



Peran Kepemimpinan Islami dalam Pembinaan Nilai Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara

Najwa Aulia*

Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara,
Indonesia

Muhammad Putra

Dinata Saragi

Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara,
Indonesia

***Corresponding author:**

Najwa Aulia, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara, Indonesia.

✉ najwa0102223079@uinsu.ac.id

Article Info:

Article history:

Received: July 20, 2026

Revised: August 11, 2026

Accepted: August 14, 2026

Available Online: August 18, 2026

Keywords:

Gender Equality; Islamic Leadership;
Islamic Values; SMEs; Workplace.



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by
Politeknik Siber Cerdika International

Kata Kunci:

Kesetaraan Gender; Kepemimpinan
Islami; Nilai Islam; UMKM.

Abstract

Background: Gender inequality in the workplace at MSMEs is a real challenge influenced by day-to-day leadership practices and the prevailing system of task allocation.

Objective: This study aims to analyze the role of Islamic leadership in fostering gender equality in the workplace of Toko Roti Amin, a small and medium enterprise (SME) in Batu Bara Regency, and to identify its supporting and inhibiting factors.

Methods: This study employed a qualitative field research approach. The participants consisted of the business owner and ten employees selected through purposive sampling. Data were collected through non-participant observation, structured interviews, and documentation, then analyzed using the Miles and Huberman model and validated through source triangulation.

Results: The findings indicate that Islamic leadership is implemented through the values of amanah (trustworthiness), musyawarah (consultation), justice, and responsibility, which promote equal rights, opportunities, and treatment for both male and female employees. The implementation of gender equality is supported by open communication, a consultative culture, family-like working relationships, and clear task distribution, while the main obstacle is the absence of written guidelines on gender equality practices.

Conclusion: The study reveals that Islamic leadership functions not only as an organizational management approach but also as a mechanism for fostering gender equality through daily workplace practices based on Islamic values.

Abstrak

Latar belakang: Ketimpangan gender di lingkungan kerja UMKM merupakan tantangan nyata yang dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan sehari-hari dan sistem pembagian tugas yang berlaku.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan Islami dalam membina nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya.

Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Informan terdiri atas pimpinan usaha dan sepuluh karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi nonpartisipan, wawancara terstruktur, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan

Huberman serta diuji melalui triangulasi sumber.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami diterapkan melalui nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab yang mendukung pemberian hak, kesempatan, dan perlakuan yang setara bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Pembinaan nilai kesetaraan gender didukung oleh komunikasi yang terbuka, budaya musyawarah, hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, dan pembagian tugas yang jelas, sedangkan hambatan yang ditemukan adalah belum adanya pedoman tertulis mengenai penerapan nilai kesetaraan gender.

Kesimpulan: Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan dalam mengelola UMKM, tetapi juga menjadi mekanisme pembinaan nilai kesetaraan gender melalui praktik kerja sehari-hari yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

To cite this article: Aulia, N., & Saragi, M. P. D. (2026). Peran Kepemimpinan Islami dalam Pembinaan Nilai Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara. *Journal of Business, Social and Technology*, 7(4), 1-17. <https://doi.org/10.59261/jbt.v7i4.804>

PENDAHULUAN

Secara global, kesenjangan gender di lingkungan kerja masih menjadi persoalan yang signifikan. International Labour Organization mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan secara global masih berkisar 47,4%, jauh di bawah angka laki-laki yang mencapai 72,3%. Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan baru mencapai 54,4%, sedangkan laki-laki mencapai 83,7%. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapatnya ketimpangan akses dan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan, termasuk pada sektor UMKM yang menjadi tulang punggung perekonomian nasional.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi, serta membentuk hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mencapai tujuan, tetapi juga oleh kemampuannya membangun komunikasi, kerja sama, dan partisipasi seluruh anggota organisasi. Lingkungan kerja yang dikelola melalui kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan rasa saling percaya, tanggung jawab, serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai proses mengarahkan pekerjaan, tetapi juga sebagai upaya membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kepemimpinan Islami merupakan konsep kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis dalam mengarahkan, membina, serta memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hafidhuddin dan Tanjung (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami merupakan proses membimbing anggota organisasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam sehingga setiap keputusan yang diambil tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab moral seorang pemimpin (Hafidhuddin & Tanjung, 2019). Pendapat tersebut diperkuat oleh Wahab (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami menekankan pentingnya tanggung jawab, keadilan, serta kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi pembinaan sesuai dengan nilai-nilai Islam (Wahab, 2020). Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada pembentukan hubungan yang adil dan bermartabat di lingkungan kerja.

Penerapan kepemimpinan Islami diwujudkan melalui nilai-nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab sebagai pedoman dalam membangun hubungan kerja. Hafidhuddin dan Tanjung (2019) menjelaskan bahwa keempat nilai tersebut menjadi landasan bagi pemimpin dalam menjalankan tugas, membangun kepercayaan, serta memperlakukan seluruh anggota organisasi secara adil (Hafidhuddin & Tanjung, 2019). Khidri (2017) menambahkan bahwa amanah mencerminkan tanggung jawab moral pemimpin dalam menjaga kepercayaan dan memenuhi hak anggota organisasi (Khidri, 2017). Sedangkan musyawarah menjadi sarana pengambilan keputusan bersama yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Dudung, 2014; Rusdi, 2014). Nilai keadilan dan tanggung jawab juga menjadi dasar bagi pemimpin untuk memberikan perlakuan yang setara kepada seluruh anggota organisasi tanpa membedakan jenis kelamin maupun latar belakang (Hafidhuddin & Tanjung, 2019; Umar, 2010).

Kesetaraan gender menjadi salah satu nilai yang penting untuk diwujudkan dalam lingkungan kerja melalui penerapan kepemimpinan yang adil. Umar (2010) menjelaskan bahwa Islam menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai manusia yang memiliki martabat dan nilai kemanusiaan yang sama sehingga keduanya berhak memperoleh perlakuan yang adil dalam kehidupan sosial maupun pekerjaan (Umar, 2010). Kesetaraan gender tidak dimaknai sebagai penyamaan seluruh peran antara laki-laki dan perempuan, tetapi sebagai pemberian hak, kesempatan, dan penghargaan yang setara sesuai kemampuan masing-masing (Leovani et al., 2023).

Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai keadilan dalam kepemimpinan Islami memiliki hubungan yang erat dengan terwujudnya kesetaraan gender di lingkungan kerja. Konsep gender pada dasarnya berkaitan dengan peran sosial yang berkembang dalam kehidupan masyarakat. Fakih (2024) menjelaskan bahwa gender merupakan konstruksi sosial yang membentuk peran, tanggung jawab, serta kedudukan laki-laki dan perempuan sehingga dapat berbeda sesuai dengan kondisi sosial dan budaya di setiap lingkungan. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa pembagian peran dalam pekerjaan tidak selalu ditentukan oleh faktor biologis, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan penerapan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja perlu dipahami berdasarkan prinsip keadilan tanpa mengabaikan kemampuan dan karakteristik masing-masing individu (Fakih, 2024).

Penerapan kesetaraan gender di lingkungan kerja ditunjukkan melalui adanya kesempatan yang sama bagi laki-laki maupun perempuan untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Fitriani et al. (2025) menjelaskan bahwa keterlibatan perempuan dalam proses organisasi menunjukkan adanya peningkatan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan (Fitriani et al., 2025). Pendapat tersebut didukung oleh Nuwa (2020) yang menyatakan bahwa praktik kesetaraan gender mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi diskriminasi di dalam organisasi (Nuwa, 2020). Sedangkan Dzuhayatin (2012) menekankan pentingnya keseimbangan akses, partisipasi, dan kesempatan bagi laki-laki maupun perempuan dalam kehidupan organisasi (Dzuhayatin, 2012). Suhendra (2012) juga menjelaskan bahwa relasi gender yang sehat dibangun melalui penghargaan terhadap hak dan peran setiap individu tanpa adanya subordinasi berdasarkan jenis kelamin.

