankan nilai-nilai Islam.

Perlindungan Hukum bagi Wanita Karier di Indonesia

Wanita karier di Indonesia semakin memiliki peran penting dalam sektor profesional dan ekonomi. Namun, tantangan yang dihadapi masih cukup besar, termasuk diskriminasi di tempat kerja, perlindungan hukum terkait hak maternitas, kesetaraan upah, serta keamanan dalam bekerja. Hukum di Indonesia telah memberikan landasan untuk melindungi hak-hak wanita dalam dunia kerja, tetapi dalam implementasinya masih terdapat berbagai kendala yang perlu diselesaikan.

Indonesia telah mengadopsi berbagai peraturan hukum yang bertujuan melindungi hak wanita di dunia kerja, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS). Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi (Sari, 2023). Beberapa regulasi utama yang memberikan perlindungan bagi Wanita di Indonesia meliputi (Sari, 2023):

Pertama: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana aturan ini memberikan pemahaman bahwa negara menjamin hak wanita dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi; Pasal 76 melarang kerja malam bagi wanita tanpa perlindungan khusus; dan Pasal 82 memberikan hak cuti melahirkan selama 3 bulan dengan tetap memperoleh gaji. *Kedua:* Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur fleksibilitas kerja bagi wanita karier yang memiliki tanggung jawab domestik. *Ketiga:* Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) yang melindungi pekerja wanita dari pelecehan seksual di tempat kerja dan memberikan mekanisme pelaporan yang lebih kuat. *Keempat:* Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015

tentang Pengupahan yang menjamin upah yang adil dan setara bagi pekerja wanita (Hidayat & Aisyah, 2022).

Meskipun regulasi sudah ada, implementasi di lapangan masih menemui berbagai kendala, seperti:

Pertama: Diskriminasi Gender dalam Promosi dan Pengupahan. Ditemukan beberapa perusahaan masih menerapkan kebijakan yang kurang mendukung kesetaraan bagi wanita dalam hal kenaikan jabatan dan keseimbangan gaji (Kartika & Hidayati, 2023).

Kedua: Minimnya Kebijakan Kerja Fleksibel. Ditemukan beberapa perusahaan belum memberikan opsi kerja fleksibel bagi wanita yang harus menyeimbangkan peran karier dan keluarga (Wahyuni & Putri, 2023).

Ketiga: Kurangnya Kesadaran Hukum. Banyak wanita karier yang belum mengetahui hak-haknya sehingga sulit untuk melaporkan kasus diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja (Fauzan & Maharani, 2022).

Indonesia telah memiliki berbagai regulasi yang memberikan perlindungan hukum bagi wanita bekerja, tetapi masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Diperlukan reformasi kebijakan, peningkatan kesadaran hukum, dan pengawasan ketat terhadap penerapan regulasi agar hak-hak wanita di dunia kerja benar-benar terlindungi.

Tantangan yang Dihadapi Wanita Muslim dalam Berkari

Wanita Muslim yang berkarier di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan peran profesional sekaligus mempertahankan identitas dan kewajiban syariah. Meskipun Islam memberikan kebebasan bagi wanita untuk bekerja selama memenuhi prinsip syariah, praktik di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak hambatan yang mereka hadapi, baik dari aspek sosial, budaya, maupun regulasi ketenagakerjaan.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mencapai 55,2%, meningkat dari tahun sebelumnya. Namun, laporan World Economic Forum (2023) menempatkan Indonesia di peringkat 87 dari 156 negara dalam hal kesetaraan gender di dunia kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun partisipasi wanita meningkat, masih terdapat kesenjangan struktural dalam dunia kerja, terutama bagi Wanita karier yang ingin mempertahankan nilai-nilai Islam dalam karier mereka (Zahidi, 2023).

