ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT
(Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)

Oleh:
Wahyuni Pratiwi
NIM: 22913066

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Hukum

YOGYAKARTA
2025

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT
(Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)

Wahyuni Pratiwi
NIM: 22913066

Pembimbing:
Prof. Dr. Tamyiz Mukharom, MA

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Hukum

YOGYAKARTA
2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyuni Pratiwi

Nim : 22913066

Konsentrasi : Hukum Islam

Judul tesis : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)**

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar magister yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Yang menyatakan,



Wahyuni Pratiwi

PENGESAHAN

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. fiai@uii.ac.id
W. fiai.uii.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Tesis ini telah diujikan dalam Sidang Tesis Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Magister Ilmu Agama Islam yang dilaksanakan pada:

Hari, Tanggal	: Selasa, 11 Februari 2025
Judul Tesis	: **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi pada Abdi Dalem Perempuan)**
Disusun oleh	: Wahyuni Pratiwi
Nomor Mahasiswa	: 22913066
Konsentrasi	: Hukum Islam

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum (M.H.) dari Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua	: Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D	(.....)
Penguji I	: Dr. Drs. Yusdani M.Ag	(.....)
Penguji II	: Dr. M. Roem Syibly, S.Ag., MSI.	(.....)
Pembimbing	: Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA	(.....)

Yogyakarta, 18 Februari 2025
Dekan,

Dr. Drs. Asmuni, MA

NOTA DINAS

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

NOTA DINAS

Nomor: 12a/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/II/2025

Tesis berjudul : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi pada Abdi Dalem Perempuan)**

Ditulis oleh : Wahyuni Pratiwi

NIM : 22913066

Konsentrasi : Hukum Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 10 Februari 2025
Ketua,

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

PERSETUJUAN

Judul	: ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Pada Abdi Dalem Perempuan)
Nama	: Wahyuni Pratiwi
Nim	: 22913066
Konsentrasi	: Hukum Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Pembimbing,

Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA

PERSEMBAHAN

Karya ini saya dedikasikan kepada kedua orang tua saya, yang selalu menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan kasih sayang dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas cinta tanpa syarat, pengorbanan yang luar biasa, serta doa yang tidak pernah putus. Pencapaian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan tulus dari kalian.

Saya juga mempersembahkan tulisan ini kepada adik-adik saya, yang telah menjadi motivasi terbesar sekaligus pecutan bagi saya untuk terus berusaha dan meraih kesuksesan. Semangat dan harapan yang saya dapatkan dari kalian menjadi dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap hal yang saya lakukan.

Penghargaan mendalam saya sampaikan kepada para guru dan dosen yang telah membimbing serta membekali saya dengan ilmu dan wawasan berharga. Dedikasi dan komitmen Anda dalam mendidik telah membentuk saya menjadi pribadi yang lebih baik.

Untuk ke-11 rekan-rekan yang telah menemani perjalanan ini, terima kasih atas kebersamaan, dukungan moral, serta momen-momen berharga yang telah kita lewati bersama.

Terakhir, karya ini saya persembahkan kepada semua perempuan yang sedang berjuang meraih impian mereka.

MOTTO

الْمُؤْمِنُ الْقَوِىُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِى كُلٍّ خَيْرٌ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلاَ تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَىْءٌ فَلاَ تَقُلْ لَوْ أَنِّى فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah. Namun, keduanya memiliki kebaikan. Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jika engkau lemah. Jika engkau tertimpa suatu musibah, maka janganlah engkau katakan: "seandainya aku lakukan demikian dan demikian". Akan tetapi hendaklah kau katakan: "ini sudah jadi takdir Allah. Setiap apa yang telah Dia kehendaki pasti terjadi." Karena perkataan *law* (seandainya) dapat membuka pintu syaithon"

(HR. Muslim)

-Wisdom Is My Wings, And Resilience Is My Soul, I Soar High Even When Far From My Nest-

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI,
Menteri Pendidikan dan Menteri Kebudayaan RI
No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987
Tertanggal 22 Januari 1988

I. Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā’	*B*	-
ت	Tā	*T*	-
ث	Sā	*ṡ*	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	*J*	-
ح	Hā’	*ḥa’*	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	*Kh*	-
د	Dāl	*D*	-
ذ	Zāl	*ż*	z (dengan titik di atas)
ر	Rā’	*R*	-
ز	Zā’	*Z*	-
س	Sīn	*S*	-
ش	Syīn	*Sy*	-
ص	Sād	*ṣ*	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	*ḍ*	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā’	*T*	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā’	*ẓ*	z (dengan titik di bawah)

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ع	‘Aīn	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	*G*	-
ف	Fā’	*f*	-
ق	Qāf	*Q*	-
ك	Kāf	*K*	-
ل	Lām	*L*	-
م	Mīm	*M*	-
ن	Nūn	*n*	-
و	Wāwu	*W*	-
ه	Hā’	*H*	-
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā’	*Y*	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	*muta’addidah*
عدة	Ditulis	*“iddah*

III. Ta’ Marbutah di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	*ḥikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila ta’ marbūtah diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة ألولياء	Ditulis	*karāmah al-auliyā’*

c. Bila ta'marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	*zakāt al-fiṭr*

IV. Vokal Pendek

-َ-------	*faṭḥ ah*	Ditulis	a
-ِ-------	*Kasrah*	Ditulis	i
-------ُ-	*ḍammah*	Ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	Faṭḥ ah + alif	Ditulis	*ā*
	جاهلية	Ditulis	*jāhiliyah*
2.	Faṭḥ ah + ya'mati	Ditulis	*ā*
	تنسى	Ditulis	*tansā*
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	*ī*
	كريم	Ditulis	*Karīm*
4.	ḍammah + wawu mati	Ditulis	*ū*
	فروض	Ditulis	*furūḍ*

VI. Vokal Rangkap

1.	Faṭḥ ah + ya'mati	Ditulis	*Ai*
	بينكم	Ditulis	*bainakum*
2.	Faṭḥ ah + wawu mati	Ditulis	*Au*
	قول	Ditulis	*Qaul*

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*a'antum*
أعد ت	Ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*la'in syakartum*

VIII. Kata Sandang *Alif* + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

القرآن	Ditulis	*al-Qur'ān*
القيا س	Ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	Ditulis	*as-Samā'*
الشمس	Ditulis	*asy-Syams*

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	*zawi al-furūḍ*
أهل السنة	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)

Wahyuni Pratiwi

NIM. 22913066

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hak-hak *Abdi Dalem* perempuan sebagai pekerja dalam struktur sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat melalui perspektif hukum Islam, dengan fokus pada keselarasan hak-hak tersebut dengan prinsip-prinsip kesejahteraan dan keadilan dalam Islam. Penelitian ini menggunakan metode lapangan (*field research*) dengan wawancara mendalam sebagai teknik utama pengumpulan data, yang kemudian diverifikasi menggunakan metode triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan mewawancarai lebih dari satu *Abdi Dalem* yang memiliki pangkat, peran, dan gender yang berbeda untuk memastikan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur sosial karaton memiliki sistem hierarkis yang terdefinisi dengan jelas, di mana *Abdi Dalem* memegang peran sentral dalam pengelolaan fungsi pemerintahan di berbagai kawedanan. Meskipun sering kali menduduki posisi yang lebih rendah dibandingkan *Abdi Dalem* laki-laki, *Abdi Dalem* perempuan berperan signifikan dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Hak-hak yang diterima oleh *Abdi Dalem* perempuan meliputi jaminan kesehatan, kesempatan kenaikan pangkat, perlindungan hak-hak reproduksi, serta tunjangan dari Ngarso Dalem berupa penghasilan bulanan dan rapelan yang diberikan setiap empat bulan sekali. Namun, jumlah nominal penghasilan yang diterima setiap bulannya berada di bawah standar upah minimum regional. Kendati demikian, para *Abdi Dalem* perempuan menerima hal tersebut dengan keikhlasan, karena nilai spiritual, keberkahan, dan ketenangan jiwa yang mereka peroleh dianggap lebih bermakna dibandingkan aspek materi. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat sejalan dengan prinsip-prinsip hukum Islam, di mana kesejahteraan, keadilan, dan harmoni sosial tetap menjadi prioritas utama.

Kata Kunci: *Abdi Dalem* Perempuan, Hak Pekerja, Hukum Islam

ABSTRACT

ANALYSIS OF ISLAMIC LAW RELATED TO THE RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN SOCIAL STRUCTURE IN NGAYOGYAKARTA HADININGRAT PALACE
(Study in female *Abdi Dalem*)

Wahyuni Pratiwi
NIM. 22913066

This study aims to analyze the rights of female *Abdi Dalem* as workers in the social structure of the Ngayogyakarta Hadiningrat Palace through the perspective of Islamic law with a focus on the alignment of these rights with the principles of welfare and justice in Islam. This study used a field research method with in-depth interviews as the main technique for data collection, which was then verified by means of triangulation method. Triangulation was conducted by interviewing more than one *Abdi Dalem* who have different ranks, roles, and genders to ensure the data validity. The results of the study indicated that the social structure of the palace has a clearly defined hierarchical system, where *Abdi Dalem* plays a central role in managing government functions in various *kawedanan.* Although female *Abdi Dalem* often occupy lower positions than male one, they play a significant role in carrying out tasks and making decisions. The rights received by female *Abdi Dalem* include health insurance, opportunities for promotion, protection of reproductive rights, and allowances from Ngarso Dalem in the form of monthly income and arrears given every four months. However, the nominal amount of income received each month is below the regional minimum wage standard. Nevertheless, the female *Abdi Dalem* accept this with sincerity as the spiritual value, blessings, and peace of mind they obtain are considered more meaningful than the material aspects. This finding showed that the practices in the Ngayogyakarta Hadiningrat Palace have been in line with the principles of Islamic law, where welfare, justice, and social harmony remain the main priorities.

Keywords: Female *Abdi Dalem*, Workers' Rights, Islamic Law

January 23, 2025
TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ، والْحَمْدُ للهِ، الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُوْلِ اللهِ، وَعَلَى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ وَالَاهُ

Alhamdulillahi rabbil'alamin, segala puji bagi Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga tesis ini yang berjudul "Analisis Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Struktur Sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat (Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Saw, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita senantiasa berada dalam petunjuknya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Agama Islam guna memperoleh gelar Magister Hukum. Proses penyusunan ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

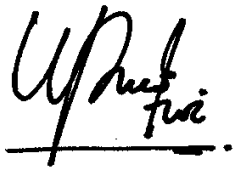
4. Bapak Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom,MA selaku dosen pembimbing tesis atas kesabaran, bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan tesis ini.
6. Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, penulis menyampaikan penghargaan, terkhusus kepada GKR Condrokirono sebagai Penghageng KHP Panitrapura yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Sulaeman Dg. Kulle dan ibu Hermawati Dg. Dinging yang telah menjadi sumber inspirasi, doa, dan dukungan yang tak pernah putus sepanjang perjalanan saya.
8. Adik-adik penulis, Asma Dwi Putri dan Muhammad Nur Ikhsan. Kehadiran kalian tidak hanya menjadi penyemangat, tetapi juga sebagai pengingat akan tanggung jawab penulis untuk selalu menjadi panutan dan inspirasi.
9. Seluruh civitas akademika Universitas Islam Indonesia, terkhusus para Dosen pada Program Studi Ilmu Agama Islam yang telah berbagi ilmu dan wawasan yang sangat bermanfaat selama masa studi penulis.
10. Para narasumber dan informan, khususnya *Abdi Dalem* perempuan Karaton Yogyakarta yaitu Nyi KRT. Retno Dhaniti Kamari, Nyi RP. Karti Utami, Nyi Rry. Yosopandansari, Nyi MW. Retna Candradewati

yang telah memberikan waktu, penegtahuan, dan pengalaman yang menjadi bagian penting dalam penelitian ini.

11. Rekan-rekan seperjuangan, Adla Salsabila, Asa Arifatul, Nuri Arsiti, Atika Rahma, Najma Khairina, Nafisah, Luthfiana, Ryan Yusuf, Hanip al-Hadid, Riyadi, dan Luthfi al-Hakim, yang telah memberikan dukungan moral dan kebersamaan selama perjalanan studi ini.

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Penulis,



Wahyuni Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PENGESAHAN ..... **iii**
TIM PENGUJI TESIS ..... **iv**
NOTA DINAS ..... **v**
PERSETUJUAN ..... **vi**
PERSEMBAHAN ..... **vii**
MOTTO ..... **viii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xiii**
KATA PENGANTAR ..... **xv**
DAFTAR ISI ..... **xviii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xx**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Sistematika Pembahasan 11
BAB II **13**
KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI **13**
A. Kajian Penelitian Terdahulu 13
B. Kerangka Teori 37
1. Kajian Teoritis Hukum Islam 37
2. Hak-Hak Pekerja Perempuan 66
3. Pengabdian 85
4. Ujrah 90
BAB III **112**
METODOLOGI PENELITIAN **112**

A. Jenis Penelitian 112
B. Pendekatan Penelitian 113
C. Lokasi penelitian 114
D. Informan Penelitian 115
E. Teknik Penentuan Informan 116
F. Teknik Penumpulan Data 117
G. Keabsahan Data 118
H. Teknik Analisis Data 119
BAB IV 121
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 121
A. Hasil Penelitian 121
1. Gambaran Umum Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat 121
2. Profil *Abdi Dalem* dalam Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat 136
3. Penerapan Hak-hak *Abdi Dalem* Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat 143
B. Pembahasan 153
1. Analisis Hukum Islam Terhadap Hak-hak *Abdi Dalem* Perempuan Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat 153
BAB V 175
PENUTUP 175
A. Kesimpulan 175
B. Saran 178
DAFTAR PUSTAKA 180
LAMPIRAN-LAMPIRAN 1
CURRICULUM VITAE 9

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Denah tata ruang inti Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

Gambar 2 Struktur Hierarkis Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penduduk Jawa, terkenal dengan penghormatan mendalam terhadap nilai-nilai budaya, terutama dalam hal sopan santun dan tata krama, tersebar di wilayah geografis Pulau Jawa, mencakup Jawa Tengah, Yogyakarta, dan Jawa Timur. Mereka telah membangun tradisi yang sarat akan kekhasan budaya, mencerminkan identitas unik komunitasnya. Walaupun budaya Jawa memiliki berbagai variasi, inti dari kebudayaan ini berakar pada tradisi Karaton yang berkembang pesat di kawasan Yogyakartad an Surakarta.[1]

Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, merupakan salah satu lembaga adat yang hingga kini masih memegang teguh tradisi dan memiliki struktur sosial yang hierarkis. Di lingkungan Karaton Yogyakarta, setiap elemen masayarakat memiliki peran masing-masing dalam mendukung kelancaran pemerintahan. *Abdi Dalem* Karaton adalah salah satu bagian penting karena mereka bertugas sebagai pelayan budaya sekaligus aparatur sipil.

Abdi Dalem Karaton Yogyakarta terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu Punakawan dan Keprajan. *Abdi Dalem* yang berasal dari masyarakat umum adalah Punakawan dan memiliki tanggung jawab operasional di dalam Karaton, yang dibagi menjadi dua kategori:

[1] Riandini Tri Astuti and Yogi Pasca Pratama, "Kraton: Menjaga Perempuan, Menjaga Kebudayaan (Studi Kasus Abdi-Dalem Perempuan Kraton Kasunanan Surakarta)," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 15, no. 2 (April 25, 2017), https://doi.org/10.20961/jiep.v15i2.9912.

Punakawan Tepas, yang mengikuti jam kerja reguler, dan Punakawan Caos, yang datang ke Karaton setiap sepuluh hari sekali sebagai bentuk penghormatan dan kesetiaan.[2]

Peran *Abdi Dalem* sangat krusial di Karaton Yogyakarta, karena mereka bertugas untuk menjaga dan melestarikan budaya Jawa, khususnya yang berkaitan dengan Karaton Yogyakarta. Banyak *Abdi Dalem* yang telah mengabdi selama bertahun-tahun menunjukkan semangat yang tinggi, dengan dedikasi dan loyalitas yang kuat kepada Sultan dan Karaton, terutama mereka yang termasuk dalam kelompok *Abdi Dalem* Punakawan.[3]

Dedikasi yang ditunjukkan oleh *Abdi Dalem* Punokawan merupakan fenomena yang khas dan menarik, berbeda dari perilaku ekonomi yang berlaku di masyarakat pada umumnya. Di era kontemporer yang ditandai dengan pesatnya globalisasi, persaingan ekonomi yang semakin ketat dan biaya hidup yang semakin tinggi mendorong banyak orang untuk mencari pekerjaan yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi untuk mengoptimalkan keuntungan material. Dorongan ekonomi ini telah menjadi tujuan utama tindakan manusia. Sebaliknya, bagi *Abdi Dalem* Punokawan Karaton Yogyakarta, keputusan untuk mengabdi tidak didorong oleh motif ekonomi.

---

[2] kraton crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*," kratonjogja.id, accessed September 26, 2024, https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/3-tugas-dan-fungsi-abdi-dalem/.

[3] Priatama Gani Susila and Zaenal Abidin, "Pengalaman Menjadi *Abdi Dalem* Punokawan Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat: Studi Kualitatif Dengan Interpretative Phenomenological Analysis," *Jurnal Empati* 5, no. 1 (January 27, 2016): 106–12, https://doi.org/10.14710/empati.2016.15062.

Mereka menunjukkan perilaku yang jauh dari pertimbangan keuntungan materi dalam pengabdiannya.[4]

Para *Abdi Dalem* memiliki posisi yang cukup terhormat dalam masyarakat. Mereka diharapkan agar tidak mementingkan kepentingan pribadi "*sepi ing pamrih*" dan sebaliknya, harus melaksanakan tugas mereka dengan aktif "*rame ing gawe*", sehingga diharapkan dapat menciptakan tatanan kehidupan yang harmonis dan indah "*mamayu hayuning bawana*".[5] *Abdi Dalem* memainkan peran penting dalam tata kelola Kraton Yogyakarta. Kraton Yogyakarta secara historis telah dibentuk secara signifikan oleh perspektif budaya Jawa dan Islam. Oleh karena itu, pengaruh tradisi Jawa dan Islam dalam tata kelola Kraton tidak dapat dihindari. Gelar Raja, khususnya "*Sampeyan Dalem Ingkang Sinuwun Kanjeng Sultan Hamengku Buwono Senapati Ing Ngalaga, Abdurrahman Sayidin Panatagama Kalifatullah*", juga memberikan pengaruh.[6]

Hak dan kewajiban *Abdi Dalem* cenderung fleksibel dan lebih didasarkan pada pengabdian daripada disiplin ketat seperti pegawai negeri. Kehadiran tetap menjadi faktor penting untuk evaluasi kinerja, namun sanksi yang diberikan tidak terlalu berat lebih berdampka pada lambatnya

---

[4] Priatama Gani Susila and Zaenal Abidin, "Pengalaman Menjadi *Abdi Dalem* Punokawan Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat: Studi Kualitatif Dengan Interpretative Phenomenological Analysis," *Jurnal Empati* 5, no. 1 (January 27, 2016): 106–12, https://doi.org/10.14710/empati.2016.15062.

[5] Niels Mulder, *Pribadi Dan Masyarakat Di Jawa*, 1st ed., Seri Budi (Budaya Indonesia) 3 (Jakarta: Sinar Harapan, 1985).

[6] Ahmad Adaby Darban and Chamamah Suratno, *Kraton Jogja: History and Cultural Heritage*, 1st ed. (Yogyakarta: Jakarta: Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, 2002).

proses kenaikan pangkat daripada hukuman formal.[7] Hak-hak *Abdi Dalem*, seperti gaji bulanan, kartu pengenal, pension, dan tunjangan Kesehatan, diatur sesuai dengan pangkat dan kelompok masing-masing,[8] meskipun kompensasi material dinilai tidak memadai secara ekonomi. Sebaliknya, pengabdian ini dianggap sebagai jalan untuk memperoleh berkah dari Sultan, yang mungkin lebih dihargai oleh para *Abdi Dalem* daripada nilai material.

Abdi Dalem meyakini bahwa pengabdian merupakan pekerjaan yang luhur, sebagai bentuk syukur dan pengabdian kepada Tuhan yang tercermin melalui sosok raja. Bagi *Abdi Dalem*, pengabdian diyakini membawa berkah yang tak terduga serta ketenangan hati. Pengabdian ini diperkuat oleh kepercayaan pada takdir yang menetapkan tempat mereka dalam hierarki sosial.[9]

Abdi Dalem berpendapat bahwa setelah seseorang memperoleh restu sultan, kecukupan materi tidak lagi menjadi perhatian utama. Mereka memprioritaskan ketenangan dan keamanan batin, menganggapnya lebih berharga daripada harta benda. Pendapatan mereka tidak memadai untuk menanggung biaya perjalanan bolak-balik dari rumah ke istana.. Bagi setiap *Abdi Dalem* upah yang besar bukanlah tujuan utama, mereka memprioritaskan ketenangan dan keamanan sebagai bekal penting dalam hidup. Mereka menegaskan bahwa kehidupan yang baik tidak dapat dicapai

[7] Agus Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta," n.d.
[8] Sudaryanto.
[9] Astuti and Pratama, "KRATON."

tanpa ketenangan, penerimaan yang tulus akan takdir, dan kepuasan batin. Dengan demikian, para *Abdi Dalem* berharap mendapatkan anugerah dari Sultan. untuk memberikan pengaruh positif terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka.[10]

Karaton Yogyakarta, sebagai pusat kebudayaan Jawa, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kota yang berdekatan. Karaton menjunjung tinggi cita-cita Islam dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi, struktur tradisional yang dipegang erat oleh Karaton kadang kala memunculkan pertanyaan tentang bagaimana hukum Islam diimplementasikan dalam kehidupan perempuan, terutama *Abdi Dalem* perempuan, dalam hak-hak mereka. Dalam konteks inilah peran hukum Islam menjadi penting dikaji lebih lanjut, terutama bagaimana hukum Islam memandang dan menjamin hak-hak perempuan di dalam sistem sosial yang khas seperti kraton.

Dalam perspektif Islam, *Abdi Dalem* perempuan yang juga berstatus sebagai pegawai di Karton Yogyakarta tentunya memiliki hak-hak yang dijelaskan dalam Al-qur'an. Pertama, mereka berhak mendapatkan upah yang adil, sebagaimana ditegaskan dalam surah An-Nisa'[11]. Kedua, Islam menekankan pentingnya kehormatan dan perlindungan bagi perempuan, termasuk dalam lingkungan kerja, selain itu mereka juga berhak atas

[10] Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta."

[11] Nurhayati B and Mal Al Fahnum, "Hak-Hak Perempuan Menurut Perspektif Al-Quran," *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* 16, no. 2 (December 27, 2017): 186, https://doi.org/10.24014/marwah.v16i2.4139.

kesejahteraan dan keadilan, sebagaimana dinyatakan dalam surah Al-Baqarah yang menekankan bahwa setiap individu tidak boleh dibebani melebihi kemampuannya.[12]

Melihat posisi dan peran *Abdi Dalem* dalam struktur sosial Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat, terutama *Abdi Dalem* perempuan, muncul pertanyaan lebih lanjut mengenai bagaimana hak-hak mereka dipenuhi dalam konteks budaya yang begitu kuat. Sebagai bagian dari tradisi dan adat Kraton, *Abdi Dalem* perempuan menjalankan tugas-tugas yang tidak hanya melestarikan budaya, tetapi juga membentuk identitas sosial mereka dalam lingkungan yang mengedepankan nilai-nilai luhur dan pengabdian.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena unik *Abdi Dalem* Karaton Ngayogyakarta, khususnya perempuan, yang berada di persimpangan antara tradisi Jawa yang hierarkis dan nilai-nilai hukum Islam yang menjunjung tinggi keadilan. Sebagai institusi adat yang mengklaim menjunjung tinggi cita-cita Islam, Karaton Ngayogyakarta memiliki struktur sosial patriarkis yang berpotensi memengaruhi pemenuhan hak-hak perempuan, seperti upah adil dan akses kesejahteraan. Di satu sisi, Islam menegaskan prinsip keadilan ekonomi melalui konsep *Ujrah* (upah yang proporsional) sebagaimana tercantum dalam Surah An-Nisa' (4:29) yang melarang eksploitasi dan menekankan imbalan setara atas kerja. Di sisi lain, budaya Jawa mengedepankan nilai Pengabdiansebagai bentuk loyalitas spiritual dan ketaatan tanpa pamrih, yang tercermin dalam filosofi *"sepi ing*

[12] Hj Sitti Aminah, "Hak Asasi Manusia (Ham) Dalam Perspektif Alquran," n.d.

pamrih, rame ing gawe". Konsep pengabdian ini sering kali mengaburkan batas antara kerja sebagai bentuk ibadah dan hak-hak material yang seharusnya diterima. Kesenjangan antara prinsip ujrah dalam Islam dan praktik pengabdian yang cenderung mengabaikan kompensasi ekonomi menjadi titik kritis penelitian ini.

Adapun penelitian ini bertujuan mengungkap bagaimana kedua teori tersebut ujrah sebagai landasan keadilan ekonomi dalam Islam dan pengabdian sebagai nilai inti budaya Jawa berinteraksi dalam konteks hak-hak *Abdi Dalem* perempuan. Meskipun Islam menegaskan kesetaraan dan keadilan struktur sosial Karaton yang patriarkis berpotensi membatasi hak-hak perempuan, seperti ketimpangan alokasi posisi strategis dan minimnya kompensasi material. Penelitian ini juga merespons minimnya kajian interdisipliner yang mengaitkan dinamika budaya Jawa, hukum Islam, dan isu kesetaraan gender di institusi adat seperti Karaton, terutama dalam mengevaluasi apakah pengabdian yang dijalankan Abdi Dalem perempuan selaras dengan prinsip ujrah atau justru mengabaikan hak-hak dasar mereka.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam. Teori ujrah dan pengabdian akan menjadi lensa analitis untuk mengevaluasi kontradiksi atau harmoni antara nilai-nilai Islam dan praktik budaya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji implementasi prinsip keadilan gender dalam hukum Islam, tetapi juga menilai sejauh mana budaya pengabdian memengaruhi persepsi Abdi Dalem perempuan

terhadap hak-hak ekonomi dan sosial mereka dalam struktur Karaton yang kompleks.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

a. Fokus Penelitian

Judul Penelitian ini adalah "Analisis Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Struktur Sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat (Studi Pada *Abdi Dalem* Perempuan)". Jadi fokus pada penelitian ini, adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis hak-hak yang didapatkan oleh *Abdi Dalem* perempuan pada Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, disertai dengan bagaimana hukum Islam memandang pemberian hak tersebut.

b. Pertanyaan Penelitian

Berdasar penjabaran latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah utama, yaitu "bagaimana analisis hukum islam terhadap hak-hak pekerja perempuan didalam Karaton khususnya *Abdi Dalem*?". Terkait dengan isu tersebut, submasalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana posisi *Abdi Dalem* perempuan dalam struktur sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat?
2. Apa hak yang diterima oleh *Abdi Dalem* perempuan dalam tradisi Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat?

3. Bagaimana perspektif hukum Islam mengenai hak-hak pekerja perempuan secara umum, dan bagaimana relevansinya dengan hak-hak *Abdi Dalem* perempuan di dalam Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan utama penelitian ini, adalah untuk menganalisis hak-hak *Abdi Dalem* perempuan sebagai pekerja dalam struktur sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat berdasarkan perspektif hukum Islam, guna mengevaluasi apakah hak-hak tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip kesejahteraan dan keadilan dalam Islam. Maka tujuan secara lebih rinci dalam penyusunan tesis ini adalah:

1. Untuk menganalisis posisi dan peran *Abdi Dalem* perempuan dalam struktur sosial Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat.
2. Untuk mengidentifikasi hak-hak yang diterima oleh *Abdi Dalem* perempuan berdasarkan tradisi Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat
3. Untuk mengkaji hak-hak *Abdi Dalem* Perempuan dalam perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Tesis ini diharap mampu memberikan kontribusi yang signifikan pada literatur hukum Islam dengan memperkaya pemahaman mengenai penerapan hukum Islam dalam konteks sosial budaya lokal, khususnya di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. Melalui analisis hak-hak pekerja perempuan, penelitian ini menyoroti teori gender dalam hukum Islam pada konteks pekerja, teori Ujrah dan pengabdian serta interaksi antara tradisi dan hukum Islam dalam masyarakat patriarkal. Di samping itu, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian berikutnya, serta memberikan referensi untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai hak-hak pekerja perempuan dalam berbagai konteks sosial dan untuk perbandingan dengan daerah lain di nusantara.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian pada tesis ini dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih sensitif terhadap hak-hak perempuan, terutama dalam komunitas tradisional yang masih memegang norma budaya. Tesis ini juga dapat berfungsi sebagai bahan ajar untuk lembaga pendidikan atau organisasi yang fokus pada pemberdayaan perempuan, meningkatkan kesadaran mereka akan hak-hak yang dimiliki dalam kerangka hukum Islam. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh LSM atau

organisasi masyarakat sipil dalam advokasi hak-hak perempuan, mendukung upaya pemberdayaan di dalam struktur sosial Kraton. Dengan demikian, penelitian ini dapat memicu dialog sosial yang lebih luas antara masyarakat, pemangku kepentingan, dan pembuat kebijakan tentang peran perempuan dalam hukum dan budaya

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini, disusun secara terstruktur untuk memudahkan pemahaman mengenai analisis hukum Islam terhadap hak-hak perempuan dalam konteks Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat. Setiap bab dirancang untuk menggambarkan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan topik penelitian, mulai dari latar belakang dan tujuan, hingga tinjauan pustaka yang relevan, metodologi yang digunakan, dan analisis mendalam mengenai hak-hak perempuan sebagai *Abdi Dalem*.

Bab pertama adalah pendahuluan, bab ini berisi pemaparan latar belakang permasalahan yang dikaji peneliti, kemudian fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Selanjutnya, bab kedua yang memuat kajian penelitian terdahulu dan kerangka teori. Dalam bab ini, akan dibahas beberapa konsep dan teori yang relevan dengan penelitian. Pertama, akan dijelaskan mengenai konsep hukum Islam, dan hak-hak perempuan, serta bagaimana hukum Islam mengatur hak-hak tersebut, lalu teori Ujrah dan pengabdian. Selanjutnya,

akan diuraikan tentang teori gender dalam hukum yang menjelaskan bagaimana gender memengaruhi akses terhadap hak ketenagakerjaan.

Bab ketiga menguraikan metodologi penelitian. Bab ini menguraikan metode-metode yang digunakan dalam penelitian dan pengelolaan data penelitian untuk memastikan dukungan yang tepat dan valid bagi penelitian, khususnya dengan menjelaskan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, teknik penentuan informan penelitian, metode pengumpulan data, keabsahan data, dan teknik analisis data**.**

Bab empat dalam penelitian ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan temuan utama terkait hak-hak *Abdi Dalem* sebagai pekerja perempuan di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan studi dokumen. Pembahasan dilakukan dengan menganalisis temuan tersebut melalui perspektif hukum Islam, membandingkan prinsip keadilan dan kesejahteraan Islam dengan praktik yang ada di Karaton.

Terakhir adalah Bab lima dalam penelitian ini menyajikan kesimpulan yang merangkum temuan utama serta beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, di akhir bab ini juga disertakan daftar pustaka yang mencantumkan referensi yang digunakan dalam penelitian, serta lampiran-lampiran yang mendukung bukti-bukti yang diperoleh selama proses penelitian.

BAB II
KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu merupakan komponen penting yang harus disertakan dalam perumusan karya tulis ilmiah. Dalam sebuah penelitian, sangat penting untuk memperkuat berbagai referensi, termasuk buku, makalah, dan sumber-sumber serupa, serta temuan-temuan penelitian sebelumnya yang tidak diragukan lagi. Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk memvalidasi keberadaan berbagai referensi yang berkaitan dengan judul penelitian penulis saat ini: Analisis Hukum Islam terhadap Hak-Hak Perempuan dalam Struktur Sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat (Studi Kasus *Abdi Dalem*).

Dalam penyusunan tesis ini, referensi yang digunakan diperoleh melalui berbagai sumber yang kredibel dan terakreditasi, antara lain aplikasi Publish or Perish, Google Scholar, dan Science Direct. Sumber-sumber tersebut mencakup jurnal-jurnal dari sejumlah rumah jurnal nasional yang memiliki fokus pada bidang hukum, hukum Islam, dan budaya, yang mengintegrasikan artikel-artikel dari jurnal internasional, seperti *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, yang memperkaya perspektif analisis dan mendukung argumentasi yang disampaikan. Dengan demikian pemilihan referensi ini tidak hanya mencerminkan kedalaman kajian, tetapi juga komitmen untuk menghadirkan penelitian yang berbasis pada

literatur yang valid dan beragam. Penelitian ini menggunakan beberapa referensi sebagai berikut:

Tulisan Agus Sudaryanto yang berjudul "*Hak dan kewajiban Abdi Dalem Pemerintahan Kraton Yogyakarta*"[13] dalam Jurnal Mimbar Hukum, penelitian ini menjelaskan hak dan kewajiban yang diberikan kepada *Abdi Dalem* sebagai akibat dari peran mereka dalam administrasi pemerintahan Kraton Yogyakarta, serta mengeksplorasi motivasi yang mendorong individu untuk menjadi *Abdi Dalem*. Agus Sudaryanto menekankan adanya persamaan antara birokrasi Karaton dan birokrasi pemerintahan di Indonesia, terutama dalam hal kepegawaian, di mana keduanya mengakui adanya struktur hierarkis serta masa percobaan bagi calon pegawai.. Lama waktu untuk promosi bergantung pada kepatuhan dan disiplin *Abdi Dalem*. Promosi diberikan berdasarkan rekomendasi atasan langsung, diikuti dengan penerbitan Surat *Kekancingan* atau Surat Konfirmasi/Keputusan. Hak dan tanggung jawab *Abdi Dalem* tidak seketat pegawai negeri, karena pengabdian mereka lebih bersifat sukarela. Kehadiran mereka tetap diwajibkan dan berfungsi sebagai alat penilaian kinerja. Konsekuensi dari ketidakhadiran bersifat ringan, yaitu hanya memperpanjang waktu untuk proses promosi. Hak-hak *Abdi Dalem*, yang tercermin dalam gaji bulanan untuk *Abdi Dalem* Punokawan, dianggap tidak signifikan karena nilainya yang rendah. Namun, tujuan mereka adalah untuk mendapatkan dukungan dari sultan. Hak lainnya termasuk mendapatkan kartu

[13] Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta."

identitas, pensiun, dan manfaat kesehatan dengan nilai tertentu, yang dikategorikan berdasarkan status, tanggung jawab, dan afiliasi. Publikasi ini memberikan informasi komprehensif mengenai hak-hak *Abdi Dalem*, yang dapat menjadi referensi utama untuk penelitian penulis.

Publikasi selanjutnya yang ditulis oleh Dicky Dominggus dalam jurnal Voice of Hami meneliti tentang *"Pengabdian Abdi Dalem Karaton Yogyakarta sebagai Potret Pelayanan Masa Kini"*[14] menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan mengamati bentuk pengabdian *Abdi Dalem* perempuan dan dibandingkan dengan pengabdian pelayan Tuhan di Gereja. Hasil yang dikemukakan ialah bahwa Pengabdian *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta dilandasi oleh konsep Manunggaling Kawula Gusti. Dari konsep inilah, *Abdi Dalem* mau memberikan diri untuk mengabdi kepada Karaton Yogyakarta meskipun banyak tuntutan dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Kesetiaan mereka kepada Karaton mencerminkan penyerahan kepada Tuhan. Ini menandakan bahwa dengan mendedikasikan diri mereka kepada sultan, mereka menyerahkan diri kepada manifestasi nyata dari Tuhan. Hasil dari pengabdian ini adalah pencapaian ketenangan batin. Oleh karena itu, *Abdi Dalem* tidak terlalu memikirkan harta benda, karena mereka mendapatkan stabilitas batin yang lebih besar dari pengabdian mereka. Pengabdian *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta menjadi potret bagi pelayan Tuhan pada masa kini. Beberapa hal yang dapat

[14] Dicky Dominggus, "Pengabdian *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta Sebagai Potret Pelayanan Masa Kini," *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (October 20, 2020): 78–93, https://doi.org/10.59830/voh.v2i2.7.

dipelajari antara lain perlunya pelayan Tuhan untuk memiliki sikap tulus dan sukarela, memiliki motivasi yang murni dalam menjalankan panggilannya, hingga mempercayai ada upah yang akan diterima dibalik kesetiaan yang dilakukan. Dengan ketiga hal ini, setidaknya para pelayan Tuhan dapat mengevaluasi diri agar semakin maksimal dalam menjalankan panggilannya masing-masing.

Selanjutnya, Zia Khusnullabib dan Prof. Dr. Farida Hanum, M.si menulis "*Kesetaraan Gender pada Pembagian Tugas Abdi Dalem Punakwan Tepas di Karaton Yogyakarta"*[15] dalam Jurnal Pendidikan Sosiologi Universitas Negeri Yogyakarta, penelitian ini adalah jenis deskriptif kualitatif melalui pendekatan naratif. Pada penelitian ini, dilakukan studi terhadap satu atau lebih individu untuk mengumpulkan data yang kemudian disusun oleh peneliti menjadi laporan naratif dan kronologis. Berdasarkan analisis gender Harvard dan pembahasan yang telah dilakukan, Pembagian kerja di antara *Abdi Dalem* Punakawan Tepas mencakup aktivitas, akses, peluang, manfaat, dan dampak dari pembagian kerja terhadap *Abdi Dalem* pria dan wanita. *Abdi Dalem* memegang tanggung jawab baik di ranah publik maupun domestik. Tanggung jawab publik umumnya diemban oleh *Abdi Dalem* pria, sementara *Abdi Dalem* wanita lebih fokus pada tugas-tugas rumah tangga. Di beberapa Tepas, terdapat perbedaan antara *Abdi Dalem* pria dan wanita. Meskipun ada

[15] Zia Khusnullabib Ahmad and Farida Hanum, "Kesetaraan Gender Pada Pembagian Tugas *Abdi Dalem* Punakawan Tepas Di Karaton Yogyakarta," *E-Societas: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 10, no. 3 (April 14, 2021), https://doi.org/10.21831/e-societas.v10i3.17161.

pembagian ini dan dominasi *Abdi Dalem* pria di sektor publik, terdapat Patehan *Abdi Dalem* yang menjalankan tanggung jawab di sektor rumah tangga. Selain itu, *Abdi Dalem* wanita juga berpartisipasi dalam tanggung jawab publik, termasuk tugas administratif dan sekretarial di Keparak Putri, Tepas Pariwisata, dan Tepas Keamanan. Kehadiran *Abdi Dalem* pria yang bekerja di sektor publik dan domestik, bersama dengan *Abdi Dalem* wanita yang menjalankan tanggung jawab publik, menunjukkan adanya tingkat kesetaraan gender dalam alokasi tugas di antara *Abdi Dalem* Punakawan Tepas di Karaton Yogyakarta, meskipun tidak semua distribusi tugas mencerminkan kesetaraan ini.