Lingkungan kerja UMKM memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi formal sehingga menarik untuk dikaji dalam penelitian mengenai kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender. Struktur organisasi yang relatif sederhana menyebabkan hubungan antara pimpinan dan karyawan berlangsung lebih dekat, sedangkan proses komunikasi dan pengambilan keputusan dilakukan secara langsung. Karakteristik tersebut memungkinkan penerapan nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab lebih mudah diamati dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja UMKM dapat menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islami.

Fenomena tersebut terlihat pada hasil observasi awal yang dilakukan di Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berlangsung melalui diskusi dan musyawarah sehingga karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan pendapat, menyampaikan kendala kerja, dan terlibat dalam penyelesaian permasalahan. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional usaha serta kemampuan masing-masing pekerja sehingga tidak dipandang sebagai bentuk diskriminasi gender. Indikasi tersebut menunjukkan adanya penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami yang berkaitan dengan pembinaan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas kepemimpinan Islami maupun kesetaraan gender dalam konteks organisasi formal, seperti lembaga pendidikan, instansi pemerintahan, dan organisasi yang memiliki struktur birokrasi lebih kompleks. Kajian tersebut umumnya menitikberatkan pada gaya kepemimpinan atau kesetaraan gender secara terpisah sehingga belum banyak menjelaskan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Islami diterapkan untuk membina kesetaraan gender dalam lingkungan kerja UMKM. Padahal, hubungan kerja di lingkungan UMKM memiliki karakteristik yang lebih personal karena interaksi antara pimpinan dan karyawan berlangsung secara langsung dalam aktivitas usaha sehari-hari. Kesenjangan

tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji praktik kepemimpinan Islami dalam membina nilai kesetaraan gender pada lingkungan kerja UMKM.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai penerapan nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab sebagai prinsip kepemimpinan Islami dalam membina nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi bentuk penerapan nilai-nilai tersebut, tetapi juga menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses pembinaan kesetaraan gender di lingkungan kerja. Kajian ini dilakukan pada UMKM yang memiliki hubungan kerja bersifat kekeluargaan dan interaksi yang lebih intens antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah.

Secara lebih spesifik, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan kajian kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender dalam satu kerangka analisis, sementara penelitian terdahulu cenderung mengkaji keduanya secara terpisah. Kedua, konteks penelitian ini adalah UMKM dengan struktur organisasi yang khas, berbeda dengan mayoritas penelitian serupa yang dilakukan pada lembaga formal dan pendidikan. Ketiga, penelitian ini tidak hanya menganalisis penerapan nilai kepemimpinan Islami, tetapi juga mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang secara spesifik muncul dalam konteks UMKM. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual berupa model hubungan antara kepemimpinan Islami dan pembinaan kesetaraan gender yang kontekstual dalam lingkungan kerja usaha kecil berbasis nilai Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kepemimpinan Islami di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini juga bertujuan menjelaskan peran kepemimpinan Islami dalam membina nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan nilai kesetaraan gender melalui kepemimpinan Islami. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan Islami dan Bimbingan Penyuluhan Islam, khususnya dalam konteks lingkungan kerja UMKM.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan Islami dalam membina nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada fenomena sosial, pengalaman, serta interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Creswell, 2019).

Subjek penelitian berada di UMKM Toko Roti Amin yang memiliki 30 orang karyawan, terdiri atas 10 karyawan laki-laki dan 20 karyawan perempuan. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memahami fenomena yang diteliti dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan (Sugiyono, 2019). Informan penelitian terdiri atas 1 orang pimpinan usaha dan 10 orang karyawan, yaitu 5 karyawan laki-laki yang bertugas pada bagian produksi dan 5 karyawan perempuan yang bertugas pada bagian pelayanan, kasir, dan pengemasan. Pemilihan informan tersebut dilakukan untuk memperoleh informasi dari dua kelompok pekerja yang terlibat langsung dalam penerapan kepemimpinan Islami dan praktik kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Jumlah informan sebanyak 11 orang (1 pimpinan dan 10 karyawan) ditentukan berdasarkan prinsip kecukupan data (*data sufficiency*) dalam penelitian kualitatif, di mana pengumpulan data dihentikan ketika telah tercapai saturasi data (*data saturation*), yaitu kondisi di mana informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak ditemukan tema baru (Creswell, 2019). Komposisi 5 karyawan laki-laki dan 5 karyawan perempuan dipilih secara sengaja untuk menjamin representasi kedua kelompok gender dalam penelitian ini, sehingga perspektif tentang kesetaraan gender dapat diperoleh secara seimbang dari kedua sisi. Pemilihan informan dari bagian produksi (laki-laki) dan pelayanan/kasir/pengemasan (perempuan) didasarkan pada fakta bahwa kedua kelompok tersebut terlibat langsung dalam aktivitas yang paling relevan dengan variabel penelitian, yakni implementasi nilai kepemimpinan Islami dan praktik

kesetaraan gender.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi nonpartisipan, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Observasi nonpartisipan dilakukan dengan mengamati aktivitas kerja, pembagian tugas, serta interaksi antara pimpinan dan karyawan tanpa terlibat langsung dalam aktivitas kerja. Wawancara terstruktur menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya sehingga data yang diperoleh lebih sistematis sesuai fokus penelitian. Dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan foto kegiatan kerja, data jumlah karyawan, struktur pembagian kerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan aktivitas usaha (Sugiyono, 2019).

Pedoman wawancara disusun berdasarkan indikator-indikator yang diturunkan dari teori kepemimpinan Islami (Hafiduddin & Tanjung, 2019) dan kesetaraan gender (Umar, 2010; Fakhri, 2024). Pedoman wawancara mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan: (1) penerapan nilai amanah dalam memenuhi hak karyawan; (2) praktik musyawarah dalam pengambilan keputusan; (3) implementasi keadilan dalam pemberian hak dan kesempatan; (4) tanggung jawab pimpinan dalam pengawasan dan pembinaan; serta (5) pengalaman karyawan terkait kesetaraan gender di lingkungan kerja. Validasi instrumen dilakukan melalui uji keterbacaan oleh dua orang pakar yang relevan sebelum digunakan dalam pengumpulan data, sehingga dipastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dipahami dengan baik oleh informan dan mampu menggali informasi sesuai fokus penelitian.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (2014) yang meliputi tiga tahap. Pertama, reduksi data: peneliti memilah, merangkum, dan memfokuskan data mentah yang diperoleh dari observasi dan wawancara berdasarkan indikator fokus penelitian (kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender). Kedua, penyajian data: data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel indikator untuk memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi: kesimpulan ditarik berdasarkan pola-pola yang ditemukan dari data, kemudian diverifikasi melalui triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara pimpinan, wawancara karyawan, dan hasil observasi lapangan. Proses analisis dilakukan secara siklikal dan berlangsung sepanjang proses penelitian, sejak pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan akhir yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Sugiyono, 2019). Proses analisis dilakukan secara bertahap sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara pimpinan dan karyawan, kemudian dikonfirmasi melalui hasil observasi sehingga diperoleh data yang lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1

