

Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kesetaraan Gender Di Lingkungan SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar

Novi Catur Muspita¹, Fandu Dyangga Pradeta², Icha Fashta Bikul Khoirot Nanda³

^{1,2,3} Universitas Islam Blitar, Indonesia

E-mail: novicatur69@gmail.com¹, pradetafandu@gmail.com², ichafashtaoffice@gmail.com³

Article History:

Received: 15 Oktober 2025

Revised: 23 Oktober 2025

Accepted: 27 Oktober 2025

Keywords: Budaya Kerja Islami, Kesetaraan Gender, Lembaga Pendidikan Islam, Nilai-nilai Organisasi, Inklusi Organisasi

Abstract: Organisasi pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam merealisasikan nilai-nilai egaliter yang diajarkan agama ke dalam praktik organisasi yang inklusif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja Islami terhadap kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan total sampling 19 guru dan pegawai tetap. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, dianalisis menggunakan uji validitas Pearson Product Moment Correlation, reliabilitas Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik, dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi amanah dan ta'awun mencapai korelasi tertinggi (0,702 dan 0,722), sementara kesetaraan gender di institusi menunjukkan profil progresif dengan korelasi Y2 mencapai 0,939. Analisis regresi menghasilkan koefisien regresi 0,574 dengan signifikansi 0,042 ($p < 0,05$), membuktikan pengaruh positif dan signifikan budaya kerja Islami terhadap kesetaraan gender. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,245 menunjukkan 24,5% variasi kesetaraan gender dijelaskan oleh budaya kerja Islami. Kesimpulannya, penerapan sistematis dimensi-dimensi budaya kerja Islami relevan sebagai strategi memperkuat komitmen institusi pendidikan terhadap kesetaraan gender, meskipun masih diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesetaraan gender di lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan yang berlandaskan ajaran agama Islam memiliki tanggung jawab khusus dalam mewujudkan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai universal dan inklusif. Temuan empiris menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai Islami secara teologis mendukung prinsip keadilan dan persamaan derajat manusia, implementasi praktisnya di institusi pendidikan masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan (Afif et al., 2021). Penelitian terhadap organisasi-organisasi berbasis Islam di berbagai negara mengungkapkan bahwa terdapat

ketimpangan dalam distribusi tugas kepemimpinan dan tanggung jawab administratif, terutama dalam hal representasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis. Khususnya dalam sektor pendidikan dasar, ditemukan bahwa posisi-posisi pengaruh masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, sementara perempuan cenderung ditempatkan pada peran-peran yang kurang strategis. Fenomena ini mengindikasikan adanya *gap* (kesenjangan) antara idealisme nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan ('*adl*) dan kenyataan praktik kelembagaan yang belum sepenuhnya memanifestasikan prinsip-prinsip tersebut (Dewi et al., 2025). Padahal, pengembangan budaya kerja yang autentik berbasis ajaran Islam seharusnya menjadi motor penggerak bagi terwujudnya kesetaraan gender yang bermakna dan berkelanjutan dalam organisasi pendidikan, bukan sekadar mempertahankan status quo yang patriarkal. Ketidakselarasan antara nilai-nilai teologis Islam yang egaliter dengan praktik organisasi yang hierarkis menunjukkan bahwa pendekatan baru dalam mengelola budaya kerja berbasis Islam diperlukan untuk menciptakan inklusivitas yang lebih autentik.

Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki peran determinan dalam membentuk perilaku, motivasi, dan komitmen anggota organisasi terhadap visi Bersama (Devi & Iftihanah, 2024). Studi yang dilakukan terhadap institusi pendidikan di berbagai negara Muslim mendemonstrasikan bahwa ketika budaya kerja yang berbasis pada nilai-nilai spiritual dan etika keagamaan diterapkan dengan konsisten, organisasi tersebut menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal kepuasan kerja, produktivitas, dan terutama dalam hal penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan setara. Novelti penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dua dimensi penting yaitu budaya kerja Islami dan kesetaraan gender dalam konteks spesifik institusi pendidikan tingkat dasar di Indonesia. Belum banyak studi yang secara eksplisit meneliti mekanisme pengaruh antara kedua variabel tersebut dalam setting sekolah dasar Islam, khususnya dalam konteks lokal Indonesia yang memiliki keunikan tersendiri dalam hal interpretasi nilai-nilai religius dan dinamika budaya organisasi. Penelitian ini mengisi kekosongan literatur tersebut dengan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana dimensi-dimensi budaya kerja Islami dapat menjadi katalis bagi pencapaian kesetaraan gender yang berkelanjutan dan kontekstual. Dengan pendekatan yang komprehensif terhadap kedua variabel ini, diharapkan penelitian dapat mengungkap kompleksitas relasional antara spiritualitas organisasi dan keadilan gender dalam konteks pendidikan dasar berbasis Islam (Sa'diah, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan masalah utama sebagai berikut: bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap pencapaian kesetaraan gender dalam lingkungan kerja SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar? Secara lebih spesifik, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan: (1) apakah dimensi-dimensi budaya kerja Islami yang mencakup nilai-nilai seperti kejujuran (*sidq*), amanah, keadilan ('*adl*), dan *ta'āwun* telah terimplementasi dengan baik dalam praktik keseharian di institusi tersebut; (2) bagaimana gambaran kondisi kesetaraan gender dalam hal akses, kontrol, manfaat, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah ini; dan (3) apakah terdapat hubungan signifikan antara penerapan budaya kerja Islami dan pencapaian kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep. Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya kerja Islami terhadap kesetaraan gender di lingkungan SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan dan menganalisis tingkat penerapan budaya kerja Islami di institusi pendidikan tersebut berdasarkan praktik-praktik konkret yang teramati dalam kegiatan organisasi sehari-hari; (2) mengidentifikasi dan menganalisis kondisi kesetaraan gender di lingkungan kerja sekolah tersebut meliputi aspek akses terhadap peluang karir, kontrol atas

sumber daya, distribusi manfaat, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan; (3) menganalisis mekanisme dan proses bagaimana budaya kerja Islami memberikan pengaruh terhadap realisasi kesetaraan gender dalam konteks institusi pendidikan; dan (4) mengidentifikasi hambatan dan pendukung dalam implementasi keselarasan antara prinsip-prinsip budaya kerja Islami dengan upaya pencapaian kesetaraan gender.

Manfaat penelitian ini meliputi dimensi akademik dan praktis. Secara akademik, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan yang berorientasi pada perspektif Islam dan gender. Studi ini akan memperkaya literatur tentang bagaimana nilai-nilai religius dapat diterjemahkan menjadi praktik organisasi yang mendukung keadilan dan inklusi. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi kepemimpinan dan manajemen SDI Ma'arif Plosokerep dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan kelembagaan yang lebih responsif terhadap kesetaraan gender. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan Islam lainnya yang ingin memperkuat kesesuaian antara nilai-nilai Islami dengan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan setara. Pada level yang lebih luas, penelitian ini dapat berkontribusi pada upaya nasional dalam mewujudkan pendidikan yang berkeadilan gender sesuai dengan komitmen Indonesia terhadap Sustainable Development Goals, khususnya target kesetaraan gender dan pendidikan berkualitas.

LANDASAN TEORI

Konsep Umum Budaya Organisasi dalam Pendidikan

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang dipegang oleh para anggota suatu institusi, berfungsi sebagai pengikat sosial dan mekanisme pengaruh untuk membentuk perilaku kolektif (Ammar et al, 2025). Dalam konteks institusi pendidikan, budaya organisasi mempunyai peran strategis dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif serta mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia yang berkualitas. (Fia Khamidatul Maula, Rahma Safina, Arizal Fatur Rahmadika, & Mu'alimin Mu'alimin, 2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam menghadapi tantangan-tantangan pembangunan masyarakat, dengan menonjolkan peranan akademik dalam membentuk perilaku para pendidik dan tenaga kependidikan. Ketika organisasi pendidikan berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam setiap aspek kehidupan institusional, dampak positifnya akan terlihat dari peningkatan keterlibatan tenaga kerja, penguatan perilaku etis, serta peningkatan pencapaian organisasi secara menyeluruh.

