

PENGALAMAN PEREMPUAN BEKERJA DAN HADIST SEBAGAI LANDASAN: ANALISIS FENOMENOLOGIS

Binti Aghnia Auliyalloh, Nasrulloh

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

250104310003@student.uin-malang.ac.id¹, nasrulloh@syariah.uin-malang.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengalaman hidup (lived experiences) perempuan pekerja Indonesia dalam memaknai martabat kerja, tantangan profesional, serta peran hadis sebagai kerangka etis dalam dunia kerja kontemporer. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologis. Partisipan penelitian berjumlah delapan perempuan pekerja usia produktif yang aktif bekerja di sektor formal dan informal di Indonesia, dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria memiliki pengalaman kerja dan kesediaan merefleksikan pengalaman secara mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan kuesioner naratif terbuka, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik enam tahap Braun dan Clarke. Hasil penelitian mengidentifikasi tiga temuan utama. Pertama, martabat kerja perempuan dikonstruksi melalui pengakuan kompetensi, kepercayaan, dan konsistensi praktik organisasi, bukan semata melalui kompensasi material. Kedua, tantangan perempuan bekerja muncul dari perjumpaan antara tuntutan peran ganda, keterbatasan fleksibilitas struktural, dan kualitas lingkungan kerja, yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan makna kerja. Ketiga, spirit hadis khususnya nilai amanah, kejujuran, dan profesionalisme diinternalisasi sebagai orientasi etis untuk menilai praktik kerja dan relasi profesional. Penelitian ini berkontribusi secara ilmiah menjembatani kajian fenomenologi kerja perempuan dan studi hadis, serta menawarkan pendekatan interdisipliner yang menempatkan hadis sebagai kerangka etika kerja yang relevan dan aplikatif dalam konteks ketenagakerjaan modern di Indonesia.

Kata Kunci: Perempuan Pekerja; Etika Kerja; Martabat Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the lived experiences of Indonesian women workers in interpreting work dignity, professional challenges, and the role of hadith as an ethical framework in the contemporary workplace. The research employs a qualitative approach using a phenomenological method. The participants consist of eight women of productive working age who are actively employed in both the formal and informal sectors in Indonesia. They were selected through purposive sampling based on criteria of having work experience and a willingness to reflect deeply on their experiences. Data were collected through semi-structured interviews and open-ended narrative questionnaires, and then analyzed using Braun and Clarke's six-phase thematic analysis. The findings identify three main themes. First, women's work dignity is constructed through recognition of competence, trust, and consistency in organizational practices,

rather than solely through material compensation. Second, the challenges faced by working women arise from the intersection of dual role demands, limited structural flexibility, and the quality of the work environment, all of which influence psychological well-being and the meaning of work. Third, the spirit of hadith particularly the values of trustworthiness (*amanah*), honesty, and professionalism is internalized as an ethical orientation for evaluating work practices and professional relationships. This study contributes academically by bridging research on the phenomenology of women's work and hadith studies, and by offering an interdisciplinary approach that positions hadith as a relevant and applicable framework for work ethics within the context of modern employment in Indonesia.

Keywords: *Women Workers; Work Ethics; Work Dignity*

Pendahuluan

Fenomena keterlibatan perempuan dalam dunia kerja Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks. Meskipun studi kuantitatif di banyak wilayah mencatat adanya kontribusi perempuan terhadap angkatan kerja nasional, partisipasi mereka masih dipengaruhi oleh faktor struktural dan sosial yang signifikan. Misalnya, analisis partisipasi perempuan dalam angkatan kerja Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi keterlibatan ekonomi perempuan secara nasional, namun masih terdapat disparitas antar wilayah dan kelompok sosial yang detailnya memerlukan pemahaman lebih mendalam karena berimplikasi terhadap mobilitas sosial dan ekonomi perempuan pekerja¹.

Di ranah ketenagakerjaan itu sendiri, literatur empiris di Indonesia terus menegaskan bahwa perempuan menghadapi perbedaan substansial dalam bentuk upah, kesempatan posisi strategis, dan perlindungan hukum. Penelitian kontemporer menyebutkan bahwa diskriminasi gender dalam pekerjaan muncul dalam berbagai wujud seperti kesenjangan upah, keterbatasan akses kepemimpinan, serta stereotip peran sosial yang memengaruhi peluang perempuan di pasar kerja². Selain itu, kajian ekonomi ketenagakerjaan memperlihatkan bukti

¹ Rahmawati Koto, Endrizal Ridwan, and Fajri Muharja, "Analisis Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* Vol. 07, no. 03 (2025): 607–12, <https://doi.org/10.37034/infec.v7i3.1221>.

² Nabila Naswa, "Analisis Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia," *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia* 04, no. 01 (2025): 1189–1200.

empiris bahwa upah perempuan masih lebih rendah dari rekan laki-laki, bahkan ketika dikendalikan variabel-variabel lain seperti keterampilan dan produktivitas mengindikasikan adanya faktor diskriminatif yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan semata³.

Walaupun aspek statistik semacam itu penting, riset yang berfokus pada pengalaman subjektif perempuan pekerja di Indonesia relatif terbatas. Fokus kuantitatif banyak menguraikan apa yang terjadi dalam data statistik tanpa mengeksplorasi bagaimana perempuan itu sendiri mengalami dan memberi makna terhadap kondisi kerja mereka. Dalam penelitian fenomenologis yang relevan di konteks Indonesia, meskipun belum menggabungkan narasi pengalaman perempuan pekerja dalam kaitannya dengan norma agama, telah menunjukkan bagaimana perempuan Muslim dalam konteks pekerjaan keluarga atau domestik memberikan makna pengalaman mereka dengan cara yang tersirat dalam narasi kehidupan mereka sendiri⁴.