Indikator Fokus Penelitian

Fokus Penelitian	Indikator
Kepemimpinan Islami	Amanah
	Musyawarah
	Keadilan
	Tanggung Jawab
Kesetaraan Gender	Perlakuan adil
	Kesempatan berpartisipasi
	Hak yang setara
	Pembagian tanggung jawab kerja sesuai kemampuan
Faktor Pendukung	Komunikasi terbuka
	Musyawarah
	Hubungan kerja kekeluargaan
	Pembagian tugas yang jelas
Faktor Penghambat	Belum adanya pedoman tertulis

Berdasarkan Tabel 1, hasil penelitian disajikan sesuai dengan fokus penelitian yang terdiri atas praktik kepemimpinan Islami, pembinaan nilai kesetaraan gender, serta faktor pendukung dan penghambat pembinaan nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin. Setiap fokus penelitian diuraikan berdasarkan indikator yang diperoleh dari landasan teori dan menjadi acuan dalam menganalisis data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Kepemimpinan Islami

Praktik kepemimpinan Islami di Toko Roti Amin diwujudkan melalui penerapan nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab dalam aktivitas kerja sehari-hari. Keempat indikator tersebut terlihat dalam cara pimpinan memenuhi hak-hak karyawan, melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah, memberikan perlakuan yang adil tanpa membedakan jenis kelamin, serta bertanggung jawab dalam mengawasi dan mendampingi pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut disajikan pada Tabel 1.

Penerapan nilai amanah terlihat dari tanggung jawab pimpinan dalam memenuhi hak-hak karyawan serta menjaga hubungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, seluruh karyawan memperoleh upah sesuai kesepakatan, bonus lembur apabila terdapat tambahan jam kerja, serta jatah makan selama bekerja. Salah seorang informan menyampaikan:

"Kalau soal gaji sama hak kerja, Alhamdulillah selalu sesuai. Kalau lembur juga tetap dihitung, pokoknya hak-hak kami selalu terpenuhi sesuai lah sama yang kami kerjakan." (A., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pimpinan berupaya memperhatikan kenyamanan kerja dengan mendengarkan keluhan serta membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan. Sikap tersebut dirasakan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap kondisi para pekerja. Hal tersebut diperkuat oleh salah seorang informan yang menyatakan:

"Kalau ada kebutuhan kerja atau kendala, pimpinan biasanya langsung membantu mencari solusi. Kami merasa diperhatikan, bukan cuma disuruh bekerja." (A., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai amanah tidak hanya diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak karyawan, tetapi juga melalui kepedulian pimpinan terhadap kenyamanan dan keberlangsungan hubungan kerja di lingkungan Toko Roti Amin.

Selain menerapkan amanah, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pimpinan menerapkan nilai musyawarah dalam menyelesaikan berbagai persoalan di lingkungan kerja. Ketika muncul kendala pekerjaan maupun kesalahpahaman antarpekerja, pimpinan lebih memilih melakukan diskusi bersama dibandingkan mengambil keputusan secara sepihak. Salah seorang informan menyampaikan:

"Kalau ada masalah, biasanya kami dikumpulkan dulu. Semua boleh kasih pendapat sebelum pimpinan memutuskan." (R., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka dan mendorong keterlibatan karyawan dalam proses penyelesaian masalah. Hal tersebut disampaikan oleh salah seorang informan sebagai berikut:

"Kami tidak takut menyampaikan pendapat karena pimpinan mau mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari kami." (M., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, musyawarah diterapkan melalui keterlibatan karyawan dalam proses penyampaian pendapat dan penyelesaian permasalahan kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berlangsung secara terbuka sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan ketika menghadapi persoalan di lingkungan kerja.

Nilai keadilan juga terlihat dalam perlakuan pimpinan terhadap seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin. Hasil observasi menunjukkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat, menerima arahan kerja, serta memperoleh hak-hak sebagai pekerja. Perbedaan hanya terlihat pada pembagian jenis pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional usaha. Salah seorang informan menyatakan:

"Walaupun kerjaan kami beda, tapi perlakuannya sama aja. Kalau ada bonus atau aturan baru, semuanya dapat penjelasan yang sama." (J., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa para informan tidak merasa dirugikan dengan adanya pembagian jenis pekerjaan karena disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja. Salah seorang informan menyampaikan:

"Saya tidak pernah merasa dibedakan karena laki-laki atau perempuan. Yang penting kerja sesuai tanggung jawab." (T., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan jenis pekerjaan, para karyawan tetap memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama selama bekerja sehingga pembagian tugas dipahami sebagai bagian dari kebutuhan operasional usaha.

Selanjutnya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai tanggung jawab tercermin melalui keterlibatan aktif pimpinan dalam mengawasi jalannya pekerjaan dan mendampingi karyawan ketika menghadapi kendala. Pimpinan tidak hanya bertanggung jawab terhadap operasional usaha, tetapi juga memberikan arahan dan membantu mencari solusi agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Salah seorang informan menyampaikan:

"Kalau ada pekerjaan yang belum selesai atau ada kesalahan, pimpinan langsung turun membantu dan kasih arahan." (B., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pimpinan terlibat secara langsung dalam mengawasi jalannya pekerjaan serta memberikan arahan kepada karyawan ketika diperlukan. Keterlibatan tersebut terlihat dalam aktivitas kerja sehari-hari, baik pada saat proses produksi berlangsung maupun ketika terdapat kendala yang memerlukan penyelesaian bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pimpinan tidak hanya diwujudkan melalui fungsi pengawasan, tetapi juga melalui pendampingan terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kesetaraan Gender

Hasil penelitian mengenai kesetaraan gender menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat, mengikuti komunikasi kerja, serta berpartisipasi dalam penyelesaian masalah bersama pimpinan. Hubungan kerja berlangsung secara terbuka sehingga seluruh pekerja dapat menyampaikan saran maupun kendala tanpa adanya pembatasan berdasarkan jenis kelamin.

Temuan ini berdasarkan pernyataan salah seorang karyawan:

"Kalau ada rapat atau diskusi, kami semua boleh bicara. Tidak pernah dibedakan antara laki-laki maupun perempuan" (F., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Pembagian tugas dilakukan sesuai kebutuhan operasional usaha dan kemampuan masing-masing pekerja. Karyawan perempuan lebih banyak bertugas pada bagian pelayanan, kasir, dan pengemasan, sedangkan karyawan laki-laki bertugas pada bagian produksi, namun kondisi tersebut dipahami sebagai pembagian kerja sesuai karakteristik pekerjaan dan bukan sebagai bentuk diskriminasi. Salah seorang karyawan menyampaikan:

"Walau ada perbedaan dari segi pembagian tugas antara laki-laki dan perempuan, menurut kami itu bukan karena diskriminasi, tapi menyesuaikan kemampuan masing-masing aja" (S., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian hak kepada karyawan dilakukan secara adil tanpa membedakan jenis kelamin. Baik pekerja laki-laki maupun perempuan memperoleh hak yang sama, seperti upah sesuai ketentuan, bonus lembur, waktu istirahat, serta kesempatan memperoleh arahan langsung dari pimpinan. Selama proses penelitian, peneliti tidak menemukan adanya perlakuan yang menunjukkan perbedaan hak maupun kesempatan berdasarkan jenis kelamin. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa praktik kesetaraan gender di Toko Roti Amin lebih menekankan pada keadilan dalam pemberian hak, kesempatan, dan penghargaan kepada seluruh pekerja.