Internalisasi Nilai-Nilai Islami dalam Budaya Kerja Institusi Pendidikan

Penelitian terkini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai keislaman dalam praktik keseharian institusi pendidikan memerlukan pendekatan strategis dan berkelanjutan. (Fitriansyah, Syofi'i, & Shodiq, 2024) dalam studinya tentang membangun budaya organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai Syariah dalam manajemen sumber daya manusia mengidentifikasi bahwa strategi implementasi meliputi pemberian pendidikan komprehensif tentang prinsip-prinsip Syariah, pembentukan lingkungan kepemimpinan yang suportif, dan penerapan strategi komunikasi yang konsisten di seluruh level organisasi. Nilai-nilai Islami seperti kejujuran (*sidq*), amanah, keadilan (*adl*), dan kolaborasi (*ta'āwun*) ketika diinternalisasikan secara sistematis akan menghasilkan ekosistem kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip etika agama. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan kepala institusi memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan kultur organisasi yang mendukung implementasi nilai-nilai tersebut, sehingga

komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan menjadi terinternalisasi dengan kokoh dalam berbagai mekanisme administrasi institusi.

Kesetaraan Gender sebagai Dimensi Keadilan Organisasi

Kesetaraan gender dalam konteks lingkungan kerja institusi pendidikan mencakup empat dimensi utama: akses terhadap kesempatan, kontrol atas sumber daya organisasi, manfaat yang diterima, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis. (Sipayung, 2023) melalui analisisnya tentang pendidikan kesetaraan gender dalam perspektif Al-Qur'an menguraikan bahwa prinsip kesetaraan gender memiliki fondasi kuat dalam ajaran Islam, di mana keadilan dalam perlakuan dan hak merupakan amanah yang harus dijalankan oleh setiap institusi. Dalam lembaga pendidikan Islam yang progresif, implementasi kebijakan inklusif telah mulai memberikan akses yang setara kepada seluruh komunitas kerja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin. Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa ketika institusi pendidikan mengembangkan materi pembelajaran berbasis kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi aktif seluruh anggota komunitas, hal tersebut berpotensi untuk memperkuat komitmen organisasi dalam mewujudkan keadilan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk dalam struktur kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis.

Hubungan Sinergis antara Budaya Kerja Islami dan Pencapaian Kesetaraan Gender

Penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara penerapan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islami dengan pencapaian lingkungan kerja yang lebih inklusif dan setara. Investigasinya tentang peran mediasi etos kerja Islami antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi mengungkapkan bahwa ketika nilai-nilai etos kerja Islami seperti tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran diinternalisasikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, hal tersebut berkontribusi nyata terhadap penciptaan lingkungan kerja yang lebih adil dan memberikan peluang kesuksesan yang sama bagi semua anggota organisasi. Penelitian lanjutan oleh (Winarto, 2021) tentang kepuasan kerja dalam perspektif pendidikan Islam menekankan bahwa lingkungan kerja atau pembelajaran yang didasarkan pada nilai-nilai keagamaan dan etika memiliki potensi substansial untuk memperkuat komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan, dengan dampak khusus pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja seluruh anggota komunitas pendidik. Dengan demikian, penerapan budaya kerja Islami dalam praktik sehari-hari institusi pendidikan memberikan kontribusi nyata dan terukur terhadap pembangunan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, serta berkelanjutan untuk seluruh komunitas pendidik tanpa membedakan latar belakang sosial maupun jenis kelamin.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan pengaruh antara dua variabel dalam bentuk data numerik. Penelitian bersifat eksplanatif karena berupaya menjelaskan mekanisme pengaruh Budaya Kerja Islami sebagai variabel independen (X) terhadap Kesetaraan Gender sebagai variabel dependen (Y) di lingkungan SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar. Menurut (Fitriansyah et al., 2024), pendekatan kuantitatif merupakan strategi penelitian yang sangat sesuai untuk menguji hipotesis dan mengukur hubungan atau pengaruh antarvariabel secara objektif dengan menggunakan analisis statistik. Metodologi ini memungkinkan peneliti menghasilkan kesimpulan

yang dapat digeneralisasi pada populasi tertentu melalui pengumpulan data sistematis dan pengukuran terstandarisasi. Desain penelitian yang dipilih memastikan validitas internal dan reliabilitas hasil temuan, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat dipercaya dan bermanfaat untuk pengembangan kebijakan kelembagaan di institusi pendidikan.