Selanjutnya, Artikel dengan judul "*Nilai Kerja Lansia Abdi Dalem Karaton Yogyakarta Pasca UU Keistimewaan Yogyakarta"*[16] yang di tulis oleh Nurus Sa'adah pada Jurnal Panangkaran: Penelitian Agama dan Masyarakat. Penelitian ini difokuskan pada lansia *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta, yang terletak di provinsi DIY, yang diketahui memiliki proporsi lansia tertinggi di Indonesia ialah 12,5% dari total populasi Yogyakarta. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu kecenderungan nilai kerja lansia *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta dan dampak Undang-Undang Keistimewaan Yogyakarta terhadap nilai kerja mereka. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologis dengan menerapkan teori nilai kerja untuk menganalisis data

[16] Nurus Sa'adah, "Nilai Kerja Lansia *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta Pasca UU Keistimewaan Yogyakarta," *Panangkaran: Jurnal Penelitian Agama Dan Masyarakat* 1, no. 1 (June 10, 2017): 139–52, https://doi.org/10.14421/panangkaran.2017.0101-08.

yang diperoleh dari *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para *Abdi Dalem* memberikan nilai pada pekerjaan mereka sebagai sarana untuk "uri-uri budaya Jawa" dan "ngalap berkah," yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan spiritual mereka. Selain itu, nilai kerja bagi lansia *Abdi Dalem* juga meliputi kebahagiaan dalam berinteraksi dengan teman-teman, sehingga mereka tidak merasa kesepian di rumah. Lansia *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta memiliki ciri khas dalam pekerjaan mereka, mulai dari deskripsi tugas, jam kerja, hingga cara pelaksanaan tugas.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan keunikan yang berbeda dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menekankan bahwa nilai lansia lebih berfokus pada kebersamaan dengan rekan kerja tanpa memperhatikan status, sementara penelitian ini mengangkat tema yang lebih khas terkait *Abdi Dalem*. Konsep "comfort" mencakup rasa ketenangan, keberkahan, serta lingkungan kerja yang damai dan harmonis; "altruism" yang mendorong keinginan *Abdi Dalem* untuk lebih banyak berkontribusi; serta "status" yang mencerminkan gelar-gelar kehormatan yang dimiliki oleh *Abdi Dalem*.

Selanjutnya, Riandini dan Yogi Pasca Pratama yang menulis "*Narasi Ilmiah Fenomena Abdi Dalem Kraton Kasunanan terhadap Konstuksi Teori Modal Sosial"*[17] yang kemudian di publikasi pada Jurnal Dinamika

[17] Riandini Tri Astuti and Yogi Pasca Pratama, "Narasi Ilmiah Fenomena Abdi-Dalem Kraton Kasunanan Terhadap Konstruksi Teori Modal Sosial" 9, no. 1 (2017).

Ekonomi Pembangunan mengemukakan bahwa Di era di mana budaya tradisional terus digerogoti oleh kemajuan global, fenomena *Abdi Dalem* tetap bertahan sebagai representasi signifikan dari dampak budaya tradisional terhadap tatanan ekonomi dan sosial masyarakat, khususnya dalam kerangka budaya dan masyarakat Jawa. Hambatan utama dalam regenerasi *Abdi Dalem* berkaitan dengan perlunya konsep kesejahteraan untuk berkembang sesuai dengan keadaan modern, khususnya berfokus pada masalah upah. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar otoritas tradisional Karaton Kasunanan dan Pemerintah Kota Surakarta, sebagai pengambil keputusan, untuk bekerja sama dalam mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan *Abdi Dalem*. Isu regenerasi menjadi sangat penting, karena hal ini menjadi dasar bagi para penerus yang akan menjaga budaya Jawa dan Karaton sebagai aset yang tak ternilai bagi Kota Surakarta. Penelitian ini menyajikan variasi lokasi penelitian, namun tetap berkaitan dengan subjek yang diteliti oleh penulis.

Selanjutnya, Ria Yulianti dengan penelitiannya yang berjudul "*The Terms of Types, Principles, and Hierarchy of Abdi Dalem of Ngayogyakarta Hadiningrat Palace as the Identity of the Speaker'*'[18] dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan juga studi literatur, Ria Yulianti mengemukakan bahwa *Abdi Dalem* adalah salah seorang *sokoguru* pada pemerintahan Karaton

[18] Ria Yuliati, "The Terms of Types, Principles, and Hierarchy of *Abdi Dalem* of Ngayogyakarta Hadiningrat Palace as the Identity of the Speaker," *Deskripsi Bahasa* 5, no. 2 (October 31, 2022): 73–84, https://doi.org/10.22146/db.v5i2.5827.

Ngayogyakarta Hadiningrat yang mempunyai peranan dan bagian yang sangat penting sebagai pelaksana operasional dalam semua organisasi yang dibentuk oleh Raja/Sultan dan sebagai Abdi Budaya Adapun istilah mengenai jenis, asas, dan hierarki (tingkatan) Karaton *Abdi Dalem* Ngayogyakarta Hadiningrat menggunakan ciri leksikal yang khas dari bahasa Jawa Modern, bahasa Jawa Kuna, atau serapan dari bahasa Sansekerta, dan bukan bahasa Indonesia sebagai bahasa nasional di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat yaitu warga Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, menjaga dan menjaga identitas sosialnya sebagai komunitas warga Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat yang berbahasa Jawa.

Literatur selanjutnya yang juga relevan adalah "*Peranakan dan Serat Kekancingan: Sebuah Identitas Abdi Dalem Kraton Jogjakarta"*[19] yang ditulis oleh Septi Santriani dalam Jurnal Penelitian Politik. Artiekl ini mengkaji peran peranakan dan serat kekancingan sebagai identitas *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta. Dalam organisasi kontemporer, keanggotaan *Abdi Dalem* ditandai dengan pemakaian seragam peranakan. Peranakan tidak hanya melambangkan seragam *Abdi Dalem*, tetapi juga mengandung makna yang mendalam, khususnya rasa persahabatan dan solidaritas dengan Raja dan di antara sesama anggota *Abdi Dalem*. Penulis menegaskan bahwa peranakan dan serat kekancingan merupakan lambang identitas yang khas

[19] Septi Satriani, "Peranakan Dan Serat Kekancingan: Sebuah Identitas *Abdi Dalem* Kraton Jogjakarta," *Jurnal Penelitian Politik* 14, no. 1 (June 30, 2018): 45–54, https://doi.org/10.14203/jpp.v14i1.699.

bagi *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta. Dengan mengenakan pakaian peranakan dan serat kekancingan, *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta memiliki identitas yang jelas berbeda dari masyarakat umum.

Untuk mendukung pembahasan tentang hak-hak *Abdi Dalem* perempuan, penulis juga meninjau beberapa kajian pustaka yang terkait dengan hak-hak perempuan dalam bekerja di ranah publik. Hal ini menjadi relevan karena posisi *Abdi Dalem* perempuan dapat dianalogikan dengan perempuan yang bekerja di sektor publik, di mana keduanya berperan aktif dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pelayanan, administrasi, dan keterlibatan sosial. Dengan demikian, kajian-kajian tersebut dapat memberikan landasan teoretis yang kuat dalam memahami dinamika peran *Abdi Dalem* perempuan dalam struktur sosial Kraton, serta kontribusinya terhadap kehidupan sosial yang lebih luas.

Selanjutnya, Jurnal dengan judul "*Tinjauan Islam Terhadap Perempuan Bekerja"*[20] yang ditulis oleh Eva Fadhilah dkk. Tulisan ini menyajikan analisis hukum Islam terkait perempuan pekerja. Hingga saat ini, masih terdapat anggapan bahwa perempuan merupakan entitas kelas dua yang tidak memiliki kesempatan untuk bekerja di luar rumah. Meskipun ada perempuan yang bekerja, banyak di antara mereka yang menghadapi kritik tajam dari masyarakat konservatif yang berpendapat bahwa peran dan tanggung jawab perempuan seharusnya terbatas pada ranah domestik. Di

[20] Eva Fadhilah, Pitrotussaadah, and Angga Pusaka Hidayat, "Tinjauan Islam Terhadap Perempuan Bekerja," *Syaksia : Jurnal Hukum Perdata Islam* 23, no. 2 (May 2, 2023): 224–34, https://doi.org/10.37035/syaksia.v23i2.7113.

beberapa negara, seperti Arab Saudi dan Afghanistan, terdapat pembatasan terhadap perempuan yang bekerja yang bahkan diatur dalam bentuk peraturan tertulis yang harus dipatuhi. Pertanyaannya adalah, bagaimana dengan kondisi di Indonesia yang juga memiliki mayoritas penduduk beragama Islam? Tujuan penulisan artikel ini adalah mengkaji hukum mengenai perempuan yang bekerja dalam perspektif Islam. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan pendekatan normatif sosiologis, dapat disimpulkan bahwa hukum Islam memperbolehkan perempuan untuk bekerja dan bahkan mendukung peran mereka dalam mencapai kemandirian ekonomi keluarga. Tulisan ini memiliki relevansi yang signifikan dengan penelitian yang akan penulis lakukan karena keduanya membahas posisi perempuan dalam konteks hukum Islam dan peran mereka dalam dunia kerja.

Selanjutnya, artikel berjudul "*Hak-hak Perempuan dalam Pandangan Islam*"[21] yang ditulis oleh Haerullah dan Kasori Mujahid dalam Jurnal Ahkam, menggunakan metode penelitian pustaka untuk mengkaji hak-hak dan status perempuan dalam masyarakat kontemporer dan menentang ideologi konvensional yang masih dibentuk oleh budaya historis dalam dimensi sosial, budaya, dan politik. Status perempuan mengalami transformasi yang cukup besar sebelum dan sesudah munculnya Islam. Di Yunani Kuno, perempuan dianggap sebagai bawahan laki-laki, tidak

[21] Haerullah Haerullah and Kasori Mujahid, "Hak-Hak Perempuan Dalam Pandangan Islam," *AHKAM* 3, no. 1 (January 15, 2024): 154–69, https://doi.org/10.58578/ahkam.v3i1.2577.

memiliki hak milik dan terbatas pada tanggung jawab domestik. Dalam masyarakat Yahudi, wanita memiliki status subordinat, tidak termasuk dalam warisan, dan para suami memiliki semua hak atas harta benda istrinya. Dalam masyarakat Arab, perempuan dianggap sebagai properti yang tidak dapat diwariskan, menjadi sasaran praktik diskriminasi termasuk poligami dan penolakan hak waris. Setelah kedatangan Islam, wanita dimuliakan dan diberikan hak yang sama. Islam mengakui kesetaraan antara pria dan wanita,

Selanjutnya, artikel "*Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)"*[22] yang ditulis oleh La Hanuddin, mengemukakan tentang "Hak dan Kewajiban Istri yang Berprofesi sebagai Wanita Karir dalam Perspektif Hukum Islam" Berfokus pada dua masalah: 1) Fungsi wanita karir sebagai istri dalam membina keutuhan keluarga di Desa Lapandewa Kaindea, Buton Selatan; 2) Implikasi wanita karir sebagai istri menurut Hukum Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Memahami peran istri yang berorientasi pada karir dalam membina keutuhan keluarga; 2) Mengkaji implikasi istri sebagai wanita karir dari sudut pandang Hukum Islam. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode deskriptif-analitis untuk menjelaskan perspektif Hukum Islam tentang hak dan kewajiban istri yang berkarir. Data

[22] La Hanudin, "Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)," *SYATTAR* 1, no. 2 (May 31, 2021): 112–22, https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/syattar/article/view/1187.

dikumpulkan melalui survei literatur terhadap buku-buku terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan paradigma analisis isi yang bercirikan objektivitas, sistematis, dan generalisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Wanita karier di Desa Lapandewa Kaindea, Buton Selatan, tetap menjaga kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai seorang istri; 2) Pengaruh wanita karier dari sudut pandang Hukum Islam dapat menguntungkan atau merugikan, asalkan istri tetap berpegang teguh pada batas-batas sosial yang telah ditetapkan oleh Islam.

Salah satu kajian terdahulu yang juga dijadikan acuan ialah tulisan Evy Savitri Gani pada Jurnal Tahkim dengan judul "*Hak Wanita dalam Bekerja"*[23] tulisan ini selain menjelaskan tentang segala hak yang harus diterima Wanita dalam bekerja, juga mengeksplorasi faktor-faktor yang mendasari para Wanita untuk bekerja diluar rumah, serta memaparkan dampak positif dan negative pada Wanita yang memilih untuk bekerja. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif atau yuridis nirmatif, di mana peneliti menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan serta mengevaluasi kesesuaian antara teori negara hukum dan praktik penegakannya. Dalam kajian ini, peneliti mengacu pada beberapa jenis sumber hukum. Sumber hukum primer yang digunakan meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, serta Undang-Undang

[23] Evy Savitri Gani, "Hak Wanita Dalam Bekerja," no. 1 (2016).

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang relevan dengan perlindungan pekerja perempuan. Peneliti juga memanfaatkan peraturan internasional seperti CEDAW dan konvensi ILO terkait hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh sumber hukum sekunder yang mencakup literatur akademik, artikel ilmiah, dan jurnal yang membahas teori negara hukum, kesetaraan gender, dan hak-hak pekerja perempuan. Salah satu contoh yang digunakan adalah artikel dari Jurnal Dinamika Hukum yang menyoroti diskriminasi gender dalam ketenagakerjaan.

Beikutnya adalah penelitian dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)"*[24] Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan kepentingan, keselamatan, dan hak-hak pekerja. Diatur dalam UU Ketenagakerjaan, perlindungan ini mengalami perubahan dengan disahkannya UU Cipta Kerja pada tahun 2020, yang memicu konflik dan kebingungan mengenai pengurangan perlindungan hak-hak khusus pekerja perempuan, seperti cuti hamil, izin menyusui, dan jaminan perlindungan di tempat kerja. UU Cipta Kerja dianggap lebih menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan di Indonesia antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta sanksi untuk

[24] Monicha Widyasputri and Bagus Sarnawa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan)," *Media of Law and Sharia* 5, no. 2 (March 31, 2024): 141–54, https://doi.org/10.18196/mls.v5i2.50.

pelanggaran hak pekerja perempuan. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif dengan analisis dokumen dan literatur. Penelitian ini mengidentifikasi hak-hak khusus pekerja perempuan dalam kedua undang-undang tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja tidak mengubah atau menghapus hak-hak khusus pekerja perempuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga UU Cipta Kerja tetap memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengklarifikasi informasi yang simpang siur mengenai perlindungan hak pekerja perempuan.

Selanjutnya dalam Jurnal Harkat, tulisan yang berjudul "*Konsepsi al-Qur'an tentang Perempuan Pekerja dalam Mensejahterakan Keluarga"*[25] Dalam tulisan yang disusun oleh Isna Rahmah Solihatin, dibahas masalah utama terkait perempuan yang berupaya mengeksplorasi potensi diri di sektor publik melalui pekerjaan, namun sering kali dipandang sebelah mata akibat pengaruh adat patriarki dan interpretasi agama, yang mengakibatkan hilangnya hak-hak mereka sebagai pekerja. Tulisan ini merujuk pada Al-Quran dan Hadis sebagai sumber utama untuk menegaskan legalitas perempuan dalam berpartisipasi di sektor publik. Dari analisis mengenai peran perempuan pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, dapat disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan ayat-ayat Al-Quran, perempuan memiliki hak dan kedudukan yang setara dengan

[25] Isna Rahmah Solihatin, "Konsepsi Al-Quran Tentang Perempuan Pekerja Dalam Mensejahterakan Keluarga," n.d.

laki-laki, sehingga mereka dapat berkontribusi sebagai mitra dalam kesejahteraan keluarga melalui pekerjaan dan amal shaleh, dengan tetap memperhatikan etika yang berlaku bagi perempuan pekerja. (2) Partisipasi perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan mencerminkan inisiatif transformasi budaya dan kesetaraan, yang pada gilirannya dapat berfungsi sebagai dinamisator pembangunan nasional di era globalisasi, dengan memberdayakan perempuan Indonesia secara proporsional. Selain itu, baik Islam maupun negara telah memberikan jaminan perlindungan dan keamanan bagi perempuan pekerja.

Selanjutnya, artikel yang berjudul "*Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan"*[26] yang ditulis oleh Margaret Hartati. Artikel ini mengungkapkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan adalah hak dan kewajiban negara. Sampai saat ini, isu tenaga kerja perempuan tetap menjadi fokus publik, di mana minimnya jaminan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja wanita merupakan salah satu penyebab timbulnya berbagai permasalahan dalam sektor ketenagakerjaan. Banyak pekerja perempuan di perusahaan terus mengalami perlakuan tidak adil dari pengusaha, termasuk diskriminasi, kekerasan, dan persepsi bahwa mereka lebih lemah secara fisik dan mental, sementara upah yang diterima oleh perempuan umumnya lebih rendah dibandingkan laki-laki. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau

[26] Margaret Hartati, "Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan," n.d.

penelitian hukum berbasis literatur. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, dengan penekanan pada aspek perlindungan kesusilaan, keamanan, keadilan, kesehatan, dan hak-hak mereka.

Berikutnya artikel yang berjudul "*Standarisasi Kebijakan Upah Dan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan: Telaah Perbandingan Hukum Islam Dan Hukum Positif*"[27] yang ditulis oleh Lena Ishelmiani, dkk. Penelitian ini bertujuan untuk "Mengkaji sudut pandang Hukum Islam dan Hukum Positif terkait dengan standarisasi kebijakan upah dan realisasi hak-hak pekerja perempuan dalam dua sistem hukum yang berbeda. Hukum Islam menetapkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak dan tanggung jawab yang setara, menekankan perlunya penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarga mereka, tanpa memandang gender. Hukum Positif mengutamakan perlindungan dan kesetaraan, menyoroti gagasan kesetaraan gender, larangan diskriminasi, dan penerapan standar upah minimum sebagai langkah hukum untuk melindungi hak semua pekerja, tanpa memandang gender. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan yuridis normatif, dengan metode tinjauan pustaka. Temuan menunjukkan bahwa, pertama, hak atas imbalan yang adil adalah hak dasar bagi semua karyawan, termasuk pekerja perempuan, sesuai dengan Hukum Islam dan

[27] Lena Ishelmiani Ziaharah, Deni Kamaludin Yusup, and Nasrudin Nasrudin, "Standarisasi Kebijakan Upah Dan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan: Telaah Perbandingan Hukum Islam Dan Hukum Positif" 6, no. 2 (n.d.).

Hukum Positif; kedua, memahami dua kerangka hukum yang berbeda dapat memfasilitasi pembentukan tempat kerja yang inklusif dan adil bagi karyawan perempuan. Penelitian ini bersifat inovatif dalam mengidentifikasi aspek-aspek tertentu dari Hukum Islam yang dapat diintegrasikan ke dalam hukum positif untuk mengembangkan kebijakan upah yang lebih inklusif dan adil, sehingga memastikan hak-hak pekerja perempuan terjaga."

Selanjutnya, Penelitian dengan judul "*Feminism in Islam: Its Relation to the Rights and Responsibilities of Career Women in Domestic Space"*[28] yang di tulis oleh Wahyu dkk. Penelitian ini menyelidiki persinggungan antara feminisme dalam konteks Islam dan pengaruhnya terhadap hak dan kewajiban perempuan karir di lingkungan rumah tangga. Dengan menggunakan pendekatan eksplanatori, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan sebab akibat antara pemahaman feminisme dalam Islam dan dinamika hak dan kewajiban dalam keluarga. Hasil penelitian ini adalah mengungkapkan bahwa Islam telah memposisikan perempuan sesuai dengan hak dan wataknya. Pertama, menjunjung tinggi sifat-sifat alamiah perempuan, seperti apresiasi mereka terhadap kecantikan dan perhiasan, membolehkan mereka mendapatkan barang-barang seperti emas dan sutra, yang diharamkan bagi laki-laki, seperti yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dalam Sunan-nya. Kedua, menjaga akhlak dan kesopanan

[28] Wahyu Wahyu, Suwandi Suwandi, and Aunur Rofiq, "Feminism in Islam: Its Relation to the Rights and Responsibilities of Career Women in Domestic Spaces," *International Journal of Nusantara Islam* 11, no. 2 (December 21, 2023): 289–99, https://doi.org/10.15575/ijni.v11i2.27967.

perempuan, menasihati mereka untuk menundukkan pandangan di sekitar laki-laki non-mahram dan berpakaian sopan. Ketiga, memberi perempuan hak atas pendidikan di masjid, sekolah, dan lingkungan belajar lainnya sambil menjaga diri dari interaksi terlarang. Keempat, mendorong para calon ibu untuk memperoleh pengetahuan terkait dengan pendidikan, yang bertujuan untuk membina generasi yang sehat jasmani dan rohani. Kelima, memberikan perempuan hak-hak sosial-politik, termasuk partisipasi dalam konsultasi dan masalah hukum yang berkaitan dengan mereka. Yang terakhir, hal ini memberi perempuan hak untuk memiliki properti dan pekerjaan, asalkan martabat dan kebebasan mereka dari eksploitasi tetap terjaga, seperti yang ditunjukkan oleh interaksi Nabi dengan pedagang perempuan.

Selanjutnya, artikel dengan judul "*Wanita Karier Perspektif Islam"*[29] yang dipublikasikan oleh jurnal Sangaji Pemikiran Syariah dan Hukum mengungkapkan bahwa Saat ini, hampir setiap lembaga, mulai dari instansi pemerintah hingga dunia pendidikan, dipenuhi oleh pekerja perempuan. Di pusat perbelanjaan dan supermarket, mayoritas karyawan juga terdiri dari perempuan. Fenomena ini, menurut penulis, bermula pada awal tahun 1990-an, ketika sebagian besar pekerjaan masih didominasi oleh laki-laki. Perbandingan jumlah pria dan wanita di Indonesia saat ini menunjukkan angka yang hampir seimbang. Namun, dengan meningkatnya partisipasi

[29] Rahma Pramudya Nawang Sari and Anton Anton, "Wanita Karier Perspektif Islam," *SANGAJI : Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum* 4, no. 1 (March 23, 2020): 82–115, https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i1.446.

perempuan dalam dunia kerja, banyak pria yang akhirnya mengalami pengangguran atau kesulitan mendapatkan pekerjaan. Selain itu, seiring dengan perkembangan zaman, semakin banyak perempuan yang berambisi untuk maju dan mengembangkan karier mereka. Perempuan yang bekerja ini sering disebut sebagai wanita karier, yang menjadi perdebatan di kalangan ulama; sebagian membolehkan dengan syarat tertentu, sementara yang lain melarangnya secara mutlak. Larangan ini sering kali didasarkan pada kekhawatiran bahwa peningkatan peran perempuan dalam pekerjaan dapat menyebabkan pengabaian terhadap kewajiban mereka sebagai istri dan anggota keluarga. Penelitian ini relevan dalam konteks hak-hak pekerja perempuan, karena akan mengeksplorasi bagaimana hukum dan kebijakan dapat mendukung perempuan dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga.

Penelitian yang juga relevan dengan penelitian penulis adalah yang ditulis oleh Mulyani Djakaria dengan judul "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi"*[30] penelitian ini menyebutkan bahwa masalah ketenagakerjaan masih menjadi perhatian utama, terutama terkait kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita. Diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan di

[30] Fakultas Hukum Padjajaran and Mulyani Djakaria, . ". Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 24, 2018): 1–14, https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2.

perusahaan menyebabkan hak-hak mereka, seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan, tidak sepenuhnya terpenuhi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi pekerja wanita, serta kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perlindungan hukum terhadap aspek-aspek tersebut sudah sebagian diterapkan, seperti jaminan sosial, masih terdapat kekurangan dalam hal cuti haid dan cuti hamil. Kendala yang dihadapi mencakup lemahnya pengawasan dari pemerintah, pelanggaran peraturan oleh pengusaha demi keuntungan, serta kurangnya pemahaman tenaga kerja wanita terhadap peraturan yang ada ketika hak-hak mereka dilanggar.

Berikutnya ialah tulisan Tri Yugo dan Dedih Surana yang berjudul "*Career Women: Between Guidence and Demands In Islamic Studies"* dalam jurnal Takafu: *Journal of Tafsir and Gender Perspective*. Penelitian ini mengkaji dinamika peran wanita karir dalam perspektif Islam, dengan fokus pada bagaimana wanita Muslim menyeimbangkan tuntutan karir dan ajaran agama. Dalam beberapa dekade terakhir, partisipasi wanita dalam dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan, dengan semakin banyaknya wanita yang terlibat dalam sektor publik. Namun, tantangan untuk memenuhi tanggung jawab domestik sebagai istri dan ibu sesuai dengan ajaran Islam tetap menjadi perhatian utama. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode studi

kepustakaan untuk menganalisis teks-teks agama serta literatur kontemporer yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam mengakui hak wanita untuk bekerja dan berkarir, tetapi juga menekankan pentingnya keseimbangan antara peran domestik dan publik. Pandangan ulama mengenai wanita karir bervariasi, mulai dari yang konservatif hingga progresif, namun semua sepakat bahwa pekerjaan wanita harus sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Dukungan dari keluarga, terutama suami, sangat penting dalam membantu wanita menjalankan peran ganda ini. Penelitian ini memberikan panduan praktis bagi wanita Muslim dalam menghadapi tantangan karir di era modern dan berkontribusi pada literatur yang ada dengan menawarkan perspektif baru tentang bagaimana Islam dapat berfungsi sebagai panduan yang relevan dalam kehidupan wanita karir.

Selanjutnya, sebagai referensi bahan analisis, tulisan Muhammad Arsad Nasution yang berjudul "*Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-qur'an dan Hadis)"*[31] dalam jurnal Yurisprudentia mengindikasikan bahwa Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah Saw. menekankan pentingnya memberikan perlindungan yang memadai kepada para pekerja. Mereka seharusnya diperlakukan dengan baik, layaknya saudara sendiri, dengan perhatian terhadap kesejahteraan, keamanan, dan kesehatan mereka. Perlakuan yang tidak adil terhadap

[31] Muhammad Arsad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam" 5, no. 2 (2019).

pekerja dilarang oleh Allah dan Rasul-Nya; tidak diperbolehkan memberikan hukuman fisik, mempekerjakan mereka di luar kapasitas mereka, atau memberikan tekanan psikologis. Memberikan perlindungan yang baik kepada pekerja merupakan manifestasi dari akhlak mulia, sebagaimana dicontohkan oleh Rasulullah Saw, yang memperlakukan pembantunya dengan penuh perhatian sehingga mereka tidak pernah merasa tersakiti selama mengabdi kepada beliau.

Artikel yang diterbitkan Jurnal Aktualita: Jurnal Sosial dan Keagamaan dengan judul "*Upah (Ujrah) dalam perspektif Hukum Islam*"[32] yang ditulis oleh H. Ahmad Lutfi dan Efriadi. Dalam artikel ini disebutkan bahwa Islam menjamin kebebasan penuh dalam mobilitas tenaga kerja untuk mempertahankan gaji pada tingkat yang wajar. Pekerja memiliki hak untuk pindah dan mencari nafkah di mana saja di dalam negara atau wilayah tempat tinggal mereka. Tidak ada batasan pada mobilitas individu di seluruh wilayah untuk mengejar peningkatan gaji. Islam menganjurkan penetapan norma upah melalui pemberian kebebasan penuh dalam pekerjaan. Setiap individu berhak untuk memilih profesi yang sesuai dengan kemampuan atau kapabilitasnya, tanpa adanya batasan yang dapat menghalangi keputusan pekerjaan. Akibatnya, alokasi tenaga kerja didistribusikan secara merata di berbagai sektor dan di seluruh wilayah.

[32] Ahmad Luthfi Efriadi, "Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam," *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 13, no. II (December 10, 2023), https://doi.org/10.54459/aktualita.v13iII.617.

Selanjutnya, Abubakar Ibrahim Usman menulis artikel dengan judul "*An Analysis of The Women's Right in Islam From the Qur'anic Verses and Hadith*"[33] Penelitian ini mengungkapkan bahwa Allah Swt. menciptakan laki-laki dan perempuan tanpa adanya hubungan subordinasi di antara keduanya. Islam menegaskan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam perspektif Islam, laki-laki dan perempuan diberikan hak yang sama tanpa adanya diskriminasi di antara mereka. Namun, karena norma dan praktik sosial-budaya yang berlaku di Bangladesh, jaminan Islam ini kadang tidak tercermin dalam tindakan nyata. Islam adalah agama yang membebaskan perempuan Muslim dengan menjamin hak-hak yang setara dengan laki-laki. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana hak-hak perempuan dijamin dalam Islam. Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa perempuan tidaklah berada di bawah laki-laki dan memberikan pandangan tentang pengakuan terhadap perempuan sesuai ajaran Islam. Penelitian ini bersifat kualitatif, hanya menggunakan data sekunder. Metode analisis digunakan dalam penelitian ini, dengan data yang dikumpulkan dari berbagai buku, jurnal, Al-Qur'an, dan Sunnah (tradisi) Nabi SAW. Hasilnya menunjukkan bahwa Islam tidak merampas hak-hak perempuan, melainkan memberikan hak, martabat, dan kedudukan yang layak bagi mereka. Penelitian ini hanya mencakup hak-hak perempuan yang dijamin oleh Islam dan tidak mencakup

[33] Abubakar Ibrahim Usman, "An Analysis Of The Women's Right In Islam From The Qur'anic Verses And Ahadith," 2023.

hak-hak konstitusional atau hak lain yang dijamin oleh undang-undang negara.

Berdasarkan beberapa rujukan karya Ilmiah diatas dapat disimpulkan bahwa pemahaman mengenai hak-hak pekerja perempuan dalam konteks hukum Islam dan struktur sosial di Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat, khususnya dalam praktik *Abdi Dalem*, menunjukkan kompleksitas yang perlu dicermati lebih dalam. Berbagai kajian sebelumnya telah memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat untuk memahami interaksi antara norma-norma hukum Islam dan realitas sosial yang ada.

Gap dalam penelitian ini merujuk pada ketidakcukupan atau kekosongan dalam kajian yang ada mengenai hak-hak perempuan dalam konteks hukum Islam di Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat, khususnya terkait dengan peran dan status *Abdi Dalem*. Meskipun terdapat penelitian sebelumnya yang membahas hak-hak perempuan dalam Islam secara umum dan aspek-aspek sosial di kraton, banyak dari studi tersebut belum secara spesifik mengaitkan keduanya dalam konteks yang sama.

Selain itu, kajian-kajian yang ada sering kali tidak menggali secara mendalam bagaimana implementasi hak-hak tersebut dalam kehidupan sehari-hari *Abdi Dalem*, serta bagaimana tradisi dan norma lokal mempengaruhi pemahaman dan penerapan hak-hak tersebut. Dengan

demikian, gap ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat menjembatani antara teori hukum Islam dan praktik sosial.

B. Kerangka Teori

1. Kajian Teoritis Hukum Islam

a. Pengertian Hukum Islam

Islam berfungsi sebagai landasan utama bagi hukum Islam. Hukum Islam tidak terpisahkan dari ajaran Islam, oleh karena itu, hukum ini dapat dianggap sebagai penerapan prinsip-prinsip Islam yang berakar pada keimanan. Hukum Islam tidak dapat dipisahkan dari iman, etika, dan Syariah. Ketiga elemen ini merupakan prinsip-prinsip dasar yang mendasari pelaksanaan hukum Islam oleh seorang Muslim.[34]

Istilah "Hukum Islam" terdiri dari dua kata dasar, yaitu "Hukum" dan "Islam". Kata "Hukum" berasal dari bahasa arab, yaitu "al-hukm", yang berarti putusan, ketetapan, atau perintah.[35] Dalam bahasa Indonesia, kata "Hukum" memiliki beberapa makna yaitu peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat untuk mengatur interaksi dalam masyarakat; dan keputusan yang ditetapkan oleh hakim.[36] Kemudian, kata Islam yang muncul dalam Al-Quran

[34] Aulia muthiah, *Hukum Islam: Dinamika Seputar Hukum Keluarga* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017).

[35] Abdullah and Darmini, *Pengantar Hukum Islam*, 1st ed. (Mataram: Literasi Nusantara, 2021).

[36] "Arti Kata Hukum - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online," accessed December 19, 2024, https://kbbi.web.id/hukum.

sebagai kata benda yang berasal dari kata "*salima",* yang kemudian berkembang menjadi Islam. Istilah ini berarti kedamaian, kesejahteraan, keselamatan, serta kepatuhan dan penyerahan diri.[37] Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara etimologis, hukum Islam mencakup segala bentuk pengetahuan atau pemahaman mengenai suatu isu yang telah dikembangkan dan ditetapkan oleh Islam.

Konsep hukum Islam sebenarnya tidak ada dalam Al-Qur'an atau hadis Nabi Muhammad Saw, sehingga istilah ini lebih spesifik digunakan di Indonesia. Dalam bahasa Arab, istilah ini diterjemahkan menjadi *al-fiqh al-Islamy* atau *al-syariah al-Islamy*, yang memiliki makna yang sama.[38]

Istilah hukum Islam tidak ditemukan dalam Al-Qur'an maupun dalam literatur hukum Islam. Dalam Al-Qur'an, terdapat istilah seperti Syariah, *fiqh*, dan hukum Allah beserta istilah-istilah yang sejenis. Istilah hukum Islam merupakan terjemahan dari frasa "Islamic Law" yang berasal dari literatur Barat. Dalam penjelasan mengenai hukum Islam dalam konteks Barat, hukum Islam didefinisikan sebagai keseluruhan kitab Allah yang mengatur kehidupan setiap Muslim

[37] Muhammad Kurniawan Budi Wibowo, "RUANG LINGKUP HUKUM ISLAM," *Mamba'ul 'Ulum* 17, no. 2 (October 28, 2021): 61–70, https://doi.org/10.54090/mu.50.

[38] Baharuddin; Yanti Illy; Ahmad, *Eksistensi dan Implementasi Hukum Islam di Indonesia* (Pustaka Pelajar, 2015).

dalam berbagai aspek. Berdasarkan definisi ini, makna hukum Islam lebih mendekati pengertian Syariah.[39]

Kata syariah berasal dari kata *shara' as-shai*, yang berarti menjelaskan atau menyatakan sesuatu, atau dari kata *syir'ah* dan *shari'ah*, yang merujuk pada tempat yang terhubung dengan aliran air yang terus-menerus dan dapat diakses tanpa alat. Secara harfiah, syariah merujuk pada sumber mata air yang digunakan untuk konsumsi oleh manusia dan hewan. Pemahaman ini kemudian berkembang menjadi simbol sumber kehidupan yang menjamin kelangsungan hidup manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa syariah mencakup segala sesuatu yang ditetapkan Allah untuk hamba-Nya dalam konteks agama, termasuk puasa, shalat, haji, zakat, dan berbagai amal kebajikan. Mahmassani menjelaskan bahwa syariah adalah firman Allah yang ditujukan kepada individu yang memiliki tanggung jawab hukum, mencakup perintah, larangan, atau kewenangan terkait tindakan mereka.[40]

Syariah, yang berarti hukum Islam, mencakup semua petunjuk dari Allah Swt. dan membahas berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk politik, ekonomi, keuangan, perdagangan, kontrak, keluarga, seksualitas, kebersihan, dan isu sosial. Dalam pengertian yang paling luas, syariah sebagai hukum berfungsi sebagai kode etik

[39] muthiah, *Hukum Islam: Dinamika Seputar Hukum Keluarga*.

[40] Wahyudin Darmalaksana, *Hukum Islam: Suatu Tinjauan Filosofis* (Bandung: Sentra Publikasi Indonesia, 2022).

Ilahi yang dirancang untuk membimbing umat Islam dalam menjalankan keyakinan agama mereka di dunia ini dan mencapai keridhaan Tuhan di akhirat. Konsep ini meliputi elemen tindakan (*amaliyah*), keyakinan (*i'tiqadiyah*), dan etika (*akhlaqiyaat*). Dalam hal ini, prinsip-prinsip hukum Islam yang dijelaskan dalam fikih merupakan bagian dari syariah. Istilah syariah sejajar dengan *Din* atau Islam, yang mencakup peraturan-peraturan Islam yang komprehensif terkait dengan perilaku (*'amaliyah*).[41]

Dalam literatur lain disebutkan jika definisi hukum dalam konteks Islam adalah sekumpulan peraturan yang mengatur perilaku manusia *(mukalaf)* berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah Saw. yang diakui keberadaannya dan bersifat mengikat bagi seluruh umat Islam. Secara alternatif, hukum Islam merupakan regulasi dan ketentuan Allah yang bersifat universal untuk mengatur interaksi antara manusia dengan penciptanya, antar manusia, serta antara manusia dan lingkungannya, yang mencakup larangan dan perintah, pilihan, serta pernyataan syarat, sebab, dan halangan terhadap suatu tindakan hukum.[42]

Dapat dipahami bahwa *fiqh* adalah pengetahuan mengenai agama yang tidak terbatas pada disiplin ilmu tertentu. Namun, seiring perkembangan waktu, *fiqh* mulai difokuskan pada pemahaman

[41] Darmalaksana.

[42] Abd Shomad, *Hukum Islam: Penormaan Prinsip Syariah Dalam Hukum Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

tentang hukum-hukum *Syariah 'amaliyah*. Yang secara istilah, *fiqh* merupakan kajian ilmiah yang menjelaskan aturan dan ketentuan syariat Islam dengan dasar-dasar hukum yang rinci, sehingga berkembang menjadi ilmu fikih. Penjelasan lain yang dapat dipahami adalah bahwa ilmu fikih adalah kajian ilmiah yang berfungsi untuk menjelaskan dan menguraikan dasar-dasar hukum yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah dengan penjelasan yang mendetail. Hal ini bertujuan untuk diterapkan pada tindakan manusia yang telah dewasa, berakal sehat, dan berkewajiban untuk melaksanakan hukum Islam.[43]

b. Sumber Hukum Islam

Sumber-sumber hukum Islam merujuk pada prinsip-prinsip yang digunakan oleh umat Islam untuk menetapkan hukum atau norma yang mengatur kehidupan mereka. Hukum Islam pada dasarnya berasal dari Al-Qur'an, yang kemudian dijelaskan secara rinci melalui hadis Nabi Muhammad Saw. Dalam Al-Qur'an, wahyu menetapkan norma-norma dan konsep-konsep dasar hukum Islam, serta mengubah peraturan-peraturan tradisional yang tidak sejalan dengan wahyu tersebut. Namun, hukum Islam tetap mengakomodasi tradisi-tradisi yang tidak bertentangan dengan ketentuan wahyu.[44]

---

[43] Bashori Alwi, "Menuju Dasar-Dasar Baru Fikih Islam: Kajian Konseptual Ilmu Fikih," *ResearchGate*, October 22, 2024, https://doi.org/10.35897/maqashid.v4i2.628.

[44] Muannif Ridwan, M Hasbi Umar, and Abdul Ghafar, "Sumber-Sumber Hukum Islam Dan Implementasinya (Kajian Deskriptif Kualitatif Tentang Al-Qur'an, Sunnah, Dan Ijma')," *Journal of Islamic Studies* 1, no. 2 (2021).