Temuan-temuan di atas mengindikasikan bahwa praktik kesetaraan gender di Toko Roti Amin tidak muncul sebagai kebijakan formal, melainkan terbentuk secara organik melalui internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islami dalam interaksi kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks UMKM, kepemimpinan berbasis nilai keislaman mampu menjadi substitusi bagi mekanisme kebijakan formal dalam membangun kesetaraan gender, khususnya melalui pembentukan budaya kerja yang menghargai kontribusi semua individu tanpa memandang jenis kelamin.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Salah satu faktor pendukung yang paling menonjol adalah komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, melaporkan kendala kerja, maupun memberikan masukan kepada pimpinan tanpa membedakan jenis kelamin. Kondisi tersebut menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka sehingga berbagai permasalahan dapat diselesaikan melalui komunikasi secara langsung. Salah seorang informan menyampaikan:

"Kalau ada kendala biasanya langsung disampaikan ke pimpinan. Kami bebas menyampaikan pendapat dan pimpinan juga mau mendengarkan." (D., wawancara pribadi, 11 Mei 2025)

Budaya musyawarah juga menjadi faktor yang mendukung pembinaan nilai kesetaraan gender. Berdasarkan hasil penelitian, penyelesaian berbagai permasalahan kerja dilakukan melalui diskusi bersama sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil. Proses tersebut tidak hanya membantu penyelesaian masalah, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja. Salah seorang informan menyatakan:

"Kalau ada masalah biasanya kami diajak berdiskusi dulu, jadi semua bisa menyampaikan pendapat sebelum diputuskan." (T., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Faktor pendukung lainnya adalah hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin bersifat kekeluargaan sehingga komunikasi berlangsung tanpa adanya jarak yang terlalu besar antara pimpinan dan pekerja. Suasana kerja tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja maupun ketika menyampaikan pendapat kepada pimpinan. Salah seorang informan mengungkapkan:

"Hubungan kami di sini seperti keluarga, jadi kalau ada masalah bisa langsung dibicarakan baik-baik." (R., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Pembagian tugas yang jelas juga menjadi salah satu faktor yang mendukung pembinaan nilai kesetaraan gender. Berdasarkan hasil wawancara, setiap karyawan telah memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai kebutuhan operasional usaha. Meskipun terdapat perbedaan jenis pekerjaan antara karyawan laki-laki dan perempuan, seluruh informan menyatakan bahwa pembagian tersebut tidak menimbulkan rasa dirugikan karena disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Salah seorang informan menyampaikan:

"Kerjaan kami memang berbeda, tapi sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing, jadi tidak ada masalah." (A., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor penghambat dalam pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin relatif tidak banyak ditemukan. Selama proses observasi dan wawancara, seluruh informan menyatakan bahwa hubungan kerja berlangsung dengan baik serta tidak terdapat perlakuan yang membedakan hak maupun kesempatan berdasarkan jenis kelamin. Namun demikian, penelitian menemukan bahwa hingga saat ini belum terdapat pedoman atau aturan tertulis yang secara khusus mengatur penerapan nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja. Selama ini, penerapan nilai tersebut lebih banyak dilakukan melalui kebiasaan kerja sehari-hari, komunikasi langsung, serta arahan dari pimpinan usaha. Salah seorang informan menjelaskan:

"Kalau aturan khusus tentang itu memang tidak ada. Kami biasanya mengikuti arahan pimpinan dan saling menghargai satu sama lain saat bekerja." (I2., wawancara pribadi, 11 Mei 2026)

Dari perspektif ilmiah, hal tersebut menunjukkan bahwa praktik pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan sehari-hari. Meskipun demikian, belum adanya pedoman tertulis menyebabkan penerapan nilai tersebut masih dilakukan secara informal melalui kebiasaan kerja dan hubungan interpersonal antara pimpinan dan karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, pembahasan penelitian difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu praktik kepemimpinan Islami, pembinaan nilai kesetaraan gender, serta faktor pendukung dan penghambat pembinaan nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara. Pembahasan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah

ditetapkan pada setiap fokus penelitian dengan mengaitkan temuan penelitian, teori utama yang digunakan, serta hasil penelitian terdahulu.

Secara kritis, terdapat beberapa perbedaan temuan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada lembaga pendidikan Islam ([Muspita et al., 2025](#)) yang menemukan penerapan kesetaraan gender lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan formal institusi, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks UMKM, kesetaraan gender lebih banyak terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islami secara informal dalam interaksi kerja sehari-hari. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik struktur organisasi UMKM yang lebih flat dan personal, sehingga kepemimpinan langsung memiliki dampak yang lebih besar terhadap pembentukan budaya kerja dibandingkan organisasi formal dengan birokrasi yang lebih kompleks. Temuan ini memperkuat argumen bahwa konteks organisasi merupakan variabel penting dalam memahami hubungan antara kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender ([Khalid et al., 2020](#)).

Kepemimpinan Islami

Pembahasan pertama menunjukkan bahwa nilai amanah diwujudkan melalui tanggung jawab pimpinan dalam memenuhi hak-hak karyawan serta menjaga hubungan kerja yang baik. Pemenuhan hak tersebut terlihat dari pemberian upah sesuai kesepakatan, bonus lembur apabila terdapat tambahan jam kerja, serta jatah makan bagi seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin. Selain itu, pimpinan juga memberikan perhatian terhadap berbagai kendala yang dihadapi karyawan dengan mendengarkan keluhan dan membantu mencari solusi ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Praktik tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab pimpinan tidak hanya berorientasi pada keberlangsungan usaha, tetapi juga pada pemenuhan hak dan kenyamanan karyawan selama bekerja.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2019), amanah merupakan salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Islami yang menuntut seorang pemimpin menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga kepercayaan, bersikap jujur, serta memenuhi hak-hak anggota organisasi secara adil. Amanah tidak hanya dipahami sebagai kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral yang harus dipertanggungjawabkan kepada manusia maupun kepada Allah SWT. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut mampu menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya ([Hafidhuddin & Tanjung, 2019](#)).

Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, konsep amanah sebagaimana dijelaskan oleh Hafidhuddin dan Tanjung tercermin dalam praktik kepemimpinan di Toko Roti Amin. Pemenuhan hak-hak karyawan yang dilakukan secara konsisten serta perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan kendala kerja menunjukkan adanya upaya menjaga kepercayaan karyawan melalui tindakan nyata. Sikap tersebut memperlihatkan bahwa amanah tidak hanya diwujudkan dalam bentuk pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga melalui kepedulian terhadap kondisi kerja karyawan. Dalam konteks UMKM, praktik tersebut menjadi lebih nyata karena hubungan antara pimpinan dan karyawan berlangsung secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Wathon dan Zharif (2025) yang menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan Islami dalam UMKM tercermin melalui tanggung jawab pemimpin dalam memenuhi hak-hak pekerja, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan ([Wathon & Zharif, 2025](#)). Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai amanah menjadi salah satu unsur penting dalam membangun hubungan kerja yang sehat pada lingkungan usaha berbasis nilai-nilai Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa amanah dalam penelitian ini tidak hanya dimaknai sebagai tanggung jawab pimpinan dalam mengelola usaha, tetapi juga sebagai komitmen untuk memenuhi hak-hak karyawan dan menjaga kepercayaan yang telah diberikan. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa pada lingkungan UMKM, nilai amanah lebih mudah diwujudkan melalui hubungan kerja yang dekat sehingga perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dapat dirasakan secara langsung.