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan di SDI Ma'arif Plosokerep Kota Blitar pada periode Juli hingga September 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh guru dan pegawai tetap di institusi tersebut yang berjumlah 19 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas namun dapat dijangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui pemberian angket (*kuesioner*) tertutup berbentuk pernyataan terukur kepada para responden. Instrumen penelitian dirancang menggunakan skala *Likert* berjenjang satu hingga lima untuk mengukur persepsi responden terhadap kedua variabel penelitian. Setiap pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator spesifik dari masing-masing variabel penelitian. Pengembangan instrumen yang valid dan reliabel memerlukan prosedur pengujian psikometrik yang cermat sebelum implementasi di lapangan, termasuk uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui respons angket, proses analisis data meliputi beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan koefisien korelasi *Pearson* dan *Cronbach's Alpha* untuk memverifikasi kelayakan instrumen dalam pengumpulan data. Tahap kedua mencakup uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat statistik sebelum melakukan analisis regresi. Tahap ketiga adalah analisis regresi linear sederhana dengan model persamaan $Y=a+bX$, di mana Y merepresentasikan Kesetaraan Gender, X merepresentasikan Budaya Kerja Islami, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi yang mengindikasikan besarnya pengaruh. Tahap keempat adalah melakukan uji signifikansi menggunakan uji-t untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen terhadap dependen signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Tahap kelima adalah menghitung koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan program statistik SPSS untuk memastikan akurasi komputasi dan validitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum melakukan analisis data utama, penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan alat ukur. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* menunjukkan bahwa sebagian besar item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total variabel. Pada variabel Budaya Kerja Islami (X), item X_2 menunjukkan korelasi sebesar 0,676 ($p < 0,01$), item X_4 sebesar 0,702 ($p < 0,01$), dan item X_5 sebesar 0,722 ($p < 0,01$) dengan skor total variabel. Meskipun item X_1 dan X_3 menunjukkan

korelasi yang lebih rendah (masing-masing 0,525 dan 0,518), keduanya masih memiliki signifikansi statistik pada tingkat 0,05. Demikian pula, pada variabel Kesetaraan Gender (Y), semua item menunjukkan korelasi signifikan dengan skor total, dengan Y2 menunjukkan korelasi tertinggi sebesar 0,939 ($p < 0,01$).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Kerja Islami (X) dengan Skor Total X

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	0,525*	0,021	Valid
X2	0,676**	0,001	Valid
X3	0,518*	0,023	Valid
X4	0,702**	<0,001	Valid
X5	0,722**	<0,001	Valid

Catatan: * signifikan pada $p < 0,05$; ** signifikan pada $p < 0,01$; $N = 19$

Hasil validitas item variabel X menunjukkan bahwa kelima item yang mewakili dimensi-dimensi budaya kerja Islami (kejujuran, amanah, keadilan, dan ta'āwun) semuanya valid untuk mengukur konstruk Budaya Kerja Islami. Secara khusus, item X4 dan X5 menunjukkan validitas yang paling kuat dengan nilai korelasi tertinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kesetaraan Gender (Y) dengan Skor Total Y

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,699**	<0,001	Valid
Y2	0,939**	<0,001	Valid
Y3	0,768**	<0,001	Valid
Y4	0,788**	<0,001	Valid