Dalam Islam, landasan hukum tidak hanya terbatas pada Al-Qur'an, tetapi juga mencakup sumber-sumber lain, termasuk Hadis, Ijma', dan Qiyas. Al-Qur'an, sebagai sumber utama hukum Islam, dipandang sebagai sumber yang sempurna dan tidak memerlukan perbaikan. Meskipun demikian, pemahaman manusia terhadap ajaran Al-Qur'an tetap tidak sempurna. Oleh karena itu, sumber hukum sekunder seperti Hadis, Ijma', dan Qiyas berfungsi sebagai instrumen untuk meningkatkan pemahaman manusia terhadap *maqasid al-syari'ah*.[45] Selanjutnya, penjelasan secara funddamental mengenai sumber hukum Islam, yaitu Al-Qur'an, Hadis, Ijma' dan Qiyas.

1) Al-Qur'an

Dalam istilah linguistik, Al-Qur'an berasal dari akar kata *qara'a-yaqra'u-qur'anan*, yang berarti sesuatu yang dibaca atau dibacakan. Dalam pengertian istilah, Al-Qur'an adalah *kalamullah* atau firman Ilahi yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad Saw. dan diteruskan kepada kita dengan cara *mutawatir.*[46]

Penggunaan istilah "Allah" pada definisi Al-Qur'an berfungsi untuk membedakan ucapan Allah dari ucapan malaikat, jin, atau manusia. Kata *al-munazzal* membedakan Qur'an dari

[45] Sunoto Sunoto, "Menelisik Sumber-Sumber Hukum Islam," *Jurnal Cerdas Hukum* 2, no. 1 (2023): 37–44, https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/jurnal-cerdas-hukum/article/view/216.

[46] Idris Siregar, "Alquran Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam," *Jurnal Ilmu Alquran dan Tafsir* 6 (2023): 190–200.

Firman Ilahi lainnya, karena seluruh alam semesta juga termasuk dalam *kalamullah*. Istilah *'ala Muhammad* Saw. membedakan wahyu yang diberikan kepada Nabi Muhammad dan yang diberikan kepada nabi-nabi sebelumnya. Kalimat *al-muta'abbad bi tilawatihi* menunjukkan bahwa Qur'an adalah firman Ilahi yang dibaca dalam ibadah.[47]

Al-Qur'an tidaklah diwahyukan secara keseluruhan dalam bentuk tertulis sebagaimana mushaf saat ini, melainkan secara bertahap. Tujuan dari proses Al-Qur'an turun dengan bertahap ini adalah untuk memberikan panduan yang lebih jelas bagi umat manusia, membawa kabar gembira, mengajak pada kebaikan, memberikan teguran bagi kaum musyrik, serta ancaman bagi yang membangkang. Turunnya ayat-ayat secara bertahap juga guna memenuhi kebutuhan Nabi dan kaum muslimin, seperti memperkuat hati Nabi yang setiap kali menerima wahyu menghadapi situasi tertentu, dan memudahkan proses penghafalan Al-Qur'an. Kemudian menurut Ahmad VonDenfer, penurunan Al-Qur'an secara bertahap bertujuan agar perintah Allah dapat diterapkan dengan lebih mudah dan dipahami secara bertahap, serta agar lebih mudah diingat oleh para pengikut Nabi Muhammad Saw.[48]

---

[47] Siregar.

[48] Septi Aji Fitra Jaya, "Al-Qur'an Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam," *JURNAL INDO-ISLAMIKA* 9, no. 2 (September 29, 2020): 204–16, https://doi.org/10.15408/idi.v9i2.17542.

Al-Qur'an memiliki banyak sebutan yang mencerminkan peran dan statusya yang terhormat, seperti *al-Furqan, at-Tanzil, dan adz-Dzikr*. Julukan-julukan ini menggambarkan esensi dan atribut Al-Qur'an. Misalnya, *al-Furqan*, yang berarti "pembeda," menunjukkan bahwa Al-Qur'an membedakan antara yang benar dan yang jahat. *At-Tanzil*, yang berarti "yang diturunkan," menunjukkan bahwa Al-Qur'an adalah wahyu yang diberikan kepada Nabi Muhammad. Selain itu, *adz-Dzikr*, yang berarti "pengingat," menunjukkan bahwa Al-Qur'an berfungsi untuk mengingatkan individu tentang ajaran dan petunjuknya. Berbagai julukan yang menggambarkan esensi dan status Al-Qur'an menegaskan keistimewaannya sebagai teks suci yang paling dihormati dan sebagai kerangka panduan bagi umat Muslim dalam kehidupan sehari-hari mereka.[49]

Hasbullah Talib menyatakan bahwa materi hukum dalam Al-Qur'an terdiri dari lima komponen. *Al-Ahkam al-I'tiqadiyyah* (suatu jurisprudensi yang berfokus pada iman dan keyakinan), *al-Ahkam al-Khuluqiyah* (kerangka hukum yang berkaitan dengan etika), *al-Ahkam al-Kauniyah* (hukum yang berkaitan dengan alam semesta), *al-Ahkam al-'Ibariyah* (prinsip hukum yang berkaitan dengan peristiwa sejarah dari mana pelajaran dapat diambil), dan *al-Ahkam al-Syar'iyyah al-'Amaliyyah* (peraturan

[49] Regina Trismayanti et al., "Al-Qur'an Sebagai Sumber Hukum Islam Di Zaman Modern: Tinjauan Dari Segi Teori Dan Praktik" 1, no. 2 (2023).

yang mengatur tindakan dan ucapan mukallaf, yang dievaluasi berdasarkan kriteria syari'ah).[50]

2) Hadis

Para ulama memberikan definisi yang serupa untuk Al-Hadis dan Al-Sunnah, yang mencakup segala sesuatu yang terkait dengan Nabi Muhammad Saw baik itu berupa ucapan, tindakan, persetujuan, maupun sifat fisik dan psikologis beliau baik sebelum atau sesudah diangkat sebagai Nabi. Namun, ulama ushul fiqih mempersempit makna hadits hanya pada ucapan Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan hukum. Jika mencakup tindakan dan persetujuan beliau yang juga berhubungan dengan hukum, maka ketiga aspek tersebut disebut sebagai sunnah. Menurut pengertian dari ulama ushul fiqih, hadits ini dianggap sebagai bagian dari wahyu Allah SWT, setara dalam kewajiban untuk ditaati serta memiliki kekuatan hukum sebagaimana wahyu dalam Al-Qur'an.[51]

Nabi Muhammad sendiri menyebut ucapannya sebagai "hadis", seolah-olah dengan sebutan ini beliau membedakan apa yang disandarkan kepadanya dari hal-hal lainnya, sekaligus meletakkan dasar bagi penamaan hadis itu sendiri. Suatu hari,

[50] Zamakhsyari Bin Hasballah Thaib, "Metode Al-Qur'an Dalam Memaparkan Ayat-Ayat Hukum Al-Qur'an Method In Presenting Laws," *Suloh:Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 7, no. 1 (November 22, 2019): 55, https://doi.org/10.29103/sjp.v7i1.1981.

[51] Nasruddin Yusuf, "Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam," *Potret Pemikiran* 19, no. 1 (2015): 34–51.

Abu Hurairah datang menemui Nabi Saw. untuk bertanya "Siapa yang paling beruntung menerima pertolongan beliau pada hari kiamat". Rasulullah pun menyatakan bahwa sebelumnya belum ada yang pernah menanyakan "hadis" ini selain Abu Hurairah, karena kegigihannya dalam mencari dan memahami hadis.[52]

Semua Muslim sepakat bahwa hadis merupakan sumber utama ajaran Islam setelah Al-Qur'an. Mengikuti hadis, baik sebagai petunjuk maupun larangan, adalah kewajiban yang setara dengan mengikuti Al-Qur'an. Al-Qur'an dan hadis berfungsi sebagai dua sumber pelengkap dari syariah. Seorang Muslim tidak dapat memahami syariah tanpa merujuk kepada keduanya, dan seorang mujtahid tidak dapat mengabaikan salah satunya. Oleh karena itu, hadis harus diterapkan, dan dalam hal wahyu, statusnya setara dengan Al-Qur'an. Namun, hadis berada di bawah Al-Qur'an, karena Al-Qur'an bersifat *qath'i* secara keseluruhan, meskipun tidak dalam rincian spesifiknya.[53] Hadis sebagai sumber hukum Islam, memiliki tigas fungsi penting:[54]

a) Menjelaskan atau menguraikan ketentuan yang diungkapkan dalam Al-Qur'an. Misalnya, Al-Qur'an mewajibkan shalat, maka Sunnah menjelaskan proses pelaksanaannya.

---

[52] Abu Azam Al Hadi, "Hadis sebagai Sumber Hukum Islam," *Al-Qanun: Jurnal Pemikiran dan Pembaharuan Hukum Islam* 23, no. 2 (December 19, 2020): 316–39, https://doi.org/10.15642/alqanun.2020.23.2.316-339.

[53] Siregar, "Alquran Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam."

[54] Ridwan, Umar, and Ghafar, "Sumber-Sumber Hukum Islam Dan Implementasinya (Kajian Deskriptif Kualitatif Tentang Al-Qur'an, Sunnah, Dan Ijma')."

b) Memberikan rincian mengenai isi Al-Qur'an. Misalnya, Al-Qur'an menginstruksikan umat Muslim untuk shalat tetapi tidak menentukan jumlah rak'ah, prosedur, rukun, atau syarat pelaksanaannya. Sunnah kemudian hadir untuk memperinci jumlah rakaat, tata cara, dan syarat sahnya shalat.

c) Memperkenalkan atau menguraikan ketentuan yang tidak ada atau ambigu dalam Al-Qur'an. Contohnya, Nabi melarang seorang wanita menikah dengan pamannya, sebuah larangan yang tidak secara eksplisit dinyatakan dalam Al-Qur'an, namun mencerminkan kebijaksanaan dalam menjaga hubungan kekeluargaan yang kuat sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Secara umum, hadis berperan sebagai penjelas, penafsir, dan perincian dari ketentuan-ketentuan dalam Al-Qur'an yang bersifat umum. Selain itu, hadis juga dapat menetapkan hukum tersendiri untuk hal-hal yang tidak diatur dalam Al-Qur'an.

3) Ijma'

Secara etimologis, kata Ijma' berasal dari bahasa Arab "*ajma'a-yujmi'u"* yang memiliki dua makna. Pertama, ia berarti ketetapan hati untuk melakukan sesuatu atau keputusan untuk bertindak. Kedua, ia mengandung arti kesepakatan atau *al-ittifaq.* Sedangkan pengertian ijma' menurut terminologi para ulama Usul Fikih bahwa definisi ijma' yang disebutkan oleh Abdul Hamid Hakim dalam bukunya *al-Sullam* adalah

kesepakatan para imam mujtahid mengenai suatu permasalahan pada suatu waktu setelah masa Rasulullah Saw.[55]

Pendapat serupa secara substansial juga dikemukakan oleh Abdul Karim Zaidan dalam karyanya *al-Wajiz fi Usul al-Fiqh*. Perbedaan mendasar antara definisi yang disampaikan oleh Abdul Hamid dan Abd. al-Karim terletak pada pengidentifikasian hal yang disepakati. Abdul Hamid menggunakan istilah "*amrin min al-umuri*", sedangkan Abd. al-Karim membatasinya pada konteks hukum syar'i. Ijmak dipandang sebagai landasan hukum syar'i dengan kedudukan yang diakui berada di urutan ketiga setelah nash Al-Qur'an dan hadis, sesuai konsensus para imam mujtahid.[56]

Menyadari pentingnya ijma' sebagai salah satu sumber hukum dalam Islam, sangat penting untuk memperhatikan elemen-elemen dasar dan syarat-syarat yang diperlukan. Adapun rukun Ijma' diantaranya:[57]

a) Terdapat kesepakatan di antara semua mujtahid dalam komunitas Muslim. Jika ada mujtahid yang memiliki pandangan berbeda, meskipun jumlahnya sedikit, hukum yang dihasilkan tidak dapat disebut sebagai ijma'.

[55] Ahmad Syaripudin and M. Kasim, "Konsep Dasar Ijmak sebagai Sumber Hukum Islam," *BUSTANUL FUQAHA: Jurnal Bidang Hukum Islam* 1, no. 1 (April 24, 2020): 28–43, https://doi.org/10.36701/bustanul.v1i1.125.

[56] Ahmad Syaripudin and M. Kasim.

[57] Ahmad Taufiqurrohman, "Ijma' Kolektif di Masa Modern" 09, no. 01 (2021).

b) Para mujtahid yang terlibat dalam diskusi hukum adalah para ulama yang hidup pada masa yang sama dan berasal dari berbagai belahan dunia.
c) Kesepakatan dimulai setelah setiap mujtahid menyampaikan pendapatnya.
d) Hukum yang ditetapkan merupakan hukum Syariah yang sah, dan tidak ada pembahasan hukumnya secara rinci yang dalam Al-Qur'an.
e) Dasar hukum ijma' harus bersumber dari Al-Qur'an dan/atau Sunnah Nabi.

Beberapa ulama berpendapat bahwa ijma' "tidak mungkin terjadi lagi" karena pada saat peristiwa tersebut berlangsung, para ulama mujtahid saling mengenal dan tinggal berdekatan. Wilayah atau negara umat Islam pada waktu itu tidak terlalu luas, sehingga masing-masing mujtahid masih dapat memperhatikan pandangan mereka sendiri terkait masalah hukum dan tunduk pada pendapat tersebut.[58]

Namun berbeda halnya dengan pendapat Abdul Wahab Khallaf yang kemudian dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh Panji Adam bahwa Abdul Wahab Khalaf mengemukakan bahwa terdapat kemungkinan besar terjadinya ijma' pada era modern yang semakin maju ini. Hal ini dapat terwujud jika pelaksanaan ijma' dikelola oleh

[58] Nurul Rahmah Kusuma and Mustofa Mustofa, "Tinjauan Ijma' Kontemporer Sebagai Sumber Hukum Ekonomi Syariah," *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics* 1, no. 2 (December 31, 2023): 95–106, https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.62.

suatu negara yang bekerja sama dengan negara-negara lain yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Setiap negara dapat menetapkan kriteria tertentu untuk menentukan individu yang memenuhi syarat sebagai mujtahid, serta melibatkan sistem sertifikasi, sehingga semua mujtahid di seluruh dunia dapat diidentifikasi.[59]

Berdasarkan pandangan beberapa ulama yang berpendapat bahwa "ijtihad tidak akan terjadi lagi di masa kini" mengingat luasnya wilayah berbagai negara yang terpisah, sebenarnya dapat disanggah karena masih memungkinkan untuk mengumpulkan seluruh Mujtahid di seluruh dunia harus melakukan ijtihad dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi jarak jauh, seperti Skype, Zoom Meeting, Google Meet, dan sejenisnya. Namun, keterbatasan para mujtahid yang berkompeten seperti pada zaman dahulu masih dirasakan, terutama terkait dengan keputusan para mujtahid ahli yang mampu menjawab berbagai permasalahan masyarakat dalam bentuk hukum atau fatwa yang dapat diimplementasikan.[60]

Mengamati kerumitan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat di zaman modern ini, terdapat sejumlah lembaga ijtihad, seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Indonesia, *Majma' al-Buhuts al-Islamiyyah al-Azhar*, Lembaga Fatwa Mesir (*Dar Ifta' Mishriy*),

[59] Panji Adam Agus Putra, . ". Konsep Ijmâ' Dan Aplikasinya Dalam Mu'âmalah Mâliyyah (Hukum Ekonomi Syariah)," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 7, no. 1 (August 25, 2021): 149–78, https://doi.org/10.36908/isbank.v7i1.299.

[60] Mustofa, "Tinjauan Ijma' Kontemporer Sebagai Sumber Hukum Ekonomi Syariah."

Lembaga Fikih Islam Mekah yang berpusat di Jeddah, serta Majelis Fatwa Eropa dan Amerika Utara, dan lembaga-lembaga lain yang bergerak di bidang ijtihad. Lembaga-lembaga ini secara kolektif menyepakati berbagai isu hukum, yang kemudian disepakati sebagai aturan syar'i yang harus diikuti dan tidak dapat diabaikan.[61]

4) Qiyas

Kata "qiyas" berasal dari bahasa Arab dan merupakan bentuk kata benda dari kata "*Qasa, Yaqisu, Qiyasan*", yang berarti mengukur, membandingkan, menganalogikan, dan menyamakan. Menurut para ulama ushul fiqh, baik dari kalangan klasik maupun kontemporer, qiyas dipahami sebagai upaya seorang mujtahid untuk menghubungkan suatu peristiwa yang tidak secara eksplisit disebutkan dalam sumber-sumber hukum Islam (nash) dengan peristiwa lain yang telah diatur dalam Al-Qur'an, berdasarkan adanya kesamaan landasan hukum (*illat*) antara keduanya.[62]

Qiyas adalah metode yang digunakan oleh ulama untuk menyelesaikan masalah hukum yang baru dan kompleks dengan memanfaatkan prinsip-prinsip dan ajaran yang terdapat dalam nash. Kemudian nash ini befungsi sebagai sumber hukum Islam, atau metode dalam penggalian hukum Islam setelah meggunakan Al-Qur'an, Hadis, dan Ijma'. Proses penetapan hukum dengan

[61] Mustofa.

[62] Farid Naya, "Membincang Qiyas Sebagai Metode Penetapan Hukum Islam," *TAHKIM* 11, no. 1 (2015), https://doi.org/10.33477/thk.v11i1.13.

menggunakan qiyas tidak bertujuan untuk menciptakan hukum dari nol, tetapi lebih kepada mengidentifikasi dan menjelaskan hukum yang sudah ada dalam konteks yang belum terdefinisi dengan jelas.[63]

Qiyas memainkan peran penting dalam penyesuaian hukum Islam terhadap perubahan zaman dan konteks sosial yang terus berkembang. Dalam disiplin Ushul Fiqh, qiyas memberikan kesempatan bagi para ulama untuk menerapkan prinsip-prinsip hukum Islam pada isu-isu baru yang muncul seiring dengan dinamika masyarakat. Di era globalisasi, di mana interaksi antar masyarakat semakin intensif dan saling mempengaruhi, qiyas berfungsi sebagai alat untuk menyelaraskan hukum Islam dengan norma-norma internasional, tanpa mengesampingkan prinsip-prinsip dasar syariah. Dengan demikian, qiyas memungkinkan penerapan hukum Islam dalam konteks yang lebih luas dan beragam, sehingga tetap relevan dalam menghadapi tantangan zaman.[64]

c. Prinsip Hukum Islam

Prinsip-prinsip hukum Islam dapat dipahami sebagai nilai-nilai yang lebih mendalam daripada hukum itu sendiri, berfungsi sebagai dasar dalam merumuskan hukum. Nilai-nilai tersebut, yang mencakup tidak memberatkan, mengurangi beban, memperhatikan kemaslahatan manusia, dan mewujudkan keadilan yang merata, menjadi landasan totalitas hukum

[63] Sunoto, "Menelisik Sumber-Sumber Hukum Islam."

[64] Masyhadi Masyhadi, "Peran Qiyas Dalam Pengembangan Hukum Islam Modern: Perspektif Ushul Fiqh," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 1 (March 30, 2024): 1166–73, https://doi.org/10.69896/modeling.v11i1.2533.

Islam. Pandangan ini sejalan dengan istilah prinsip-prinsip yang diungkapkan oleh Fathurrahman Djamil dalam bukunya "Filsafat Hukum Islam." Sebaliknya, Hasbi ash-Shiddieqy menyebut nilai-nilai tersebut sebagai asas-asas, bukan prinsip-prinsip. Selain itu, beberapa penulis lain mengidentifikasi nilai-nilai ini sebagai karakteristik dan keistimewaan syariat Islam.

1) Tidak menyulitkan/memberatkan (‘*adam al-haraj*)

Al-Haraj merujuk pada istilah *al-dhaiq* atau *al-dhiq*, yang berarti kesempitan, kesusahan, kesedihan, kesukaran, atau kesulitan. Prinsip *'adam al-haraj* dalam hukum Islam mengandung makna bahwa dalam sistem hukum Islam, tidak ada dan tidak seharusnya ada tugas atau tanggung jawab yang melebihi kemampuan manusia atau terlalu berat untuk dipikul.[65]

Kemampuan seseorang dalam menerapkan hukum dipengaruhi oleh adanya *masyaqqah* (kesulitan), yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti *al-safar* (perjalanan jauh), *al-maradh* (kondisi sakit), *al-ikrah* (situasi mendesak), *al-nisyan* (lupa), *al-nuqshan* (kerusakan alami), *al-jahl* (ketidaktahuan), serta *al-’uzur wa al-balwa* (bencana global). Bencana (*al-bala‘*) ini terjadi di masyarakat di mana individu tidak dapat menghindar atau melarikan diri dari situasi yang sulit tersebut.[66]

[65] Yudesman, “Prinsip-Prinsip Dan Kaidah-Kaidah Hukum Islam,” *Jurusan Syariah STAIN Kerinci* 11 (July 2014): 1–16.

[66] Mahmudin Bunyamin, “‘Adam Al-Haraj: A Rukhshah Application in the Implementation of Islamic Law in Modern Society Life” 15 (2018).

Dalam konteks ini, para ulama mengklasifikasikan *masyaqqah* (kesulitan) menjadi dua kategori. Pertama, *masyaqqah* yang tidak dianggap sebagai kesulitan oleh tradisi. Jenis *masyaqqah* ini tidak dapat diabaikan, karena berbagai problematika kehidupan sering kali terkait dengan masyaqqah, termasuk kebutuhan pokok seperti makan, minum, dan berpakaian. Kesulitan semacam ini tidak menghalangi individu untuk melaksanakan perintah atau menjauhi larangan Tuhan, mengingat arti *taklif* adalah melakukan sesuatu yang mengandung beban. Kedua, terdapat *masyaqqah* tambahan yang sulit untuk dilaksanakan, di mana individu harus mengerahkan kemampuan maksimalnya, yang dapat mengakibatkan cedera, baik fisik maupun non-fisik, atau bahkan mengakibatkan terabaikannya tugas-tugas lain yang lebih bermanfaat. Kesulitan dalam kategori ini diperbolehkan untuk ditinggalkan.[67]

2) Mewujudkan keadilan

Prinsip keadilan merupakan prinsip fundamental yang sangat penting dalam hukum Islam, sehingga dapat dianggap sebagai dasar dari semua asas hukum Islam. Keadilan tidak hanya mendasari proses hukum, tetapi juga menjadi tujuan utama dalam penerapan hukum Islam. Dalam ajaran hukum Islam, keadilan dipandang sebagai nilai yang paling mendasar, di mana menegakkan keadilan dan memberantas kezaliman merupakan salah satu tujuan utama

[67] Zaky Ismail, "Penegakan Supremasi Hukum Dalam Al-Qur'an," n.d.

diturunkannya wahyu. Selain itu, keadilan diposisikan sejajar dengan kebajikan dan ketakwaan, menunjukkan betapa pentingnya nilai ini dalam konteks moral dan etika dalam hukum Islam.[68]

Menurut Mahmud Syaltut sebagaimana yang dikutip oleh Dr. Achmad Irwan Hamzani, bahwa keadilan berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa pihak yang kuat tidak dapat mengabaikan hak-hak pihak yang lemah, serta untuk menyadarkan orang-orang yang teraniaya. Dalam terminologi Islam, konsep keadilan diarahkan agar hak-hak individu, hak lingkungan sosial, hak alam semesta, serta hak Allah Swt. dan Rasul-Nya diakui sebagai bagian integral dari perilaku adil seseorang. Semua hak tersebut harus diperlakukan sesuai dengan aturan syariah, dan pengabaian terhadap salah satu hak dapat mengakibatkan kezaliman. Islam sangat menentang keadaan yang dapat menjerumuskan manusia ke dalam kesengsaraan, kekacauan, dan fitnah di masyarakat.[69]

Oleh karena itu, Islam melarang perampasan hak oleh pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah, karena hal ini bertentangan dengan sunatullah dan dapat merusak hubungan antarindividu. Akibatnya, akan muncul perasaan dengki, iri hati, dendam, kebencian, dan permusuhan di dalam masyarakat.[70]

---

[68] Achmad Irwan Hamzani and Havis Aravik, *Asas-asas hukum Islam: teori dan implementasinya dalam pengembangan hukum di Indonesia*, Edisi pertama (Srandakan, Bantul, Yogyakarta: Thafa Media, 2019).

[69] Hamzani and Aravik.

[70] Hamzani and Aravik.

Dalam nash agama, konsep keadilan tidak hanya diungkapkan dengan kata "*adl*," tetapi juga melalui istilah "*al-qist*" dan "*al-mizan*." Ketiga istilah ini tidak hanya berarti kesetaraan, tetapi memiliki empat makna yang mendalam. Pertama, adil berarti sama, yaitu perlakuan yang setara terhadap semua individu tanpa adanya diskriminasi. Kedua, adil berarti seimbang, yang merujuk pada proporsionalitas dalam pemberian hak dan kewajiban. Ketiga, adil berarti memberikan hak-hak individu sesuai dengan tempatnya, serta melawan kezaliman dengan menempatkan segala sesuatu pada posisinya yang benar. Terakhir, adil sebagai konsep Ilahi mencerminkan pemeliharaan kewajaran dan merupakan manifestasi dari rahmat Tuhan, sebagaimana dinyatakan dalam Surah Al-Imran:18, di mana Allah disebut sebagai *qaa'iim bil-qisth* (penegak keadilan).[71]

Nasyiah dikutip dalam jurnal yang berjudul Sistem Daily Worker Buruh Dalam Pandangan Islam, menjabarkan bahwa Keadilan memegang peranan penting dalam kerangka Islam. Dan menyatakan bahwa dasar-dasar keadilan dalam Islam berasal dari Al-Qur'an, hadits, dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Berikut adalah beberapa prinsip kunci keadilan dalam kerangka Islam:[72]

[71] St Nur Syahidah Dzatun Nurain, "Prinsip Keadilan Sosial Dalam Islam: Studi Teks Al-Qur'an Dan Hadis," *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama* 04, no. 1 (June 2024): 35–51, https://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/jinnsa/article/view/1048/675.

[72] Ganang Priyadi Manggolo, "Sistem Daily Worker Buruh Dalam Pandangan Islam: Keadilan, Perlindungan Kerja, Dan Kesejahteraan," n.d.

- Keadilan dianggap sebagai prinsip dasar dalam Islam, yang dipandang sebagai naluri manusia yang melekat atau perilaku manusia yang fundamental. Manusia secara alami memiliki kecenderungan untuk mengejar keadilan sambil secara bersamaan menentang ketidakadilan. Oleh karena itu, prinsip keadilan dianggap sebagai aspek fundamental dari sifat manusia.
- Keadilan dalam perlakuan dan tindakan: keadilan dalam Islam melibatkan perlakuan yang adil terhadap individu dan kelompok, serta pelaksanaan tindakan dengan cara yang adil dan mempertimbangkan individu dan kelompok secara setara di berbagai dimensi kehidupan.
- Prinsip keadilan dalam Islam menekankan pentingnya perlindungan hak asasi manusia, yang mencakup hak-hak pekerja. Islam menjamin berbagai hak bagi setiap individu, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, hak atas upah yang adil, hak untuk dilindungi dari penindasan dan keputusan politik, serta hak untuk mendapatkan kompensasi yang setara. Selain itu, individu berhak untuk dilindungi dari penindasan dan eksploitasi, serta berhak terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka.
- Prinsip keadilan dalam distribusi sumber daya ekonomi merupakan ajaran fundamental dalam Islam. Sumber daya harus dialokasikan secara adil untuk memastikan bahwa setiap individu

memiliki akses yang memadai dan sesuai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Prinsip ini menekankan distribusi yang adil di antara individu dan kelompok dalam masyarakat, dengan tujuan menghilangkan ketidaksetaraan sosial yang signifikan.

- Pentingnya keadilan dalam pengadilan adalah prinsip dasar dalam Islam, yang menyoroti perannya yang krusial dalam sistem peradilan. Setiap individu, termasuk karyawan, berhak mendapatkan perlakuan yang adil dalam sistem peradilan. Keadilan harus dijaga tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau kekuasaan individu.

d. Tujuan Sistem Hukum Islam

Tujuan hukum Islam, yang dikenal sebagai Maqashid Syariah, merujuk pada prinsip-prinsip dasar yang mendasari penerapan syariah dalam kehidupan masyarakat. Maqashid Syariah bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial, melindungi hak-hak individu, serta menjaga kepentingan umum. Dalam konteks ini, hukum Islam tidak hanya berfokus pada aspek ritual, tetapi juga mencakup dimensi sosial, ekonomi, dan politik, sehingga dapat memberikan panduan yang komprehensif bagi umat manusia dalam menjalani kehidupan yang harmonis dan berkeadilan.

Maqashid Syariah terdiri dari dua istilah: *Maqashid* dan Syariah. Istilah "*maqashid*" adalah bentuk jamak dari "*maqshad"*, yang berarti

maksud dan tujuan. Kata ini berasal dari akar kata kerja "*Qashada"*, dengan variasi seperti *"yaqshidu"* dan *"qashdan"*. Dalam konteks linguistik, "*Maqshad*" memiliki beberapa arti, termasuk kemunduran, arah (yang menjelaskan), dan konsistensi dalam perjalanan.[73] Kemudian Syariah adalah prinsip yang bertujuan untuk memastikan perlindungan individu baik dalam kehidupan duniawi maupun di akhirat. Istilah *maqashid syariah* merujuk pada *al-ma'aani allati shuri'at laha al-ahkam*, yang mengindikasikan nilai-nilai yang mendasari penetapan ketentuan hukum. Dalam konteks ijtihad untuk penentuan hukum, sangat penting untuk menegaskan bahwa pertimbangan *maqashid syariah* adalah krusial dalam menangani isu-isu yang tidak secara spesifik dibahas dalam nash.[74]

Al-Syatibi berpendapat bahwa gagasan maqashid al-syariah terikat erat dengan diskursus mengenai maslahah. Ia mengaitkan maqashid al-syariah dengan kemaslahatan, yang menjadi dasar dalam studi filosofi maqashid al-syariah. Dari sudut pandang modern, Al-Syatibi menyatakan bahwa syariah mengharuskan setiap individu untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka, yang dijelaskan melalui konsep maslahah. Dalam konteks ini, individu didorong untuk mencari manfaat, di mana aktivitas ekonomi seperti produksi, konsumsi, dan pertukaran yang memberikan keuntungan sesuai dengan syariah dianggap sebagai kebutuhan yang harus

[73] Julian Maharani, "Pemikiran Ibnu Asyur Tentang Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Kontemporer," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (October 26, 2022): 2495–2500, https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.5708.

[74] Usman Betawi, "MAQASHID AL-SYARIAH SEBAGAI DASAR HUKUM ISLAM DALAM PANDANGAN AL-SYATIBI DAN JASSER AUDHA," . . *NOVEMBER* 6, no. 6 (2018).

dipenuhi sebagai kewajiban agama untuk mencapai kebaikan di dunia dan akhirat. Dengan demikian, pemahaman tentang maqashid al-syariah dan maslahah menjadi penting dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari.[75]

Al-Syatibi mengkategorikan maqashid ke dalam tiga tingkatan: dharuriyat (kebutuhan pokok), hajiyat (kebutuhan yang diperlukan), dan tahsiniat (kebutuhan untuk penyempurnaan atau peningkatan). Konsep maqashid yang diungkapkan oleh Al-Syatibi menekankan tujuan utama untuk melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan manusia dengan memenuhi kebutuhan dasar serta meningkatkan kualitas hidup.[76]

Adapun maqashid syariah menurut Al-Ghazali mencakup pemeliharaan lima hal (*al-usul al-khamsah*), yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Kelima prinsip ini harus direalisasikan pada tingkat kemaslahatan yang *daruriyyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyyah*, serta dalam penyempurnaan secara hierarkis. Al-Ghazali membagi *Maqasid ad-Daruriyyat* menjadi lima aspek penting:[77]

- pertama, menjaga agama, yang mencakup kewajiban berperang dan berjihad melawan orang kafir yang menyesatkan;

[75] Tanza Dona Pertiwi and Sri Herianingrum, "Menggali Konsep Maqashid Syariah: Perspektif Pemikiran Tokoh Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 1 (March 16, 2024): 807, https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12386.

[76] Pertiwi and Herianingrum.

[77] Khairil Anwar Al Jufri, Mohd Soberi Awang, and Mualimin Mochammad Sahid, "Maqasid Syariah According To Imam Al-Ghazali And Its Application In The Compilation Of Islamic Law In Indonesia," *Malaysian Journal of Syariah and Law* 9, no. 2 (December 31, 2021): 75–87, https://doi.org/10.33102/mjsl.vol9no2.315.

- kedua, menjaga nyawa, melalui penerapan hukum qisas untuk melindungi jiwa manusia;
- ketiga, menjaga akal, dengan mengharamkan segala sesuatu yang memabukkan;
- keempat, menjaga keturunan, melalui pelaksanaan hudud terhadap penzina untuk melindungi kehormatan dan nasab; dan
- kelima, menjaga harta, dengan penerapan hukuman potong tangan bagi pencuri untuk melindungi harta benda.

Menurut Ibnu 'Ashur, definisi Maqashid Shari'ah mencakup makna dan hikmah yang diperhatikan serta dilindungi oleh syariat dalam setiap penetapan hukum-Nya. Konsep ini tidak terbatas pada jenis hukum tertentu, melainkan mencakup semua sifat, tujuan umum, dan makna syariat yang terdapat dalam hukum. Selain itu, juga mencakup makna-makna hukum yang mungkin tidak diperhatikan secara menyeluruh, tetapi tetap dijaga dalam berbagai bentuk hukum.[78] Defenisi Ibn ‘Ashur menggambarkan dua tipologi Maqashid Syariah yaitu *Maqashid ‘Ammah* dan *Maqashid Khassah*. Ibn 'Ashur mengklasifikasikan kualitas dalil menjadi tiga kategori. Pertama, *Maqashid al-qath'iyyah*, yang mencakup proses yang berasal dari makna eksplisit teks syar'i yang menolak penafsiran alternatif, atau dari penggabungan sejumlah teks syar'i. Maqashid ini berkaitan dengan kemaslahatan yang signifikan, di mana

[78] Kammia Rizqa Amalia, “Kerja Perempuan dalam Pemikiran Egaliter Muhammad,” 2018.

pengabaian terhadapnya dapat berdampak buruk bagi umat. Kedua, *Maqashid al-dzanniyyah*, yang muncul dari proses penalaran induktif berdasarkan dalil-dalil dzanniy. Ketiga, *Maqashid al-wahmiyyah*, yang ditetapkan semata-mata berdasarkan dugaan tanpa adanya pembuktian atau landasan yang kuat. Maqashid al-wahmiyyah ini berlandaskan asumsi dan tidak memiliki dukungan dari dalil syar'i yang sahih, sehingga sering kali mengandung nilai-nilai mafsadat yang tersembunyi.[79]

Sedangkan Maqashid Syariah menurut Jasser Auda adalah tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh hukum Islam, yang berfokus pada kesejahteraan manusia dan keadilan sosial. Auda menggunakan pendekatan sistem untuk menjelaskan prinsip-prinsip ini, menekankan pentingnya memahami konteks dan tujuan di balik setiap ketentuan syariah.

Menurut Jasser Auda, terdapat enam fitur epistemologi hukum Islam yang menggunakan pendekatan filsafat sistem, yang bertujuan untuk mengukur dan menjawab bagaimana Maqasid Syariah digunakan dalam pengambilan hukum dan berijtihad di era sekarang. Keenam fitur tersebut meliputi:[80]

- *cognitive nature of system* (kognisi), yang menekankan pentingnya pemahaman dan pengetahuan dalam menganalisis hukum;

[79] Amalia.

[80] Lukman Hakim and Akhmad Rudi Maswanto, "Maqasid Al-Syari'ah Ala Jasser Auda Upaya Mereformasi Hukum Islam Melalui Pendekatan Teori Sistem" 1 (2022).

- *wholeness* (utuh), yang menunjukkan bahwa hukum harus dipahami sebagai suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pendekatan holistik sangat penting dalam mengkritik usul fikih klasik yang cenderung mereduksi dan terlalu menekankan pada rincian. Dengan pendekatan ini, pemahaman yang lebih menyeluruh dan kontekstual terhadap hukum Islam dapat dicapai, sehingga menghindari kehilangan makna dan tujuan yang lebih besar dari syariat.[81]
- *openness* (terbuka), yang mengindikasikan bahwa sistem hukum harus responsif terhadap perubahan dan perkembangan zaman;
- *interrelated hierarchy* (saling keterkaitan), yang menggambarkan hubungan saling terkait antara berbagai elemen dalam sistem hukum;
- *multidimensionality* (melibatkan berbagai dimensi), yang menekankan perlunya mempertimbangkan berbagai aspek sosial, budaya, dan ekonomi dalam pengambilan keputusan hukum; dan
- *purposefulness* (terfokus pada tujuan), yang menegaskan bahwa setiap ketentuan hukum harus diarahkan untuk mencapai tujuan yang lebih besar, yaitu kesejahteraan dan keadilan.

[81] Fatimawali Fatimawali, Zainal Abidin, and Gani Jumat, "Teori Maqashid Al-Syari'ah Modern: Perspektif Jasser Auda," *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0* 3, no. 1 (June 10, 2024): 232–37, https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiiies50/article/view/3236.

Auda menjelaskan masing-masing fitur ini berdasarkan dua perspektif, yaitu teori sistem (systems theory) dan teologi Islam (Islamic theology), untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang penerapan maqasid al-Syariah dalam konteks kontemporer.[82]

e. Ruang Lingkup Hukum Islam

Ruang lingkup hukum Islam dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama, yaitu hukum yang berhubungan dengan aspek ibadah dan hukum yang berkaitan dengan isu-isu kemasyarakatan.[83]

Dalam konteks syariat yang berkaitan dengan hukum Islam, terdapat pemisahan berbagai bidang hukum yang menjadi bagian dari disiplin ilmu hukum. Namun, hukum Islam tidak membedakan secara jelas antara ranah hukum privat dan hukum publik, seperti yang umumnya dilakukan dalam tradisi hukum Barat. Dalam hukum privat Islam, terdapat elemen-elemen yang juga mencakup aspek hukum publik, dan hal ini berlaku sebaliknya. Secara umum, cakupan hukum Islam dalam fiqih mencakup dua aspek utama, yaitu ibadah dan muamalah.[84]

M. Rasyidi, sebagaimana dirujuk dalam buku "Pengantar Hukum Islam (Dari Semenanjung Arabia sampai Indonesia)", berpendapat bahwa ibadah mencakup hubungan antara manusia dan Tuhan Yang Maha Kuasa.

---

[82] Hakim and Maswanto, "Maqasid Al-Syari'ah Ala Jasser Auda Upaya Mereformasi Hukum Islam Melalui Pendekatan Teori Sistem."

[83] Wibowo, "RUANG LINGKUP HUKUM ISLAM."

[84] Dr. Rohidin, S.H., M.Ag, *Pengantar Hukum Islam (Dari Semananjung Arabia Sampai Indonesia)*, 1st ed. (Lintang Rasi Aksara Books, 2016).