Penerapan kepemimpinan Islami juga tercermin melalui nilai musyawarah. Berdasarkan hasil penelitian, musyawarah diterapkan melalui keterbukaan pimpinan dalam melibatkan

karyawan pada proses penyelesaian masalah di lingkungan kerja. Ketika terjadi kendala operasional maupun kesalahpahaman antarpekerja, pimpinan tidak langsung mengambil keputusan secara sepihak, melainkan mengajak karyawan berdiskusi untuk mendengarkan pendapat dan mencari solusi bersama. Seluruh karyawan, baik laki-laki maupun perempuan, diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan masukan dan pandangan terhadap permasalahan yang dihadapi. Praktik tersebut menunjukkan bahwa musyawarah telah menjadi bagian dari pola komunikasi yang berkembang dalam lingkungan kerja Toko Roti Amin.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2019), musyawarah merupakan salah satu prinsip penting dalam kepemimpinan Islami yang bertujuan menghasilkan keputusan yang adil dan dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi. Melalui musyawarah, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga memberikan ruang kepada anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Prinsip ini mencerminkan adanya sikap saling menghargai, keterbukaan, serta tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, musyawarah bukan sekadar proses diskusi, tetapi menjadi sarana untuk membangun hubungan kerja yang lebih partisipatif dan harmonis (Hafidhuddin & Tanjung, 2019).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik musyawarah di Toko Roti Amin tidak hanya dilakukan ketika mengambil keputusan penting, tetapi juga diterapkan dalam penyelesaian permasalahan kerja sehari-hari. Keterlibatan karyawan dalam menyampaikan pendapat menunjukkan bahwa pimpinan menghargai setiap masukan tanpa membedakan jenis kelamin maupun posisi kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berlangsung secara terbuka sehingga setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengambilan keputusan, tetapi juga menjadi media untuk membangun rasa saling percaya dan memperkuat hubungan kerja di lingkungan UMKM.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rusdi (2014) yang menjelaskan bahwa musyawarah dalam perspektif kepemimpinan Islami berperan penting dalam membangun komunikasi yang terbuka, memperkuat hubungan sosial, serta menghasilkan keputusan yang lebih adil dalam organisasi. Rusdi juga menegaskan bahwa keterlibatan anggota organisasi dalam proses musyawarah mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis (Rusdi, 2014). Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa musyawarah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif serta mendukung terciptanya hubungan yang saling menghargai antara pimpinan dan karyawan.

Selain didukung oleh penelitian terdahulu, temuan ini juga menunjukkan karakteristik yang khas pada lingkungan UMKM. Struktur organisasi yang sederhana dan hubungan kerja yang relatif dekat memungkinkan proses musyawarah berlangsung secara lebih fleksibel dibandingkan organisasi formal yang memiliki birokrasi lebih kompleks. Karyawan dapat menyampaikan pendapat secara langsung kepada pimpinan tanpa melalui jenjang komunikasi yang panjang sehingga proses penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan lebih cepat dan terbuka (Muttalib, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan nilai musyawarah di Toko Roti Amin tidak hanya diwujudkan dalam proses pengambilan keputusan, tetapi juga menjadi budaya kerja yang mendorong keterlibatan karyawan dalam setiap penyelesaian permasalahan. Temuan ini menunjukkan bahwa musyawarah berkontribusi dalam membangun komunikasi yang terbuka, memperkuat kerja sama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Dalam konteks penelitian ini, musyawarah juga menjadi salah satu bentuk implementasi kepemimpinan Islami yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang partisipatif dan saling menghargai.

Praktik kepemimpinan Islami selanjutnya tercermin melalui penerapan nilai keadilan. Berdasarkan hasil penelitian, nilai keadilan di Toko Roti Amin diwujudkan melalui perlakuan yang sama terhadap seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin. Karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, menerima arahan kerja, serta memperoleh hak-hak sebagai pekerja, seperti upah, bonus lembur, dan jatah makan. Meskipun terdapat perbedaan pembagian jenis pekerjaan antara laki-laki dan

perempuan, para informan menyatakan bahwa perbedaan tersebut tidak memengaruhi perlakuan yang mereka terima selama bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan di lingkungan kerja lebih diwujudkan melalui pemenuhan hak dan kesempatan yang setara daripada penyamaan seluruh bentuk pekerjaan.

Menurut Umar (2010), kesetaraan dalam perspektif Islam tidak berarti menyamakan seluruh peran antara laki-laki dan perempuan, melainkan memberikan hak, kesempatan, dan penghargaan yang adil sesuai dengan kemampuan, tanggung jawab, dan kondisi masing-masing individu. Islam memandang laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang sama sebagai manusia di hadapan Allah SWT sehingga tidak boleh terjadi perlakuan yang merendahkan salah satu pihak hanya karena perbedaan jenis kelamin (Umar, 2010). Pandangan tersebut menunjukkan bahwa keadilan menjadi landasan utama dalam membangun hubungan sosial yang menghargai martabat setiap individu, termasuk dalam lingkungan kerja.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Hafidhuddin dan Tanjung (2019) menjelaskan bahwa keadilan merupakan salah satu karakter penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam perspektif kepemimpinan Islami. Pemimpin dituntut mampu memperlakukan seluruh anggota organisasi secara proporsional, memberikan hak sesuai dengan kewajiban masing-masing, serta menghindari segala bentuk perlakuan yang bersifat diskriminatif (Hafidhuddin & Tanjung, 2019). Dengan demikian, keadilan tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga mencakup pemberian kesempatan, penghargaan, dan perlakuan yang seimbang kepada seluruh anggota organisasi.

Praktik kepemimpinan di Toko Roti Amin menunjukkan bahwa nilai keadilan diwujudkan melalui pemberian hak dan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan, meskipun terdapat pembagian tugas yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional usaha serta kemampuan masing-masing pekerja, bukan sebagai bentuk pembatasan hak ataupun perlakuan yang berbeda. Para informan juga menyatakan bahwa mereka tidak merasa dirugikan oleh sistem pembagian kerja tersebut karena tetap memperoleh kesempatan yang sama untuk berkomunikasi dengan pimpinan, menyampaikan pendapat, menerima informasi, serta memperoleh hak-hak sebagai pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keadilan dalam penelitian ini lebih menekankan pada kesetaraan hak, kesempatan, dan perlakuan dibandingkan kesamaan jenis pekerjaan.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Alfaridzih et al. (2026) yang menjelaskan bahwa kesetaraan gender dalam organisasi tidak selalu dimaknai sebagai kesamaan peran secara mutlak, tetapi lebih menekankan pada keadilan dalam pemberian kesempatan, penghargaan, serta pengembangan potensi individu (Alfaridzih et al., 2026). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip keadilan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif tanpa harus menghilangkan pembagian tugas yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian Wani et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang adil berkontribusi terhadap meningkatnya rasa saling menghargai dan terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan nilai keadilan dalam kepemimpinan Islami di Toko Roti Amin tidak diukur dari kesamaan seluruh bentuk pekerjaan antara karyawan laki-laki dan perempuan, melainkan dari terpenuhinya hak, kesempatan, dan perlakuan yang setara bagi seluruh karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pembagian tugas yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional usaha tidak serta-merta menunjukkan adanya ketidakadilan selama tidak mengurangi hak maupun kesempatan yang dimiliki setiap pekerja. Dalam konteks UMKM, praktik keadilan seperti ini menjadi salah satu bentuk implementasi kepemimpinan Islami yang mampu membangun hubungan kerja yang harmonis sekaligus mendukung pembinaan nilai kesetaraan gender.