Catatan: ** signifikan pada $p < 0,01$; $N = 19$

Pada variabel Kesetaraan Gender, semua item menunjukkan validitas yang sangat kuat dengan nilai korelasi di atas 0,69. Item Y2 yang mewakili aspek kontrol atas sumber daya menunjukkan korelasi tertinggi (0,939), mengindikasikan bahwa aspek ini merupakan indikator paling reliabel dari kesetaraan gender di lingkungan kerja institusi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kategori
Budaya Kerja Islami (X)	0,617	5	Dapat Diterima
Kesetaraan Gender (Y)	0,805	4	Sangat Konsisten

Catatan: $N = 19$; kedua instrumen memenuhi standar reliabilitas minimum ($>0,60$)

Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja Islami memiliki nilai koefisien 0,617, sementara variabel Kesetaraan Gender memiliki nilai koefisien 0,805. Meskipun nilai *Cronbach's Alpha* variabel X berada pada kategori reliabilitas yang dapat diterima ($>0,60$), variabel Y menunjukkan reliabilitas yang lebih konsisten dengan nilai melebihi 0,80. Kedua nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis regresi linear. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk *Unstandardized Residual*, yang berarti jauh melebihi taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Aspek	Nilai
N	19
Mean	0
Std. Deviation	2,2590914
Most Extreme Differences (Absolute)	0,125
Most Extreme Differences (Positive)	0,125
Most Extreme Differences (Negative)	-0,089
Test Statistic	0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2
Monte Carlo Sig. (Lower Bound)	0,573
Monte Carlo Sig. (Upper Bound)	0,598
Monte Carlo Sig. (Sig.)	0,586

Catatan: Unstandardized Residual; Lilliefors Significance Correction; Sig. > 0,05 = Data Normal

Uji *Monte Carlo* juga mengkonfirmasi temuan ini dengan nilai signifikansi 0,586, yang lebih tinggi dari batas kepercayaan interval 0,573–0,598. Hasil ini membuktikan bahwa distribusi data pada penelitian ini terpenuhi dengan baik dan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Coefficients untuk Abs_Residual)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2,364	3,37		0,702	0,492
X	-0,029	0,163	-0,043	-0,175	0,863

Catatan: Dependent Variable: Abs_Residual; Sig. > 0,05 = Tidak Ada Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan regresi dengan meregresikan nilai mutlak residual terhadap variabel independen menunjukkan nilai koefisien X sebesar -0,029 dengan signifikansi 0,863. Nilai signifikansi ini jauh melebihi taraf 0,05, mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan varians residual konsisten di seluruh tingkat variabel independen.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen Budaya Kerja Islami (X) terhadap variabel dependen Kesetaraan Gender (Y). Hasil analisis *ANOVA* menunjukkan nilai F-hitung sebesar 5,519 dengan signifikansi 0,031 ($p < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,821	1	29,821	5,519	0,031*
Residual	91,863	17	5,404		
Total	121,684	18			

*Catatan: * signifikan pada $p < 0,05$; Dependent Variable: Y (Kesetaraan Gender)*

Hasil *ANOVA* mengindikasikan bahwa model regresi yang dihasilkan signifikan secara statistik, dan terdapat pengaruh yang nyata antara Budaya Kerja Islami terhadap Kesetaraan Gender di lingkungan SDI Ma'arif Plosokerep. Besarnya nilai F-hitung sebesar 5,519 dengan signifikansi 0,031 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear dan dapat dipercaya pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,364	3,37		0,702	0,492
Budaya Kerja Islami (X)	0,574	0,261	0,496	2,199	0,042*

*Catatan: * signifikan pada $p < 0,05$; Dependent Variable: Y (Kesetaraan Gender); $R^2 = 0,245$*

Hasil menunjukkan bahwa Budaya Kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesetaraan Gender. Koefisien regresi (B) sebesar 0,574 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Budaya Kerja Islami akan diikuti oleh peningkatan 0,574 unit dalam Kesetaraan Gender. Koefisien beta standar sebesar 0,496 menunjukkan besarnya pengaruh relatif variabel independen. Nilai t-hitung sebesar 2,199 dengan signifikansi 0,042 mengkonfirmasi bahwa pengaruh ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 2,364 + 0,574X$. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,245 menunjukkan bahwa 24,5% variasi dalam variabel Kesetaraan Gender dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja Islami, sementara 75,5% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi budaya kerja berbasis nilai-nilai Islami dalam praktik keseharian organisasi memiliki relevansi nyata dan signifikan dalam mendorong pencapaian kesetaraan gender di lingkungan kerja institusi pendidikan dasar.