Sementara itu, muamalat dalam pengertian yang sangat luas berkaitan dengan hubungan antar sesama manusia. Dalam konteks ini, muamalah mencakup *munakahat, wiratsah, mu'amalah* dalam pengertian spesifik, *jinayah atau uqubat, al-ahkam as-sulthaniyyat, siyar, dan mukhasamat*.[85]

Jika kemudian Hukum Islam disusun secara terstruktur seperti dalam sistem hukum di Indonesia, maka lingkup bidang muamalah dalam pengertian yang luas akan tampak sebagai berikut:[86]

1) Hukum Perdata Islam, diantaranya
    a) *Munakahat*: berkaitan dengan pernikahan dan perceraian serta implikasi hukumnya.
    b) *Wiratsah*: mengatur semua hal yang berkaitan dengan ahli waris, warisan, dan pembagian warisan. Hukum waris dalam Islam ini dikenal sebagai hukum faraidh.
    c) *Mu'amalah*, dalam konteks yang spesifik, mengatur masalah kepemilikan dan hak atas objek, serta interaksi antarpribadi yang berkaitan dengan transaksi seperti jual beli, sewa, pinjam, kemitraan, dan kontrak, pengalihan utang, syarikat dagang di antara yang lainnya.[87]
2) Hukum Pidana Islam, meliputi
    a) *Jinayah*: mencakup regulasi yang berkaitan dengan aktivitas yang dikenakan sanksi, termasuk *jarimah hudud* dan *jarimah*

[85] [CSL STYLE ERROR: reference with no printed form.].
[86] [CSL STYLE ERROR: reference with no printed form.].
[87] Wibowo, "RUANG LINGKUP HUKUM ISLAM."

akzir. Istilah *jarimah* merujuk pada pelanggaran kriminal. *Jarimah hudud* adalah pelanggaran kriminal yang didefinisikan oleh bentuk dan batasan hukum tertentu dalam Al-Qur'an dan as-Sunnah (huduud merupakan bentuk jamak dari hadd, yang berarti batas). *Jarimah Takzir* adalah pelanggaran kriminal yang klasifikasi hukum dan sanksinya ditetapkan oleh otoritas atau penguasa sebagai langkah korektif bagi pelanggar (*takzir* berarti instruksi atau nasihat).

b) *Al-Ahkam as-Shulthaniyyah*: membahas hal-hal yang berkaitan dengan kepala negara/pemerintah, hak-hak otoritas pusat dan daerah, perpajakan, dan topik serupa.

c) *Siyar*: mengatur isu-isu yang berkaitan dengan peperangan dan perdamaian, interaksi dengan penganut agama yang berbeda, serta hubungan dengan negara-negara asing.

d) *Mukhasamat*: berkaitan dengan keadilan, peradilan, dan hukum prosedural.

2. Hak-Hak Pekerja Perempuan

Pembahasan mengenai hak-hak pekerja perempuan kerap dikaitkan dengan isu gender atau kesetaraan gender karena secara historis dan struktural, perempuan menghadapi ketimpangan sistemik dalam dunia kerja. Masyarakat cenderung memandang isu ini melalui lensa gender akibat adanya fenomena seperti kesenjangan upah, keterbatasan akses ke posisi strategis, beban ganda antara tanggung jawab domestik dan

profesional, serta stereotip budaya yang menempatkan perempuan dalam peran subordinat.

Keterkaitan ini muncul karena ketidakadilan yang dialami pekerja perempuan sering kali berakar pada norma patriarkis yang mengakar, sehingga kesetaraan gender menjadi kerangka utama untuk menganalisis hambatan struktural, advokasi hak-hak ekonomi, dan upaya memastikan perlindungan hukum yang inklusif. Namun, dalam konteks tertentu, seperti lingkungan budaya yang kental dengan nilai tradisional, diskusi tentang hak pekerja perempuan tidak hanya sekadar persoalan gender, tetapi juga melibatkan dinamika budaya, spiritualitas, dan hierarki sosial yang kompleks, yang menuntut pendekatan analitis yang lebih holistik.

Istilah gender secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yang artinya "jenis kelamin". Edisi 1984 dari "*Webster's New World Dictionary"* mendefinisikan gender sebagai perbedaan yang dapat diamati antara pria dan wanita terkait dengan ideal terlihat dan perilaku. Edisi 1990 dari "*concise Oxford Dictionary of Current English* mendefinisikan gende sebagai pengkategorian gramatikal dari kata benda dan istilah terkait, yang biasanya berkaitan dengan jenis kelamin atau ketiadaannya (netralitas).[88]

Hilary M. Lips menjelaskan bahwa "gender" merujuk pada harapan masyarakat mengenai peran yang seharusnya dijalankan oleh pria dan

[88] Ayu Maulidina Larasati and Novia Puspa Ayu, "The Education for Gender Equality and Human Rights in Indonesia: Contemporary Issues and Controversial Problems," *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 2, no. 1 (March 31, 2020): 73–84, https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i1.37321.

wanita. Sementara itu, H.T. Wilson mengartikan "gender" sebagai dasar untuk membedakan kontribusi yang diberikan oleh pria dan wanita dalam budaya dan kehidupan komunitas, yang pada akhirnya membentuk identitas mereka sebagai laki-laki atau perempuan. Di sisi lain, Elaine Showalter melihat "gender" sebagai lebih dari sekadar perbedaan yang dihasilkan oleh masyarakat dan budaya antara pria dan wanita; ia menekankan bahwa gender adalah kerangka analitis yang berguna untuk memahami berbagai fenomena yang terjadi.[89]

Gender adalah sebuah konstruksi sosial yang tidak ditentukan oleh faktor biologis, sehingga penerapannya di berbagai konteks dapat dibentuk atau dimodifikasi sesuai dengan lokasi, waktu, budaya, status sosial, pemahaman agama, ideologi negara, serta aspek politik, hukum, dan ekonomi.[90]

Isu gender tidak hanya berkaitan dengan perbedaan antara jenis kelamin pria dan wanita, tetapi juga melibatkan upaya untuk mencapai kesetaraan, termasuk menghindari diskriminasi serta memastikan keadilan dan kesamaan hak bagi kedua belah pihak. Meskipun secara biologis pria memiliki kekuatan fisik yang lebih besar dibandingkan wanita, yang sering kali menjadikan mereka sebagai pelindung bagi perempuan, wanita juga memiliki kemampuan untuk memberikan kelembutan dan kasih sayang,

[89] Larasati and Ayu.

[90] Opy Trisnawati and Subhan Widiansyah, "Kesetaraan Gender Terhadap Perempuan Dalam Bidang Pendidikan Di Perguruan Tinggi," *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 13, no. 2 (October 1, 2022): 339, https://doi.org/10.26418/j-psh.v13i2.54606.

baik kepada pria maupun anak-anak. Namun, pandangan yang menganggap perempuan sebagai makhluk yang lebih lemah dibandingkan pria justru berkontribusi pada ketidaksetaraan gender.[91]

Tanpa memandang jenis kelamin, baik pria maupun wanita, kesetaraan gender merupakan hak yang dimiliki oleh setiap individu, tanpa terkecuali berdasarkan kondisi ekonomi mereka. Setiap orang berhak untuk mendapatkan kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Hubungan antara perempuan dan pendidikan sarat akan makna perjuangan, karena dalam banyak budaya sosial, perempuan masih sering dianggap sebagai "kelas kedua." Ini berarti bahwa posisi perempuan dalam masyarakat masih dianggap di bawah laki-laki dalam hal status sosial.[92]

Peran gender, khususnya perempuan, dalam dunia kerja sangatlah penting dan semakin diakui dalam berbagai sektor. Perempuan tidak hanya berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan inovasi, tetapi juga membawa perspektif yang berbeda yang dapat memperkaya lingkungan kerja. Meskipun masih dihadapkan pada tantangan seperti kesenjangan upah dan stereotip gender, perempuan terus menunjukkan kemampuan dan ketahanan yang luar biasa dalam menjalankan berbagai

[91] Nadyea Intan Fadila et al., "Kesetaraan Gender," *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 8 (June 25, 2023): 1767–73, https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3480.

[92] Yustika Irfani Lindawati and Shelo Mita Nur Chintanawati, "Analisis Wacana: Representasi Perjuangan Perempuan Dalam Mengejar Pendidikan Pada Film Mars (Mimpi Ananda Raih Semesta)," *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha* 3, no. 1 (May 25, 2021): 51–62, https://doi.org/10.23887/jpsu.v3i1.35842.

peran, mulai dari posisi manajerial hingga pekerjaan di bidang teknologi dan sains. Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender, banyak organisasi kini berupaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perempuan dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan bersama dan kemajuan ekonomi yang berkelanjutan.

Perilaku bias gender muncul sebagai akibat dari ketidakadilan gender. Faktor ini disebabkan oleh sistem dan struktur sosial yang menempatkan laki-laki dan perempuan dalam posisi yang merugikan. Berbagai bentuk ketidakadilan gender mencakup: marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, serta beban kerja yang lebih berat dan lebih banyak, yang dikenal sebagai double burden.[93]

- Marginalisasi atau peminggiran merujuk pada kondisi atau proses di mana salah satu jenis kelamin terpinggirkan dari arus utama pekerjaan, yang dapat mengakibatkan kemiskinan. Sebagai contoh, kemajuan teknologi telah menyebabkan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual oleh perempuan kini diambil alih oleh mesin, yang umumnya dioperasikan oleh laki-laki.[94]
- Subordinasi adalah suatu pandangan yang menganggap salah satu jenis kelamin lebih penting atau lebih dominan dibandingkan dengan

[93] Agus Afandi, "BENTUK-BENTUK PERILAKU BIAS GENDER," *Lentera : Journal of Gender and Children Studies* 1, no. 1 (December 19, 2019), https://journal.unesa.ac.id/index.php/JOFC/article/view/6819.

[94] aititeru.com, "Gender : Kesetaraan Gender Dan Pemicu Permasalahan," accessed January 20, 2025, https://lkg.um-surabaya.ac.id/homepage/news_article?slug=gender-kesetaraan-gender-dan-pemicu-permasalahan-1.

jenis kelamin lainnya. Hal ini bisa berupa anggapan bahwa laki-laki lebih unggul daripada perempuan, atau sebaliknya, perempuan dianggap lebih unggul daripada laki-laki. Nilai-nilai sosial dan budaya dalam masyarakat telah membedakan peran antara laki-laki dan perempuan. Perempuan sering kali dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sedangkan laki-laki lebih diidentikkan dengan urusan publik atau produksi.[95]

- Stereotipe atau pelabelan negatif merujuk pada pemberian citra atau label yang kaku kepada individu atau kelompok berdasarkan anggapan yang keliru atau menyesatkan. Pelabelan ini biasanya terjadi dalam konteks interaksi antara dua kelompok atau lebih dan sering kali digunakan sebagai justifikasi untuk tindakan tertentu yang dilakukan oleh satu kelompok terhadap kelompok lainnya.[96]
- Kekerasan atau violence merujuk pada serangan yang ditujukan baik kepada fisik maupun psikologis seseorang. Dengan demikian, kekerasan tidak hanya mencakup tindakan fisik seperti pemukulan atau pemerkosaan, tetapi juga mencakup bentuk non-fisik seperti pelecehan seksual, ancaman, dan paksaan. Tindakan kekerasan ini dapat terjadi di berbagai tempat, termasuk di dalam rumah tangga, di tempat kerja, maupun di ruang publik.[97]

---

[95] Lilis Karwati, "MENOLAK SUBORDINASI GENDER BERDASARKAN PENTINGNYA PERAN PEREMPUAN DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL MENJELANG BONUS DEMOGRAFI 2035," *Jendela PLS* 5, no. 2 (February 16, 2021): 122–30, https://doi.org/10.37058/jpls.v5i2.2713.

[96] Afandi, "BENTUK-BENTUK PERILAKU BIAS GENDER."

[97] aititeru.com, "Gender."

- Beban Ganda atau double burden merujuk pada perlakuan yang menempatkan salah satu jenis kelamin, khususnya perempuan, dalam posisi di mana mereka harus bekerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Mengapa fenomena Beban Ganda ini terjadi? Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perempuan melakukan hampir 90 persen dari seluruh pekerjaan rumah tangga. Oleh karena itu, bagi perempuan yang juga bekerja di luar rumah, mereka tidak hanya terlibat dalam pekerjaan di sektor publik, tetapi juga harus menyelesaikan tugas-tugas domestik di rumah.[98]

Dari sudut pandang Islam, wacana mengenai wanita karier, atau wanita yang bekerja di luar rumah, sering kali melibatkan pertentangan antara peran konvensional wanita sebagai ibu rumah tangga dan peran kontemporer yang mengizinkan wanita untuk mengejar karier. Literatur Islam telah membahas topik ini secara menyeluruh, dengan perspektif tertentu yang menyoroti pentingnya tugas perempuan di dalam rumah, sementara yang lain menggarisbawahi hak-hak perempuan dan peluang mereka untuk terlibat dalam bidang sosial dan ekonomi. Sudut pandang feminis mengenai perempuan yang bekerja dalam Islam menyoroti perlunya mendamaikan otonomi pribadi dengan kewajiban agama dan masyarakat.

Kaum feminis berpendapat bahwa perempuan memiliki hak untuk mengejar karir, karena Islam mengakui kapasitas perempuan untuk bekerja

[98] aititeru.com.

dan berkontribusi kepada masyarakat. Mereka sering menekankan tokoh-tokoh sejarah seperti Khadijah, istri Nabi Muhammad, yang merupakan seorang pebisnis ulung, sebagai contoh keterlibatan aktif perempuan dalam dunia kerja. Kaum feminis memperjuangkan fleksibilitas, berpendapat bahwa perempuan tidak boleh dipaksa untuk memilih antara keluarga dan pekerjaan. Mereka menyatakan bahwa kitab suci agama dapat dibaca untuk memungkinkan perempuan untuk mendamaikan peran ganda tanpa mengorbankan iman mereka. Selain itu, para feminis seperti Ziba Mir-Hosseini menentang penafsiran patriarkis terhadap Islam yang membatasi peluang profesional perempuan, dan mengadvokasi penafsiran ulang yang mendorong kesetaraan gender. Selain itu, mereka menggarisbawahi pentingnya otonomi ekonomi, dengan berpendapat bahwa kesempatan kerja memungkinkan perempuan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kontribusi sosial mereka.[99]

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UUKK) beserta peraturan turunannya telah memuat ketentuan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, meskipun diakui bahwa regulasi ini belum sepenuhnya ideal. Bahkan, komitmen Indonesia dalam menjamin kesetaraan gender telah dimulai lebih awal, yakni dengan meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Ratifikasi ini

[99] Tri Yugo and Dedih Surana, "Career Women: Between Guidance And Demands In Islamic Studies," n.d.

menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu wujud implementasi CEDAW adalah larangan bagi pengusaha untuk memberikan perbedaan kompensasi—seperti upah atau tunjangan kepada pekerja laki-laki dan perempuan yang menjalankan jenis pekerjaan yang sama. Meski demikian, dalam praktiknya, upaya mewujudkan kesetaraan ini masih menghadapi tantangan, baik dari sisi penegakan regulasi maupun perubahan paradigma sosial.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Hukum ini dirancang untuk memberikan kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak ekonomi. Secara konseptual, pemenuhan hak-hak ekonomi mencakup cara di mana negara membantu warganya untuk mencapai standar hidup yang layak melalui kesempatan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, istilah yang digunakan adalah pekerja atau buruh. Buruh didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa, dengan tujuan memenuhi kebutuhan pribadi mereka atau kebutuhan masyarakat secara umum. Pekerja atau buruh adalah orang-orang yang menerima upah atau imbalan dalam berbagai bentuk sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan.[100]

[100] Anik Iftitah et al., "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (July 18, 2023): 31–46, https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471.

Pertumbuhan ekonomi dapat meningkatkan peluang kerja, namun tidak secara otomatis mengurangi ketimpangan gender. Ketimpangan gender dalam dunia kerja masih menjadi isu yang signifikan. Berbagai faktor, seperti perbedaan penggunaan waktu antara laki-laki dan perempuan di rumah, perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan, pembatasan sosial-budaya, segregasi sektor dan jenis pekerjaan, migrasi laki-laki, serta akses terhadap sumber daya produktif, semuanya berkontribusi pada ketimpangan gender dalam partisipasi di pekerjaan yang layak. Di Indonesia, ketimpangan gender di bidang ketenagakerjaan masih terlihat dari akses perempuan yang lebih rendah terhadap pasar kerja dibandingkan laki-laki, serta kecenderungan perempuan untuk menerima upah yang lebih rendah dibandingkan rekan laki-laki mereka.[101]

Budaya dan norma yang ada dalam sebagian masyarakat Indonesia menjadi salah satu faktor yang menyebabkan lebih banyak perempuan bekerja di sektor domestik dibandingkan di sektor publik. Meskipun demikian, setiap perempuan Indonesia memiliki hak untuk memilih untuk berperan baik di sektor domestik maupun di sektor publik.[102]

Mempekerjakan perempuan dalam sebuah perusahaan memerlukan perhatian khusus terhadap beberapa aspek tertentu. Menurut Gunawi

[101] Yeni Nuraeni and Ivan Lilin Suryono, "Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20, no. 1 (June 30, 2021), https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134.

[102] Nuraeni and Lilin Suryono.

Kartasapoetra, terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam mengelola tenaga kerja perempuan:[103]

Pertama, perempuan umumnya memiliki tenaga yang lebih lemah dan sifat yang halus, namun mereka dikenal tekun dalam bekerja. Kedua, norma-norma susila harus menjadi prioritas utama untuk melindungi pekerja perempuan dari pengaruh negatif, termasuk interaksi yang kurang pantas dengan rekan kerja lawan jenis. Ketiga, pekerjaan yang diberikan kepada perempuan sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik mereka, yaitu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kehalusan. Terakhir, banyak pekerja perempuan yang sudah bersuami atau memiliki keluarga, sehingga mereka memiliki tanggung jawab rumah tangga yang perlu diperhatikan dalam pengaturan waktu dan beban kerja mereka. Hal-hal ini menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan mendukung produktivitas perempuan.

Konsep perlindungan ketenagakerjaan berfokus pada upaya untuk menjaga dan memenuhi hak-hak dasar pekerja. Menurut Abdul Khakim, tujuan utama dari perlindungan kerja adalah memastikan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, tanpa adanya tekanan atau dominasi dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Perlindungan tenaga kerja ini juga menjadi salah satu tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Oleh karena itu, pelaksanaan perlindungan tenaga

[103] Gani, "Hak Wanita Dalam Bekerja."

kerja harus mendapat perhatian serius, karena berkontribusi langsung dalam menunjang kemajuan pembangunan nasional.[104]

Tujuan utama dari pembangunan ketenagakerjaan meliputi beberapa aspek penting, yaitu:[105]

- Memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah;
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan kesejahteraan;
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dengan demikian, perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan aman, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan.

Dari sudut pandang hukum di Indonesia, analisis awal harus difokuskan pada UUD 1945, dengan dasar pemikiran bahwa UUD 1945 merupakan hukum tertinggi dan berfungsi sebagai dasar dan rujukan bagi peraturan perundang-undangan di bawahnya. Mengenai instrumen

[104] Novi Lestari and Elan Jaelani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan," n.d.
[105] Lestari and Jaelani.

legislatif untuk perlindungan pekerja perempuan, Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945 menjadi rujukan utama, dengan dasar pemikiran bahwa karakteristik mendasar dari Pasal 27 adalah prinsip kesetaraan di antara warga negara. Dari sudut pandang hukum, tindakan atau perlakuan diskriminatif tidak memiliki tempat di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki, sebagai warga negara, memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan, serta di berbagai bidang termasuk ekonomi, politik, sosial, budaya, dan ilmu pengetahuan.[106]

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi tiga jenis utama yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan teknis. Pertama, perlindungan ekonomis yang bertujuan untuk memastikan pekerja memperoleh penghasilan yang memadai, termasuk jaminan pendapatan ketika pekerja tidak mampu bekerja karena alasan di luar kehendaknya. Kedua, perlindungan sosial, yang mencakup jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta perlindungan atas hak untuk berorganisasi. Ketiga, perlindungan teknis, yang berfokus pada keamanan dan keselamatan kerja, sehingga pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dari risiko yang membahayakan. Ketiga bentuk perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil, manusiawi, dan mendukung kesejahteraan pekerja secara holistik.[107]

---

[106] Fakultas Hukum Padjajaran and Djakaria, . ". Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi."

[107] Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8, no. 2 (April 10, 2019): 207–21, https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266.

Perlindungan bagi pekerja perempuan diatur secara khusus dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk dalam konstitusi negara dan regulasi turunannya. UUD 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 dan Pasal 33. Ketentuan ini memberikan dasar hukum yang kuat bahwa pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam hal perlakuan yang adil di tempat kerja.[108]

Selain UUD 1945, hak-hak pekerja perempuan juga dilindungi dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, antara lain:[109]

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk perlindungan khusus bagi perempuan;
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menjamin keadilan dalam pengupahan;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989, yang mengatur syarat-syarat kerja malam dan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.

[108] Susiana.
[109] Susiana.

Aturan-aturan ini mencerminkan komitmen hukum di Indonesia untuk memastikan perlindungan yang komprehensif dan non-diskriminatif bagi pekerja perempuan, baik dari segi perlakuan, upah, maupun kondisi kerja.

Pemberian upah kepada pekerja perempuan yang telah melaksanakan kewajibannya dilakukan berdasarkan kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan pengusaha, dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Pemberian upah ini juga harus memenuhi persyaratan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Adapun persyaratan tersebut mencakup:[110]

- Upah yang adil dan tidak diskriminatif;
- Imbalan yang sama untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara, tanpa perbedaan apapun, termasuk jaminan bahwa perempuan menikmati kondisi kerja yang setara dengan laki-laki, baik dari segi upah maupun perlakuan;
- Upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya;
- Penetapan upah yang mempertimbangkan tingkat upah umum di negara tersebut, biaya hidup, jaminan sosial, serta standar hidup relatif kelompok sosial lainnya;

[110] Henlia Peristiwi Rejeki, "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pt Iss Indonesia)," 2017.

- Upah minimum yang memperhatikan faktor-faktor ekonomi, seperti kebutuhan pembangunan ekonomi dan tingkat produktivitas;
- Penyediaan jaminan sosial bagi pekerja, yang menjadi bagian dari tanggung jawab pemerintah untuk mendukung keberlangsungan kesejahteraan tenaga kerja.

Dengan prinsip-prinsip ini, upah pekerja perempuan tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kontribusinya, tetapi juga merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi sesuai dengan standar HAM internasional.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, termasuk hak-hak fundamental pekerja perempuan, serta memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan alasan apa pun. Tujuannya adalah mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga mereka, sambil tetap mempertimbangkan dinamika kemajuan sektor usaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dalam undang-undang ini mencakup berbagai aspek, seperti:[111]

a. Perlindungan jam kerja
b. Perlindungan dalam masa haid
c. Perlindungan selama cuti Hamil dan melahirkan

[111] Gani, "Hak Wanita Dalam Bekerja."

d. Pemberian lokasi menyusui
e. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja perempuan
f. Perlindungan upah

Rosalina (2015:23) sebagaimana yang dikutip oleh Sali Susiana,[112] bahwa hak-hak pekerja perempuan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bidang utama untuk memastikan perlindungan holistik, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial.

a. Pertama, di bidang reproduksi, pekerja perempuan berhak atas cuti haid, cuti hamil dan keguguran, serta kesempatan untuk menyusui anak selama jam kerja. Hak ini bertujuan menghormati kondisi biologis perempuan sekaligus menjamin kesehatan ibu dan anak.
b. Kedua, dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hak-hak mencakup pencegahan kecelakaan kerja, penetapan waktu kerja yang sesuai peraturan, serta pemberian waktu istirahat yang cukup untuk menghindari kelelahan berlebihan.
c. Ketiga, terkait kehormatan perempuan, hak ini diwujudkan melalui penyediaan petugas keamanan di lingkungan kerja dan fasilitas sanitasi (WC) yang layak, terpisah antara laki-laki dan perempuan, serta dilengkapi penerangan memadai untuk memastikan rasa aman dan nyaman.

[112] Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme."

d. Keempat, di bidang sistem pengupahan, prinsip keadilan gender ditegaskan dengan menjamin upah setara antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama, serta hak cuti yang tetap dibayar. Klasifikasi ini tidak hanya mencerminkan upaya memenuhi kebutuhan spesifik pekerja perempuan, tetapi juga menegaskan komitmen terhadap kesetaraan gender, perlindungan martabat, dan kesejahteraan holistik dalam lingkungan kerja.

Dalam perspektif Islam, hak pekerja perempuan dilandaskan pada prinsip kesetaraan dan keadilan yang diatur secara eksplisit dalam Al-Qur'an. Syariat Islam menjamin hak perempuan untuk bekerja serta menerima imbalan setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sejenis, tanpa diskriminasi atau prasyarat tambahan. Lebih dari itu, Islam memberikan kemandirian finansial penuh kepada perempuan, di mana hasil kerja dan upah yang mereka peroleh menjadi hak eksklusif yang tidak boleh diintervensi, bahkan oleh suami atau keluarga. Berbeda dengan sistem hukum Barat yang kerap membebankan kontribusi finansial perempuan dalam kebutuhan rumah tangga, Islam menempatkan tanggung jawab nafkah keluarga sepenuhnya pada laki-laki (suami), sehingga penghasilan perempuan dapat dimanfaatkan secara mandiri untuk kepentingan pribadi. Perlindungan ini tidak hanya memperkuat posisi ekonomi perempuan, tetapi juga menjaga keharmonisan keluarga dengan mencegah konflik akibat tuntutan materi. Selain itu, Islam mengakui hak-hak finansial perempuan melalui mekanisme seperti mahar yang wajib diberikan suami, nafkah

selama pernikahan, serta hak waris yang proporsional sesuai ketentuan fikih. Dengan demikian, teori hak pekerja perempuan dalam Islam tidak hanya menjamin kesetaraan di ruang kerja, tetapi juga menciptakan ekosistem sosial yang melindungi martabat, kemandirian, dan kesejahteraan holistik perempuan dalam setiap aspek kehidupan.[113]

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja tidak dilarang secara eksplisit oleh Al-Qur'an, melainkan diatur dalam prinsip universal yang berlaku setara bagi laki-laki dan perempuan. Meskipun tidak ada ayat yang secara khusus mengatur pekerjaan perempuan, Al-Qur'an menegaskan bahwa nilai-nilai kebaikan, seperti amal saleh (perbuatan baik) dan pencarian rezeki, bersifat inklusif bagi seluruh umat, tanpa diskriminasi gender. Hal ini tercermin dalam Surah At-Taubah ayat 70, yang menyatakan bahwa kriteria amal saleh seperti kejujuran, ketakwaan, dan tanggung jawab sosial juga berlaku bagi perempuan, mengukuhkan kesetaraan spiritual dan moral antara kedua gender. Lebih lanjut, Surah Al-Jumu'ah ayat 10 mendorong umat Islam untuk "bertebaran di muka bumi" mencari karunia Allah setelah menunaikan ibadah, yang secara implisit mengakui kerja sebagai bagian integral dari kehidupan beragama. Aktivitas ekonomi, termasuk bagi perempuan, dipandang sebagai bentuk ikhtiar yang mulia selama dilandasi niat ibadah dan tidak bertentangan dengan syariat. Dengan demikian, teori ini menekankan bahwa Islam tidak membatasi ruang gerak

[113] Fatemeh Ghodrati, "Investigation of the Right of Women to Work in Islam Based on Quranic Verses and Narrations," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 2 (April 9, 2020): 561–66, https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i2.1510.

perempuan di ranah publik, sepanjang tetap menjaga nilai-nilai etika dan keseimbangan peran sesuai kodrat. Partisipasi perempuan dalam pekerjaan, dalam perspektif ini, tidak hanya diakui sebagai hak, tetapi juga sebagai manifestasi ketaatan dalam menjalankan perintah agama untuk memakmurkan bumi.[114]

3. Pengabdian

Ketika membahas tentang pengabdian manusia dalam kehidupan, merujuk pada makna yang mendalam. Ini berkaitan dengan posisi manusia sebagai pengabdi atau hamba Allah. Dalam Al-Qur'an, dinyatakan dengan jelas bahwa sebagai hamba Allah, manusia memiliki kewajiban untuk mengabdikan seluruh hidupnya kepada-Nya. Hal ini tercermin dalam pelaksanaan semua perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah dengan peran yang signifikan di bumi. Kehadiran manusia bukanlah tanpa tujuan; Allah telah memberikan akal, pikiran, serta tubuh yang sempurna kepada manusia.[115]

Kata "pengabdian" berasal dari kata dasar abdi, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti orang bawahan, pelayan, hamba, atau budak tebusan. Dalam bentuk verba (mengabdi), kata ini dapat diartikan sebagai tindakan menghamba, menghambakan diri, atau

---

[114] Ghodrati.

[115] Fuji Lestari and Firdha Ning Fajrillah, "Konsep Pengabdian Dalam Al-Qur'an: (Kajian Ayat-Ayat Manusia Sebagai 'Abd)," *Al-I'jaz : Jurnal Studi Al-Qur'an, Falsafah dan Keislaman* 4, no. 2 (December 15, 2022): 46–64, https://doi.org/10.53563/ai.v4i2.79.

berbakti. Sementara itu, dalam bentuk verba lain (mengabdikan), maknanya berkembang menjadi "menjadikan diri sebagai abdi" (memperhambakan) atau "menggunakan sesuatu untuk tujuan tertentu" (memperuntukkan). Sebagai kata benda, pengabdian merujuk pada proses, cara, atau perbuatan dalam mengabdi atau mengabdikan diri. Dengan demikian, konsep ini tidak hanya mencakup relasi hierarkis antara hamba dan tuannya, tetapi juga meluas ke tindakan dedikasi, pemanfaatan sumber daya, atau komitmen terhadap suatu tujuan.

Selain bentuk pengabdian manusia kepada Tuhannya dalam konteks religius, terdapat pula konsep pengabdian manusia kepada institusi seperti kerajaan, negara, atau lembaga sosial yang dapat dipandang sebagai bentuk tanggung jawab kolektif untuk menjaga keharmonisan dan kemaslahatan bersama. Dalam konteks ini, loyalitas kepada institusi tidak serta-merta bertentangan dengan prinsip ketuhanan, selama nilai-nilai yang diusung institusi tersebut sejalan dengan etika universal seperti keadilan, kebenaran, dan kemanusiaan. Sejarah peradaban Islam, misalnya, menunjukkan bahwa kesetiaan kepada kepemimpinan yang adil (seperti sistem khilafah) dianggap sebagai bagian dari pengamalan agama, karena tujuannya adalah mewujudkan tatanan sosial yang berlandaskan syariat. Di sisi lain, pengabdian kepada institusi juga mencerminkan komitmen manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan sistem untuk mengatur kehidupan. Namun, penting untuk menegaskan bahwa pengabdian ini

harus tetap berada di bawah kerangka ketuhanan—artinya, tidak boleh absolut atau menggeser posisi Allah sebagai sumber nilai tertinggi. Dengan demikian, integrasi antara loyalitas horizontal (kepada manusia atau institusi) dan vertikal (kepada Tuhan) dapat menjadi pondasi terciptanya masyarakat yang seimbang secara spiritual maupun sosial.

Berdasarkan analisis konsep pengabdian dalam konteks kehidupan beragama, makna "pengabdi" dapat dibedakan menjadi dua dimensi: luas dan sempit. Dalam arti luas, pengabdian mencakup seluruh aktivitas manusia yang dilandasi keikhlasan, bertujuan meraih ridha Allah, serta menggunakan sarana yang tidak bertentangan dengan syariat-Nya. Artinya, setiap tindakan yang di mulai dari bekerja, belajar, hingga berinteraksi sosial dapat bernilai ibadah jika disertai niat lurus dan sesuai prinsip agama. Sementara itu, pengabdian dalam arti sempit merujuk pada ibadah mahdhah, yaitu ritual khusus yang tata caranya telah diatur secara detail dalam agama, seperti shalat, puasa, atau haji, yang tidak boleh dimodifikasi. Dari kedua definisi ini, inti pengabdian terletak pada keikhlasan yang muncul dari kesadaran manusia sebagai hamba, di mana ketulusan hati menjadi penentu nilai spiritual dari setiap perbuatan. Dengan demikian, pengabdian bukan sekadar ritual formal, tetapi juga komitmen holistik untuk mengintegrasikan nilai-nilai ketuhanan dalam seluruh aspek kehidupan.[116]

[116] Lestari and Fajrillah.

Masalah moral yang muncul dalam diri manusia berkaitan dengan adanya konflik yang terus-menerus antara keinginan untuk memenuhi kepentingan pribadi (egois) dan kebutuhan untuk memperhatikan kepentingan orang lain (altruis). Setiap individu cenderung lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri sebelum memikirkan kebutuhan orang lain, meskipun di dalam hati mereka juga terdapat dorongan untuk membantu orang yang sedang mengalami kesulitan. Dalam kajian filsafat moral, terdapat perbedaan pandangan mengenai sifat dasar manusia, yaitu antara kecenderungan egois dan altruis.[117]

Altruisme merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam rangka memberikan bantuan kepada pihak lain tanpa mengharapkan imbalan material, kecuali perasaan subjektif sebagai konsekuensi dari tindakan kebajikan yang telah dilakukan.[118] Menurut Myers dalam Sarwono, 1999 yang dikutip oleh Hidyati, altruisme diartikan sebagai suatu dorongan internal untuk menolong orang lain dengan mengesampingkan pertimbangan kepentingan pribadi. Sementara itu, Keer et al. mendeskripsikan altruisme sebagai karakter yang mencerminkan komitmen untuk mempertahankan dan mengutamakan kepentingan pihak lain, disertai

[117] Fina Hidayati, "Konsep Altruisme dalam Perspektif Ajaran Agama Islam (ITSAR)," *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 13, no. 1 (June 30, 2016): 59–64, https://doi.org/10.18860/psi.v13i1.6410.

[118] Hidayati.

dengan manifestasi kasih sayang universal terhadap sesama serta dorongan intrinsik untuk berbuat kebajikan.[119]

Fani Hidayati mengutip tulisan Durkheim yang mengembangkan sejumlah indikator operasional untuk mengidentifikasi perilaku altruistik, meliputi:

a. kemampuan memberikan pertolongan secara ikhlas tanpa motif tersembunyi
b. pengendalian sifat egosentris dalam interaksi sosial
c. kesediaan melakukan pengorbanan pribadi
d. responsivitas terhadap situasi krisis orang lain
e. kapasitas untuk merasakan penderitaan sesama (belas kasih)
f. kedermawanan dalam berbagi sumber daya
g. ketidakinginan untuk berlaku kejam
h. ekspresi afeksi yang tulus
i. kemampuan memahami perspektif emosional orang lain (empati).

Dari perspektif etika filosofis, pengabdian dapat dianalisis melalui dualisme kerangka utilitarian dan deontologis. Utilitarianisme memandangnya sebagai upaya memaksimalkan utilitas sosial, di mana pengorbanan individu dibenarkan selama menghasilkan kebaikan

[119] Hidayati.

kolektif. Sementara itu, pendekatan deontologis (Kant) menekankan pengabdian sebagai kewajian moral yang melekat pada rasionalitas dan autonomi individu, terlepas dari konsekuensi. Integrasi kedua perspektif ini memperlihatkan bahwa pengabdian tidak hanya sekadar respons emosional, tetapi juga hasil dari pertimbangan etis yang kompleks. Lebih jauh, dalam kajian sosiokultural, pengabdian berperan sebagai mekanisme pemelihara kohesivitas sosial dan reproduksi nilai-nilai komunal, yang pada gilirannya memperkuat stabilitas sistem budaya (Durkheim, 1912). Dengan demikian, teori pengabdian menawarkan lensa analitis yang holistik, menggabungkan dimensi psikologis, filosofis, dan struktural, untuk memahami mengapa manusia mengadopsi perilaku prososial yang berkelanjutan, meski dalam konteks ketiadaan insentif material.

4. Ujrah

Dalam konteks Islam, upah sering kali dirujuk dengan istilah *jaza'* yang berarti balasan atau pahala, sebagaimana tercantum dalam firman Allah, khususnya dalam Surah An-Nahl ayat 97. Kalimat *"walanajziyannahum"* dalam ayat tersebut mengindikasikan bahwa individu yang berusaha dan bekerja akan memperoleh imbalan, baik dalam bentuk materi di dunia maupun pahala di akhirat. Hal ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan amal saleh, dengan imbalan yang setimpal di dunia dan di akhirat. Selanjutnya, istilah "amal saleh" merujuk pada segala

tindakan yang memberikan manfaat bagi individu, keluarga, kelompok, dan umat manusia secara keseluruhan, serta sejalan dengan prinsip-prinsip akal, al-Qur'an, dan hadis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang menginvestasikan tenaga dan waktu untuk bekerja, baik dalam konteks perusahaan maupun secara mandiri, dapat dikategorikan sebagai amal saleh, selama aktivitas tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan syara'.[120]

Menurut Abdurrahman Al-Maliki, upah diartikan sebagai kompensasi yang diberikan atas manfaat atau jasa yang dihasilkan dari pekerjaan, yang disesuaikan dengan nilai manfaat tersebut berdasarkan ketentuan pasar pada umumnya. Nilai manfaat yang dihasilkan oleh tenaga kerja menjadi dasar utama dalam menentukan upah, baik dalam hal mencukupi kebutuhan pekerja maupun tidak, karena manfaat tersebut merupakan objek pertukaran, sedangkan tenaga yang dikeluarkan diarahkan untuk memperoleh manfaat tersebut. Dengan demikian, dalam pandangan Islam, upah dipahami sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja atas manfaat yang telah dihasilkan melalui pekerjaannya dengan baik dan benar, yang diwujudkan dalam bentuk imbalan materi yang adil dan layak di dunia, serta imbalan pahala di akhirat. Islam memberikan pemahaman yang lebih

[120] Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan ditinjau dari Perspektif Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (February 9, 2018): 265, https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014.

luas mengenai upah, karena mencakup aspek duniawi (materi) dan ukhrawi.[121]

Ajaran Islam menekankan pentingnya keadilan dalam pemberian imbalan bagi pekerjaan yang setara, tanpa adanya diskriminasi. Besaran imbalan yang diterima seseorang bergantung pada ikhtiyār yang dilakukan secara tepat, mengikuti prosedur yang berlaku, serta tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat. Dalam dunia bisnis dan manajemen Islam, setiap transaksi yang melibatkan barang atau jasa antara dua pihak akan menghasilkan kompensasi. Dalam kajian fikih muamalah, pertukaran barang dengan uang dikenal sebagai *saman* (harga), sedangkan pemberian upah atas tenaga kerja manusia, baik dalam bentuk tenaga fisik maupun intelektual, disebut *ujrah* (upah). Dengan kata lain, bekerja merupakan bentuk transaksi jasa yang dilakukan dengan imbalan berupa uang.