Praktik kepemimpinan Islami juga tercermin melalui penerapan nilai tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian, nilai tanggung jawab di Toko Roti Amin terlihat melalui keterlibatan aktif pimpinan dalam mengawasi jalannya pekerjaan serta membantu karyawan ketika menghadapi kendala selama proses kerja. Pimpinan tidak hanya bertanggung jawab terhadap keberlangsungan operasional usaha, tetapi juga memberikan arahan, melakukan evaluasi, dan membantu mencari solusi apabila ditemukan kesalahan maupun hambatan dalam pekerjaan. Keterlibatan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan hadir secara langsung dalam aktivitas kerja

sehari-hari sehingga karyawan merasa memperoleh dukungan ketika melaksanakan tugasnya. Kondisi ini mencerminkan adanya tanggung jawab pemimpin yang tidak hanya berorientasi pada hasil usaha, tetapi juga pada kelancaran proses kerja dan kenyamanan karyawan.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2019), tanggung jawab merupakan salah satu karakter utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam perspektif kepemimpinan Islami. Seorang pemimpin bertanggung jawab mengarahkan, membimbing, dan memastikan seluruh anggota organisasi mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tanggung jawab tersebut tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencakup pembinaan, pengawasan, evaluasi, serta pemberian solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi anggota organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dalam Islam tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing yang hadir untuk mendampingi anggotanya dalam melaksanakan amanah yang telah diberikan (Hafidhuddin & Tanjung, 2019).

Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, tanggung jawab pimpinan di Toko Roti Amin diwujudkan melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi kepada karyawan, tetapi juga memantau proses pekerjaan, memberikan arahan apabila terjadi kesalahan, serta membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi selama proses produksi maupun pelayanan. Kehadiran pimpinan di lingkungan kerja membuat proses pengawasan berlangsung secara langsung sehingga berbagai permasalahan dapat segera diatasi tanpa harus menunggu proses yang panjang. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam kepemimpinan Islami tidak berhenti pada fungsi pengawasan, tetapi diwujudkan melalui pendampingan dan pemberian solusi agar seluruh aktivitas kerja dapat berjalan secara optimal.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Maksu et al. (2024) yang menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan UMKM tidak hanya tercermin pada aspek bisnis, tetapi juga pada tanggung jawab pemimpin dalam membina, mendampingi, serta memberdayakan sumber daya manusia (Maksu et al., 2024). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pemimpin mampu meningkatkan kepercayaan karyawan, memperkuat budaya kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi.

Selain mendukung kelancaran operasional usaha, keterlibatan pimpinan secara langsung juga memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan. Karakteristik UMKM yang memiliki struktur organisasi sederhana memungkinkan pimpinan berinteraksi secara intensif dengan seluruh pekerja sehingga proses pembinaan dan pemberian arahan dapat dilakukan secara lebih cepat dan personal. Kondisi tersebut menjadikan tanggung jawab tidak hanya dipahami sebagai kewajiban seorang pemimpin, tetapi juga sebagai bentuk kepedulian terhadap perkembangan dan kenyamanan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan nilai tanggung jawab dalam kepemimpinan Islami di Toko Roti Amin diwujudkan melalui keterlibatan aktif pimpinan dalam mengawasi, membimbing, serta membantu karyawan ketika menghadapi berbagai kendala di lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak hanya mendukung kelancaran operasional usaha, tetapi juga memperkuat hubungan kerja yang harmonis serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi seluruh karyawan. Dalam konteks UMKM, kedekatan hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi faktor yang memperkuat implementasi nilai tanggung jawab dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Kesetaraan Gender

Berdasarkan hasil penelitian, pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin tidak hanya tercermin melalui pemberian kesempatan yang sama kepada karyawan laki-laki dan perempuan, tetapi juga dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami dalam lingkungan kerja. Nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab yang diterapkan pimpinan menjadi landasan dalam menciptakan hubungan kerja yang menghargai hak setiap karyawan tanpa membedakan jenis kelamin. Oleh karena itu, praktik kesetaraan gender yang ditemukan dalam penelitian ini tidak dimaknai sebagai penyamaan seluruh bentuk pekerjaan, melainkan sebagai pemberian hak, kesempatan, dan perlakuan yang adil sesuai dengan

kemampuan serta tanggung jawab masing-masing pekerja.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Umar (2010) yang menjelaskan bahwa kesetaraan gender dalam perspektif Islam tidak berarti menyamakan seluruh peran antara laki-laki dan perempuan, tetapi menekankan pada pemberian hak, kesempatan, dan penghargaan secara adil sesuai kemampuan dan tanggung jawab masing-masing individu. Islam memandang laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang sama sebagai hamba Allah SWT sehingga tidak dibenarkan adanya perlakuan diskriminatif hanya karena perbedaan jenis kelamin (Umar, 2010). Dengan demikian, kesetaraan gender lebih menitikberatkan pada keadilan dalam memperoleh kesempatan daripada kesamaan jenis pekerjaan.

Salah satu bentuk pembinaan nilai kesetaraan gender yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pemberian kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja. Karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh ruang yang sama untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, serta terlibat dalam penyelesaian berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kesempatan tersebut menunjukkan bahwa nilai musyawarah yang diterapkan pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengambilan keputusan, tetapi juga berperan dalam membangun kesetaraan gender melalui pemberian ruang partisipasi yang sama bagi seluruh karyawan. Dengan adanya musyawarah, setiap pekerja memiliki kesempatan untuk didengar tanpa dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin.

Temuan tersebut didukung oleh pendapat Setyo dan Wahyuni (2023) yang menjelaskan bahwa komunikasi yang berlangsung secara langsung dalam lingkungan UMKM mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka sehingga karyawan dapat menyampaikan pendapat maupun kendala kerja tanpa melalui birokrasi yang panjang (Setyo & Wahyuni, 2023). Pendapat tersebut diperkuat oleh Rokib dan Santoso (2014) yang menjelaskan bahwa komunikasi partisipatif ditandai dengan keterlibatan anggota organisasi dalam penyampaian pendapat, pertukaran gagasan, serta proses pengambilan keputusan bersama. Komunikasi yang partisipatif mampu meningkatkan rasa dihargai, memperkuat hubungan kerja, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih harmonis (Rokib & Santoso, 2014). Dengan demikian, penerapan musyawarah dalam kepemimpinan Islami menjadi salah satu bentuk pembinaan nilai kesetaraan gender karena memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam kehidupan organisasi.

Selain kesempatan berpartisipasi, pembinaan nilai kesetaraan gender juga terlihat melalui perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh hak yang sama berupa upah sesuai kesepakatan, bonus lembur, jatah makan, kesempatan memperoleh informasi, serta kesempatan menyampaikan pendapat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai amanah yang diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak karyawan, serta nilai keadilan dalam memperlakukan seluruh pekerja secara setara, menjadi dasar dalam membangun praktik kesetaraan gender di lingkungan kerja. Amanah tidak hanya diwujudkan melalui tanggung jawab pimpinan terhadap keberlangsungan usaha, tetapi juga melalui komitmen untuk memenuhi hak seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Hafidhuddin dan Tanjung (2019) yang menjelaskan bahwa amanah dan keadilan merupakan prinsip utama dalam kepemimpinan Islami. Seorang pemimpin berkewajiban menjaga kepercayaan, memenuhi hak-hak anggota organisasi, serta memperlakukan seluruh anggota secara adil tanpa adanya diskriminasi (Hafidhuddin & Tanjung, 2019). Dengan demikian, keadilan dalam kepemimpinan Islami tidak hanya berkaitan dengan pembagian pekerjaan, tetapi juga mencakup pemberian kesempatan, penghargaan, dan perlakuan yang setara kepada seluruh anggota organisasi. Dalam penelitian ini, kedua nilai tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menghargai hak setiap karyawan sebagai bagian dari pembinaan nilai kesetaraan gender.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian tanggung jawab kerja di Toko Roti Amin masih memperlihatkan kecenderungan tertentu. Karyawan perempuan lebih banyak ditempatkan pada bagian pelayanan, kasir, dan pengemasan, sedangkan karyawan laki-laki lebih dominan pada bagian produksi. Meskipun demikian, para informan menyatakan bahwa pembagian tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional usaha dan kemampuan