Diskusi & Pembahasan

Implementasi Dimensi-Dimensi Budaya Kerja Islami dalam Praktik Keseharian Institusi

Hasil analisis validitas instrumen pada penelitian ini mengungkapkan bahwa keempat dimensi budaya kerja Islami—khususnya *kejujuran* (şidq), *amanah*, *keadilan* ('adl), dan *ta'āwun*—telah tersertifikasi secara statistik sebagai penanda yang akurat untuk mengukur konstruk budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Afifah, Ade Syifani Nurmaidah, Fajriani, Muhammad Azhar, & Hajam, 2024; Setiawati, 2025) yang menyatakan bahwa implementasi nilai-nilai keagamaan dalam lingkungan kerja institusi pendidikan dapat ditunjukkan melalui penerapan kegiatan-kegiatan religius yang terstruktur dan

sistematis. Pada SDI Ma'arif Plosokerep, dimensi *amanah* dan *ta'awun* menunjukkan korelasi paling tinggi (berturut-turut 0,702 dan 0,722 pada tingkat signifikansi $p < 0,01$), mengindikasikan bahwa kepercayaan mutual dan kolaborasi kerja telah menjadi praktik dominan yang diinternalisasi oleh para pendidik dan tenaga kependidikan. Praktik-praktik semacam ini mencerminkan komitmen institusi untuk menciptakan ekosistem kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip etika Islami, sebagaimana didukung oleh penelitian (Ainun Najih, Okta Khusna Aisi, 2024; Rizkiyani & Rohman, 2025) yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk kultur organisasi yang kondusif. Meskipun dimensi *kejujuran* dan *keadilan* menunjukkan korelasi yang lebih rendah (0,525 dan 0,518), keduanya tetap mempertahankan signifikansi statistik pada tingkat $p < 0,05$, membuktikan bahwa praktik transparansi dan perlakuan yang seimbang telah terintegrasi dalam mekanisme administrasi dan interaksi sosial institusi. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,617 untuk konstruk budaya kerja Islami masuk dalam kategori dapat diterima, menunjukkan konsistensi internal yang memadai dalam pengukuran dimensi-dimensi tersebut. Konsistensi ini mengisyaratkan bahwa implementasi nilai-nilai Islami di lingkungan kerja SDI Ma'arif Plosokerep bukan merupakan inisiatif yang sporadis, melainkan bagian dari kebijakan institusional yang terstruktur dan berkelanjutan (Putri & Yasin, 2025).

Kondisi Kesetaraan Gender dalam Aspek Akses, Kontrol, Manfaat, dan Partisipasi Pengambilan Keputusan

Gambaran kondisi kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep menampilkan profil yang relatif progresif, terutama ketika dilihat dari perspektif akses kesempatan dan kontrol atas sumber daya organisasi. Hasil validitas instrumen kesetaraan gender memperlihatkan bahwa seluruh indikator yang diukur—meliputi aspek-aspek akses, kontrol, manfaat, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan—telah menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan skor total konstruk (berkisar antara 0,699 hingga 0,939). Secara khusus, dimensi yang mengukur kontrol atas sumber daya (Y2) mencapai korelasi tertinggi sebesar 0,939 pada signifikansi $p < 0,01$, mengindikasikan bahwa perempuan di institusi ini telah memiliki peluang yang signifikan untuk mengambil keputusan dan mengarahkan sumber daya organisasi. Temuan ini sejalan dengan perspektif yang dikemukakan oleh (Dewi et al., 2025), yang menekankan bahwa lembaga pendidikan Islam yang progresif telah mulai mengimplementasikan kebijakan inklusif yang memberikan akses yang setara kepada seluruh komunitas kerja tanpa memandang jenis kelamin. Nilai Cronbach's Alpha untuk konstruk kesetaraan gender mencapai 0,805, melampaui standar reliabilitas yang dipersyaratkan ($>0,80$), mengisyaratkan bahwa pengukuran terhadap dimensi-dimensi kesetaraan gender pada institusi ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini bermakna bahwa kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep telah tertanam dengan kokoh dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Penelitian (Julyanur, Ifendi, & Velyna, 2025) memperkuat temuan ini dengan menyebutkan bahwa guru-guru pendidik agama Islam di institusi yang berfokus pada kesetaraan gender telah menunjukkan komitmen nyata dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan adil bagi semua komponen sekolah, baik pria maupun wanita (Alya & Sari, 2024).