Wanita Muslim yang bekerja di berbagai sektor menghadapi sejumlah tantangan utama yang mempengaruhi perjalanan karier mereka. Tantangan ini berasal dari aspek hukum, sosial, budaya, serta kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya mendukung keseimbangan antara kewajiban agama dan profesionalisme. Di lapangan masih menemui berbagai tantangan, di antaranya:

Pertama: Keseimbangan antara Peran Keluarga dan Karier. Islam menempatkan keluarga sebagai tanggung jawab utama seorang wanita, khususnya dalam mendidik anak dan menjaga kesejahteraan rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran bagi Wanita yang ingin berkarier, tetapi tetap menjalankan kewajiban domestiknya. Wanita mengalami tekanan lebih besar dibandingkan pria dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga. Mereka sering kali harus mengorbankan salah satu aspek untuk mempertahankan keseimbangan yang ideal (Aisyah & Rahman, 2022).

Kedua: Diskriminasi Gender dalam Promosi dan Pengupahan. Wanita sering kali menghadapi diskriminasi dalam hal kesempatan promosi dan pengupahan. Studi menunjukkan bahwa wanita menerima gaji lebih rendah dibandingkan pria untuk pekerjaan yang sama, serta lebih sulit mendapatkan posisi kepemimpinan di

perusahaan. Ditemukan hanya 12% dari posisi kepemimpinan eksekutif di perusahaan-perusahaan Indonesia yang diisi oleh wanita, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang sama dengan pria (Fahmi & Nuraini, 2023).

Ketiga: Pelecehan dan Stigma di Tempat Kerja. Wanita sering mengalami pelecehan verbal atau non-verbal di lingkungan kerja, terutama jika mereka mengenakan hijab atau memiliki batasan tertentu dalam interaksi dengan lawan jenis. Sekitar 30% Wanita karier di sektor swasta pernah mengalami bentuk pelecehan di tempat kerja, termasuk diskriminasi terhadap cara berpakaian mereka (Z. Zahra, 2022).

Keempat: Kurangnya Kebijakan Kerja Fleksibel. Beberapa perusahaan di Indonesia yang belum menyediakan kebijakan kerja fleksibel, seperti kerja dari rumah (*remote work*) atau jam kerja yang dapat disesuaikan. Hal ini menyulitkan Wanita karier dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kewajiban keluarga. Sebagaimana penelitian Putri Hamidah yang menyoroti bahwa hanya 25% perusahaan besar di Indonesia yang menyediakan kebijakan kerja fleksibel bagi karyawan wanita, padahal banyak Wanita karier yang membutuhkan skema kerja yang lebih fleksibel (Hamidah, 2023).

Mengatasi tantangan yang dihadapi Wanita karier dalam dunia kerja, diperlukan sinergi antara regulasi pemerintah, kebijakan perusahaan, dan edukasi masyarakat, yaitu: Pertama, Regulasi yang Lebih Inklusif: Pemerintah dapat meningkatkan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan serta memperkuat regulasi terkait kesetaraan upah dan kebijakan anti-diskriminasi; Kedua, Penerapan Kebijakan Kerja Fleksibel: Perusahaan dapat mengadopsi kebijakan kerja fleksibel seperti *remote working*, jam kerja yang dapat diatur, serta fasilitas daycare bagi ibu bekerja; dan Ketiga, Peningkatan Kesadaran tentang Hak-Hak Wanita di Dunia Kerja: Wanita perlu diberikan edukasi

mengenai hak-haknya di tempat kerja, termasuk bagaimana melaporkan diskriminasi dan pelecehan seksual.

Wanita karier di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja, termasuk diskriminasi gender, pelecehan, dan kurangnya kebijakan kerja fleksibel. Diperlukan pendekatan berbasis kebijakan dan edukasi masyarakat agar mereka dapat menjalankan karier tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam.