Menurut Jumhur Ulama, terdapat empat rukun dalam Ijarah.[122]

- Pertama, Aqid, yang merujuk pada individu yang terlibat dalam akad sewa menyewa atau upah mengupah. Dalam hal ini, pihak yang memberikan upah dan menyewakan disebut mu'jir, sedangkan pihak yang menerima upah untuk melakukan suatu pekerjaan dan menyewa sesuatu disebut musta'jir. Pentingnya kecakapan bertindak sebagai syarat dalam melakukan akad ini membuat golongan Syafi'iyah

[121] Waliam.
[122] Efriadi, "Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam."

dan Hanabilah menekankan bahwa para pelaku akad haruslah orang dewasa, bukan sekadar mumayyiz.

- Kedua, Sigat, yang merupakan pernyataan kehendak yang lazim disebut sigat akad, terdiri dari ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti ucapan, utusan, tulisan, isyarat, atau bahkan secara diam-diam, dengan syarat bahwa ijab dan qabul dalam ijarah harus mencantumkan masa atau waktu yang ditentukan.
- Ketiga, Upah (Ujrah) adalah imbalan yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau manfaat yang diambil oleh mu'jir. Upah ini harus jelas dan diketahui jumlahnya, karena ijarah tidak sah jika upahnya belum ditentukan. Selain itu, pegawai tertentu, seperti hakim, tidak diperkenankan menerima uang dari pekerjaannya karena mereka sudah mendapatkan gaji dari pemerintah, sehingga menerima gaji dua kali untuk satu pekerjaan adalah tidak diperbolehkan. Uang sewa juga harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa, dan jika manfaat yang disewa lengkap, maka pembayaran sewa juga harus dilakukan secara lengkap.
- Terakhir, manfaat harus ditentukan dengan jelas, termasuk bentuk kerja, waktu, upah, dan tenaga yang diperlukan, agar

tidak terjadi ketidakjelasan dalam transaksi, karena transaksi yang kabur dapat dianggap fasid.

Adapaun syarat-syarat Ujrah dalam hukum Islam ialah sebagai berikut:[123]

- Musyawarah : Upah harus lah dilakukaj secara terbuka dan musyawarah sehingga terdapat nilai moral yang tinggi akan dedikasi yang tinggi terhadap kepentingan umum
- Mal Mutaqawwimin : Upah yang diberikan haruslah berupa mal mutaqawwimin yaitu harta atau kekayaan yang memiliki nilai dan dapat diperdagangkan secara sah menurut syariat. Harta ini harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu dapat diperdagangkan, memberikan manfaat bagi pemiliknya dan masyarakat, serta berasal dari sumber yang halal. Contoh dari mal mutaqawwimin meliputi uang, emas, tanah, dan barang-barang yang dapat dijual. Pemahaman tentang mal mutaqawwimin sangat penting untuk memastikan bahwa transaksi yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan tidak melanggar ketentuan yang ada.
- Upah harus memiliki perbedaan yang jelas dengan objek yang menjadi dasar pekerjaannya. Memberikan upah dalam bentuk pekerjaan serupa tidak memenuhi kriteria yang

[123] Rendi Karno and A. Khumeidi Ja'far, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasakan Omset Penjualan: (Studi Di Berkah Durian Kec. Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung)," *Jurnal Neraca Peradaban* 2, no. 1 (January 11, 2022): 13–21, https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88.

ditetapkan, sehingga dianggap tidak sah. Hal ini dikarenakan praktik semacam itu berpotensi mengarah pada riba. Sebagai ilustrasi, jika seorang pekerja dipekerjakan untuk membangun rumah, lalu upah yang diterimanya berupa bahan bangunan atau rumah itu sendiri, maka hal tersebut tidak diperbolehkan dalam hukum Islam.

- Dalam perjanjian sewa-menyewa, upah tidak boleh berupa manfaat yang berasal dari objek yang menjadi dasar perjanjian. Memberikan upah dalam bentuk bantuan serupa juga dianggap tidak sah, karena terdapat kesamaan jenis manfaat yang dipertukarkan. Oleh karena itu, setiap pihak yang menerima jasa berkewajiban memberikan upah atau biaya yang layak sesuai dengan tenaga yang telah digunakan.
- Upah dalam suatu akad harus berupa harta tetap yang dapat diketahui secara jelas. Jika manfaat yang dijadikan sebagai imbalan tidak terdefinisi dengan baik dan berpotensi menimbulkan perselisihan, maka akad tersebut dianggap tidak sah. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan yang dapat menghambat proses penyerahan dan penerimaan, sehingga tujuan akad tidak dapat tercapai. Kejelasan objek akad (manfaat) dapat diwujudkan melalui penjelasan yang rinci mengenai bentuk manfaat, lokasi penggunaannya, durasi

waktu, serta uraian mengenai jenis pekerjaan dalam perjanjian sewa tenaga kerja.

Upah dalam Islam dibagi menjadi dua jenis. Pertama, *ujrah al-misli*, yaitu upah yang sepadan dengan jenis dan kualitas pekerjaan, yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja saat transaksi. Penetapan tarif upah yang sepadan bertujuan untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak dan mencegah eksploitasi, sehingga perselisihan dalam transaksi jasa dapat diselesaikan secara adil. Kedua, *ujrah al-musamma*, yaitu upah yang telah ditentukan dan disepakati oleh kedua pihak dengan kerelaan. Dalam hal ini, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa membayar lebih dari yang disepakati, dan pihak ajir tidak boleh menerima kurang dari yang telah ditentukan. Jika upah tidak disebutkan saat transaksi atau terjadi perselisihan, maka upah yang berlaku adalah ujrah al-misli.[124]

Menurut Suparno Eko (2005:158), terdapat beberapa sistem pembayaran upah yang umum diterapkan.

Pertama, sistem waktu, di mana upah ditentukan berdasarkan waktu kerja, seperti per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Sistem ini digunakan ketika prestasi kerja sulit diukur per unit, dan keuntungannya adalah kemudahan dalam administrasi pengupahan serta besarnya upah yang dibayarkan tetap. Kedua, sistem hasil (output), di mana upah

[124] Efriadi, "Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam."

ditetapkan berdasarkan satuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, atau kilogram. Dalam sistem ini, besarnya upah bergantung pada jumlah hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu kerja. Ketiga, sistem borongan, yang merupakan metode pengupahan di mana besarnya upah ditentukan berdasarkan volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Dalam sistem borongan, pekerja dapat menerima imbalan yang bervariasi, tergantung pada ketepatan kalkulasi mereka.[125]

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan dan prinsip moralitas, maka apabila ditelusuri dengan seksama prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian:

a. Proporsional

Dalam al-Qur'an, terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang arti keadilan, salah satunya adalah firman Allah Swt dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yag berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

"Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sesuai dengan kemampuannya. Bagi seseorang, pahala (dari kebajikan) yang ia lakukan dan baginya pula dosa yang ia perbuat"

Ayat ini secara mendasar menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas segala

[125] Karno and Ja'far, "ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBAYARAN UPAH BERDASAKAN OMSET PENJUALAN."

perbuatannya di dunia. Nilai keadilan yang terkandung dalam ayat ini dapat diterapkan pada penghasilan manusia selama hidup, di mana imbalan yang diterima pekerja harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada perlakuan yang tidak adil. Pekerja berhak mendapatkan upah yang sebanding dengan produktivitas dan kontribusinya, sementara pengusaha juga berhak memperoleh keuntungan yang sesuai dengan modal dan kontribusinya dalam produksi bersama. Dengan demikian menurut Afzalurrahman dalam bukunya, setiap pihak akan mendapatkan bagian yang adil sesuai dengan produktivitasnya, tanpa ada yang dirugikan. Prinsip keadilan dalam upah ini diadopsi oleh para pakar manajemen Barat sebagai prinsip "*equal pay for equal job*," yang berarti bahwa jika dua orang atau lebih melakukan pekerjaan yang sama, maka upah yang mereka terima haruslah sama. Penetapan upah bagi pekerja juga harus mempertimbangkan kondisi perusahaan, karena Islam melarang menuntut sesuatu dari pihak lain melebihi kemampuan yang dimiliki, yang dianggap sebagai kezaliman. Oleh karena itu, penganiayaan terkait upah terhadap pekerja terjadi jika mereka tidak dibayar secara adil atau tidak sesuai dengan bagian yang sah dari hasil kerja mereka, sedangkan penganiayaan terhadap pengusaha terjadi

jika mereka dipaksa untuk membayar upah melebihi kemampuan yang dimiliki.

b. Transparansi dan Jelas

Salah satu syarat sah akad ijārah adalah kejelasan mengenai upah, yang mencakup waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima, serta bentuk upah itu sendiri. Rasulullah SAW bersabda, “Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya.” Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan untuk memastikan keadilan. Islam mendorong agar setiap akad (kontrak kerja) dicatat dengan baik, termasuk waktu, jenis pekerjaan, dan jumlah upah yang disepakati, guna menghindari perselisihan di kemudian hari. Dalam Islam, upah didasarkan pada prinsip keadilan dan kebersamaan, sehingga semua pihak mendapatkan bagian yang sah dari hasil kerja tanpa adanya perlakuan zalim terhadap orang lain (Afzalurrahman, 296). Prinsip keadilan ini tidak hanya berlaku dalam hal upah, tetapi juga dalam aspek lain seperti perekrutan pekerja, promosi jabatan, dan keputusan manajerial lainnya, di mana penilaian kinerja pekerja harus dilakukan secara objektif dan adil. Kejujuran dan keadilan menjadi keharusan dalam setiap aspek tersebut. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam surah An-Nisā' [4]:58:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat".

Hafidhuddin menyebutkan bahwa seorang pekerja berhak atas upahnya hanya setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, karena umat Islam terikat pada syarat-syarat yang disepakati, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja menerima upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.[126] Oleh karena itu, transaksi pengupahan dalam Islam menuntut adanya kejelasan mengenai jenis, jumlah, dan sifat upah secara menyeluruh. Sebelum seorang ajir memulai pekerjaannya, harus ada kesepakatan mengenai upah yang akan diterima, termasuk besaran, waktu, dan tempat penyerahannya. Besaran upah yang disepakati dalam transaksi ini dikenal sebagai *ajru al-musamma* (upah yang ditentukan), yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Dengan disetujuinya upah dan

[126] Waliam, "Upah Berkeadilan ditinjau dari Perspektif Islam."

> hal-hal lain dalam akad, secara syar'i, pekerja terikat pada kontrak tersebut, sehingga tidak diperkenankan untuk menuntut kenaikan upah atau hal-hal lain yang bertentangan dengan kontrak kerja. Selama pengusaha mematuhi akad yang telah disepakati, pekerja wajib melaksanakan tugasnya tanpa protes. Apabila kedua belah pihak mematuhi syarat-syarat akad dan hukum syara', maka perselisihan dan ketidakpuasan tidak akan muncul. Jika terjadi perselisihan, kedua pihak harus merujuk pada akad yang telah disepakati dan hukum-hukum Allah terkait pengupahan, bukan dengan melakukan protes, rapat umum, demonstrasi, atau mogok kerja. Dengan pendekatan ini, hubungan antara pekerja dan pengusaha akan tetap harmonis dan terjaga, serta mendapatkan ridho dan rahmat dari Allah Swt., berkat pematuhan terhadap akad masing-masing.[127]

Dalam Islam, konsep upah terkait pekerjaan atau pengabdian didasarkan pada prinsip keadilan dan penghargaan terhadap usaha yang dilakukan, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadis yang menyebutkan bahwa seorang pekerja harus diberikan upahnya sebelum keringatnya mengering.[128] Dalam konteks pengabdian sebagai *Abdi Dalem*, meskipun pekerjaan ini sering dilandasi oleh niat tulus untuk

[127] Waliam.

[128] "Berikan Upahnya Sebelum Keringatnya Mengering," NU Online, accessed January 10, 2025, https://jateng.nu.or.id/taushiyah/berikan-upahnya-sebelum-keringatnya-mengering-WwQu9.

melestarikan tradisi dan mendapatkan berkah, Islam tetap menekankan pentingnya pemberian upah yang layak sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan usaha mereka. Prinsip ini juga mencerminkan keadilan yang menjadi inti ajaran Islam, yakni memberikan hak kepada setiap individu sesuai dengan kontribusninya, tanpa mengabaikan nilai-nilai spritiual yang melandasi pekerjaan tersebut.

Berkaitan dengan masalah hak upah atau gaji maka Islam juga telah menjamin hak-hak keuangan dan ekonomi bagi wanita, yaitu dalam surah An-Nisa ayat 32.[129]

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللّٰهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلٰى بَعْضٍۗ لِلرِّجَالِ نَصِيْبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوْاۗ وَلِلنِّسَاۤءِ نَصِيْبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَۗ وَسْـَٔلُوا اللّٰهَ مِنْ فَضْلِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيْمًا

"*Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu*."An-Nisā' [4]:32

Dalam ayat ini ditegaskan bahwa perempuan memiliki hak atas penghasilan dari pekerjaan mereka, sebagaimana laki-laki juga berhak atas penghasilan dari usaha mereka. Imam Khomeini, seorang ahli hukum Islam terkemuka, menyatakan bahwa ketika Islam muncul di Jazirah Arab, perempuan tidak memiliki kedudukan yang setara dengan

[129] Ghodrati, "Investigation of the Right of Women to Work in Islam Based on Quranic Verses and Narrations."

laki-laki. Islam kemudian memberikan martabat dan kehormatan kepada perempuan, serta menetapkan kesetaraan mereka dengan laki-laki. menurutnya, perhatian Islam terhadpa perempuan bahkan lebih besar daripada terhadap laki-laki. meskipun ada hukum yang disesuaikan dengan kodrat laki-laki dan adapula yang sesuai dengan kodrat perempuan, hal ini tidak berarti Islam memandang salah satu gender lebih unggul daripada yang lain. Imam Khomeini juga menekankan bahwa Islam telah memberikan kemerdekaan kepada perempuan dalam hal penghasilan sejak 1420 tahun yang lalu, sebagaiman firman Allah Swt., khususnya pada sutah An-Nisa ayat 32.[130]

Islam memberikan arahan yang jelas mengenai peran ganda perempuan sebagai ibu, istri, dan profesional, menggarisbawahi perlunya keseimbangan dan kesetaraan dalam melaksanakan tugas-tugas ini. Wanita didorong untuk mengalokasikan waktu mereka dengan bijaksana dan memprioritaskan tanggung jawab mereka tanpa mengabaikan peran apa pun. Islam menekankan pentingnya membina keharmonisan keluarga, memprioritaskan pendidikan anak-anak dan kesejahteraan rumah tangga. Meskipun keluarga adalah yang terpenting, Islam mengakui pentingnya perempuan untuk terlibat dalam pekerjaan di luar rumah, asalkan tidak mengganggu tanggung jawab keluarga mereka. Islam menggarisbawahi prinsip kesetaraan antara suami dan istri dalam konteks menyeimbangkan hak dan kewajiban. Perempuan

[130] Ghodrati.

memiliki hak untuk mencari pekerjaan, dan para suami didorong untuk membantu istri mereka dalam memenuhi tanggung jawab ganda, yang mungkin melibatkan pembagian tugas rumah tangga yang adil dan mengizinkan istri untuk terlibat dalam pekerjaan profesional. Fleksibilitas sangat penting, karena Islam mengakui keunikan setiap keadaan keluarga. Ketika seorang wanita berhasil menyeimbangkan kewajiban profesional dan keluarga, pekerjaannya dapat dianggap sebagai bentuk penghormatan.[131]

Dasar pemberian upah juga terdapat dalam Al-qur'an surah at-Taubah ayat 105, yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

"*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.*" At-Taubah [9]:105

Dalam tafsir al-misbah, quraish shihah menjelaskan bahwa kata "melihat" dalam ayat ini bermakna menilai dan memberikan ganjaran atas amal-amal tersebut. Ganjaran ini dapat diartikan sebagai imbalan,upah, atau kompensasi, yang menunjukkan enghargaan Allah

[131] Yugo and Surana, "Career Women: Between Guidance And Demands In Islamic Studies."

terhadap setiap usaha dan kebaikan yang dilakukan manusia.[132] Selanjutnya QS. AN-nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

"*Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik421) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*"An-Naḥl [16]:97

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa balasan yang dimaksud dalam Surat An-Nahl mencakup balasan di dunia dan akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa bagi mereka yang beramal saleh, ganjaran berupa imbalan duniawi dan ukhrawi telah dijanjikan. Syeikh Muhammad Abduh mendefinisikan amal saleh sebagai segala tindakan yang bermanfaat, baik untuk individu, keluarga, kelompok, maupun umat manusia secara umum. Sementara itu, Syeikh Az-Zamakhsari memandang amal saleh sebagai perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an, dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Berdasarkan definisi tersebut, bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga dapat dikategorikan sebagai amal saleh, asalkan perusahaan tersebut tidak memproduksi, menjual, atau mengelola hal-hal yang dilarang oleh syariat. Oleh karena itu, seorang pekerja yang

[132] Fauzi Caniago and Politeknik Piksi Ganesha, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam," n.d.

menjalankan tugasnya dengan baik dan benar berhak memperoleh dua bentuk balasan, yaitu imbalan di dunia serta ganjaran di akhirat.[133]

Mekanisme penetapan upah memiliki peran yang krusial karena melalui proses ini dapat diukur apakah upah yang diberikan telah memenuhi prinsip keadilan atau belum. Dalam konsep Islam, terdapat tiga alternatif pendekatan yang dapat digunakan dalam menetapkan upah, yaitu:[134]

- Mekanisme Musyawarah

  Melalui musyawarah, penetapan upah dilakukan berdasarkan pembahasan bersama antara pengusaha dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang adil dan didasarkan pada kerelaan kedua belah pihak. Mekanisme ini menekankan pentingnya dialog dan negosiasi yang transparan dalam proses penentuan upah.

- Mekanisme Pasar

  Dalam mekanisme pasar, upah ditentukan berdasarkan kondisi pasar tenaga kerja, yaitu melalui interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja

[133] Caniago and Ganesha.

[134] Armansyah Waliam, "Upah Berkeadi lan Ditin jau dari P erspektif Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (February 9, 2018): 265, https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014.

(market wage) serta nilai kontribusi pekerja terhadap produktivitas (value of marginal product of labour). Namun, konsep Islam tidak semata-mata mengandalkan prinsip ekonomi tersebut, melainkan juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan (humanity) agar tetap sesuai dengan nilai-nilai syariah.

- Penetapan oleh Negara

Negara memiliki peran strategis dalam memastikan sistem ekonomi berjalan sesuai dengan syariah dan melindungi hak-hak masyarakat. Ketika terjadi ketimpangan atau ketidakadilan dalam penetapan upah yang berpotensi merugikan salah satu pihak atau menimbulkan ketidakstabilan sosial, negara dapat bertindak sebagai penengah atau mengeluarkan regulasi untuk menegakkan keadilan. Hal ini sejalan dengan prinsip maqashid asy-syari'ah dan tanggung jawab negara, sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah SAW bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya (HR. Al-Bukhari, 127).

Pendekatan ini mencerminkan upaya untuk mewujudkan keseimbangan antara nilai ekonomi, keadilan sosial, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.[135]

Dalam hukum Islam, pengupahan termasuk dalam konsep Ijārah al-'amal (اجارة العمل), yaitu pemberian imbalan atas suatu pekerjaan. Upah dipandang sebagai salah satu cara untuk memperoleh hak kepemilikan, di mana upah menjadi perantara dalam mencari penghasilan. Dalam Al-Qur'an, meskipun tidak disebutkan secara spesifik mengenai besaran minimal gaji, Allah SWT dengan jelas mewajibkan setiap pengusaha atau pemberi kerja untuk membayar upah kepada karyawan yang dipekerjakannya. Penentuan besaran gaji dalam Islam harus didasarkan pada kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, dengan menjunjung prinsip keadilan. Selain itu, Islam juga memperhatikan aspek kelayakan dalam menentukan tingkat upah minimum, guna memastikan bahwa pekerja menerima imbalan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidupnya.[136]

Upah yang adil sejatinya adalah upah yang sesuai dengan jasa yang diberikan oleh pekerja atau buruh, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah uang yang diterima dan daya beli uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, upah kerja

---

[135] Waliam.

[136] Azzarqa Azzarqa and Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif," *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* 9, no. 2 (December 12, 2017), https://doi.org/10.14421/azzarqa.v9i2.1463.

harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Dalam menetapkan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci, namun penerapan prinsip tersebut dapat dilakukan dengan merujuk pada pemahaman terhadap Al-Qur'an dan Hadis. Konsep ini diwujudkan melalui nilai-nilai universal seperti keadilan, kelayakan, dan kebajikan, yang menjadi dasar dalam menentukan upah yang pantas bagi pekerja.

Jika ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat maka secara dasar, semua bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan Hadis, yang diterapkan oleh pengusaha dan karyawan dalam hubungan kerja sebagai salah satu bentuk muamalat.

- Muamalat dilaksanakan secara sukarela, tanpa paksaan dari salah satu pihak, menjamin tidak adanya unsur paksaan dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan.
- Muamalat dilakukan dengan pertimbangan manfaat dan penghindaran mudharat bagi kehidupan masyarakat. Dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun karyawan saling memperoleh manfaat: pengusaha mendapatkan tenaga kerja yang menjaga kelangsungan dan kemajuan usaha, sementara karyawan menerima upah yang meningkatkan taraf hidup mereka.

- Muamalat dijalankan dengan menjaga keadilan dan menghindari unsur penganiayaan atau pengambilan keuntungan dari kesulitan pihak lain.

Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau kontribusi yang diberikan oleh seorang pekerja kepada perusahaan. Yusuf Qardhawi menekankan bahwa terdapat dua hal utama yang harus diperhatikan oleh para pemberi kerja dalam menentukan upah. Pertama, nilai kerja, karena tidak adil untuk menyamakan antara pekerja yang cerdas dan pekerja yang kurang kompeten, antara yang bekerja dengan tekun dan yang asal-asalan, serta antara yang ahli dengan yang tidak ahli. Penyamaan dalam kondisi tersebut dinilai sebagai bentuk ketidakadilan. Kedua, upah harus sesuai dengan kebutuhan pokok pekerja, mencakup kebutuhan sandang, papan, transportasi, layanan kesehatan, pendidikan anak-anak, dan kebutuhan dasar lainnya yang wajib dipenuhi.[137]

Menurut Afzalurrahman, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi nilai pekerjaan dalam menentukan upah yang sesuai dalam masyarakat. Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan yang dimiliki pekerja; durasi pengabdian pekerja pada pemberi kerja; jenis pekerjaan serta tingkat kemampuan fisik dan intelektual yang dibutuhkan;

[137] Waliam, "Upah Berkeadi lan Ditin jau dari P erspektif Islam."

kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya; serta jumlah tanggungan keluarga yang menjadi kewajiban pekerja.[138]

Sementara itu, Abdul Hasan Bani Sadr menawarkan pendekatan lain dalam menentukan upah yang adil. Pertama, dengan menghitung pengeluaran minimum seorang pekerja, termasuk kebutuhan istri dan anak-anaknya, serta mempertimbangkan keahlian dan masa kerja pekerja tersebut. Kedua, dengan menerapkan prinsip ganti rugi, di mana upah ditentukan berdasarkan kontribusi pekerja terhadap proses produksi, sehingga besarannya disesuaikan dengan sejauh mana pekerja memberikan nilai tambah dalam produksi itu sendiri.[139]

[138] Waliam.
[139] Waliam.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering kali diidentifikasi sebagai metode naturalistik, mengingat pelaksanaannya dilakukan dalam konteks yang alami (natural setting). Selain itu, metode ini juga dikenal sebagai metode etnografi, mengingat penggunaannya yang umum dalam disiplin ilmu antropologi budaya. Istilah "Qualitative Method" merujuk pada karakteristik data yang dikumpulkan dan analisis yang dilakukan, yang cenderung bersifat kualitatif.[140]

Metode kualitatif umumnya berfokus pada eksplorasi, pengungkapan, dan penerapan logika induktif. Pendekatan evaluasi yang bersifat induktif menunjukkan bahwa evaluator berusaha untuk memahami suatu situasi dengan menggunakan pemikiran rasional, tanpa mengedepankan asumsi atau harapan yang telah ditentukan sebelumnya mengenai konteks program yang sedang dievaluasi.

Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengatasi isu-isu kontemporer yang dihadapi dan mengumpulkan data atau informasi yang kemudian disusun, dijelaskan, dan dianalisis. Menurut Sugiyono, penelitian

[140] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

ini memberikan gambaran yang objektif mengenai suatu permasalahan serta menyajikan jawaban penelitian dalam bentuk narasi. Metode ini berfokus pada deskripsi keadaan atau fenomena yang sedang terjadi. Data yang dikumpulkan umumnya berupa kata-kata atau gambar, tanpa penekanan pada angka. Oleh karena itu, penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman kualitatif dibandingkan dengan pendekatan kuantitatif.[141]

Untuk mengumpulkan data tersebut, penulis memperoleh informasi dari beberapa sumber. Pertama, penulis mengandalkan informan, yaitu Abdi Dalem perempuan, yang memberikan wawasan langsung terkait topik penelitian. Informan ini meliputi berbagai pihak yang memiliki pengetahuan mendalam tentang struktur sosial dan adat istiadat di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. Selain itu, penulis juga menggunakan dokumen-dokumen yang berisi data relevan yang berkaitan dengan penelitian ini. Penggunaan kedua sumber ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai isu yang diteliti.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif dan sosio-antropologi untuk menganalisis hak-hak pekerja perempuan dalam konteks hukum Islam dan struktur sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. Pendekatan normatif diterapkan

[141] Prof. Dr. Sugiyono.

dengan merujuk pada sumber-sumber hukum Islam, seperti al-Qur'an, al-Hadis, serta literatur fiqh klasik dan kontemporer, guna mengkaji prinsip-prinsip keadilan, hak, dan kewajiban pekerja perempuan sesuai syariat. Sementara itu, pendekatan sosio-antropologi digunakan untuk mengeksplorasi dinamika sosial-budaya, nilai-nilai tradisional, dan praktik keseharian abdi dalem perempuan di lingkungan Karaton, termasuk interaksi antara norma adat, struktur kekuasaan, dan konstruksi gender. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan penelitian tidak hanya memahami aspek teoretis hukum Islam, tetapi juga konteks empiris yang membentuk realitas hak-hak pekerja perempuan, sehingga menghasilkan analisis yang holistik dan relevan dengan konteks sosio-kultural yang spesifik.

C. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, yang berfungsi sebagai pusat kebudayaan dan pemerintahan tradisional di Yogyakarta, Indonesia. Selain sebagai istana kesultanan, Kraton Yogyakarta juga berperan penting dalam upaya pelestarian tradisi, adat istiadat, dan nilai-nilai budaya Jawa. Sebagai salah satu simbol otoritas kerajaan yang masih eksis hingga saat ini, kraton berperan penting dalam struktur sosial masyarakat Yogyakarta. Penelitian ini difokuskan pada struktur sosial di dalam kraton, khususnya yang melibatkan *Abdi Dalem* perempuan, untuk memahami posisi dan hak-hak mereka dalam konteks tradisi serta norma-norma sosial yang ada. Kraton Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian

karena memiliki kekhasan dalam sistem sosial dan budaya yang bersifat tradisional namun tetap relevan dengan praktik hukum dan adat kontemporer. Keberadaan Kraton sebagai pusat kebudayaan menunjukkan adanya interaksi antara hukum Islam, adat, dan peran perempuan dalam struktur sosial masyarakat, yang menjadi focus utama pada penelitian ini.

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ialah berbagai pihak yang memiliki pengetahuan mendalam tentang struktur sosial dan adat istiadat di Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat. *Abdi Dalem* perempuan menjadi informan utama untuk menggali langsung terkait hak-hak dan peran mereka dalam Karaton. Selain itu, *Abdi Dalem* laki-laki yang akan memberikan perspektif komparatif mengenai perbedaan peran berdasarkan gender. Informan dalam penelitian ini adalah para *Abdi Dalem,* diantaranya: Nyi RP. Karti Utami dari Kawedanan Krida Mardawa; Nyi MW. Retna Candradewati dari Kawedanan Radya Kartiyasa; Nyi KRT. Retno Dhaniti Kamari dari Kawedanan Purwa Aji Laksana; Nyi Rry. Yosopandansari dari Kawedanan Reksa Suyasa; MP. Ngabdul Saiful bersama MW. Ngabdul Wahab. S.Ag utusan Konco Kaji.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa informan tambahan yang telah ditargetkan untuk diwawancarai namun, keterbatasan waktu dan kesibukan yang tinggi di lingkungan Karaton pada akhir tahun mengakibatkan hanya sejumlah *Abdi Dalem* yang dapat diakses untuk

memberikan informasi. Hal ini menunjukkan tantangan yang dihadapi dalam pengumpulan data, di mana faktor-faktor eksternal seperti kesibukan institusi dapat mempengaruhi jumlah dan keberagaman informan yang terlibat dalam penelitian.

E. Teknik Penentuan Informan

Informan dalam penelitian adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam mengenai topik dan terlibat langsung dengan masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana informan dipilih secara sengaja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan relevansi mereka terhadap topik yang diteliti, sebagaimana yang dituliskan oleh Sugiyono pada buku "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D".[142]

Abdi Dalem perempuan dipilih sebagai informan utama karena mereka merupakan subjek langsung yang dapat memberikan informasi mengenai hak-hak dan peran mereka dalam struktur kraton. *Abdi Dalem* laki-laki juga dipilih untuk mendapatkan perbandingan peran berdasarkan gender. Penghulu kraton dan ahli adat dipilih berdasarkan kapasitas mereka sebagai tokoh yang memahami penerapan hukum Islam dan tradisi kraton.

[142] Prof. Dr. Sugiyono.

F. Teknik Penumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik pengumpulan data melalui:

1. Wawancara

   Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi, baik dengan kontak langsung maupun tidak langsung, anatar pewawancara dengan responden sebagai sumber data.[143] Proses ini bertujuan untuk mengonversi data menjadi Informasi yang diperoleh langsung dari subjek penelitian di lapangan.

   Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung atau *face to face*, dimana peneliti (pewawancara) berinteraksi langsung dengan responden untuk mengajukan pertanyaan secara lisan, dan jawaban responden akan dicatat oleh pewawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan panduan wawancara namun tetap memberikan kebebasan kepada narasumber untuk memberikan jawaban yang luas dan mendalam sesuai dengan topik yang dibahas. Pendekatan yang digunakan adalah *indepth interview* (wawancara mendalam), sehingga peneliti dapat menggali makna dari pengalaman partisipan. Pengalaman dan pandangan yang

[143] Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*, revisi, 4 (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021).

diungkapkan oleh narasumber ini menjadi bahan utama untuk pengumpulan data yang selanjutnya dianalisis.

G. Keabsahan Data

Peneliti menggunakan metode triangulasi untuk meningkatkan validitas dan keakuratan data. Wawancara dilakukan dengan lebih dari satu *Abdi Dalem* yang memiliki latar belakang berbeda, baik dari segi pangkat, peran, maupun gender. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan perspektif yang lebih luas dan beragam mengenai hak-hak pekerja perempuan di Kraton Yogyakarta. Dengan melibatkan narasumber dari berbagai tingkatan dan fungsi, serta memperhatikan perbedaan gender, peneliti dapat membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh. Metode ini tidak hanya memperkaya data, tetapi juga membantu memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi yang lebih komprehensif dan representatif.

Selain itu, peneliti menggunakan teknik keabsahan data berupa *member check*, yaitu mengonfirmasi kembali hasil wawancara atau temuan dengan responden untuk memastikan bahwa interpretasi yang dilakukan sesuai dengan maksud dan pengalaman mereka. Proses ini peneliti lakukan secara berkelanjutan, terutama melalui komunikasi langsung dengan responden menggunakan media *Whatsapp.* Teknik ini digunakan peneliti untuk mengklarifikasi informasi yang mungkin kurang jelas, sekaligus memastikan bahwa data yang telah diolah merepresentasikan pandangan

responden secara akurat. Dengan cara ini, keakuratan dan validitas temuan penelitian dapat ditingkatkan secara signifikan.

H. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

   Dalam penelitian ini, tahap reduksi data dilakukan dengan menyortir dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari wawancara dengan para *Abdi Dalem*. Data yang tidak relevan atau kurang signifikan untuk menjawab fokus penelitian dihapus, sementara data penting dikelompokkan berdasarkan tema utama, seperti hak-hak perempuan, peran gender, dan struktur sosial di Kraton Yogyakarta. Proses ini bertujuan untuk mengorganisasi data agar lebih terstruktur sehingga memudahkan analisis lanjutan

2. Penyajian Data

   Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks. Data yang berkaitan dengan hak-hak perempuan pekerja *Abdi Dalem* disusun secara sistematis sesuai dengan kategori yang telah ditentukan, seperti peran perempuan dalam hierarki Kraton, pengalaman individu, dan perspektif hukum Islam yang relevan. Penyajian ini membantu memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif kepada pembaca, sekaligus mempermudah peneliti dalam melihat pola atau hubungan yang muncul.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dengan mengidentifikasi pola, tema, atau hubungan yang relevan dari data yang telah disajikan. Misalnya, bagaimana peran gender dan pangkat memengaruhi pemenuhan hak-hak perempuan di Kraton Yogyakarta. Untuk memastikan keabsahan hasil, peneliti melakukan verifikasi dengan triangulasi data melalui konfirmasi kepada responden dan membandingkan temuan dengan literatur terkait hukum Islam. Dengan langkah ini, kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

a. Sejarah singkat Karaton

Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat merupakan salah satu simbol identitas masyarakat adat di Indonesia, yang keberadaannya dan penghormatannya diatur oleh Undang-Undang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mengakui Karaton sebagai warisan budaya yang dilestarikan dan diteruskan dari generasi ke generasi di bawah kepemimpinan Sultan Hamengku Buwono.[144]

Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, yang juga dikenal sebagai Karaton Yogyakarta, merupakan simbol kejayaan dan kebesaran budaya Jawa yang masih eksis hingga saat ini. Pembangunan Karaton ini dimulai pada 9 Oktober 1755 oleh Sri Sultan Hamengku Buwana I, sebagai konsekuensi dari Perjanjian Giyanti yang ditandatangani pada 13 Februari 1755.[145] Perjanjian tersebut mengakhiri perselisihan internal dalam Kerajaan Mataram

[144] Menurut pasal 1 angka 4 UU Keistimewaan, Kasultanan Ngayogyakarta Hadiningrat, yang juga disebut sebagai Kasultanan, adalah warisan budaya bangsa yang berlangsung secara turun-temurun dan dipimpin oleh *Ngarsa Dalem Sampeyan Dalem Ingkang Sinuwun Kanjeng Sultan Hamengku Buwono Senapati Ing Ngalaga Ngabdurrakhman Sayidin Panatagama Kalifatullah,* selanjutnya disebut sebagai Sultan Hamengku Buwono.

[145] Kraton Crew, "Cikal Bakal," kratonjogja.id, accessed January 1, 2025, https://www.kratonjogja.id/cikal-bakal/.

Islam dengan membagi wilayah kerajaan menjadi dua entitas, yaitu Kasultanan Ngayogyakarta Hadiningrat dan Kasunanan Surakarta.[146]

Kerajaan Mataram Islam, yang pernah menjadi salah satu kerajaan Islam terbesar di Nusantara, menghadapi masa-masa sulit setelah wafatnya Sultan Agung Hanyakrakusuma. Konflik perebutan kekuasaan di dalam kerajaan mengakibatkan perpecahan dan melemahnya kekuatan Mataram.[147]

Kerajaan Mataram Islam menghadapi konflik internal yang serius akibat persaingan di antara anggota keluarga kerajaan terutama antara Pangeran Mangkubumi, yang kelak menjadi Sultan Hamengku Buwana I, dan Pakubuwana II. Ketidakpuasan terhadap kepemimpinan Pakubuwana II memicu pemberontakan besar yang dikenal sebagai Perang Suksesi III, sebuah konflik berdarah yang berlangsung dari tahun 1749 hingga 1755. Di tengah konflik ini, Belanda melalui VOC (*Vereenigde Oost-Indische Compagnie*) memanfaatkan situasi untuk memperkuat cengkeramannya di Jawa. Deng an cara mendukung salah satu pihak yang berseteru, VOC berhasil memecaah belah kekuatan kerajaan dan mengendalikan jalannya konflik demi kepentingan mereka sendiri.

---

[146] "Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta," accessed January 9, 2025, https://kebudayaan.jogjakota.go.id/page/index/perjanjian-giyanti.

[147] Nakrifatul Lisailiyah, "Perkembangan Kerajaan Mataram Setelah Islam Muncul Di Indonesia" 1, no. 2 (2023).

Pada 13 Februari 1755, konflik ini mencapai titik akhir melalui *Palihan Nagari* atau Perjanjian Giyanti, yang dimediasi oleh VOC.[148] *Palihan Nagari* menjadi momen bersejarah yang melahirkan Kasunanan Surakarta dan Kasultanan Ngayogyakarta, sekaligus menandai runtuhnya kesatuan Kerajaan Mataram Islam setelah masa kejayaan Sultan Agung Hanyokrokusumo. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian Giyanti, wilayah Mataram dibagi menjadi dua bagian. Wilayah disebelah timur Sungai Opak menjadi kekuasaan pewaris tahta Mataram, yaitu Sunan Pakubuwana III, yang berpusat di Surakarta. Sementara itu, wilayah di sebelag barat Sungai Opak diserahkan kepada Pangeran Mangkubumi, yang kemudian diangkat sebagai Sultan Hamengku Buwana I dan menetap di Yogyakarta.[149]

Pangeran Mangkubumi setelah dinobatkan sebagai Sultan bergelar *Ngarso Dalem Sampeyan Dalem Ingkang Sinuhun Kangjeng Sultan Hamengkubuwono Senopati Ing Ngalogo Ngabdurakhman Sayidin Panotogomo Kalifatullah Ingkang Jumeneng Kaping I ing Ngayogyokarto Hadiningrat* kemudian mendirikan ibu kota dan Karaton sebagai pusat pemerintahan. Sejak

[148] Ilmiawati Safitri, "Karaton Yogyakarta Masa Lampau dan Masa Kini: Dinamika Suksesi Raja-Raja Jawa dan Politik Wacana 'Raja Perempuan,'" *Indonesian Historical Studies* 3, no. 1 (July 7, 2019): 44, https://doi.org/10.14710/ihis.v3i1.4850.