Hubungan Signifikan antara Penerapan Budaya Kerja Islami dan Pencapaian Kesetaraan Gender

Hasil analisis regresi linear sederhana mendemonstrasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara penerapan budaya kerja Islami dan pencapaian kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep. Pengujian ANOVA menghasilkan nilai F-hitung sebesar 5,519 dengan tingkat signifikansi 0,031 ($p < 0,05$), mengkonfirmasi bahwa model regresi yang dibangun secara

statistik valid dan terukur. Koefisien regresi (B) sebesar 0,574 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel budaya kerja Islami akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,574 satuan dalam variabel kesetaraan gender. Koefisien beta standar 0,496 mengukur besarnya pengaruh relatif dari budaya kerja Islami terhadap kesetaraan gender, dengan nilai t-hitung 2,199 dan signifikansi 0,042 yang memvalidasi pengaruh ini pada tingkat kepercayaan 95 persen. Persamaan regresi yang diperoleh ($Y = 2,364 + 0,574X$) memberikan model prediktif yang dapat digunakan untuk memahami dinamika hubungan kedua variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,245 mengindikasikan bahwa 24,5 persen variasi dalam kesetaraan gender dapat dijelaskan oleh budaya kerja Islami, sementara 75,5 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Temuan ini mendukung proposisi teoritis yang diajukan oleh (Lestari, Mulyani, Wahyuni, Zuhri, & Munawaroh, 2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja atau pembelajaran yang didasarkan pada nilai-nilai keagamaan dan etika memiliki potensi substansial untuk memperkuat komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan. Meskipun pengaruh budaya kerja Islami terhadap kesetaraan gender tidak sepenuhnya determinatif (karena $R^2 < 0,50$), signifikansi statistik dari hubungan tersebut mengungkap bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam praktik sehari-hari organisasi memberikan kontribusi nyata dan terukur terhadap pencapaian lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif untuk seluruh komunitas pendidik (Maryodona, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesetaraan gender di SDI Ma'arif Plosokerep. Instrumen penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dengan dimensi amanah dan ta'awun menunjukkan korelasi tertinggi, mengindikasikan bahwa kepercayaan mutual dan kolaborasi telah menjadi praktik dominan institusi. Oleh karena itu, penerapan sistematis dimensi-dimensi budaya kerja Islami tetap relevan sebagai strategi untuk memperkuat komitmen institusi pendidikan terhadap prinsip-prinsip kesetaraan gender. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan atau antitesa terhadap penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afif, Nur, Ubaidillah, Asep, & Sulhan, Muhammad. (2021). Konsep Kesetaraan Gender Perspektif Fatima Mernissi dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(02), 229–242. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i02.131>
- Afifah, Annisa Nur, Ade Syifani Nurmaidah, Fajriani, Fajriani, Muhammad Azhar, & Hajam, Hajam. (2024). Internalisasi Kesadaran Gender dalam Pendidikan Agama Islam: Pendekatan Holistik untuk Pengembangan Karakter. *Indonesian Journal of Action Research*, 3(1), 15–24. <https://doi.org/10.14421/ijar.2024.31-02>
- Ainun Najih, Okta Khusna Aisi, Muhammad Rizal Rifa'i. (2024). Upaya Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Pemahaman Kesetaraan Gender Peserta Didik. *Jurnal Al-Ilmu*, 5(2), 1–8.
- Alya, Mughni, & Sari, Siti Mayang. (2024). *Mengintegrasikan Pendidikan Feminisme Dalam Kurikulum Sekolah Dasar Di Sd Negeri 14 Banda Aceh*. 1–12.
- Ammar et al. (2025). Nilai-Nilai Humanisme Islam: Studi Komparasi Pemikiran Buya Syafi'i Ma'arif dan Nurcholish Madjid serta Relevansinya Terhadap Pendidikan Islam di Indonesia. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2(1), 471.
- Devi, Yulistia, & Iftihanah, Lilis Hidayatul. (2024). *Pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah Dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Kesenjangan Gender Di Indonesia Tahun*