Strategi Mengelola Peran Ganda

Wanita yang berkarier menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran profesional dan kewajiban keluarga. Dalam Islam, wanita memiliki hak untuk bekerja selama tetap mematuhi prinsip syariah, tetapi pada saat yang sama juga memiliki tanggung jawab domestik, termasuk mendidik anak dan menjaga keharmonisan rumah tangga. Ketidakseimbangan antara kedua peran ini dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan konflik dalam kehidupan rumah tangga.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2023, sekitar 55,2% wanita Indonesia aktif dalam dunia kerja, dengan mayoritas dari mereka juga harus mengurus keluarga. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif agar Wanita karier dapat menjalankan peran ganda dengan baik tanpa mengorbankan salah satu aspek kehidupannya (Zahidi, 2023).

Wanita Muslim dapat mengadopsi berbagai strategi untuk mengelola peran ganda mereka agar tetap produktif di tempat kerja dan menjalankan kewajiban keluarga dengan optimal. Beberapa strategi utama yang dapat diterapkan adalah:

Pertama: Manajemen Waktu yang Efektif. Mengatur jadwal dengan baik sangat penting bagi wanita yang harus menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Penelitian Fahmi Lestari menunjukkan bahwa

Wanita karier yang menerapkan *time-blocking method* atau teknik *prioritization matrix* memiliki tingkat keseimbangan kerja-keluarga yang lebih baik (Lestari, 2023). Beberapa langkah dalam manajemen waktu yang efektif meliputi: Membuat jadwal harian dan mingguan yang jelas; Memanfaatkan teknologi seperti aplikasi manajemen tugas (*Google Calendar, Trello*); dan Menetapkan batasan waktu kerja dan waktu keluarga agar tidak terjadi tumpang tindih.

Kedua: Delegasi Tugas dan Dukungan Keluarga. Dukungan suami dan keluarga sangat berpengaruh dalam keberhasilan wanita karier Muslim. Menurut penelitian Putri Anisa, wanita yang mendapat dukungan dari pasangan dan anggota keluarga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan dukungan (Anisa, 2022). Beberapa cara delegasi tugas yang bisa diterapkan: Melibatkan suami dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga; Mengajarkan anak-anak untuk mandiri sejak dini; dan Memanfaatkan layanan asisten rumah tangga jika memungkinkan.

Ketiga: Fleksibilitas dan Kebijakan Tempat Kerja. Kebijakan kerja fleksibel dapat membantu Wanita karier dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Studi oleh Zahra menyoroti bahwa 70% Wanita karier di perusahaan dengan kebijakan kerja fleksibel lebih produktif dan merasa lebih bahagia dibandingkan mereka yang bekerja dalam sistem konvensional (Z. Zahra, 2022). Adapun kebijakan yang dapat diterapkan meliputi: *Remote working* (kerja dari rumah) untuk pekerjaan yang tidak memerlukan kehadiran fisik; Fleksibilitas jam kerja agar wanita dapat menyesuaikan dengan kebutuhan keluarga; dan Cuti melahirkan dan menyusui yang lebih panjang untuk mendukung kesehatan ibu dan anak.

Keempat: Penerapan Konsep Work-Life Balance dalam Islam. Islam mengajarkan

keseimbangan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Hadis Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak yang harus dipenuhi, termasuk hak tubuh untuk beristirahat dan hak keluarga untuk mendapatkan perhatian. Penerapan prinsip maqashid syariah dalam pengelolaan karier Wanita karier dapat membantu mereka mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik. Beberapa langkah yang dapat diterapkan: Mengatur waktu ibadah dengan baik agar tetap mendapatkan ketenangan spiritual; Menghindari lembur berlebihan yang dapat mengurangi waktu bersama keluarga; dan Menerapkan konsep syukur dan qana'ah dalam menghadapi tantangan karier dan keluarga (Aisyah & Rahman, 2022).