[149] "Tahukah Kamu - Perjanjian Giyanti 13 Februari 1755," accessed January 9, 2025, https://paniradyakaistimewan.jogjaprov.go.id/informasi/tahukah-kamu-perjanjian-giyanti-13-februari-1755.

muda, Sultan Hamengku Buwono I dikenal sebagai ahli bangunan yang handal.[150]

Setelah perjanjian, Sultan Hamengku Buwana I segera memulai pembangunan pusat pemerintahan yang baru, yaitu Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, pada 9 Oktober 1755. Selama proses pembangunan, Sultan dan keluarganya untuk sementara tinggal di Pesanggerahan Ambar Ketawang. Pembangunan Kraton Yogyakarta dirancang dengan filosofi Jawa yang mendalam, menggabungkan aspek tata pemerintahan, spiritualitas, serta seni dan budaya. Pemilihan lokasi Karaton sangat strategis, terletak diantara Gunung Merapi di Utara dan Pantai Selatan, mengikuti konsep poros kosmologi Jawa yang menghubungkan dunia atas, dunia manusia dan dunia bawah. Dalam waktu kurang dari setahun, Sultan Hamengku Buwana I berhasil menyelesaikan pembangunan Karaton pada 7 Oktober 1756, beliau secara resmi menempati istana tersebut bersama keluarganya.

Seiring waktu, Sultan Hamengku Buwono I dan para penerusnya melakukan pengembangan-pengembangan, baik pada fisik bangunan maupun lingkungannya, sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam skala negara, struktur konsentris Karaton Yogyakarta tercermin dalam tata kota yang berpusat pada *kuthagara* (Karaton sebagai inti pemerintahan dalam), dikelilingi oleh *nagara* (wilayah

[150] Bayu Widiyatmoko, *Kronik Peralihan Nusantara: Liga Raja-Raja Hingga Kolonial* (Yogyakarta: Mata Padi Presindo, 2014).

luar yang dihuni para pangeran, patih, dan pejabat Karaton lainnya), *nagaragung* (pusat kota besar), serta *mancanagara* (wilayah luar yang dikelola oleh para bupati).[151]

Sejarah Kraton Yogyakarta mencerminkan perjalanan panjang transformasi dari Kerajaan Mataram Islam hingga menjadi pusat kebudayaan dan tradisi yang tetap hidup hingga kini. Yogyakarta terus mempertahankan identitasnya sebagai wilayah yang menjunjung tinggi nilai-nilai tradisi, seni, dan adat, meskipun juga berkembang sebagai destinasi wisata dan pusat pendidikan modern. Warisan sejarah dan budaya ini menjadikan Yogyakarta sebagai salah daerah istimewa yang memiliki daya tarik tersendiri bagi masyarakt Indonesia maupun dunia.

b. Arsitektur dan tata ruang Karaton

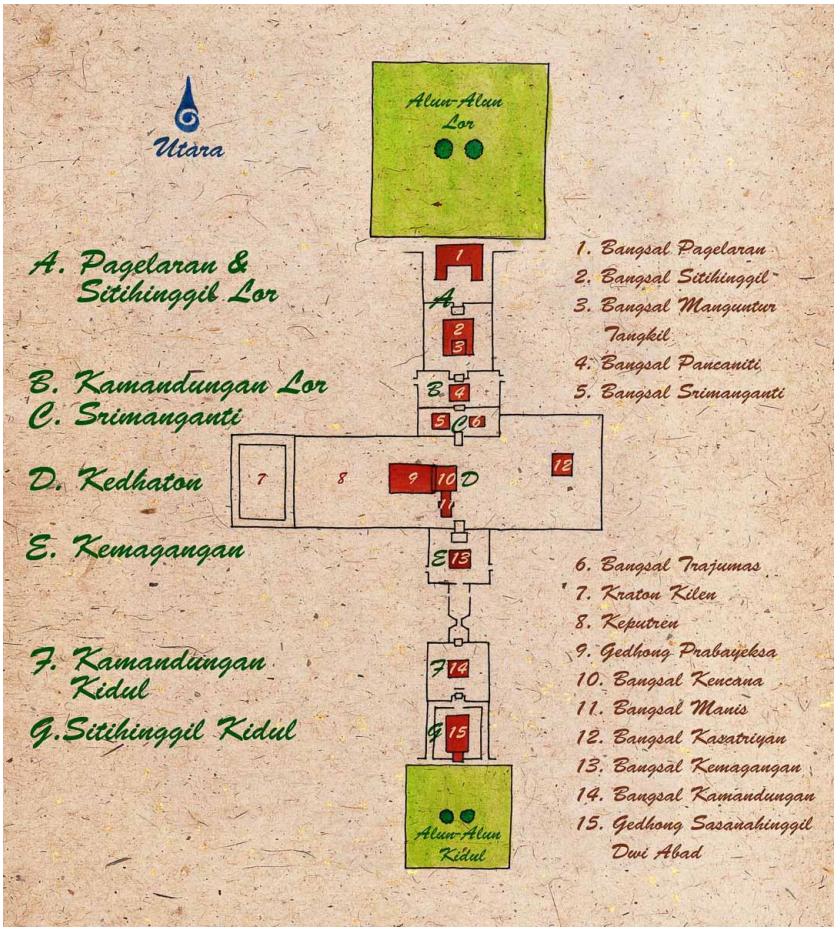
Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, yang didirikan pada tahun 1755 oleh Sultan Hamengkubuwono I,[152] merupakan pusat kebudayaan dan pemerintahan di Yogyakarta. Sebagai simbol identitaas budaya Jawa, kraton ini tidak hanya berfungsi sebagai kediaman sultan dan keluarganya, tetapi juga sebagai tempat pelestarian tradisi dan seni yang kaya. Arsitektur megahnya mencerminkan perpaduan antara nilai-nilai Islam dan Hindu, yang menjadi landasan filosofi kehidupan masyarakat Yogyakarta.

---

[151] Farizal Farliandi Pratama, "Perubahan Masyarakat Dan Perkembangan Kota Yogyakarta 1920-1940," n.d.

[152] Crew, "Cikal Bakal."

Kebijaksanaan Sultan Hamengku Buwana I digambarkan dalam Babad *Nitik Ngayogya.* Babad ini juga merujuk pada ketajamannya di bidang perencanaan kota dan arstektur. Dalam membangun Karaton Yogyakarta, catatan sejarah menunjukkan bahwa beliau mengevaluasi lokasi dan topografi untuk memastikan kemakmuran dan keamaan bagi penduduk Yogyakarta.[153]



Gambar 1. Denah tata ruang inti Karaton Yogyakarta

Kompleks Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat terdiri dari tiga halaman utama yang terbentang dari utara ke selatan, yang

[153] kraton crew, "Sri Sultan Hamengku Buwono I," kratonjogja.id, accessed January 17, 2025, https://www.kratonjogja.id/raja-raja/2-sri-sultan-hamengku-buwono-i/.

setiap halaman tersebut dibagi lagi menjadi area-area yang lebih kecil dan dilengkapi dengan berbagai bangunan yang memiliki arsitektur unik serta makna simbolis masing-masing.[154]

- Halaman pertama mencakup Alun-Alun Utara, Pagelaran, Siti Hinggil Utara, Kemandungan Utara, dan Sri Manganti. Di sisi barat Alun-Alun Utara terdapat Kompleks Masjid Gedhe Kauman yang juga dikenal sebagai Masjid Gedhe Kasultanan.
- Halaman Kedua yang dikenal sebagai kedaton, terdiri atas bangunan-bangunan penting seperti Bangsal Prabayeksa, Bangsal Kencana, Gedong Purworetno, Gedong Jene, Trajutrisno, Bangsal Manis, Kasatriyan, Keputren, Kedaton Kilen, dan Kedaton Wetan.
- Halaman ketiga mencakup area seperti Magangan, Kemandhungan Selatan, Siti Hinggil, dan Alun-Alun Selatan. Selain itu, terdapat juga Taman Sari, Kadipaten, Benteng Baluwerti, dan bangunan lain di luar lingkungan Karaton.

Meskipun berada di luar kompleks utama, bangunan seperti Tugu Golong Gilig, Panggung Krapyak, Pathok Negoro, dan Pasar

[154] Rully Rully, "Peran Peraturan Bangunan Khusus Dalam Mengurangi Perubahan Kualitas Kawasan Cagar Budaya Kraton Yogyakarta," *Jurnal Teknik Sipil dan Arsitektur* 24, no. 1 (January 1, 2019), https://doi.org/10.36728/jtsa.v24i1.822.

Beringharjo tetap menjadi bagian integral dari Karaton Ngayogyakarta.[155]

Bertentangan dengan persepsi umum, Laut Selatan, Karaton Yogyakarta, dan Gunung Merapi tidak terletak pada satu garis lurus yang sama. Oleh karena itu, hubungan antara ketiga elemen tersebut disebut sebagai sumbu imajiner. Sementara itu, sumbu nyata yang membentang dari utara ke selatan dalam satu garis lurus adalah jalan yang menghubungkan Tugu Golong Gilig, Karaton, dan Panggung Krapyak. Jalur ini mencerminkan perjalanan siklus hidup manusia yang berlandaskan pada konsepsi *Sangkan Paraning Dumadi*.[156]

Dalam konteks sumbu filosofis di Karaton Yogyakarta, terdapat dua aspek utama yang ingin disampaikan. Pertama, sumbu filosofis yang menghubungkan Panggung Krapyak dengan Karaton Yogyakarta berfungsi sebagai simbol dari konsep Sangkaning Dumadi. Sumbu ini merepresentasikan perjalanan hidup seorang individu, mulai dari proses kelahiran, masa remaja, hingga dewasa dan akhirnya menemukan pasangan hidup. Kedua, sumbu filosofis yang membentang dari Tugu Pal Putih, yang saat ini dikenal sebagai Tugu Yogya, menuju Karaton Yogyakarta. Melalui sumbu kedua ini, Sang Sultan Hamengku Buwana ingin menyampaikan simbolisasi

[155] Aryani Widyakusuma and Rismawan Arief, "Kajian Nilai Budaya Tradisi Pada Arsitektur Bangunan Adat Jawa Bangsal Kencono Karaton Yogyakarta," no. 1 (2023).

[156] kraton crew, "Sumbu Filosofi Yogyakarta, Pengejawantahan Asal Dan Tujuan Hidup," kratonjogja.id, accessed January 1, 2025, https://www.kratonjogja.id/tata-rakiting/21-sumbu-filosofi-yogyakarta-pengejawantahan-asal-dan-tujuan-hidup/.

mengenai perjalanan manusia yang telah mencapai kedewasaan menuju Sang Pencipta, yang dalam istilah Jawa dikenal sebagai Paraning Dumadi.[157] Untuk memperjelas, gambaran sumbu tersebut dapat dilihat pada ilustrasi berikut.

Sumbu Filosofi Kota Yogyakarta diwujudkan oleh Pangeran Mangkubumi dalam proses pembangunan Kraton Yogyakarta dan sekitarnya, sebagaimana dijelaskan dalam buku "*Yogyakarta City of Philosophy*" yang kemudian di kutip oleh Ajar Permono bahwa Konsep kosmologi yang tercermin dalam tata ruang Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa pendiri Kraton Yogyakarta, Pangeran Mangkubumi, menempatkan manusia dan proses kehidupannya dalam konteks alam semesta. Dalam pandangan ini, manusia dianggap sebagai elemen penting dalam cara hidup dan pola pikir masyarakat Jawa. Sebagai *jagad cilik* (mikrokosmos), manusia dipandang sebagai satu kesatuan dengan alam semesta, *jagad gedhe* (makrokosmos). Konsep kesatuan ini mencerminkan peleburan diri manusia dengan alam semesta *(chedak tanpa senggolan adhoh tanpa wangenan*). Mengingat pentingnya manusia dalam kebudayaan Jawa, proses daur hidup manusia juga dianggap signifikan, terutama yang berkaitan dengan tiga ritus utama, yaitu

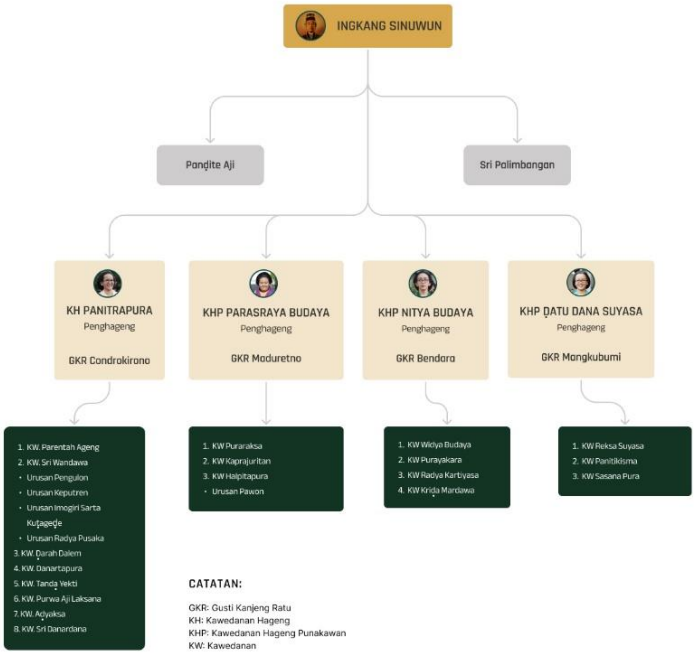
[157] Danur Putut Permadi, "Empat Jalan Menuju Ketuhanan: Memahami Sumbu Filosofis Karaton Yogyakarta Dalam Perspektif Filsafat Kebudayaan," *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam* 21, no. 1 (May 22, 2024): 1–20, https://doi.org/10.19105/nuansa.v21i1.12093.

kelahiran (*sangkan*), pernikahan (kedewasaan), dan kematian (*paran*). Dengan demikian, jelas bahwa tata ruang Kraton Yogyakarta mencerminkan proses daur hidup manusia, yang dikenal sebagai *sangkan paraning dumadi*, yang merujuk pada asal dan tujuan dari keberadaan (*innalillahi wa innailaihi roji'un*). Konsep kosmologi Jawa dan ide-ide Pangeran Mangkubumi ini kemudian diwujudkan dalam berbagai bentuk warisan budaya, arsitektur, tata ruang kota, serta lanskap Kota Yogyakarta.[158]

c. Struktur Sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat Saat Ini

Karaton Yogyakarta memiliki struktrur hierarkis yang unik, dengan Sultan sebagai pemimpin tertinggi, dikelilingi oleh *Abdi Dalem* yang memiliki tugas dan tanggung jawab khusus. *Abdi Dalem* mencakup perempuan dan laki-laki yang berkontribusi pada seluruh aspek kehidupan Karaton, mulai dari administrasi hingga pelestarian budaya. Setiap lapisan dalam struktur ini memiliki peran yang saling melengkapi, menciptakan suatu tatanan yang kohesif dan sistematis. Peran *Abdi Dalem* perempuan, meskipun sering kali berada di bawah dominasi laki-laki, sangat krusial dalam mempertahankan tradisi dan melaksanakan upacara-upacara penting. Sistem sosial ini menciptakan hierarki dan interaksi kompleks antara gender dan kekuasaa dalam konteks budaya Jawa.

[158] Ajar Permono, "Sangkan Paraning Dumadi Sumbu Filosofi Yogyakarta: Dalam Lensa Fenomenologi-Hermeneutika," *Nun: Jurnal Studi Alquran dan Tafsir di Nusantara* 7, no. 1 (August 8, 2021): 163–208, https://doi.org/10.32495/nun.v7i1.233.



Dalam struktur hierarkis ini, posisi tertinggi dipegang oleh *Ingkang sinuwun*,[159] sebagai pemimpin utama. *Ingkang Sinuwun* saat ini adalah Sri Sultan Hamengku Buwono X, yang mulai menjabat sebagai Sultan pada 7 Maret 1989,[160] menggantikan ayahnya, Sri Sultan Hamengku Buwono IX, yang wafat pada 2 Oktober 1988.[161] Sri Sultan Hamengku Buwono X adalah Sultan Karaton Yogyakarta ke-10 dan juga Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, memegang peran ganda sebagai pemimpin adat dan pemerintahan. Di bawah kepemimpinannya, Yogyakarta terus melestarikan budaya

[159] Arti *Ingkang Sinuwun* merupakan gelar kebangsawanan yang diberikan kepada raja Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat yang bertakhta

[160] "Hamengkubuwana X," in *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, January 7, 2025, https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hamengkubuwana_X&oldid=26762716.

[161] "Hamengkubuwana IX," in *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, January 13, 2025, https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hamengkubuwana_IX&oldid=26785722.

tradisional Jawa sekaligus beradaptasi dengan perkembangan zaman.[162]

Di bawah *Ingkang Sinuwun* terdapat dua entitas pendukung, yaitu *Pandite Aji* dan *Sri Palimbangan,* yang memiliki peran penting dalam mebantu jalannya pemerintahan atau tata kelola kerajaan. Sri Palimbangan adalah lembaga yang memberikan saran dan peetimbangan kepada sultan mengenai urusan internal (dalam Karaton), sedangkan Pandite Aji adalah lembaga yang memberikan ususlan, rekomenasi dan pendapat kepada Sultan berdasarkan kajian yang mengenai urusan di bidang Agama, Adat Istiadat, Seni, Ekonomi, Politik, Hukum, Sosial dan Pertanahan.[163]

Selanjutnya, posisi Penghageng dalam Struktur Karaton secara tradisional dipegang oleh putra atau putri Sultan, yang bertanggung jawab untuk memimpin Kawedanan Hageng tertentu sesuai dengan pembagian tugas yang mencerminkan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung tata kelola istana. Kawedanan Hageng ini adalah bagian organisasi besar dalam struktur kerajaan yang menaungi sejumlah Kawedanan.[164]

---

[162] Kevin Bramantya Azis, "Kiprah Kepemimpinan Sultan Hamengku Buwono X Dalam Refleksi Sewindu Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta," n.d.

[163] Rozi Beni, "Peraturan Kraton Yogyakarta Yang Tak Lagi Jadul (Suatu Analisis Terhadap Pembaharuan Teknik, Format Dan Muatan Dawuh Dalem Di Kraton Yogyakarta)," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 53, no. 1 (March 31, 2023), https://doi.org/10.21143/jhp.vol53.no1.1548.

[164] Arti *Kawedanan* adalah lembaga yang bertugas melaksanakan sistem pemerintahan Karaton Yogyakarta yang memiliki tugas teknis operasional dan teknis administrasi. Nama-nama Kawedanan mengandung makna dan nilai unsur budaya Jawa.

Dalam struktur saat ini, tugas Penghageng dibagi sesuai dengan Kawedanan Hageng yang dipimpin oleh masing-masing putri Sultan.

1) GKR Condrokirono, sebagai Penghageng KHP Panitrapura, Kawedanan Hageng Panitrapura adalah lembaga yang melaksanakan tugas yang berkaitan dengan Tata Usaha Karaton Yogyakarta Hadiningrat. Kawedanan Hageng Panitrapura bertanggung jawab atas pengelolaan Kawedanan yang meliputi:
    a) KW. Parentah Hageng,
    b) KW. Sri Wandawa
        - Urusan Pengulon
        - Urusan Keputren
        - Urusan Imogiri Sarta Kutagede
        - Urusan Radya Pusaka
    c) KW. Darah Dalem
    d) KW. Danartapura
    e) KW. Tanda Yekti
    f) KW. Purwa Aji Laksana
    g) KW. Adyaksa
    h) KW. Sri Danardana
2) GKR Maduretno, sebagai Penghageng KHP Parasraya Budaya. Kawedanan Hageng Punakawan

Parasraya Budaya adalah lembaga yang melaksanakan kebijakan mengenai pemeliharaan dan pengelolaan harta benda Dalem berupa tapak, bangunan, taman, air dan listrik. Menyediakan barang dan jasa serta ketertiban keamanan di sekitar Karaton, dengan tanggung jawab memimpin:

a) KW. Puraraksa
b) KW. Kaprajuritan
c) KW. Halpitapura
    - Urusan Pawon

3) GKR Bendara sebagai penghageng KHP Nitya Budaya. Kawedanan Hageng Punakawan Nitya Budaya adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan pendidikan kebudayaan, pengelolaan peninggalan perpustakaan, penataan dan penyelenggaraan upacara adat dan kebudayaan, pemeliharaan penyiapan perlengkapan upacara, pengumpulan perlengkapan Kertaon, pengelolaan museum, dan pengelolaan Pariwisata di lingkungan Karaton. mengelola:

a) KW. Widya Budaya
b) KW. Purayakara
c) KW. Radya Kartiyasa

d) KW. Krida Mardawa

4) GKR Mangkubumi sebagai Penghageng KHP Datu Dana Suyasa, yang merupakan lembaga yang melakukan pemeriksaan terhadap aset dan bangunan milik Karaton Ngayogyakarta, yang membawahi:

a) KW. Reksa Suyasa

b) KW. Panitikisma

c) KW. Sasana Pura

Dalam struktur Karaton, posisi *Abdi Dalem* secara khusus ditempatkan di berbagai kawedanan, yang menjadi pusat pengelolaan fungsi-fungsi tertentu dalam tata kerajaan. Setiap kawedanan sepenuhnya dijalankan oleh *Abdi Dalem*, yang melaksanakan tugas administratif, teknis, maupun ritual di bawah arahan Penghageng. Dengan demikian keberadaan *Abdi Dalem* di setiap Kawedanan menjadi elemen kunci yang memastikan operasionalisasi seluruh aspek pemerintahan dan kebudaayaan berjalan sesuai tradisi serta nilai-nilai yang dijunjung oleh Karaton. Penempatan *Abdi Dalem* di Kawedanan ini menunjukkan oeran strategis mereka dalam menjaga kesinambungan tugas dan tanggung jawab istana.

2. Profil *Abdi Dalem* dalam Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

Istilah "*Abdi Dalem*" terdiri dari kata "*abdi*" yang maknanya kepatuhan, pengabdian, dan kesediaan untuk melayani orang yang dilayani. Kemudian, "*dalem*" adalah istilah Jawa yang berarti "ya". Istilah ini menunjukkan bahwa seorang *Abdi Dalem* adalah individu yang berdedikasi kepada raja dan Karaton, yang menanggapi setiap perintah raja dengan jawaban "ya". Istilah "ya" atau "*dalem*" menandakan bahwa *Abdi Dalem* akan melaksanakan setiap perintah dari raja tanpa ragu-ragu. *Abdi Dalem* adalah individu yang sepenuhnya berdedikasi untuk Karaton dan raja, melaksanakan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Keanggotaan *Abdi Dalem* diidentifikasi dengan penerbitan kekancingan, yaitu sebuah surat penunjukan yang menjelaskan nama, gelar, dan pangkat dalam struktur hierarki Karaton..[165]

Abdi Dalem Karaton merupakan istilah yang merujuk kepada individu yang mengabdi di lingkungan Karaton Yogyakarta. Mereka memiliki peran penting dalam menjaga dan melestarikan tradisi, budaya, serta nilai-nilai yang ada di dalam institusi Karaton. *Abdi Dalem* dapat didefenisikan sebagai pegawai atau pelayan yang secara sukarela dan ikhlas mengabdikan diri untuk melayani Karaton. Mereka tidak

[165] Rizki Rian Sari, Sutiyah, and Dadan Adi Kurniawan, "Pemaknaan Konsep Nrimo Ing Pandum Dalam Kehidupan *Abdi Dalem* Kraton Kasunanan Surakarta," *Candi: Jurnal Pendidikan Dan Penelitian Sejarah* 21, no. 2 (December 1, 2021): 32, https://jurnal.uns.ac.id/candi/article/view/56888.

hanya bertugas dalam aspek administratif, tetapi juga dalam pelestarian budaya, ritual, dan tradisi yang menjadi bagian integral dari kehidupan Karaton.

Dalam menjalankan tugasnya, *Abdi Dalem* terikat pada berbagai aturan yang wajib dipatuhi. Salah satu ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh *Abdi Dalem* meliputi penggunaan bahasa yang sopan serta pemahaman tentang etika berpakaian. Saat bertugas, *Abdi Dalem* mengenakan pakaian khusus yang disesuaikan dengan jenis kelamin mereka. *Abdi Dalem* laki-laki biasanya mengenakan busana yang disebut pranakan, sementara *Abdi Dalem* perempuan memakai kebaya seperti janggan hitam. Setiap pakaian yang dikenakan oleh *Abdi Dalem* memiliki makna filosofis yang dalam dan mencerminkan budaya Jawa.[166]

Dalam struktur organisasai Karaton Yogyakarta, *Abdi Dalem* tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga berperan sebagai abdi budaya. Peran ini menuntut mereka untuk menjadi teladan dalam kehidupan berasyarakat melalui sikap yang sesuai dengan nilai-nilai *unggah-ungguh* dan tata krama. Sebagai wujud dari peran tersebut, *Abdi Dalem* senantiasa menunjukkan senyum ramah, sopan santun yang tinggi, serta sikap yang mencerminkan nilai-nilai budaya luhur, menjadikannya panutan dalam kehidupan sosial.[167] Pengalaman

[166] kraton crew, "Pranakan, Busana *Abdi Dalem* Jaler," kratonjogja.id, accessed October 30, 2024, https://www.kratonjogja.id/kagungan-dalem/31-pranakan-busana-abdi-dalem-jaler/.

[167] crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*."

penelitian dan wawancara langsung saya dengan para *Abdi Dalem* semakin menguatkan pemahaman tentang peran mereka sebagai panutan budaya. Sikap ramah, tutur kata yang lembut, serta kesopanan yang mereka tunjukkan tidak hanya mencerminkan nilai-nilai, tetapi juga menciptakan suasana yang nyaman dan jauh dari kesan intimidatif, meskipun penelitian dilakukan di lingkungan Karaton yang sarat dengan nuansa sakral.

Di Karaton Yogyakarta, *Abdi Dalem* terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu Punakwan dan Keprajan. *Abdi Dalem* Punakawan, yang berasal dari masyarakat umum bertugas menjalankan fungsi operasional di Karaton. Kelompok ini terdiri atas dua jenis yaitu Punakawan Tepas, yang bekerja dengan jadwal tetap layaknya pegawai kantoran, dan Punakawan Caos, yang hadir di Karaton setiap sepuluh hari untuk menunjukkan kesetiaan dan rasa hormat mereka.[168] Sementara itu, *Abdi Dalem* Keprajan merupakan pensiunan dari kalangan PNS (Pegawai Negeri Sipi), TNI (Militer), Polri (Kepolisian) yang diterima dan diangkat sebagai *Abdi Dalem*. Mereka secara suakrela memberikan waktu, tenaga, dan keahlian mereka untuk mendukung Karaton sebagai bentuk dedikasi dan pengabdian.[169]

Fungsi *Abdi Dalem* di Karaton berbeda-beda tergantung divisi. Beberapa bagian menerapkan system kerja harian, pada hari-hari

[168] crew.
[169] crew.

tertentu, atau sistem "*topo seren"* atau empat hari kerja diikuti oleh empat hari libur. Fokus utama dalam system ini adalah fleksibilitas peraturan kerja *Abdi Dalem,* di mana Karaton memberi kebebasan kepada *Abdi Dalem* untuk melaksanakan aktivitas di luar tugas, asalkan tanggung jawab utama sudah diselesaikan. Kesadaran akan tanggung jawab menjadi kunci keberhasilan dalam pelaksanaan sistem kerja ini. Kraton mengandalkan aturan adat untuk mengelola seluruh urusan internal, dan meskipun aturan cukup fleksibel, pengabdian sebagai *Abdi Dalem* bukan sesuatu yang dapat ditinggalkan dan diambil kembali dengan mudah. Jika seorang *Abdi Dalem* memilih untuk keluar, keputusan tersebut bersifat permanen, dan ia tidak dapat kembali ke posisi tersebut.[170]

Para *Abdi Dalem* Punakawan mendapatkan gaji dari pihak Karaton melalui Tepas Danartopuro, sedangkan *Abdi Dalem* Keprajan mendapatkan gaji dari pemerintah Republik Indonesia. Dengan demikian, *Abdi Dalem* Keprajan hanya sebagai *Abdi Dalem* Caos yang datang ke Karaton sebagai Abdi untuk Sowan, dana tidak memiliki tugas yang diberikan oleh Karaton. Ini berbeda dengan *Abdi Dalem* Punakawan, yang secara kelembagaan diakui oleh pihak Karaton

[170] Astuti and Pratama, "Narasi Ilmiah Fenomena Abdi-Dalem Kraton Kasunanan Terhadap Konstruksi Teori Modal Sosial."

sebagai bagian dari pemerintahan Karaton, karena itu mereka diberi tugas atau pekerjaan tertentu.[171]

Sebelum resmi diangkat sebagai *Abdi Dalem*, calon *Abdi Dalem* harus menjalani masa magang selama dua tahun. Dalam periode ini, mereka akan dinilai berdasarkan kedisiplinan dalam sowan ke Karaton, tekad untuk mengabdi, serta keteramapilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Jika dinilai memenuhi kriteria, barulah calon tersebut diangkat menjadi *Abdi Dalem* melalui proses wisuda. Prosesi wisuda ini dilaksanakan dua kali setahun dalam hitungan bulan hijriyah, yaitu bulan Maulid atau Rabiul Awwal dan syawal.[172] Namun, dalam situasi tertentu atau keadaan mendesak, masa magang selama dua tahun tidak selalu dijalani sepenuhnya. Dalam beberapa kasus, calon *Abdi Dalem* dapat langsung diangkat jika suatu kawedanan membutuhkan tenaga ahli yang mendesak.[173] Hal ini dilakukan untuk segera mengisi kekosongan yang ada dan memastikan kebutuhan Karaton dapat terpenuhi tanpa penundaan.

Kenaikan jenjang karier *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta memiliki perbedaan mekanisme antara *Abdi Dalem* Tepas dan *Abdi Dalem* Caos. *Abdi Dalem* Tepas, yang memiliki kewajiban untuk

---

[171] Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta."

[172] crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*."

[173] Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, Kawedanan Krida Mardawa, 12 Desember 2024

bekerja setiap hari di lingkungan Karaton, dapat mengajukan kenaikan pangkat secara reguler setiap tiga tahun sekali.[174] Di sisi lain, *Abdi Dalem* Caos, yang tidak diwajibkan hadir setiap hari dan hanya bertugas pada periode tertentu, memiliki jadwal kenaikan pangkat yang lebih panjang, yaitu setiap empat hingga lima tahun sekali.[175]

Proses kenaikan pangkat *Abdi Dalem* berada di bawah kendali Parentah Hageng, sebuah lembaga yang memiliki wewenang untuk mengangkat, menaikkan pangkat, serta mempensiunkan *Abdi Dalem*. Jadi Parentah Hageng dapat diibaratkan sebagai divisi sumber daya manusia atau HRD dalam sebuah institusi modern.[176] Setiap *Abdi Dalem* yang mengalami kenaikan jenjang akan menerima *Asma Paring Dalem* atau nama kehormatan, pangkat, dan penugasan yang secara resmi tercantum dalam *Serat Kekancingan* atau SK (surat keputusan) yang dikeluarkan oleh Parentah Hageng.[177] Mekanisme ini mencerminkan struktur hierarki dan sistem administratif yang terorganisir dengan baik dalam Karaton.

Dalam konteks masalah pangkat, Agus Sudaryanto[178] dalam hasil wawancaranya dengan salah satu narasumber dari Kawedanan Hageng

---

[174] crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*."

[175] crew.

[176] Wawancara dengan Nyi. KRT. Retno Dhaniti Kamari, Kawedanan Purwa Aji Laksana, 21 Desember 2024

[177] kraton crew, "Pangkat Dan Kedudukan *Abdi Dalem*," kratonjogja.id, accessed January 10, 2025, https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/2-pangkat-dan-kedudukan-abdi-dalem/.

[178] Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta."

Panitrapura menjelaskan bahwa apabila Sultan memberikan kehendak khusus atau disebut *mirunggan* , maka kenaikan pangkat dapat dipercepat atau langsung melompat ke jenjang yang lebih tinggi. Sebagai contoh, Ki Timbul Hadi Prayitno memperoleh promosi langsung dari pangkat *bekel* menjadi *riyo bupati anom.*[179]

Adapun struktur organisasi *Abdi Dalem*, seperti halnya dalam pemerintahan modern, terdapat jenjang kepangkatan yang sistematis. Jenjang kepangkatan *Abdi Dalem* dimulai dari tingkat yang paling rendah, yaitu Jajar,[180] kemudian diikuti oleh Bekel Anom, Bekel Sepuh, Lurah, Penewu, Wedono, Riya Bupati, Bupati Anom, Bupati Sepuh, Bupati Kliwon, Bupati Nayoko, Pangeran Sentana.[181] Setiap jenjang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan status dalam struktur hierarkis *Abdi Dalem* di lingkungan Karaton. Bupati Kliwon merupakan tingkatan tertinggi yang dapat dicapai oleh *Abdi Dalem* melalui proses kenaikan pangkat secara reguler. Namun, selain kenaikan reguler, terdapat pula kenaikan pangkat yang bersifat khusus, yaitu atas keputusan langsung dari Sultan. Jabatan yang dimaksud dalam kenaikan khusus ini adalah Bupati Nayaka dan Pangeran Sentana. [182] pengangkatan seorang *Abdi Dalem* menjadi Bupati Nayaka atau

[179] Agus Sudaryanto, "Aspek Ontologi Pembagian Waris Dalam Hukum Islam Dan Hukum Adat Jawa," n.d.; Sudaryanto, "Hak Dan Kewajiban *Abdi Dalem* Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta."

[180] Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, Kawedanan Krida Mardawa, 12 Desember 2024

[181] crew, "Pangkat Dan Kedudukan *Abdi Dalem*."

[182] crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*."

Pangeran Sentana sepenuhnya bergantung pada perkenan Sultan. Keputusan ini didadarkan pada berbagai pertimbangan, salah satunya adalah jasa serta prestasi yang telah ditunjukkan oleh *Abdi Dalem* tersebut. Dengan demikian peluang untuk memperoleh kenaikan jabatan khusus tetap terbuka berdasarkan kebijakan dan keputusan Sultan.[183]

3. Penerapan Hak-hak *Abdi Dalem* Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

Pemenuhan hak antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja sering kali menjadi perhatian, terutama karena masih adanya ketimpangan yang dirasakan di berbagai institusi. Dalam banyak kasus, perempuan kerap menghadapi hambatan dalam mendapatkan hak yang setara, baik dalam hal upah, kesempatan promosi, maupun akses ke posisi strategis.

Namun, berdasarkan penelitian ini yang dilakukan di lingkungan Karaton Yogyakarta, isu perbedaan hak antara laki-laki dan perempuan sama sekali tidak ditemukan. Sebaliknya, Karaton justru menunjukkan penghormatan yang tinggi terhadap perempuan, baik dalam hal tugas maupun hak-hak yang mereka terima. Hal ini sejalan dengan jawaban yang diberikan para narasumber bahwa para *Abdi Dalem* perempuan mendapatkan hak yang setara dan tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap mereka.

[183] crew.

Abdi Dalem perempuan pada dasaranya memiliki posisi yang setara dengan pekerja perempuan di institusi lainnya. Oleh karena itu, hak-hak yang mereka terima seharusnya mencakup upah yang layak, akses terhadap fasilitas kesehatan, hak cuti (termasuk cuti hamil dan melahirkan), serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan.[184] Pemenuhan hak-hak ini bukan hanya sebagai bentuk penghormatan atas peran mereka dalam melestarikan tradisi, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab untuk mendukung kesejahteraan mereka.

Menariknya, upah yang diterima sering kali dianggap tidak terlalu penting oleh para *Abdi Dalem*. Mereka lebih memprioritaskan nilai-nilai nonmaterial yang diperoleh, seperti kehormatan dan keberkahan. Meski begitu, penting untuk menyoroti bahwa pemenuhan hak-hak dasar, termasuk upah yang layak, tetap menjadi bagian yang tidak bisa diabaikan.

Salah seorang narasumber dari Kawedanan Reksa Suyasa yang sudah 29 tahun menjadi *Abdi Dalem* menjelaskan bahwa menjadi *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta bukanlah profesi yang diharapkan memberikan honor tinggi. Sebagian besar *Abdi Dalem* memilih peran ini karena alasan spiritual, seperti mencari ketenangan dan kebahagiaan batin.[185] Adapula yang menjadi *Abdi Dalem* sebagai bentuk rasa syukur

[184] "UU No. 13 Tahun 2003," accessed January 10, 2025, https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013.

[185] Wawancara dengan Nyi. RRy Yosopandansari, Kawedanan Reksa Suyasa, 30 Desember 2024

atas izin tinggal di tanah milik Sultan. Selain itu, banyak yang meyakini bahwa dengan menjadi *Abdi Dalem*, mereka akan mendapatkan berkah Dalem, yang secara tak terduga membuka pintu rezeki dan mencukupi kebutuhan keluarga mereka.[186]

Berdasarkan hasil wawancara dengan para naarasumber, hak-hak yang diterima oleh *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta, yang mencakup berbagai aspek penting dalam mendukung kesejahteraan mereka. Hak-hak tersebut meliputi upah sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka, meskipun besarannya sering kali dianggap simbolis dibandingkan dengan nilai spiritual yang mereka utamakan. Selain itu, jaminan kesehatan menjadi perhatian, mengingat peran *Abdi Dalem* yang tidak hanya melibatkan tanggung jawab fisik tetapi juga pengabdian jangka panjang kepada Karaton. Di samping itu, pengakuan terhadap peran mereka dalam menjaga dan melestarikan tradisi Karaton merupakan bentuk penghormatan yang memiliki nilai moral tinggi, baik dari institusi maupun masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sejumlah narasumber menunjukkan kecenderungan untuk tidak memberikan informasi terkait jumlah upah yang mereka terima setiap bulan. Sikap ini terlihat jelas dalam proses wawancara, di mana ketika ditanyakan mengenai nominal upah, beberapa *Abdi Dalem* cenderung tidak menyebutkan angka secara langsung. Sebagai alternatif, mereka

[186] crew, "Tugas Dan Fungsi *Abdi Dalem*."

mengalihkan fokus dengan menjelaskan mengenai waktu pembagian upah, seperti frekuensi penerimaan, apakah dilakukan secara bulanan atau dalam periode tertentu. Hal ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan atau keengganan untuk membahas isu sensitif terkait upah.

"*Kalau hak berupa upah itu, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, sama saja kecuali berdasarkan pangkat Abdi Dalem saja nanti jumlahnya, jadi bukan perbedaan karena gender. Jadi karena sudah ada dana keistimewaan maka setiap empat bulan sekali para Abdi Dalem itu mendapatkan tambahan penghasilan atau berupa rapelan, kalau yang setiap bulan itu namanya kekuncah atau paringan artinya pemberian dari Ngarso Dalem. Yang kalau orang luar katakan itu seperti gaji, tapi paringan itu adalah uang pribadi dari Ngarso Dalem."*[187]

"Jika salah satu hak yang dimaksud adalah penerimaan gaji, maka saya memang menerima upah dengan nominal yang tidak sebesar karyawan di tempat lain. Namun, saya sama sekali tidak pernah merasa kekuarangan atas apa yang saya terima. Hal ini disebabkan oleh keyakinan saya bahwa berkah adalah tujuan utama. Justru, saya sering kali mendapatkan rezeki yang tidak terduga"[188]

"... ada pemberian dari Sultan yang memang diberikan setiap bulan namanya itu kekuncah, kalau jumlahnya biasanya berbeda tergantung pangkat Abdi Dalemnya"[189]

"... ada ada saja pendapatan tapi tidak bisa dirincikan dan dihitung, karena terlepas dari itu pasti ada rezeki tak terduga yang datang. Tapi untuk yang diterima setiap bulannya kalau berdasarkan golongan tepas atau caosan itu berbeda nominalnya, walaupun dengan pangkat yang sama Abdi Dalem Tepas itu memang lebih banyak. Karena kalau yang caos itu wajib datang ke Karaton hanya seminngu sekali, misalnya para penari. Karena yang caos wajib datangnya hanya sedikit, maka yang didapatkan lebih sedikit dibandingkan Tepas yang

[187] Wawancara dengan Nyi. KRT. Retno Dhaniti Kamari, Kawedanan Purwa Aji Laksana, 21 Desember 2024

[188] Wawancara dengan Nyi. RRy Yosopandansari, Kawedanan Reksa Suyasa, 30 Desember 2024.