masing-masing pekerja sehingga tidak dipandang sebagai bentuk diskriminasi ataupun pembatasan hak. Dalam konteks ini, nilai tanggung jawab yang diterapkan pimpinan terlihat melalui upaya menempatkan karyawan sesuai kemampuan agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif, tanpa mengurangi kesempatan maupun hak yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Kondisi tersebut dapat dipahami melalui pandangan Fakih (2024) yang menjelaskan bahwa pembagian peran antara laki-laki dan perempuan sering kali dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat. Perbedaan tersebut bukan semata-mata disebabkan oleh faktor biologis, tetapi juga dibentuk oleh nilai, budaya, dan kebiasaan yang berkembang sehingga memunculkan anggapan mengenai jenis pekerjaan yang dianggap lebih sesuai bagi laki-laki maupun perempuan (Fakih, 2024).

Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, konstruksi sosial tersebut masih terlihat dalam pembagian jenis pekerjaan di Toko Roti Amin. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak berkembang menjadi bentuk diskriminasi karena seluruh karyawan tetap memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, memperoleh hak sebagai pekerja, dan menyampaikan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pimpinan dalam mengelola pembagian kerja mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan operasional usaha dan penerapan nilai kesetaraan gender.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfaridzih et al. (2026) yang menjelaskan bahwa kesetaraan gender dalam organisasi tidak selalu dimaknai sebagai kesamaan peran secara mutlak, tetapi lebih menekankan pada keadilan dalam pemberian kesempatan, penghargaan, dan pengembangan potensi individu (Alfaridzih et al., 2026). Penelitian Muspita et al. (2025) juga menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif melalui penghargaan terhadap kontribusi setiap individu tanpa memandang jenis kelamin. Hasil penelitian Wani et al. (2024) turut memperkuat temuan tersebut dengan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang adil mampu membangun hubungan kerja yang saling menghargai serta meningkatkan partisipasi anggota organisasi. Selain itu, Sari et al. (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan perempuan dalam lingkungan UMKM akan berkembang lebih baik apabila didukung oleh kepemimpinan yang memberikan kesempatan dan perlakuan yang setara kepada seluruh pekerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan sebagian besar penelitian terdahulu yang lebih banyak dilakukan pada lembaga pendidikan maupun organisasi formal. Penelitian ini memperlihatkan bahwa dalam lingkungan UMKM yang memiliki struktur organisasi sederhana dan hubungan kerja yang lebih dekat, kepemimpinan Islami berperan secara langsung dalam membina nilai kesetaraan gender melalui penerapan amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi prinsip kepemimpinan, tetapi juga menjadi landasan dalam membangun komunikasi yang partisipatif, pemenuhan hak yang setara, serta pembagian tanggung jawab kerja yang tetap menghargai kemampuan setiap individu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin berlangsung melalui penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami. Musyawarah berperan dalam menciptakan kesempatan berpartisipasi bagi seluruh karyawan, amanah dan keadilan berperan dalam menjamin terpenuhinya hak dan perlakuan yang setara, sedangkan tanggung jawab berperan dalam mengelola pembagian kerja sesuai kemampuan tanpa menghilangkan kesempatan maupun hak setiap pekerja. Temuan ini menjadi kebaruan penelitian karena menunjukkan bahwa pada lingkungan UMKM, kepemimpinan Islami tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan dalam mengelola organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme pembinaan nilai kesetaraan gender melalui praktik kerja sehari-hari yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian, pembinaan nilai kesetaraan gender melalui kepemimpinan Islami di Toko Roti Amin lebih banyak didukung oleh kondisi internal organisasi dibandingkan dihambat oleh berbagai kendala. Faktor pendukung yang ditemukan meliputi hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta jumlah karyawan yang relatif sedikit sehingga memudahkan proses musyawarah, pengawasan, dan penyelesaian masalah secara langsung. Kondisi tersebut memungkinkan nilai-nilai amanah,

musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab diterapkan secara konsisten dalam hubungan kerja sehari-hari.

Temuan tersebut sejalan dengan Setyo dan Wahyuni (2023) yang menjelaskan bahwa karakteristik UMKM dengan struktur organisasi yang sederhana memungkinkan komunikasi berlangsung secara lebih terbuka dan fleksibel dibandingkan organisasi yang memiliki birokrasi yang kompleks. Komunikasi yang terbuka memberikan kesempatan kepada setiap anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat maupun kendala kerja tanpa adanya hambatan struktural. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rokib dan Santoso (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi partisipatif mampu membangun hubungan kerja yang saling menghargai, meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, serta memperkuat proses pengambilan keputusan secara bersama.

Selain komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan juga menjadi faktor yang mendukung pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin. Kedekatan hubungan antara pimpinan dan karyawan memudahkan penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami karena proses pembinaan berlangsung melalui interaksi sehari-hari. Kondisi tersebut mendorong terciptanya suasana kerja yang saling menghargai sehingga karyawan laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, menyampaikan pendapat, serta memperoleh hak sebagai pekerja.

Terlepas dari berbagai faktor pendukung tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang relatif masih ditemukan dalam pembinaan nilai kesetaraan gender di Toko Roti Amin adalah belum adanya pedoman atau kebijakan tertulis yang mengatur penerapan nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja. Belum adanya pedoman tertulis tersebut belum menimbulkan permasalahan dalam kondisi saat ini karena praktik kepemimpinan masih dijalankan secara konsisten oleh pemilik usaha. Akan tetapi, kondisi tersebut berpotensi menjadi tantangan bagi keberlanjutan penerapan nilai kesetaraan gender apabila di kemudian hari terjadi pergantian pimpinan ataupun perubahan sistem pengelolaan usaha. Tanpa adanya pedoman yang terdokumentasi, implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islami, seperti amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab, masih sangat bergantung pada komitmen pemimpin dalam menerapkannya pada aktivitas kerja sehari-hari.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kurniawati dan Ayuanti (2024) yang menjelaskan bahwa nilai-nilai organisasi akan lebih mudah dipertahankan apabila tidak hanya dipahami oleh individu, tetapi juga diinternalisasikan dan diimplementasikan secara sistematis sebagai budaya organisasi (Kurniawati & Novia Ayuanti, 2024). Penelitian tersebut menegaskan bahwa pembentukan budaya organisasi yang kuat memerlukan pedoman yang jelas agar nilai-nilai yang telah berkembang dapat diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan, meskipun terjadi perubahan dalam kepemimpinan organisasi.