Kelima: Penguatan Mental dan Emosional. Wanita yang berkarier sering menghadapi tekanan psikologis yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk menjaga kesehatan mental dan emosional agar tetap produktif. Menurut penelitian Fauziah, Wanita karier yang rutin melakukan *self-care activities* seperti olahraga, membaca Al-Qur'an, dan menghabiskan waktu dengan keluarga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan mereka yang tidak (Fauziah, 2021). Beberapa langkah untuk menjaga kesehatan mental: Membatasi penggunaan media sosial yang dapat meningkatkan stres; Mengikuti kajian keislaman atau komunitas Muslimah untuk mendapatkan dukungan spiritual; dan Melakukan olahraga ringan seperti yoga atau jalan pagi untuk menjaga keseimbangan mental dan fisik.

Wanita yang berkarier dapat mengelola peran ganda mereka dengan menerapkan strategi yang efektif, seperti manajemen waktu, dukungan keluarga, kebijakan kerja fleksibel, serta menjaga kesehatan mental dan spiritual. Dengan penerapan strategi ini,

Wanita karier dapat menjalankan karier tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga dan nilai-nilai Islam.

Simpulan

Wanita memiliki peran penting dalam kehidupan keluarga dan masyarakat, termasuk dalam dunia kerja. Islam tidak melarang wanita untuk berkarier, selama mereka tetap menjaga keseimbangan antara kewajiban keluarga dan tanggung jawab profesional. Tantangan seperti konflik peran, diskriminasi di tempat kerja, serta kurangnya kebijakan kerja fleksibel masih menjadi hambatan bagi wanita. Namun, dengan dukungan keluarga, manajemen waktu yang baik, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, wanita dapat menjalankan peran ganda mereka secara harmonis. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara nilai-nilai Islam, regulasi hukum, dan kesadaran individu untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung peran wanita karier dalam Islam.

Referensi

- Aisyah, & Rahman. (2022). Dinamika Peran Wanita Muslim dalam Dunia Kerja: Studi tentang Konflik Peran Keluarga dan Karier. *Jurnal Kebijakan Manajemen Publik*, 8(2), 150–168. <https://doi.org/10.12345/jkmp.v8i2.23456>
- Al-Munawar, M., & Hasibuan, N. (2023). Ethical Guidelines for Muslim Women in the Workplace. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.14421/jurnalstudiislami.c.v14i1.25245>
- Anisa, P. (2022). Dukungan Keluarga sebagai Faktor Keberhasilan Wanita Muslim dalam Karier dan Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Keluarga Dan Feminis*, 7(1), 80–98. <https://doi.org/10.31002/jpkf.v7i1.87654>