- 2018-2022 Ditinjau Dari Ekonomi Islam. 549–566.
- Dewi, Lharasati, Anjani, Kusniatul, Nurainy, Niken Dwi, Husna, Haniatul, & Fatimah, Gefira Nur. (2025). Peran Pesantren Dan Keluarga Dalam Membentuk Persepsi. *Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 64–73.
- Fia Khamidatul Maula, Rahma Safina, Arizal Fatur Rahmadika, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Mendorong Kesetaraan Gender di Pendidikan: Studi Literatur dan Studi Kasus. *Hikmah : Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 1(4), 182–190. <https://doi.org/10.61132/hikmah.v1i4.310>
- Fitriansyah, M., Syofi'i, I., & Shodiq, N. J. (2024). Sosialisasi Kesetaraan Gender: Upaya Konkret Menciptakan Lingkungan Pendidikan Yang Adil. *Jurnal Pengabdian ...*, (2005). Retrieved from <https://adpiks.or.id/ojs/index.php/pengabdian/article/view/152%0Ahttps://adpiks.or.id/ojs/index.php/pengabdian/article/download/152/118>
- Julyanur, M. Y., Ifendi, M., & Velyna, T. (2025). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Menginternalisasi Nilai-nilai Kesetaraan Gender di SMP BP Daarussolah. ... *Kajian Pendidikan Islam*. Retrieved from <https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Moral/article/view/1004%0Ahttps://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Moral/article/download/1004/958>
- Lestari, Afni Raisya, Mulyani, Mela, Wahyuni, Sri, Zuhri, M. Tajudin, & Munawaroh, Nenden. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Kerja Yayasan Prima Insani Garut. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 7(1), 15–26. <https://doi.org/10.61227/arji.v7i1.254>
- Maryodona, Maryodona. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i3.852>
- Putri, Amelia, & Yasin, Muhammad. (2025). Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Islam: Perspektif Siswa dan Guru di SMPN 05 Muara Bengalon. *AL-AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(01), 095–106. <https://doi.org/10.71382/aa.v2i01.229>
- Rizkiyani, Kaysa Adinda, & Rohman, Fathur. (2025). Penguatan Pendidikan Kesetaraan Gender untuk Pemberdayaan Santri di Pondok Pesantren Hasyim Asy ' ari Jepara. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 15(1), 39–58. <https://doi.org/10.33367/ji.v15i1.6755>
- Sa'diah, Halimatus. (2022). Dinamika Kesetaraan Gender Perempuan Timur: Kajian Psikologi Budaya Dan Hukum Islam. *Jurnal At-Taujih*, 2(2), 17–30. <https://doi.org/10.30739/jbkid.v2i2.1720>
- Setiawati, Debi. (2025). *Pendidikan Kesetaraan Gender dalam Menghapus Pelecehan Seksual dan Stereotip Perempuan di Sekolah*.
- Sipayung, Ami Syadila. (2023). Pendidikan Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Qur'an: Analisis Pendekatan Library Research. *Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(1), 98. <https://doi.org/10.24014/jiik.v13i1.22076>
- Winarto, Wahid Wachyu Adi. (2021). Peran mediasi etos kerja Islami antara praktik human resource dan kinerja organisasi pada lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(3), 270–286. <https://doi.org/10.21067/jem.v17i3.5907>