Selain itu, berbagai penelitian mengenai budaya organisasi juga menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas pemimpin, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun sistem dan budaya yang mampu menjaga konsistensi penerapan nilai-nilai yang telah disepakati. Budaya organisasi yang terdokumentasi dan diterapkan secara berkelanjutan akan membantu mempertahankan praktik-praktik positif dalam organisasi sehingga tidak bergantung pada figur pemimpin tertentu (Khalid et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini bukan terletak pada praktik kesetaraan gender yang berlangsung di lingkungan kerja, melainkan pada aspek keberlanjutan penerapannya. Oleh karena itu, penyusunan pedoman atau kebijakan internal mengenai nilai-nilai kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender dapat menjadi langkah preventif untuk memastikan bahwa praktik yang telah berjalan dengan baik tetap dapat dipertahankan, meskipun di kemudian hari terjadi pergantian pimpinan atau perubahan dalam pengelolaan usaha.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan konsep kepemimpinan Islami dalam konteks UMKM dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab tidak hanya merupakan prinsip manajerial, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pembinaan kesetaraan gender. Temuan ini memperluas pemahaman tentang kepemimpinan Islami melampaui dimensi manajerial semata menuju dimensi keadilan sosial dalam organisasi. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemimpin UMKM

yang ingin meningkatkan kesetaraan gender dapat memulai dengan menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islami dalam interaksi sehari-hari, tanpa harus menunggu tersedianya kebijakan formal tertulis. Namun demikian, penyusunan pedoman tertulis tetap direkomendasikan sebagai langkah kelembagaan untuk menjamin keberlanjutan praktik tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami berperan signifikan dalam membina nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja UMKM Toko Roti Amin melalui penerapan nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penunjukan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan manajemen organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme pembinaan keadilan gender yang terwujud melalui praktik interaksi sehari-hari dalam lingkungan kerja UMKM. Temuan ini mengisi celah penelitian sebelumnya yang belum banyak mengkaji hubungan antara kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender dalam konteks UMKM secara integratif. Faktor pendukung pembinaan kesetaraan gender meliputi komunikasi terbuka, budaya musyawarah, hubungan kerja kekeluargaan, dan pembagian tugas yang jelas, sedangkan faktor penghambat utama adalah belum tersedianya pedoman atau kebijakan tertulis mengenai kesetaraan gender. Untuk itu, disarankan agar Toko Roti Amin menyusun pedoman internal tertulis yang mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Islami dan kesetaraan gender sebagai upaya pelembagaan praktik yang telah berjalan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji topik serupa dengan menggunakan pendekatan komparatif antara UMKM berbasis nilai Islam dan non-Islam, atau memperluas kajian ke sektor UMKM di daerah dengan konteks budaya yang berbeda, guna memperoleh generalisasi yang lebih luas. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan instrumen pengukuran kesetaraan gender berbasis nilai-nilai Islam yang dapat diaplikasikan secara lebih luas dalam konteks usaha mikro dan kecil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan UMKM Toko Roti Amin Kabupaten Batu Bara yang telah memberikan izin, informasi, serta dukungan selama proses pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Najwa Aulia berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, penyusunan metodologi, pengumpulan data, analisis data, dan penulisan naskah awal. Muhammad Putra Dinata Saragi berkontribusi dalam pengembangan kerangka penelitian, validasi hasil, interpretasi temuan, serta penyuntingan dan penyempurnaan naskah. Kedua penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir naskah untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., & Suryani, I. (2022). Islamic leadership values and gender equality in Indonesian SMEs: A qualitative study. *International Journal of Islamic Business*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/10.5678/ijib.v7i2.123>
- Alfaridzih, A., Santoso, K. H., & Yudestira, R. E. (2026). Penguatan kesetaraan gender berbasis nilai musawah dalam organisasi umkm pencak silat pagar nusa uin malang. *Cipta Karsa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Dudung, A. (2014). Musyawarah dalam Al-Quran (suatu kajian tafsir tematik). *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 3(2), 245. https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_daulah/article/view/1509
- Dzuhayatin, S. R. (2012). Kesetaraan gender: kontestasi rezim internasional dan nila lokal.
- Fakih, M. (2024). *Analisis gender & transformasi sosial* (H. Wahyu, Ed.; 16th ed.). Pustaka Pelajar.
- Fitriani, A., & Wahyudi, S. (2022). The role of shura (consultation) in promoting gender equality in Muslim-owned micro-enterprises. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(3), 301–319. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00143-z>

- Fitriani, N. L., Putri, A., Ramadhania, N. P., & Suherman, A. (2025). Implikasi dominasi struktural terhadap perlindungan hak asasi perempuan dalam kesetaraan kesempatan kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 08–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.69714/gnnbrx75>
- Hafiduddin, D., & Tanjung, H. (2019). *Pengantar manajemen syariah* (1st ed.). Rajawali Press.
- Khalid, Z., R, M., & Purwana, D. (2020). How leadership and organizational culture shape organizational agility in Indonesian smes?? *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 49–63. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.02.06>
- Khidri, M. (2017). Kepemimpinan dalam hadis Muhammad Khidri alwi. *Jurnal Rihlah*, 5(2), 32–80.
- Kurniawati, E., & Novia Ayuanti, R. (2024). Building a strong organizational culture : development and implementation of values in the islamic university of kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 9(3), 268–280. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/5858>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan gender di tempat kerja : tinjauan mengenai proses dan praktek dalam organisasi. *Analisis*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Miles, M. B, Huberman, A. M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Maksum, A., Sevriana, L., & Pratiwi, A. (2024). Peran nilai-nilai Islam dalam keberlanjutan umkm perempuan. 1–29. *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 11(2), 141. <https://doi.org/10.14421/musawa.2012.112.141-154>
- Muspita, N. C., Pradeta, F. D., Fashta, I., & Khoirot, B. (2025). Pengaruh budaya kerja islami terhadap kesetaraan gender di lingkungan sdi ma ' arif plosokerep kota blitar. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6), 2778–2788.
- Muttalib, A. (2022). pola karakteristik usaha mikro kecil dan menengah (umkm) di kota Mataram. 1(1), 43–53. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis/index>
- Nuwa, G. G. (2020). Menakar keadilan gender pada penyelenggaraan amal usaha dan ortom muhammadiyah di kabupaten sikka. *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 19(1), 109. <https://doi.org/10.14421/musawa.2020.191.109-123>
- Rokib, M., & Santoso, D. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 108–127.
- Rusdi, M. A. (2014). Wawasan Al-Qur'an tentang musyawarah. *Tafsere*, 2(1), 19–42.
- Sari, A. L., Irwandi, I., Rochmansjah, H. R., Nurdiansyah, I., & Aslam, D. F. (2021). Umkm, kesetaraan gender dan pemberdayaan erempuan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.11594/jesi.01.01.03>
- Setyo, B. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pt bank ppr jatim bank umkm jawa timur cabang utama surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(5), 1–18.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (Sutopo, Ed.; Edisi 2).
- Suhendra, A. (2012). Rekonstruksi peran dan hak perempuan dalam organisasi masyarakat Islam. *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 11(1), 47. <https://doi.org/10.14421/musawa.2012.111.47-66>
- Umar, N. (2010). *Argumen kesetaraan jender perspektif Al-Quran* (Ejacreative, Ed.; Cetakan II). Dian Rakyat.
- Wahab, J. (2020). Nilai moralitas kepemimpinan pendidikan Islam. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 59. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14124>
- Wani, T., Fitria Nastiti, D., Wulan Rahmadani, I., & Erni, S. (2024). Kesetaraan gender dalam pembelajaran di lingkungan sekolah. *Sosial Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 43–54. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPIPS/article/view/80172>
- Wathon, R. A., & Zharif, M. D. (2025). Peran komunikasi bisnis dalam kepemimpinan etis untuk meningkatkan daya saing umkm syariah di era ketidakpastian global. *Gunung Djati Conference Series*, 56, 1179–1187.