[189] Wawancara dengan Nyi MW. Retna Candradewati, Kawedanan Radya Kartiyasa, 18 Desember 2024

wajib datangnya lebih banyak. Dan berkat adanya dana istimewa, jadi setiap kali ada event yang menggunakan danais, maka para peserta event misalnya penarinya atau team produksinya akan mendapatkan uang transport, dan ketika tampil itu ada honorarium tersendiri juga."[190]

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta memperoleh jaminan kesehatan yang diwujudkan melalui fasilitas Klinik Kesehatan yang tersedia di dalam lingkungan Karaton. Klinik ini dilengkapi dengan layanan medis yang memadai dan dapat diakses secara gratis oleh para *Abdi Dalem* sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini sejalan dengan penuturan Nyi. KRT. Retno Dhaniti Kamari bahwa

"...selain itu, disini juga ada Klinik kesehatan yang didalamnya ada dokter dan beberapa perawat, dibuka setiap hari dan sesuai jam kerja dan klinik ini terbuka untuk semua Abdi Dalem yang memiliki kartu Anggota, cukup dengan menunjukkan kartu Anggota Abdi Dalem saja pasti akan dilayani, dan itu gratis"[191]

Hal serupa juga dikatakan oleh Nyi. RP. Karti Utami bahwa

"*Hak yang kami dapatkan itu juga jaminan kesehatan, karena disini ada klinik kesehatan. Jadi bentuk jaminan kesehatannya, kami para Abdi Dalem bisa berobat secara gratis dengan cara memperlihatkan kartu Anggota. Tapi berobatnya hanya untuk sakit-sakit ringan saja, selebihnya harus ke Rumah Sakit jika memang diperlukan.*"[192]

Perihal mendapatkan jaminan kesehatan gratis juga ditegaskan oleh Raden Riyo Yosopandansari dari Kawedanan Reksa Suyasa bahwa

"... obat ini baru saja saya bawa dari Klinik. Kalau mengalami sakit-sakit ringan, saya memanfaatkan layanan klinik untuk berobat

[190] Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, Kawedanan Krida Mardawa, 12 Desember 2024

[191] Wawancara dengan Nyi. KRT. Retno Dhaniti Kamari, Kawedanan Purwa Aji Laksana, 21 Desember 2024

[192] Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, Kawedanan Krida Mardawa, 12 Desember 2024

dan memperoleh obat-obatan secara gratis, dan tidak ada batasan bagi Abdi Dalem untuk memeriksakan kesehatan, baik itu dua kali dalam sebulan maupun lebih"[193]

Hak pekerja tidak hanya terbatas pada upah dan jaminan kesehatan, tetapi juga mencakup hak cuti yang penting, terutama bagi pekerja perempuan. Dalam konteks ini, pekerja perempuan berhak atas cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti untuk kondisi kesehatan tertentu. Cuti haid, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi jika mengalami nyeri.[194] Hal ini bertujuan untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal setelah masa istirahat tersebut.

Selanjutnya, hak cuti melahirkan juga merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja perempuan. Menurut pasal 82 Undang-Undang yang sama, pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti selama 3 bulan, yang dapat diambil 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan.[195] Hak ini tidak hanya mendukung kesehatan ibu dan bayi, tetapi juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk pulih dan beradaptasi dengan peran barunya sebagai ibu.

---

[193] Wawancara dengan Nyi. RRy Yosopandansari, Kawedanan Reksa Suyasa, 30 Desember 2024

[194] Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 28, 2018): 15–28, https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/56.

[195] "Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)," *UNES Law Review* 6, no. 3 (n.d.).

Dalam konteks *Abdi Dalem*, relevansi hak cuti ini sangat penting, mengingat mereka juga berhak atas perlindungan yang sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hak cuti perempuan bagi *Abdi Dalem* di Kraton Yogyakarta merupakan aspek penting dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas mereka. Berdasarkan hasil wawancara, *Abdi Dalem* perempuan mendapatkan hak cuti melahirkan dan cuti haid, yang diakui sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kraton Yogyakarta berkomitmen untuk memberikan perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan *Abdi Dalem*, sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan adanya hak cuti ini, *Abdi Dalem* perempuan dapat menjalankan peran mereka dengan lebih baik, baik dalam konteks budaya maupun dalam tanggung jawab sehari-hari, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh beberapa *Abdi Dalem* bahwa

> "*pada dasarnya hak-hak Abdi Dalem perempuan itu sama saja dengan apa yang telah diamanatkan UU, jadi bagi mereka yang sedang hamil memang boleh cuti. Jadi walaupun Kraton memang memiliki hukumnya atau aturannya sendiri, tapi dalam hal ini, kami tetap mengikuti UU yang berlaku*".[196]

> "*…beberapa Abdi Dalem di bidang kesenian, apalagi penari itu memang jarang ada yang hamil kalau lagi ada pagelaran atau pentas, dan kalaupun memang ada yang sedang hamil besarpun pasti akan diberi cuti. Karena memang pekerjaan kami juga cukup fleksibel*".[197]

[196] Wawancara dengan Nyi. KRT. Retno Dhaniti Kamari, Kawedanan Purwa Aji Laksana, 21 Desember 2024

[197] Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, Kawedanan Krida Mardawa, 12 Desember 2024

Pihak Karaton Yogyakarta menunjukkan komitmen yang kuat dalam memenuhi hak-hak *Abdi Dalem*, termasuk *Abdi Dalem* perempuan, tanpa adanya diskriminasi. Hasil wawancara dengan para *Abdi Dalem* mengindikasikan bahwa tidak ada hak yang diabaikan atau tidak diberikan, sehingga baik *Abdi Dalem* laki-laki maupun perempuan menikmati perlakuan yang setara dalam hal hak dan kesejahteraan. Semua responden menegaskan bahwa mereka tidak merasa dirugikan dan merasa puas dengan kondisi yang ada, mencerminkan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. Dengan demikian, *Abdi Dalem* di Kraton Yogyakarta merasa bangga dan bersemangat dalam mengabdikan diri, menunjukkan bahwa institusi ini tidak hanya menghormati tradisi, tetapi juga berkomitmen pada prinsip keadilan dan kesetaraan.

Selain hak atas upah yang layak, salah satu aspek penting yang menjadi perhatian dalam analisis hak-hak *Abdi Dalem* perempuan adalah hak untuk mendapatkan kenaikan pangkat. Jika hak atas upah mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi individu secara material, maka hak kenaikan pangkat merepresentasikan pengakuan terhadap dedikasi, kompetensi, dan masa pengabdian secara hierarkis dalam struktur Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di dalam struktur Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat, peluang kenaikan pangkat bagi *Abdi Dalem* perempuan sama besarnya dengan *Abdi Dalem* laki-laki. Sistem

kepangkatan yang diterapkan di kraton bersifat egaliter dan tidak mendiskriminasi berdasarkan gender, melainkan berlandaskan pada pemenuhan kriteria objektif seperti masa pengabdian, kinerja, dan dedikasi. Fakta ini diperkuat dengan adanya sejumlah *Abdi Dalem* perempuan yang berhasil mencapai posisi kepangkatan tinggi, membuktikan bahwa gender tidak menjadi hambatan dalam struktur sosial kraton. Hal ini mengindikasikan bahwa Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat telah menerapkan prinsip kesetaraan gender dalam tata kelola internalnya, sekaligus mempertahankan nilai-nilai tradisional yang berorientasi pada keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Keterangan ini sejalan dengan pernyataan beberapa *Abdi Dalem*, yaitu:

"*… semuanya berdasarkan kepangkatan, dan semua Abdi Dalem itu bisa dapat kesempatan untuk naik jabatan, perempuan dan laki-laki sama saja tergantung masa jabatan, biasanya ada yang dapat hak istimewa dari Ngarso Dalem untuk naik pangkat kalau memang berprestasi*"

"kenaikan pangkat itu tergantung dari lama pengabdian atau biasanya juga berdasarkan kompetensi yang dimiliki para Abdi Dalem"

"...tidak ada persiapan khusus untuk mendapatkan kenaikan jabatan, semuanya berjalan alami, tidak ada perlombaan sama sekali antar Abdi Dalem, baik yang laki-laki maupun perempuan itu akan naik pangkat kalau memang sudah rezekinya"

"*yang Abdi Dalem perempuan itu bisa juga naik pangkat, tidak selamanya berada di posisi ini, semuanya tergantung masa jabatan, dan kontribusi kita, tidak ada aturan kalau Abdi Dalem laki-laki diutamakan dan yang perempuan dikesampingkan*"

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak dasar yang seharusnya dimiliki oleh pekerja pada umumnya, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam, secara umum telah terpenuhi bagi *Abdi Dalem* perempuan di Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat. Hak-hak tersebut mencakup aspek penghormatan terhadap pekerjaan, keamanan, dan kesempatan untuk mengembangkan karier. Namun, isu utama yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut adalah besaran upah, terutama bagi *Abdi Dalem* yang berada pada pangkat awal atau posisi terendah. Besaran upah pada jenjang ini cenderung berada di bawah standar yang ideal, sehingga memerlukan diskusi dan evaluasi yang lebih mendalam. Sebaliknya, bagi *Abdi Dalem* yang telah mencapai pangkat tinggi, besaran upahnya cenderung mendekati atau bahkan melampaui upah minimum regional, yang mencerminkan adanya pengakuan yang lebih besar terhadap kontribusi dan posisi hierarkis dalam struktur kraton.

B. Pembahasan

1. Analisis Hukum Islam Terhadap Hak-hak *Abdi Dalem* Perempuan Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat

Secara teoretis, pengabdian dapat dipahami sebagai suatu konstruk multidimensi yang merepresentasikan komitmen intrinsik individu atau kelompok untuk berkontribusi secara berkelanjutan terhadap entitas atau nilai-nilai yang dianggap transenden, melampaui kepentingan pragmatis-material. Dalam kerangka psikologi sosial, fenomena ini sering dikaitkan dengan konsep altruisme murni, di mana tindakan individu didorong oleh motivasi non-instrumental, seperti tanggung jawab moral, identitas kolektif, atau keyakinan ideologis, tanpa ekspektasi imbalan ekstrinsik. Teori pertukaran sosial menjelaskan pengabdian sebagai bentuk pertukaran asimetris, di mana aktor rela mengalokasikan sumber daya (waktu, tenaga, atau emosi) secara tidak seimbang, dengan kompensasi berbentuk kepuasan psikologis atau legitimasi simbolis.

Pengabdian yang dilakukan *Abdi Dalem* Karaton Ngayogyakarta dapat dipahami sebagai manifestasi konkret dari konstruk multidimensi yang digambarkan dalam teori. Secara psikologis, motivasi noninstrumental seperti tanggung jawab moral dan identitas kolektif menjadi pendorong utama. *Abdi Dalem*, yang mengemban tugas melestarikan budaya Jawa, tidak bertindak atas dasar insentif material,

melainkan karena keyakinan akan nilai transenden budaya dan hierarki sosial yang dianggap sakral. Konsep altruisme murni tercermin dalam filosofi *"sepi ing pamrih, rame ing gawe"*, di mana pengabdian dipandang sebagai bentuk ibadah untuk menjaga harmoni antara manusia, alam, dan spiritualitas. Teori Pengabdin sosial Brau juga relevan di sini meski kompensasi material minim, *Abdi Dalem* memperoleh kepuasan psikologis melalui pengakuan simbolis sebagai penjaga tradisi dan legitimasi spiritual berupa berkah dari Sultan. Pertukaran asimetris ini menunjukkan bahwa nilai subjektif seperti ketenangan batin dan kehormatan sosial menjadi kompensasi yang lebih bermakna daripada keuntungan ekonomi.

Dari perspektif etika filosofis, pengabdian *Abdi Dalem* dapat dianalisis melalui integrasi utilitarianisme dan deontologi. Secara utilitarian, pengorbanan waktu dan tenaga mereka dibenarkan karena berkontribusi pada pelestarian budaya Jawa sebagai *public good* yang memperkuat identitas kolektif masyarakat Yogyakarta. Sementara itu, pendekatan deontologis menegaskan bahwa pengabdian ini merupakan kewajian moral yang melekat pada nilai loyalitas dan kepatuhan dalam budaya Jawa, di mana tugas melayani Sultan dan Karaton dipandang sebagai *dharma* (kewajian hidup). Dalam konteks sosiokultural, peran *Abdi Dalem* berfungsi sebagai mekanisme pemelihara kohesivitas sosial, mereproduksi nilai-nilai seperti hormat, tata krama, dan keseimbangan, yang menjadi pilar stabilitas sistem budaya Karaton.

Dengan demikian, teori pengabdian tidak hanya menjelaskan motivasi intrinsik *Abdi Dalem*, tetapi juga mengungkap bagaimana praktik ini menjadi tulang punggung keberlanjutan tradisi Jawa di Yogyakrta dalam tantangan modernisasi. Kombinasi antara dimensi spiritual, etis, dan struktural inilah yang membuat pengabdian *Abdi Dalem* bertahan sebagai fenomena unik, sekaligus relevan secara akademis.

Sebagai pekerja perempuan dalam sistem Karaton Ngayogyakarta, *Abdi Dalem* perempuan tidak hanya mengemban tanggung jawab kultural untuk melestarikan tradisi Jawa, tetapi juga berada dalam lingkup hak-hak pekerja yang dijamin oleh hukum Islam.

Dalam Islam, perempuan diperbolehkan bekerja dan berkontribusi dalam kegiatan ekonomi sesuai dengan kemampuan mereka. Mereka dapat memiliki dan mengelola usaha, bekerja dalam berbagai bidang profesional, serta memperoleh penghasilan. Penghasilan yang didapatkan sepenuhnya menjadi hak milik perempuan, dan mereka memiliki kebebasan untuk mengelolanya tanpa campur tangan dari suami atau anggota keluarga lainnya.[198]

Budaya perempuan Indonesia yang bekerja di luar rumah memiliki berbagai pandangan fiqh perempuan (*al-fiqhun-nisa*) menurut banyak ulama di Indonesia. Seperti halnya perempuan pekerja di berbagai negara di dunia, budaya kerja perempuan Indonesia menjadi

[198] Yugo and Surana, "Career Women: Between Guidance And Demands In Islamic Studies."

upaya untuk menambah pengetahuan atau keterampilan guna meningkatkan produktivitas mereka. Pandangan *al-fiqhun-nisa* dalam konteks Indonesia ini didasarkan pada kesadaran emansipasi serta kesetaraan gender.[199] Merujuk pada fiqh yang diajarkan oleh Gus Dur, hak dasar setiap individu adalah untuk diperlakukan sama, baik dalam struktur masyarakat maupun di hadapan hukum. Gus Dur merujuk pada dasar *fiqh* yang tercantum dalam Al-Qur'an, antara lain Qs. Al-Isra ayat 70, Qs. An-Nisa ayat 78, 105, 107, dan 135, serta Qs. Al-Baqarah ayat 170, sebagai landasan untuk mendukung kesetaraan tersebut.[200]

Ulama konservatif berpendapat bahwa perempuan sebaiknya tidak bekerja di luar rumah jika aktivitas tersebut mengganggu peran utama mereka sebagai ibu dan istri. Mereka menekankan bahwa membesarkan generasi yang saleh dianggap lebih penting dibandingkan kontribusi perempuan dalam bidang ekonomi. Di sisi lain, ulama moderat berpendapat bahwa perempuan diperbolehkan bekerja selama pekerjaannya sesuai dengan syariat Islam dan tidak mengabaikan tanggung jawab terhadap keluarga. Pandangan ini menyoroti pentingnya pendidikan dan partisipasi perempuan dalam masyarakat. Sementara itu, cendekiawan progresif memiliki pandangan yang lebih mendukung, mendorong perempuan untuk mengejar karier dan berkontribusi secara

[199] Titik Nurhayati, "Emansipasi Melawan Pandemi Global; Bukti Dari Indonesia" 4, no. 1 (2020).

[200] Nurhayati.

penuh dalam kehidupan sosial maupun ekonomi, asalkan mereka tetap mematuhi prinsip-prinsip Islam, seperti berpakaian sopan dan menjaga tata pergaulan yang baik.[201]

Pekerjaan sebagai *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta mencerminkan fleksibilitas yang sejalan dengan pandangan moderat dan progresif para ulama terkait perempuan bekerja dalam Islam. Sebagaimana yang diungkapkan oleh para ulama moderat, perempuan dierbolehkan untuk bekerja selama pekerjaannya sesuai dengan hukum Islam dan tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga. Hal ini tercermin dalam tugas *Abdi Dalem* yang tidak menuntut kehadiran penuh sepanjang hari ataupun bekerja setiap harinya, sehingga memungkinkan perempuan untuk tetap menjalankan kewajiban rumah tangga. Selain itu, pandangan progresif yang mendorong perempuan untuk berkontribusi penuh dalam kehidupan sosial dan ekonomi juga relevan, karena fleksibilitas pekerjaan ini membuka peluang bagi *Abdi Dalem* perempuan untuk berkarier di luar rumah. Dengan niat pengabdian yang tulus, pekerjaan sebagai *Abdi Dalem* menunjukkan harmoni antara tanggung jawab domestik dan profesional, tanpa bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.

Dalam Islam, bekerja merupakan hak sekaligus kewajiban yang tidak dibedakan berdasarkan gender, sehingga baik laki-laki maupun

[201] Raodahtul Jannah, "Hakikat Pendidikan dan Karir Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam," *AN-NISA* 12, no. 2 (March 10, 2020): 695–702, https://doi.org/10.30863/an.v12i2.668.

perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Banyak dalil yang memerintahkan manusia untuk bekerja, tanpa membatasi perintah tersebut hanya untuk laki-laki. Salah satu ayat yang relevan adalah Surah Al-Jumu'ah [62]:10.

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

"*Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung*."

Begitupun pendapat KH. Husein Muhammad yang mengatakan bahwa Islam adalah agama yang memberlakukan kewajiban bekerja bagi semua orang tanpa memandang gender, baik itu laki-laki maupun perempuan. Pemikiran itu berlandaskan pemahaman KH. Husein Muhammad pada surah Al-Mulk [67]:15,[202] yang berbunyi

هُوَ الَّذِيْ جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذَلُوْلًا فَامْشُوْا فِيْ مَنَاكِبِهَا وَكُلُوْا مِنْ رِّزْقِهٖۗ وَاِلَيْهِ النُّشُوْرُ

"*Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan*."

Ayat tersebut tidak secara spesifik membatasi perintah untuk memanfaatkan potensi bumi hanya kepada satu jenis kelamin tertentu, melainkan ditujukan kepada seluruh manusia tanpa terekecuali. Hal ini menunjukkan bahwa Islam memberikan ruang yang sama bagi laki-laki

[202] Fadhilah, Pitrotussaadah, and Pusaka Hidayat, "Tinjauan Islam Terhadap Perempuan Bekerja."

dan perempuan untuk berkontribusi dalam aktivitas ekonomi dan sosial. Dalam konteks ini, perempuan yang memilih menjadi *Abdi Dalem* Karaton Yogyakarta menunjukkan bagaimana mereka mampu menjalankan tanggungjawab pengabdian yang tidak hanya bernilai budaya tetapi juga sejalan dengan perintah Islam untuk memanfaatkan karunia Allah di muka bumi. Pilihan ini mencerminkan harmoni antara peran tradisional dan modern, dimana perempuan dapat berkontribusi secara bermakna di masyarakat sekaligus tetap menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan adat. Dengan pekerjaan yang dilandasi niat tulus, para *Abdi Dalem* perempuan menjadi bukti nyata bahwa hak untuk bekerja dan berkontribusi merupakan hak universal yang diakui baik oleh Islam maupun budaya setempat.

Meskipun Islam memberikan hak kepada perempuan untuk bekerja, banyak literatur Islam yang menyoroti bahwa tanggng jawab utama perempuan terletak pada keluarganya, khususnya dalam mendidik anak dan mengelola rumah tangga. Namun, hal ini tidak berarti bahwa perempuan dilarang bekerja. Sebaliknya, Islam menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap keluarga.[203]

Fakta yang penulis temukan di lapangan selama mewawancarai *Abdi Dalem* perempuan menunjukkan bahwa mereka tidak hanya

[203] Sari and Anton, "Wanita Karier Perspektif Islam."

menjalankan tugas sebagai pelayan, tetapi juga tetap bertanggung jawab dalam merawat dan mengurus anak. Data yang diperoleh mengindikasikan bahwa sejak mengabdi, para *Abdi Dalem* perempuan mampu mengelola keperluan rumah tangga dengan baik, yang berkontribusi pada keberhasilan pendidikan anak-anak mereka, termasuk banyak yang melanjutkan studi ke luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa peran ganda yang mereka jalani tidak menghalangi pencapaian pendidikan anak, melainkan justru mendukungnya. Wawancara lebih lanjut mengungkapkan bahwa para *Abdi Dalem* perempuan sering kali menjadi pilar dalam keluarga, mengatur waktu dan sumber daya dengan efisien. Mereka tidak hanya berperan dalam menjaga tradisi dan budaya, tetapi juga aktif dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka. Banyak dari anak-anak ini berhasil meraih beasiswa untuk melanjutkan pendidikan di institusi ternama di luar negeri, yang menunjukkan dampak positif dari lingkungan yang stabil dan terawat. Selain itu, keterlibatan mereka dalam kegiatan sosial dan komunitas juga memperkuat jaringan dukungan yang bermanfaat bagi perkembangan anak-anak, menciptakan sinergi antara tanggung jawab domestik dan aspirasi pendidikan yang lebih tinggi.

Menurut beberapa pandangan, perempuan yang telah menikah dianjurkan untuk meminta izin kepada suami sebelum bekerja di luar rumah. Tujuan dari anjuran ini adalah untuk memastikan bahwa

pekerjaan tersebut tidak mengganggu tanggung jawab keluarga dan tetap menjaga keharmonisan dalam rumah tangga.[204]

Dalam konteks perempuan yang memilih menjadi *Abdi Dalem* di Karaton Yogyakarta, keputusan tersebut selalu melibatkan persetujuan dan dukungan dari keluarga. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, para perempuan yang menjalankan tugas sebagai *Abdi Dalem* melakukannya atas izin keluarga, bahkan ada diantaranya yang mengikuti arahan atau tradisi keluarga untuk mengabdikan diri di Karaton. Hal ini mencerminkan bahwa pilihan mereka didasarkan pada harmoni antara kepentingan pribadi dan keluarga. Dukungan penuh dari keluarga memberikan jaminan bahawa tugas mereka sebagai *Abdi Dalem* tidak hanya mendapat restu, tetapi juga dianggap sebagai bagian dari pengabdian bersama yang dihormati. Dengan tidak hanya mendapatkan izin, tetapi juga dukungan yang kuat dari keluarga.

Dalam konteks hubungan kerja, pentingnya kesejahteraan dan keadilan pekerja tidak dapat diabaikan, salah satu sumber yang menekankan hal ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar mengenai upah, yitu:

"*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya*

[204] Hanudin, "Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)."

dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). H.R Muslim.

Hadis tersebut menekankan pentingnya keadilan dalam memberikan imbalan kepada pekerja. Perkataan "harus diberinya makan seperti apa yang di makannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri" mengandung makna bahwa upah yang diterima oleh pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, termasuk makanan dan pakaian yang layak.

Dalam konteks ini juga, penting untuk memahami bahwa keadilan dalam memberikan upah juga mencakup aspek waktu dan transparansi. An-Nasa'I dalam Sunannya meriwayatkan sebuah hadist mauquf yang dinisbatkan kepada sahabat Nabi Saw. yang menegaskan hal ini, bahwa[205]

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

"*Diriwayatkan dari Abu Sa'id, beliau berkata "jika kamu mempekerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya"* HR An-Nasa'i

Hadis tersebut memberikan petunjuk kepada kita tentang pentingnya memberikan upah kepada pekerja dengan adil dan tepat pada waktunya. Rasulullah Saw. berpesan agar pekerja diberi upah sebelum keringat mereka mengering, yang berarti hak-hak pekerja harus dijamin dan diberikan tanpa penundaan, kemudian menekankan pentingnya memberikan informasi

[205] "Ketentuan Upah Buruh Perspektif Rasulullah," NU Online, accessed January 24, 2025, https://islam.nu.or.id/ilmu-hadits/ketentuan-upah-buruh-perspektif-rasulullah-9PI2G.

mengenai jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum bekerja dimulai.

Dalam hukum Islam upah atau gaji disebut juga dengan ujrah dan ada beberapa persyaratan dalam mengatur pemberian upah, diantaranya:[206]

a. Penetapan upah seharusnya dilakukan melalui proses musyawarah dan konsultasi yang terbuka, sehingga setiap individu dalam pelaku ekonomi dapat menginternalisasi rasa kewajiban moral yang tinggi serta dedikasi yang loyal terhadap kepentingan bersama.
b. Upah yang diberikan harus berupa mal mutaqawwim dan harus dinyatakan dengan jelas. Hal ini dapat dilakukan secara konkret dengan menyebutkan kriteria-kriteria yang relevan. Mengingat bahwa upah merupakan kompensasi atas nilai manfaat yang diberikan, maka nilai tersebut harus diketahui secara transparan.
c. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa upah yang diberikan berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Mengupah suatu pekerjaan dengan tarif yang sama untuk pekerjaan yang sebanding merupakan contoh yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

[206] Efriadi, "Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam."

d. Harus berupa harta berwujud yang dapat diketahui dengan jelas. Jika manfaat yang dijanjikan tidak jelas dan berpotensi menimbulkan perselisihan, maka akad tersebut menjadi batal karena ketidakjelasan menghambat proses penyerahan dan penerimaan, sehingga tujuan akad tidak tercapai. Kejelasan objek akad (manfaat) dapat dicapai melalui penjabaran rinci tentang sifat manfaat, lokasi pemanfaatan, durasi waktu, serta rincian mengenai objek kerja dalam penyewaan tenaga kerja.

    1) Penjelasan manfaat: Ditegaskan bahwa manfaat yang dimaksud harus dapat dirasakan, memiliki nilai, dan dapat diidentifikasi.
    2) Penjelasan waktu kerja: Ulama Hanafiyah tidak mengharuskan penetapan waktu awal akad, sementara ulama Syafi'iyah mewajibkannya, karena tanpa batasan waktu dapat menimbulkan ketidakpastian mengenai waktu yang harus dipenuhi. Dalam karya Wahbah Zuhaili, Syafi'iyah sangat ketat dalam menetapkan syarat waktu. Jika pekerjaan tidak jelas, maka status hukumnya menjadi tidak sah.
    3) Penjelasan tentang jenis pekerjaan: Informasi mengenai jenis pekerjaan sangat penting dan

diperlukan saat menyewa tenaga kerja untuk menghindari kesalahan atau konflik.

4) Penjelasan tentang waktu kerja: Batasan waktu kerja sangat tergantung pada jenis pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Syarat-syarat dasar dalam al-Qur'an dan as-Sunnah mengenai pengupahan menyatakan bahwa para musta'jir harus memberikan upah penuh kepada mu'ajir atas jasa yang diberikan, sementara mu'ajir harus melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral dari kedua belah pihak, baik musta'jir maupun mu'ajir, dan harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan syarat kejelasan yang telah diuraikan, hal ini juga tercermin dalam surat kekancingan yang diterima oleh setiap *Abdi Dalem* pada saat wisuda. Surat kekancingan tersebut memuat informasi penting, termasuk nama baru atau nama pemberian dari karaton yang dikenal sebagai *paring dalem*, pangkat yang diberikan, serta rincian terkait jabatan dan tugas yang akan dilaksanakan.

Selain itu, surat ini juga mencantumkan jumlah upah yang dapat diperoleh selama masa pengabdian dalam pangkat tersebut. Surat kekancingan berperan sebagai dokumen resmi yang menegaskan identitas

dan posisi *Abdi Dalem*, serta memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban mereka, termasuk aspek finansial yang berkaitan dengan pengabdian mereka. Kejelasan yang terkandung dalam surat ini sejalan dengan prinsip syarat ujrah dalam Islam, yang menekankan pentingnya transparansi dan kejelasan dalam penetapan upah.

Dalam hal ini, setiap *Abdi Dalem* tidak hanya menerima informasi mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga hak-hak finansial yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, surat kekancingan tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan formal atas status mereka, tetapi juga sebagai jaminan bahwa hak-hak mereka sebagai pekerja dihormati dan dipenuhi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang diajarkan dalam Islam.

Dalam konteks hubungan kerja, fenomena yang terjadi di kalangan para *Abdi Dalem* di karaton menunjukkan adanya nilai-nilai keadilan dan transparansi yang mendalam. Hasil wawancara dengan para *Abdi Dalem* mengungkapkan bahwa mereka memilih untuk mengabdi bukan karena harapan akan imbalan finansial yang besar, melainkan karena komitmen terhadap tradisi dan nilai-nilai spiritual yang melekat pada peran mereka. Meskipun gaji yang diterima tidaklah besar, para *Abdi Dalem* tidak mengeluh, karena sejak awal telah ada pemahaman bersama mengenai keterbatasan imbalan yang akan mereka terima. Hal ini mencerminkan transparansi yang tersirat dalam hubungan kerja mereka, di mana meskipun jumlah gaji tidak diungkapkan secara eksplisit, semua pihak sudah

menyadari dan menerima kenyataan tersebut. Dengan demikian, pilihan untuk mengabdi lebih didasarkan pada pencarian berkah dan makna dalam pekerjaan, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berorientasi pada aspek materi, melainkan juga pada nilai-nilai sosial dan spiritual yang lebih tinggi.

Dalam kaitannya dengan upah *Abdi Dalem*, prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan yang tercermin dalam hukum Islam sangat relevan untuk diterapkan dalam menentukan besaran upah yang mereka terima. Seperti halnya prinsip keadilan distributif yang menuntut agar upah yang diberikan setara dengan jasa yang diberikan, para *Abdi Dalem*, baik pria maupun wanita, seharusnya menerima upah yang layak sesuai dengan peran dan kontribusi mereka di Karaton, tanpa memandang perbedaan jenis kelamin atau status. Selain itu, asas kelayakan mengharuskan upah yang diterima mencakup kebutuhan pokok mereka, memastikan mereka dapat hidup dengan layak sesuai dengan standar kehidupan masyarakat. Berdasarkan prinsip muamalat, hubungan kerja antara Karaton dan *Abdi Dalem* didasarkan pada keadilan dan saling menguntungkan, di mana baik Karaton maupun *Abdi Dalem* mendapatkan manfaat. Oleh karena itu, meskipun dalam praktiknya upah yang diterima mungkin bervariasi, penerapan asas-asas ini memberikan dasar yang kuat bagi pemenuhan hak-hak *Abdi Dalem*, yang sekaligus mencerminkan nilai-nilai Islam dalam menghargai pengabdian dan kontribusi mereka.

Pengabdian *Abdi Dalem* sering kali dipandang sebagai bentuk dedikasi yang tulus dan ikhlas terhadap institusi karaton serta nilai-nilai budaya yang dijunjung tinggi. Namun, penting untuk mengeksplorasi aspek lain dari pengabdian ini, terutama yang berkaitan dengan hak upah yang mereka terima. Meskipun motivasi utama mereka mungkin bukan untuk memperoleh imbalan finansial yang besar, penilaian terhadap hak upah yang diterima *Abdi Dalem* perlu dilakukan dari perspektif yang lebih objektif. Dalam konteks ini, analisis terhadap jumlah upah yang diterima harus mempertimbangkan perhitungan yang adil dan dasar kelayakan yang sesuai dengan tanggung jawab serta kontribusi yang mereka berikan. Dengan pendekatan ini, kita dapat lebih memahami keseimbangan antara nilai pengabdian dan hak-hak finansial yang seharusnya mereka terima, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai posisi mereka dalam struktur sosial dan ekonomi.

Jika konsep adil mencakup aspek kejelasan, transparansi, dan proporsionalitas yang dinilai berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, maka konsep Layak berkaitan dengan besaran upah yang diterima. Wiwin Agustin dkk. Dalam tulisannya berjudul "*Konsep Penguapahan Dalam Manajemen Syariah*" menyebutkan bahwa sejatinya layak dalam konsep syariah ada dua yaitu, Layak bermakna cukup, Pangan,

sandang, papan. Dan kedua adalah Layak bermakna sesuai dengan pasaran.[207]

Konsep layak yang merujuk pada pemenuhan kebutuhan dasar yang meliputi sandang, pangan, papan ini sejalan dengan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya yang merujuk pada sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, yang menekankan pentingnya memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, konsep Layak yang mencakup kesesuaian upah dengan standar pasar yang berlaku. Dalam hal ini, Allah *Subhanahu wa Ta'ala* berfirman dalam QS. Asy-Syu‘ara [26]:183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ اَشْيَآءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِى الْاَرْضِ مُفْسِدِيْنَ ۚ

"*Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi*"

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu tidak boleh merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya mereka terima. Dalam pengertian yang lebih luas, hal ini berarti bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tidak boleh jauh di bawah standar yang biasanya berlaku di pasar, sehingga hak-hak mereka sebagai ekerja dapat dihormati dan dipenuhi dengan layak.

[207] Wiwin Agustian and Dina Mellita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah," *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (March 13, 2020): 36–46, https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Abdi Dalem* dengan pangkat terendah sering kali menerima upah yang berada di bawah tingkat upah minimum regional (UMR) atau standar pasar yang berlaku. Ketidaksesuaian ini mencerminkan adanya disparitas antara imbalan yang diterima dan kebutuhan dasar yang seharusnya dipenuhi oleh para pekerja. Meskipun pengabdian *Abdi Dalem* didasarkan pada nilai-nilai ketulusan dan keikhlasan, kenyataan bahwa upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak menunjukkan perlunya evaluasi dan penyesuaian dalam sistem pengupahan yang ada. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak *Abdi Dalem* sebagai pekerja dihormati dan dipenuhi sesuai dengan prinsip keadilan yang diatur dalam ajaran Islam serta norma-norma sosial yang berlaku. Penyesuaian ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan *Abdi Dalem*, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung stabilitas sosial dan ekonomi dalam masyarakat.

Di lingkungan karaton, *Abdi Dalem*, baik perempuan maupun laki-laki, diatur berdasarkan pangkat yang mereka miliki, di mana *Abdi Dalem* dengan pangkat lebih tinggi biasanya memiliki beban kerja yang lebih besar dan menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan *Abdi Dalem* yang pangkatnya lebih rendah, meskipun beban kerja mereka mungkin lebih ringan. Selain itu, jam kerja yang diterapkan juga bervariasi sesuai dengan pangkat masing-masing. Fenomena ini sebanding dengan sistem

kepangkatan yang diterapkan di instansi lain, di mana posisi dan tanggung jawab karyawan ditentukan oleh pangkat atau jabatan yang mereka pegang. Namun, meskipun terdapat kategori pangkat dalam struktur *Abdi Dalem* karaton, sering kali upah yang diterima tidak sejalan dengan harga pasar yang berlaku secara umum. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara sistem pengupahan yang diterapkan di karaton dan standar upah yang diharapkan di pasar, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan *Abdi Dalem* secara keseluruhan.

Kemudian jika berbicara mengenai kesejahteraan atau kemaslahata, maka dalam menilai atau menganalisis hak-hak *Abdi Dalem*, teori maqashid shariah dapat dijadikan sebagai kerangka acuan yang relevan.

Menurut asy-Syatibi, kemaslahatan yang ingin dicapai atau Maqashid Syariah, dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kebutuhan dharuriyat, kebutuhan hajiyat, dan kebutuhan tahsiniyat. Kebutuhan dharuriyat adalah kebutuhan yang sangat mendasar dan harus dipenuhi; jika tidak, akan mengakibatkan kerusakan total pada kehidupan. Kebutuhan hajiyat, di sisi lain, adalah kebutuhan yang, meskipun tidak mengancam keselamatan, dapat menimbulkan kesulitan jika tidak terpenuhi. Terakhir, kebutuhan tahsiniyat adalah kebutuhan yang tidak berpengaruh pada

eksistensi atau menyebabkan kesulitan; kebutuhan ini bersifat pelengkap dan berfungsi untuk memperindah kehidupan.[208]

Maqashid shari'ah dalam konteks kebutuhan dharuriyat dibagi menjadi lima kategori yang dikenal sebagai *al-kuliyat al-khomsah*. Pertama, *hifdzu-ddin*, yang berarti menjaga agama, mencakup upaya untuk mempertahankan norma dan ketentuan agama baik dalam aspek akidah maupun ibadah. Kedua, *hifdzu-nnafs*, yang berarti melindungi jiwa, bertujuan untuk menjaga hak hidup setiap individu dan masyarakat serta melindungi mereka dari segala ancaman yang dapat membahayakan jiwa. Ketiga, *hifdzul-'aql*, yang berarti menjaga akal, berfokus pada perlindungan akal dari hal-hal yang dapat merusaknya, sehingga kemampuan berpikir dan kreativitas dapat terjaga. Keempat, *hifdzu-nasl*, yang berarti menjaga keturunan, bertujuan untuk memastikan kelangsungan generasi yang baik. Terakhir, *hifdzul-maal*, yang berarti menjaga harta, berfokus pada perlindungan hak milik pribadi dan pengembangan ekonomi. Dalam konteks ini, terdapat ajaran bahwa para hamba dan pelayan adalah saudara, yang harus diperlakukan dengan baik, diberi makanan dan pakaian yang sama seperti yang mereka konsumsi dan kenakan, serta tidak dibebani

[208] Zulaikah Zulaikah, "Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (June 20, 2022), https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689.

dengan tugas yang terlalu berat; jika mereka dibebani, maka mereka harus dibantu.[209]

Dalam menilai jumlah upah yang diterima *Abdi Dalem*, relevansi *maqashid shariah* dapat dilihat melalui dua aspek penting, yaitu *hifdzul-maal* dan *hifdzu-nafs*. *Hifdzul-maal* menekankan perlindungan harta, yang berarti bahwa upah yang diterima oleh *Abdi Dalem* harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan pendidikan. Pemberian upah yang adil dan memadai berkontribusi pada stabilitas ekonomi individu, sehingga mereka tidak terjebak dalam kemiskinan. Dengan memenuhi kebutuhan harta, *Abdi Dalem* dapat berinvestasi dalam masa depan mereka dan keluarga, sejalan dengan prinsip maqashid shariah untuk menjaga harta. Di sisi lain, *hifdzu-nafs* berfokus pada perlindungan jiwa dan kesejahteraan individu, memastikan bahwa *Abdi Dalem* dapat hidup dengan layak dan aman. Upah yang layak memungkinkan mereka untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan rasa harga diri dan martabat. Keduanya saling terkait, di mana perlindungan harta (*hifdzul-maal*) berkontribusi pada perlindungan jiwa (*hifdzu-nafs*); ketika *Abdi Dalem* merasa aman secara finansial, mereka lebih mampu menjaga kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, penilaian jumlah upah yang diterima *Abdi Dalem* harus mempertimbangkan kedua

[209] Budi Badrul Zaman and Imron Rosyadi, "Implementasi Maqashid Syari'ah Dalam Pemberian Upah Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam," *Journal for Islamic Studies* 7, no. 1 (2024).

aspek ini untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya mendapatkan imbalan yang adil tetapi juga dapat hidup dengan layak dan aman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam struktur sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, terdapat sistem hierarkis yang terdefinisi dengan jelas. Di puncak hierarki terdapat Sultan, diikuti oleh penghageng yang berfungsi sebagai pemimpin dari berbagai kawedanan, di mana *Abdi Dalem* bertugas di setiap kawedanan tersebut. Dalam konteks ini, posisi *Abdi Dalem* secara khusus ditempatkan di berbagai kawedanan, yang berfungsi sebagai pusat pengelolaan fungsi-fungsi tertentu dalam tata pemerintahan. Setiap kawedanan sepenuhnya dikelola oleh *Abdi Dalem*, yang melaksanakan tugas-tugas administratif, teknis, dan ritual di bawah bimbingan Penghageng. Dengan demikian, keberadaan *Abdi Dalem* di setiap kawedanan menjadi elemen kunci yang memastikan bahwa seluruh aspek pemerintahan dan kebudayaan dapat beroperasi sesuai dengan tradisi dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh Karaton. Penempatan *Abdi Dalem* dalam kawedanan ini mencerminkan peran strategis mereka dalam menjaga kesinambungan tugas dan tanggung jawab istana. Meskipun sering kali mereka menduduki posisi yang lebih rendah dibandingkan dengan *Abdi Dalem* laki-laki, pengaruh dan kekuatan *Abdi Dalem* perempuan tetap memiliki signifikansi yang besar. Mereka memiliki kapasitas untuk memengaruhi keputusan dan

kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di lingkungan Karaton.