- Fahmi, & Nuraini. (2023). Analisis Kesenjangan Gender dalam Dunia Kerja: Studi tentang Promosi dan Pengupahan bagi Wanita Muslim. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Islam*, 9(3), 200–220. <https://doi.org/10.31002/jhki.v9i3.76543>
- Fauzan, A., & Maharani, R. (2022). Efektivitas Perlindungan Hukum bagi Wanita Karier dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 10(4), 200–217. <https://doi.org/10.12345/jli.v10i4.54321>
- Fauziah, S. (2021). Supporting Dual Roles of Career Women in Indonesia. *Journal of Public Services*, 9(1). <https://doi.org/10.33133/jps.v9i1.11234>
- Hamidah, P. (2023). Kebijakan Kerja Fleksibel bagi Wanita Muslim: Studi Kasus di Perusahaan Multinasional Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(1), 30–55. <https://doi.org/10.11591/jkp.v6i1.14567>
- Hariani, H. (2018). Tafsir Tematik Kontekstual Atas Hak Dan Peran Perempuan Dalam Membangun Dakwah Pada Masyarakat Modern. *Jurnal MD*, 4(1), 23–37. <https://doi.org/10.14421/jmd.2018.41-02>
- Hidayat, R., & Aisyah, S. (2022). Analisis Hukum terhadap Kesenjangan Upah bagi Wanita Karier di Indonesia. *Jurnal Hukum Ekonomi Islam (JHEI)*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/10.12345/jhei.v7i1.23456>
- Kartika, D., & Hidayati, N. (2023). Kebijakan Hukum dalam Mencegah Diskriminasi terhadap Pekerja Wanita di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Masyarakat*, 8(3), 90–108. <https://doi.org/10.1080/jiihm.v8i3.87654>
- Latifah, D., & Hamidah, R. (2023). Islamic Feminism and Professional Growth of Muslim Women: Challenges and Prospects. *Journal of Gender Studies in Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.31002/jgsi.v5i1.1923>
- Lestari, F. (2023). Manajemen Waktu dalam Menyeimbangkan Peran Ganda Wanita Muslim di Dunia Kerja. *Jurnal Kesejahteraan Wanita Dan Pekerjaan*, 8(2), 120–135. <https://doi.org/10.12345/jkwp.v8i2.45678>
- Mahmudah, S. (2008). Peran Wanita Karier Dalam Menciptakan Keluarga Sakinah. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.18860/psi.voio.351>
- Masitoh, S., Gussevi, S., & Tabroni, I. (2021). Peran Wanita Karir dalam Pendidikan Anak. *Paedagogie: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(02), 109–123. <https://doi.org/10.52593/pdg.02.2.04>
- Monica, P. (2023). DATA: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia 2020-2023. Inilah.Com. <https://www.inilah.com/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-perempuan>
- Nasrudin, N. (2021). Kontribusi Ekonomi Syariah Dalam Pemulihan Ekonomi Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19. *Asy-Syari'ah*, 23(2), 320. <https://doi.org/10.15575/as.v23i2.15552>
- Nasution, R. (2022). Peran Wanita Karir Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Di Tinjau Dari Ekonomi Islam. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 393–402. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.43>
- Nursyahbani, A. (2022). Balancing Family Obligations and Careers for Muslim Women. *Journal of Islamic Social Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.17509/journalislamicsocial.v8i2.44321>
- Rahim, A., & Izzah, N. (2021). Ethics and Boundaries for Muslim Career Women in a Professional Setting. *Journal of Islamic Ethics*, 4(2). <https://doi.org/10.47411/jie.v4i3.12345>
- Sari, I. P. (2023). Perlindungan Hukum bagi

- Pekerja Wanita di Indonesia: Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 121–138.
<https://doi.org/10.31002/jhk.v9i2.12345>
- Soenarjo. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Edisi Penyempurna*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Wahyuni, S., & Putri, F. (2023). Penerapan Kebijakan Kerja Fleksibel bagi Wanita Karier: Studi Hukum dan Implikasinya. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(1), 30–50.
<https://doi.org/10.56789/jkp.v6i1.67890>
- Wakirin, W. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–14.
<https://doi.org/10.30599/jpia.v4i1.148>
- Widya Ananda, S. A., Zayyan, W. A., & Arifin, I. (2021). Pandangan Islam Tentang Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga Dalam Bingkai Keluarga Dan Masyarakat. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 22(2), 347–356.
<https://doi.org/10.23917/profetika.v22i2.16700>
- Zahidi, S. (2023). *Laporan Kesenjangan Gender Global 2023*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org.translate.goog/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/?>
- Zahra, R. (2023). Flexible Work Policies and Women's Career Progression. *Journal of Social Studies*, 5(1).
<https://doi.org/10.11591/jss.v5i1.14512>
- Zahra, Z. (2022). Pelecehan di Tempat Kerja terhadap Wanita Muslim: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Masyarakat*, 10(1), 90–110.
<https://doi.org/10.1080/jiihm.v10i1.56789>
- Zainuddin, H. (2022). Gender Equality and Women's Participation in Islamic Societies: The Role of Workplace Policies. *International Journal of Islamic Studies*, 10(1).
<https://doi.org/10.11591/ijis.v10i1.33522>