2. Hak-hak yang diterima oleh *Abdi Dalem* perempuan di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat mencakup berbagai aspek yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan mereka. Setiap bulan, *Abdi Dalem* menerima hak-hak yang diberikan oleh Ngarso Dalem, termasuk rapelan atau tambahan penghasilan yang diberikan setiap empat bulan sekali, yang bersumber dari dana istimewa. Besaran hak yang diterima bergantung pada pangkat masing-masing individu. Selain itu, *Abdi Dalem* perempuan juga mendapatkan jaminan kesehatan yang diwujudkan dalam bentuk akses gratis ke klinik kesehatan, yang dapat digunakan oleh seluruh *Abdi Dalem* dengan menunjukkan kartu anggota. Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat juga tersedia secara setara bagi *Abdi Dalem* laki-laki dan perempuan, mencerminkan prinsip kesetaraan dalam struktur Karaton. Dalam hal hak-hak yang berorientasi pada reproduksi, seperti cuti hamil, *Abdi Dalem* perempuan dilindungi oleh peraturan yang merujuk pada undang-undang ketenagakerjaan, sehingga hak-hak khusus kewanitaan mereka terjamin. Lebih lanjut, *Abdi Dalem* memiliki hak untuk mengakses lokasi-lokasi tertentu di Karaton yang tidak dapat diakses oleh masyarakat umum, memberikan mereka keistimewaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, sistem pengupahan *Abdi Dalem* yang berdasarkan kepangkatan sering kali

mengakibatkan gaji yang rendah, sehingga menjadi rahasia umum bahwa *Abdi Dalem*, terlepas dari pangkatnya, sering kali menerima upah di bawah standar upah minimum regional, terutama bagi mereka yang memiliki pangkat lebih rendah. Akan tetapi, yang paling penting dan menjadi kesepakatan di antara semua *Abdi Dalem* adalah bahwa berkah, ketentraman, dan ketenangan jiwa yang mereka peroleh jauh lebih bermakna dibandingkan dengan aspek materi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan emosional memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan mereka sebagai *Abdi Dalem* di Karaton.

3. Perspektif hukum Islam mengenai hak-hak pekerja perempuan menekankan pada keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak mereka, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang layak, perlindungan kesehatan, dan hak reproduksi. Dalam konteks ini, *Abdi Dalem* perempuan di Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat mendapatkan jaminan kesehatan yang memungkinkan mereka mengakses layanan kesehatan secara gratis, sejalan dengan prinsip perlindungan kesehatan dalam hukum Islam. Mereka juga memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan kenaikan pangkat, mencerminkan prinsip keadilan dalam perlakuan terhadap perempuan. Selain itu, hak-hak khusus kewanitaan, seperti cuti hamil, juga dilindungi, menunjukkan perhatian terhadap kesehatan reproduksi. Dengan demikian, praktik yang diterapkan di Karaton mencerminkan keselarasan antara prinsip-prinsip

hukum Islam dan realitas di lapangan, di mana nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan perempuan diutamakan.

B. Saran

1. Penguatan Peran Strategis *Abdi Dalem* Perempuan Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat perlu terus memperkuat pengakuan terhadap kontribusi *Abdi Dalem* perempuan, terutama dalam pengelolaan kawedanan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi peluang peningkatan kapasitas dan partisipasi mereka, termasuk pemberian pelatihan teknis dan manajerial yang relevan. Langkah ini diharapkan dapat mengoptimalkan peran strategis *Abdi Dalem* perempuan tanpa mengurangi penghormatan terhadap nilai-nilai tradisional Karaton.
2. Evaluasi dan Penyempurnaan Sistem Kesejahteraan Hak-hak yang diterima *Abdi Dalem* perempuan sudah mencerminkan komitmen terhadap kesejahteraan. Namun, sistem kesejahteraan ini dapat lebih ditingkatkan dengan cara evaluasi berkala terhadap besaran rapelan dan jaminan kesehatan, serta penyesuaian dengan kebutuhan zaman. Selain itu, penambahan program kesejahteraan berbasis pendidikan dan pelatihan dapat membantu mereka untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar.
3. Peningkatan Perlindungan Hak-Hak Kewanitaan Karaton dapat lebih menegaskan perlindungan terhadap hak-hak khusus kewanitaan, seperti cuti hamil dan jaminan kesehatan reproduksi, melalui peraturan yang

lebih terperinci dan sistem monitoring yang memastikan implementasinya berjalan dengan baik. Hal ini akan memperkuat keselarasan antara praktik di Karaton dengan prinsip hukum Islam dan nilai keadilan universal.

Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi landasan pengembangan lebih lanjut, baik bagi Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat maupun penelitian serupa di masa mendatang, demi mewujudkan keseimbangan antara tradisi dan modernitas yang selaras dengan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, and Darmini. *Pengantar Hukum Islam*. 1st ed. Mataram: Literasi Nusantara, 2021.

Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*. Revisi. 4. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021.

Afandi, Agus. "BENTUK-BENTUK PERILAKU BIAS GENDER." *Lentera : Journal of Gender and Children Studies* 1, no. 1 (December 19, 2019). https://journal.unesa.ac.id/index.php/JOFC/article/view/6819.

Agus Putra, Panji Adam. . ". Konsep Ijmâ' Dan Aplikasinya Dalam Mu'âmalah Mâliyyah (Hukum Ekonomi Syariah)." *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 7, no. 1 (August 25, 2021): 149–78. https://doi.org/10.36908/isbank.v7i1.299.

Agustian, Wiwin, and Dina Mellita. "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah." *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (March 13, 2020): 36–46. https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827.

Ahmad, Baharuddin; Yanti Illy; *Eksistensi dan Implementasi Hukum Islam di Indonesia*. Pustaka Pelajar, 2015.

Ahmad Syaripudin and M. Kasim. "Konsep Dasar Ijmak sebagai Sumber Hukum Islam." *BUSTANUL FUQAHA: Jurnal Bidang Hukum Islam* 1, no. 1 (April 24, 2020): 28–43. https://doi.org/10.36701/bustanul.v1i1.125.

Ahmad, Zia Khusnullabib, and Farida Hanum. "Kesetaraan Gender Pada Pembagian Tugas Abdi Dalem Punakawan Tepas Di Keraton Yogyakarta." *E-Societas: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 10, no. 3 (April 14, 2021). https://doi.org/10.21831/e-societas.v10i3.17161.

aititeru.com. "Gender : Kesetaraan Gender Dan Pemicu Permasalahan." Accessed January 20, 2025. https://lkg.um-surabaya.ac.id/homepage/news_article?slug=gender-kesetaraan-gender-dan-pemicu-permasalahan-1.

Al Hadi, Abu Azam. "Hadis sebagai Sumber Hukum Islam." *Al-Qanun: Jurnal Pemikiran dan Pembaharuan Hukum Islam* 23, no. 2 (December 19, 2020): 316–39. https://doi.org/10.15642/alqanun.2020.23.2.316-339.

Al Jufri, Khairil Anwar, Mohd Soberi Awang, and Mualimin Mochammad Sahid. "Maqasid Syariah According To Imam Al-Ghazali And Its Application In The Compilation Of Islamic Law In Indonesia." *Malaysian Journal of Syariah and Law* 9, no. 2 (December 31, 2021): 75–87. https://doi.org/10.33102/mjsl.vol9no2.315.

Alwi, Bashori. "Menuju Dasar-Dasar Baru Fikih Islam: Kajian Konseptual Ilmu Fikih." *ResearchGate*, October 22, 2024. https://doi.org/10.35897/maqashid.v4i2.628.

Amalia, Kammia Rizqa. "Kerja Perempuan dalam Pemikiran Egaliter Muhammad," 2018.

Aminah, Hj Sitti. "Hak Asasi Manusia (Ham) Dalam Perspektif Alquran," n.d.

Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, and Kunarso Kunarso. "Kesetaraan Gender Dalam Hukum

Ketenagakerjaan." *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (July 18, 2023): 31–46. https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471.

"Arti Kata Hukum - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online." Accessed December 19, 2024. https://kbbi.web.id/hukum.

Astuti, Riandini Tri, and Yogi Pasca Pratama. "Kraton: Menjaga Perempuan, Menjaga Kebudayaan (Studi Kasus Abdi-Dalem Perempuan Kraton Kasunanan Surakarta)." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 15, no. 2 (April 25, 2017). https://doi.org/10.20961/jiep.v15i2.9912.

———. "Narasi Ilmiah Fenomena Abdi-Dalem Kraton Kasunanan Terhadap Konstruksi Teori Modal Sosial" 9, no. 1 (2017).

Azis, Kevin Bramantya. "Kiprah Kepemimpinan Sultan Hamengku Buwono X Dalam Refleksi Sewindu Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta," n.d.

Azzarqa, Azzarqa, and Ika Novi Nur Hidayati. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif." *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* 9, no. 2 (December 12, 2017). https://doi.org/10.14421/azzarqa.v9i2.1463.

B, Nurhayati, and Mal Al Fahnum. "Hak-Hak Perempuan Menurut Perspektif Al-Quran." *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* 16, no. 2 (December 27, 2017): 186. https://doi.org/10.24014/marwah.v16i2.4139.

Beni, Rozi. "Peraturan Kraton Yogyakarta Yang Tak Lagi Jadul (Suatu Analisis Terhadap Pembaharuan Teknik, Format Dan Muatan Dawuh Dalem Di Kraton Yogyakarta)." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 53, no. 1 (March 31, 2023). https://doi.org/10.21143/jhp.vol53.no1.1548.

Betawi, Usman. "MAQASHID AL-SYARIAH SEBAGAI DASAR HUKUM ISLAM DALAM PANDANGAN AL-SYATIBI DAN JASSER AUDHA." . . *NOVEMBER* 6, no. 6 (2018).

Bunyamin, Mahmudin. "'Adam Al-Haraj: A Rukhshah Application in the Implementation of Islamic Law in Modern Society Life" 15 (2018).

Caniago, Fauzi, and Politeknik Piksi Ganesha. "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam," n.d.

Crew, Kraton. "Cikal Bakal." kratonjogja.id. Accessed January 1, 2025. https://www.kratonjogja.id/cikal-bakal/.

crew, kraton. "Pangkat Dan Kedudukan Abdi Dalem." kratonjogja.id. Accessed January 10, 2025. https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/2-pangkat-dan-kedudukan-abdi-dalem/.

———. "Pranakan, Busana Abdi Dalem Jaler." kratonjogja.id. Accessed October 30, 2024. https://www.kratonjogja.id/kagungan-dalem/31-pranakan-busana-abdi-dalem-jaler/.

———. "Sri Sultan Hamengku Buwono I." kratonjogja.id. Accessed January 17, 2025. https://www.kratonjogja.id/raja-raja/2-sri-sultan-hamengku-buwono-i/.

———. "Sumbu Filosofi Yogyakarta, Pengejawantahan Asal Dan Tujuan Hidup." kratonjogja.id. Accessed January 1, 2025. https://www.kratonjogja.id/tata-rakiting/21-sumbu-filosofi-yogyakarta-pengejawantahan-asal-dan-tujuan-hidup/.

———. “Tugas Dan Fungsi Abdi Dalem.” kratonjogja.id. Accessed September 26, 2024. https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/3-tugas-dan-fungsi-abdi-dalem/.

Darban, Ahmad Adaby, and Chamamah Suratno. *Kraton Jogja: History and Cultural Heritage*. 1st ed. Yogyakarta: Jakarta: Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat, 2002.

Darmalaksana, Wahyudin. *Hukum Islam: Suatu Tinjauan Filosofis*. Bandung: Sentra Publikasi Indonesia, 2022.

“Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta.” Accessed January 9, 2025. https://kebudayaan.jogjakota.go.id/page/index/perjanjian-giyanti.

Djakaria, Mulyani. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 28, 2018): 15–28. https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/56.

Dominggus, Dicky. “Pengabdian Abdi Dalem Keraton Yogyakarta Sebagai Potret Pelayanan Masa Kini.” *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (October 20, 2020): 78–93. https://doi.org/10.59830/voh.v2i2.7.

Dr. Rohidin, S.H., M.Ag. *Pengantar Hukum Islam (Dari Semananjung Arabia Sampai Indonesia)*. 1st ed. Lintang Rasi Aksara Books, 2016.

Efriadi, Ahmad Luthfi. “Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam.” *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 13, no. II (December 10, 2023). https://doi.org/10.54459/aktualita.v13iII.617.

Fadhilah, Eva, Pitrotussaadah, and Angga Pusaka Hidayat. “Tinjauan Islam Terhadap Perempuan Bekerja.” *Syaksia : Jurnal Hukum Perdata Islam* 23, no. 2 (May 2, 2023): 224–34. https://doi.org/10.37035/syaksia.v23i2.7113.

Fadila, Nadyea Intan, Cindy Shira Riyanto, Iftah miladyah cinta Avisya, Belvana Cathlinia Irianti, and Denny Oktavina Radianto. “Kesetaraan Gender.” *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 8 (June 25, 2023): 1767–73. https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3480.

Fakultas Hukum Padjajaran, and Mulyani Djakaria. . “. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 24, 2018): 1–14. https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2.

Fatimawali, Fatimawali, Zainal Abidin, and Gani Jumat. “Teori Maqashid Al-Syari’ah Modern: Perspektif Jasser Auda.” *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0* 3, no. 1 (June 10, 2024): 232–37. https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiiies50/article/view/3236.

Gani, Evy Savitri. “Hak Wanita Dalam Bekerja,” no. 1 (2016).

Ghodrati, Fatemeh. “Investigation of the Right of Women to Work in Islam Based on Quranic Verses and Narrations.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 2 (April 9, 2020): 561–66. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i2.1510.

Haerullah, Haerullah, and Kasori Mujahid. "Hak-Hak Perempuan Dalam Pandangan Islam." *AHKAM* 3, no. 1 (January 15, 2024): 154–69. https://doi.org/10.58578/ahkam.v3i1.2577.

Hakim, Lukman, and Akhmad Rudi Maswanto. "Maqasid Al-Syari'ah Ala Jasser Auda Upaya Mereformasi Hukum Islam Melalui Pendekatan Teori Sistem" 1 (2022).

"Hamengkubuwana IX." In *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, January 13, 2025. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hamengkubuwana_IX&oldid=26785722.

"Hamengkubuwana X." In *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, January 7, 2025. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hamengkubuwana_X&oldid=26762716.

Hamzani, Achmad Irwan, and Havis Aravik. *Asas-asas hukum Islam: teori dan implementasinya dalam pengembangan hukum di Indonesia*. Edisi pertama. Srandakan, Bantul, Yogyakarta: Thafa Media, 2019.

Hanudin, La. "Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)." *SYATTAR* 1, no. 2 (May 31, 2021): 112–22. https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/syattar/article/view/1187.

Hartati, Margaret. "Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan," n.d.

Hasballah Thaib, Zamakhsyari Bin. "Metode Al-Qur'an Dalam Memaparkan Ayat-Ayat Hukum Al-Qur'an Method In Presenting Laws." *Suloh:Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 7, no. 1 (November 22, 2019): 55. https://doi.org/10.29103/sjp.v7i1.1981.

Hidayati, Fina. "Konsep Altruisme dalam Perspektif Ajaran Agama Islam (ITSAR)." *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 13, no. 1 (June 30, 2016): 59–64. https://doi.org/10.18860/psi.v13i1.6410.

Ismail, Zaky. "Penegakan Supremasi Hukum Dalam Al-Qur'an," n.d.

Jannah, Raodahtul. "Hakikat Pendidikan dan Karir Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam." *AN-NISA* 12, no. 2 (March 10, 2020): 695–702. https://doi.org/10.30863/an.v12i2.668.

Jaya, Septi Aji Fitra. "Al-Qur'an Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam." *JURNAL INDO-ISLAMIKA* 9, no. 2 (September 29, 2020): 204–16. https://doi.org/10.15408/idi.v9i2.17542.

Karno, Rendi, and A. Khumeidi Ja'far. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasakan Omset Penjualan: (Studi Di Berkah Durian Kec. Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung)." *Jurnal Neraca Peradaban* 2, no. 1 (January 11, 2022): 13–21. https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88.

Karwati, Lilis. "MENOLAK SUBORDINASI GENDER BERDASARKAN PENTINGNYA PERAN PEREMPUAN DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL MENJELANG BONUS DEMOGRAFI 2035." *Jendela PLS* 5, no. 2 (February 16, 2021): 122–30. https://doi.org/10.37058/jpls.v5i2.2713.

Larasati, Ayu Maulidina, and Novia Puspa Ayu. "The Education for Gender Equality and Human Rights in Indonesia: Contemporary Issues and Controversial Problems." *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 2, no. 1 (March 31, 2020): 73–84. https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i1.37321.

Lestari, Fuji, and Firdha Ning Fajrillah. "Konsep Pengabdian Dalam Al-Qur'an: (Kajian Ayat-Ayat Manusia Sebagai 'Abd)." *Al-I'jaz : Jurnal Studi Al-Qur'an, Falsafah dan Keislaman* 4, no. 2 (December 15, 2022): 46–64. https://doi.org/10.53563/ai.v4i2.79.

Lestari, Novi, and Elan Jaelani. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan," n.d.

Lindawati, Yustika Irfani, and Shelo Mita Nur Chintanawati. "Analisis Wacana: Representasi Perjuangan Perempuan Dalam Mengejar Pendidikan Pada Film Mars (Mimpi Ananda Raih Semesta)." *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha* 3, no. 1 (May 25, 2021): 51–62. https://doi.org/10.23887/jpsu.v3i1.35842.

Lisailiyah, Nakrifatul. "Perkembangan Kerajaan Mataram Setelah Islam Muncul Di Indonesia" 1, no. 2 (2023).

Maharani, Julian. "Pemikiran Ibnu Asyur Tentang Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Kontemporer." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (October 26, 2022): 2495–2500. https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.5708.

Manggolo, Ganang Priyadi. "Sistem Daily Worker Buruh Dalam Pandangan Islam: Keadilan, Perlindungan Kerja, Dan Kesejahteraan," n.d.

Masyhadi, Masyhadi. "Peran Qiyas Dalam Pengembangan Hukum Islam Modern: Perspektif Ushul Fiqh." *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 1 (March 30, 2024): 1166–73. https://doi.org/10.69896/modeling.v11i1.2533.

Mulder, Niels. *Pribadi Dan Masyarakat Di Jawa*. 1st ed. Seri Budi (Budaya Indonesia) 3. Jakarta: Sinar Harapan, 1985.

muthiah, Aulia. *Hukum Islam: Dinamika Seputar Hukum Keluarga*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.

Nasution, Muhammad Arsad. "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam" 5, no. 2 (2019).

Naya, Farid. "Membincang Qiyas Sebagai Metode Penetapan Hukum Islam." *TAHKIM* 11, no. 1 (2015). https://doi.org/10.33477/thk.v11i1.13.

NU Online. "Berikan Upahnya Sebelum Keringatnya Mengering." Accessed January 10, 2025. https://jateng.nu.or.id/taushiyah/berikan-upahnya-sebelum-keringatnya-mengering-WwQu9.

NU Online. "Ketentuan Upah Buruh Perspektif Rasulullah." Accessed January 24, 2025. https://islam.nu.or.id/ilmu-hadits/ketentuan-upah-buruh-perspektif-rasulullah-9PI2G.

Nuraeni, Yeni, and Ivan Lilin Suryono. "Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20, no. 1 (June 30, 2021). https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134.

Nurain, St Nur Syahidah Dzatun. "Prinsip Keadilan Sosial Dalam Islam: Studi Teks Al-Qur'an Dan Hadis." *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama* 04, no. 1 (June

2024): 35–51. https://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/jinnsa/article/view/1048/675.

Nurhayati, Titik. "Emansipasi Melawan Pandemi Global; Bukti Dari Indonesia" 4, no. 1 (2020).

Nurul Rahmah Kusuma, and Mustofa Mustofa. "Tinjauan Ijma' Kontemporer Sebagai Sumber Hukum Ekonomi Syariah." *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics* 1, no. 2 (December 31, 2023): 95–106. https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.62.

Pandansari, RRY. Wawancara dengan Abdi Dalem KW. Reksa Suyasa, Desember 2024.

Permadi, Danur Putut. "Empat Jalan Menuju Ketuhanan: Memahami Sumbu Filosofis Keraton Yogyakarta Dalam Perspektif Filsafat Kebudayaan." *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam* 21, no. 1 (May 22, 2024): 1–20. https://doi.org/10.19105/nuansa.v21i1.12093.

Permono, Ajar. "Sangkan Paraning Dumadi Sumbu Filosofi Yogyakarta: Dalam Lensa Fenomenologi-Hermeneutika." *Nun: Jurnal Studi Alquran dan Tafsir di Nusantara* 7, no. 1 (August 8, 2021): 163–208. https://doi.org/10.32495/nun.v7i1.233.

Pertiwi, Tanza Dona, and Sri Herianingrum. "Menggali Konsep Maqashid Syariah: Perspektif Pemikiran Tokoh Islam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 1 (March 16, 2024): 807. https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12386.

Pratama, Farizal Farliandi. "Perubahan Masyarakat Dan Perkembangan Kota Yogyakarta 1920-1940," n.d.

Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Rejeki, Henlia Peristiwi. "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pt Iss Indonesia)," 2017.

Ridwan, Muannif, M Hasbi Umar, and Abdul Ghafar. "Sumber-Sumber Hukum Islam Dan Implementasinya (Kajian Deskriptif Kualitatif Tentang Al-Qur'an, Sunnah, Dan Ijma')." *Journal of Islamic Studies* 1, no. 2 (2021).

Rully, Rully. "Peran Peraturan Bangunan Khusus Dalam Mengurangi Perubahan Kualitas Kawasan Cagar Budaya Kraton Yogyakarta." *Jurnal Teknik Sipil dan Arsitektur* 24, no. 1 (January 1, 2019). https://doi.org/10.36728/jtsa.v24i1.822.

Sa'adah, Nurus. "Nilai Kerja Lansia Abdi Dalem Keraton Yogyakarta Pasca UU Keistimewaan Yogyakarta." *Panangkaran: Jurnal Penelitian Agama Dan Masyarakat* 1, no. 1 (June 10, 2017): 139–52. https://doi.org/10.14421/panangkaran.2017.0101-08.

Safitri, Ilmiawati. "Keraton Yogyakarta Masa Lampau dan Masa Kini: Dinamika Suksesi Raja-Raja Jawa dan Politik Wacana 'Raja Perempuan.'" *Indonesian Historical Studies* 3, no. 1 (July 7, 2019): 44. https://doi.org/10.14710/ihis.v3i1.4850.

Sari, Rahma Pramudya Nawang, and Anton Anton. "Wanita Karier Perspektif Islam." *SANGAJI : Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum* 4, no. 1 (March 23, 2020): 82–115. https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i1.446.

Sari, Rizki Rian, Sutiyah, and Dadan Adi Kurniawan. "Pemaknaan Konsep Nrimo Ing Pandum Dalam Kehidupan Abdi Dalem Kraton Kasunanan Surakarta." *Candi: Jurnal Pendidikan Dan Penelitian Sejarah* 21, no. 2 (December 1, 2021): 32. https://jurnal.uns.ac.id/candi/article/view/56888.

Satriani, Septi. "Peranakan Dan Serat Kekancingan: Sebuah Identitas Abdi Dalem Kraton Jogjakarta." *Jurnal Penelitian Politik* 14, no. 1 (June 30, 2018): 45–54. https://doi.org/10.14203/jpp.v14i1.699.

Shomad, Abd. *Hukum Islam: Penormaan Prinsip Syariah Dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Siregar, Idris. "Alquran Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam." *Jurnal Ilmu Alquran dan Tafsir* 6 (2023): 190–200.

Solihatin, Isna Rahmah. "Konsepsi Al-Quran Tentang Perempuan Pekerja Dalam Mensejahterakan Keluarga," n.d.

Sudaryanto, Agus. "Aspek Ontologi Pembagian Waris Dalam Hukum Islam Dan Hukum Adat Jawa," n.d.

———. "Hak Dan Kewajiban Abdi Dalem Dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta," n.d.

Sunoto, Sunoto. "Menelisik Sumber-Sumber Hukum Islam." *Jurnal Cerdas Hukum* 2, no. 1 (2023): 37–44. https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/jurnal-cerdas-hukum/article/view/216.

Susiana, Sali. "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8, no. 2 (April 10, 2019): 207–21. https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266.

Susila, Priatama Gani, and Zaenal Abidin. "Pengalaman Menjadi Abdi dalem Punokawan Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat: Studi Kualitatif Dengan Interpretative Phenomenological Analysis." *Jurnal Empati* 5, no. 1 (January 27, 2016): 106–12. https://doi.org/10.14710/empati.2016.15062.

"Tahukah Kamu - Perjanjian Giyanti 13 Februari 1755." Accessed January 9, 2025. https://paniradyakaistimewan.jogjaprov.go.id/informasi/tahukah-kamu-perjanjian-giyanti-13-februari-1755.

Taufiqurrohman, Ahmad. "Ijma' Kolektif di Masa Modern" 09, no. 01 (2021).

Trismayanti, Regina, Muhammad Rizky, UIN Raden Fatah Palembang, and IAI Al. "Al-Qur'an Sebagai Sumber Hukum Islam Di Zaman Modern: Tinjauan Dari Segi Teori Dan Praktik" 1, no. 2 (2023).

Trisnawati, Opy, and Subhan Widiansyah. "Kesetaraan Gender Terhadap Perempuan Dalam Bidang Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 13, no. 2 (October 1, 2022): 339. https://doi.org/10.26418/j-psh.v13i2.54606.

"Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)." *UNES Law Review* 6, no. 3 (n.d.).

Usman, Abubakar Ibrahim. “An Analysis Of The Women’s Right In Islam From The Qur’anic Verses And Ahadith,” 2023.

“UU No. 13 Tahun 2003.” Accessed January 10, 2025. https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013.

Wahyu, Wahyu, Suwandi Suwandi, and Aunur Rofiq. “Feminism in Islam: Its Relation to the Rights and Responsibilities of Career Women in Domestic Spaces.” *International Journal of Nusantara Islam* 11, no. 2 (December 21, 2023): 289–99. https://doi.org/10.15575/ijni.v11i2.27967.

Waliam, Armansyah. “Upah Berkeadi lan Ditin jau dari P erspektif Islam.” *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (February 9, 2018): 265. https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014.

———. “Upah Berkeadilan ditinjau dari Perspektif Islam.” *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (February 9, 2018): 265. https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014.

Wibowo, Muhammad Kurniawan Budi. “RUANG LINGKUP HUKUM ISLAM.” *Mamba’ul ’Ulum* 17, no. 2 (October 28, 2021): 61–70. https://doi.org/10.54090/mu.50.

Widiyatmoko, Bayu. *Kronik Peralihan Nusantara: Liga Raja-Raja Hingga Kolonial*. Yogyakarta: Mata Padi Presindo, 2014.

Widyakusuma, Aryani, and Rismawan Arief. “Kajian Nilai Budaya Tradisi Pada Arsitektur Bangunan Adat Jawa Bangsal Kencono Keraton Yogyakarta,” no. 1 (2023).

Widyasputri, Monicha, and Bagus Sarnawa. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan).” *Media of Law and Sharia* 5, no. 2 (March 31, 2024): 141–54. https://doi.org/10.18196/mls.v5i2.50.

Yudesman. “Prinsip-Prinsip Dan Kaidah-Kaidah Hukum Islam.” *Jurusan Syariah STAIN Kerinci* 11 (July 2014): 1–16.

Yugo, Tri, and Dedih Surana. “Career Women: Between Guidance And Demands In Islamic Studies,” n.d.

Yuliati, Ria. “The Terms of Types, Principles, and Hierarchy of Abdi Dalem of Ngayogyakarta Hadiningrat Palace as the Identity of the Speaker.” *Deskripsi Bahasa* 5, no. 2 (October 31, 2022): 73–84. https://doi.org/10.22146/db.v5i2.5827.

Yusuf, Nasruddin. “Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam.” *Potret Pemikiran* 19, no. 1 (2015): 34–51.

Zaman, Budi Badrul, and Imron Rosyadi. “Implementasi Maqashid Syari’ah Dalam Pemberian Upah Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal for Islamic Studies* 7, no. 1 (2024).

Ziaharah, Lena Ishelmiani, Deni Kamaludin Yusup, and Nasrudin Nasrudin. “Standarisasi Kebijakan Upah Dan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan: Telaah Perbandingan Hukum Islam Dan Hukum Positif” 6, no. 2 (n.d.).

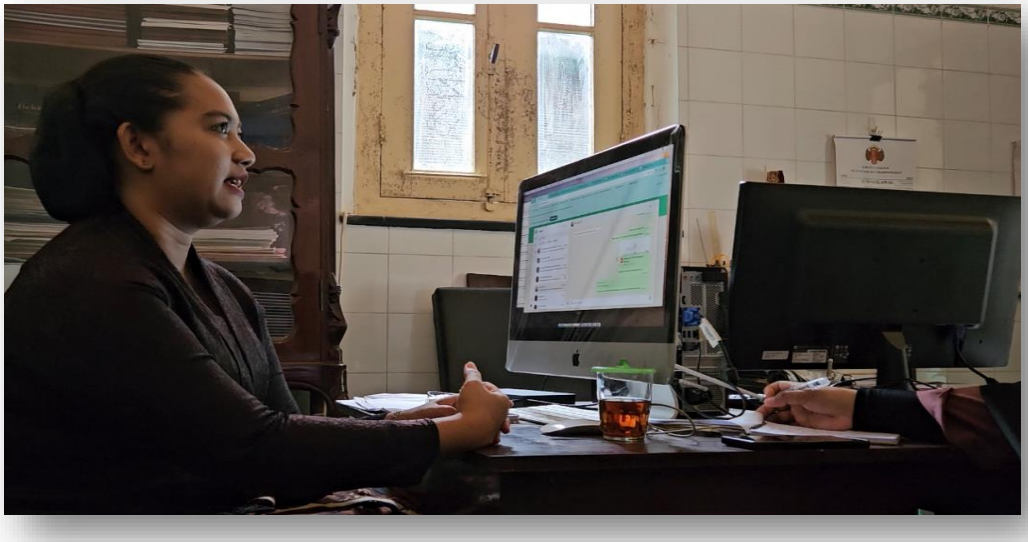
Zulaikah, Zulaikah. “Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan.” *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (June 20, 2022). https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689.

TERWAWANCARA

1. Nyi RP. Karti Utami, pada tanggal 12 Desember 2024
2. Nyi MW. Retna Candradewati, pada tanggal 18 Desember 2024
3. Nyi KRT. Retno Dhaniti Kamari, pada tanggal 21 Desember 2024
4. Nyi Rry. Yosopandansari, pada tanggal 30 Desember 2024
5. MP. Ngabdul Saiful bersama MW. Ngabdul Wahab. S.Ag , pada tanggal 07 Januari 2025

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I: Dokumentasi selama proses penelitian



Wawancara dengan Nyi RP. Karti Utami, pada tanggal 12 Desember 2024, pukul 10:25 WIB di Kantor Kawedanan Krida Mardhawa, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.



Wawancara dengan Nyi MW. Retna Candradewati, pada tanggal 18 Desember 2024, pukul 09:40 WIB di Kantor Kawedanan Radya Kartiyasa, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.



Wawancara dengan Nyi KRT. Retno Dhaniti Kamari, pada tanggal 21 Desember 2024, pukul 13:15 WIB di GKR Hemas Centre, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.



Wawancara dengan MP. Ngabdul Saiful bersama MW. Ngabdul Wahab, pada tanggal 07 Januari 2025, pukul 16:35 WIB di samping Kantor Kawedanan Panitrapura, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.

Lampiran II: Surat Pengantar Penelitian

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

Nomor : 138/Kaprodi.IAI.S2/90/Prodi.IAI.S2/XI/2024
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

Nama : Wahyuni Pratiwi
NIM : 22913066
No Hp : 082241231022

adalah Mahasiswa Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang bersangkutan sedang dalam proses menuju penyusunan Tesis dengan judul **"ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KRATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Kasus Abdi Dalem)"**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin kepada yang bersangkutan guna melakukan Penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 20 November 2024
Ketua Prodi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA FIAI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

Lampiran III: Surat Keterangan Bebas Teori

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS TEORI

Ketua Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, setelah melihat Transkrip Nilai Perkembangan Studi Mahasiswa yang asli dari:

Nama : WAHYUNI PRATIWI

NIM : 22913066

Konsentrasi : Hukum Islam

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah **LULUS TEORI** dan memenuhi syarat untuk mengikuti: **Ujian Tesis**

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan hanya berlaku untuk mendaftar Ujian Tesis

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Kaprodi,

Dr. Ikhfili Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

Petugas Akademik

Joko Wahyudi, S.Pd.I

Lampiran IV: Surat Keterangan Administrasi

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Wahyuni Pratiwi

Nim : 22913066

Program Studi : Ilmu Agama Islam Program Magister

Sudah memenuhi persyaratan administrasi keuangan 100 %

sebagai syarat untuk mengikuti : **Ujian Tesis**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta 21 Januari 2025

Kaprodi IAIPM FIAI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA FIAI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

Dzulkifli Hadi Imawan , Lc., M. Kom.I., Ph.D

Lampiran V: Surat Pengangkatan Pembimbing Tesis

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. fiai@uii.ac.id
W. fiai.uii.ac.id

SURAT PENGANGKATAN
PEMBIMBING TESIS
No: 0412/Dek/60/DAATI/S2/FIAI/XI/2024

Bismillahirrahmanirrahiem

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia mengangkat Saudara:

Nama	: Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA
Jabatan	: Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta

Untuk menjadi Dosen Pembimbing Tesis mahasiswa di bawah ini pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025:

Nama	: Wahyuni Pratiwi
No. Mahasiswa	: 22913066
Program Studi	: Ilmu Agama Islam Program Magister
Konsentrasi	: Hukum Islam
Judul Tesis	: **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KRATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Kasus Abdi Dalem)**
Masa Berlaku s/d	: 20 Mei 2025
Diperpanjang s/d	:

Demikian, surat pengangkatan pembimbing ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 November 2024
19 Jumadil Ula 1446 H

Dekan,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA ★ YOGYAKARTA ★ FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dr. Drs. Asmuni, MA

Lampiran VI: Kartu Bimbingan

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : **Wahyuni Pratiwi** **NIM** : **22913066**
Judul Tesis : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KRATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (Studi Kasus Abdi Dalem)**
Konsentrasi : **Hukum Islam**
Dosen Pembimbing : **Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA**

Bimbingan ke-	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	13-11-2024	Revisi BAB I-III	
2	20-11-2024	Konsultasi Jumlah Informan	
3	26-11-2024	Konsultasi Pemilihan Tokoh Agama	
4	29-11-2024	Konsultasi Daftar Pertanyaan untuk Informan	
5	13-12-2024	Konsultasi Hasil Penelitian	
6	24-12-2024	Konsultasi BAB IV	
7	31-12-2024	Konsultasi BAB IV	
8	6-01-2025	Konsultasi Draft Wawancara	
9	13-01-2025	Konsultasi keseluruhan BAB	
10	17-01-2025	Konsultasi Naskah Akhir Tesis	

Yogyakarta, _____
Mengetahui
Kaprodi

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I.,Ph.D

Lampiran VII: Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi

FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI
No: 24/Perpus/IAIPM/I/2025

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: WAHYUNI PRATIWI
Nomor Induk Mahasiswa	: 22913066
Konsentrasi	: Hukum Islam
Dosen Pembimbing	: Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA.
Fakultas/Prodi	: Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister FIAI UII
Judul Tesis	:

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM STRUKTUR SOSIAL KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT (STUDI PADA ABDI DALEM PEREMPUAN)

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (similarity) sebesar **4% (Empat Persen).**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Yogyakarta, 22 Januari 2025
Kaprodi IAIPM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA ★ YOGYAKARTA ★ FIAI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

CURRICULUM VITAE

Nama	: Wahyuni Pratiwi
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir	: Kolaka, 13 September 1997
Alamat Domisili	: Candi Gebang, Wedomartani, Sleman, DIY
Status	: Belum Menikah
HP	: 0822-4123-1022
Email	: wahyunipratiwi.dg.ratu@gmail.com
Agama	: Islam
Pendidikan Terakhir	: Strata-1 Hukum UIN Alauddin Makassar
Pengalaman Organisasi	: 2015-2019

- Sekretaris HMJ-HAPK Fak. Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar
- Sekretaris FOSMADIM
- Sek.Divisi Bakat dan Minat IPPS (Ikatan Penggiat Peradilan Semu)
- Relawan Bangku Pelosok
- Relawan Sobat Lemina

Pengalaman Kerja : 2018-2022

- Internship :
  - Pengadilan Agama Makassar
  - Pengadilan Negeri Sungguminasa
  - Pengadilan Militer
  - Pengadilan TUN Makassar
- Kantor Advokat M. Ridwan Zainal, S.H Kendari, Sulawesi Tenggara
- Tutor Freelance