Dalam konteks budaya Indonesia yang kuat religius, nilai-nilai normatif dan interpretasi keagamaan memengaruhi pandangan masyarakat terhadap peran perempuan dalam ruang publik dan ekonomi. Beberapa studi agama telah mencoba mengeksplorasi hubungan antara teks agama (termasuk hadis) dan pemahaman kesetaraan gender, menunjukkan kemungkinan peran teks normatif agama dalam membingkai hubungan gender secara egaliter. Interpretasi al-Qur'an dan hadis dalam konteks pendidikan dan relasi gender menekankan pentingnya pemahaman egalitarian yang secara teoretis mengintegrasikan nilai-nilai tekstual dengan dinamika sosial empiris⁵.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan membahas bagaimana pengalaman perempuan pekerja Indonesia dalam dunia kerja kontemporer dikonstruksi dan dialami, serta bagaimana prinsip-prinsip normatif dalam hadis

³ Rivatul Aini and Joan Marta, "Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal Di Indonesia," *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 2025, 846–59.

⁴ Muhammad Munir and Dwi Putri Robiatul Adawiyah, "Potret Diri Wanita Muslimah (Studi Fenomenologi Wanita Pekerja Karet Di Desa Kuala Mandor B Kabupaten Kuburaya)," *Raheema: Jurnal Studi Gender Dan Anak* 08, no. 02 (2021): 1–20.

⁵ Ibnu Hasan and Umiarso, "Construction Of Gender Religious Egalitarianism In Muhammadiyah Educational Institutions Of Banyumas And Malang Regencies," *Al-Qalam Jurnal Penelitian Agama Dan Sosial Budaya* 29, no. 01 (2023): 71–87.

dapat digunakan untuk memahami dan menjelaskan pengalaman tersebut secara fenomenologis, dengan fokus pada pengalaman hidup (*lived experiences*) perempuan sebagai subjek kerja. Tujuan penelitian ini adalah memberikan kontribusi konseptual dan metodologis bagi kajian hadis dan studi gender dengan menghadirkan pendekatan empiris yang berakar pada realitas sosial Indonesia, sekaligus memperkaya diskursus etika kerja Islam melalui pemaknaan kontekstual atas pengalaman perempuan pekerja

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologis untuk menggali secara mendalam pengalaman hidup (*lived experiences*) perempuan pekerja Indonesia dalam memaknai pekerjaan, martabat diri, serta tantangan sosial dan struktural yang mereka hadapi. Partisipan penelitian berjumlah delapan perempuan pekerja yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi meliputi perempuan usia produktif yang aktif bekerja di sektor formal maupun informal, berdomisili di Indonesia, dan bersedia menceritakan pengalaman kerjanya secara reflektif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dan kuesioner naratif terbuka, dengan pertanyaan yang berfokus pada pengalaman kerja, tantangan yang dihadapi, serta peran nilai keagamaan dalam memaknai martabat dan pekerjaan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik mengikuti enam tahap Braun dan Clarke, yaitu pembiasaan dengan data, pengkodean awal, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian dan penamaan tema, serta penyusunan laporan, sehingga memungkinkan integrasi antara temuan empiris pengalaman perempuan pekerja dan prinsip-prinsip normatif hadis dalam pemaknaan hasil penelitian secara fenomenologis dan komprehensif.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengalaman Perempuan Bekerja

Pengalaman kerja perempuan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi bermuatan simbolik yang memengaruhi rasa martabat dan identitas (*subjective lived experience*) individu di lingkungan kerja. Work life balance memperlihatkan

bahwa perempuan mengalami peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan domestik yang secara langsung membentuk persepsi mereka tentang pekerjaan dan penghargaan di tempat kerja⁶.

Berdasarkan respons para partisipan, pengalaman memaknai martabat dalam dunia kerja menunjukkan adanya variasi pengalaman subjektif yang signifikan, meskipun berada dalam konteks sosial dan struktural yang relatif serupa. Temuan ini menegaskan prinsip utama fenomenologi bahwa makna tidak melekat secara objektif pada suatu kondisi kerja, melainkan dikonstruksi melalui pengalaman hidup (*lived experiences*) dan relasi interpersonal yang dialami subjek secara langsung.

Sebanyak empat dari delapan partisipan mengungkapkan bahwa mereka merasakan martabat dan penghargaan terutama ketika kompetensi dan kontribusi profesional mereka diakui secara nyata oleh rekan kerja maupun atasan. Dalam pengalaman mereka, penghargaan tidak semata dimaknai sebagai kompensasi material, tetapi sebagai pengakuan simbolik terhadap kapasitas intelektual dan profesionalitas diri.

“Saya merasa dihargai karena kompetensi dan kontribusi saya diakui secara adil”
(P3)

Pernyataan (P3) diatas menunjukkan bahwa pengakuan tersebut berfungsi sebagai penegasan identitas diri sebagai pekerja yang setara dan berharga, pengalaman ini membentuk rasa memiliki (*sense of belonging*) dalam organisasi dan memperkuat makna kerja sebagai ruang aktualisasi diri, bukan sekadar kewajiban ekonomi.

Namun, pengalaman tersebut tidak dialami secara homogen oleh seluruh partisipan. Tiga partisipan menggambarkan pengalaman yang bersifat *ambivalen*, di mana mereka sesekali menerima pujian atau pengakuan, tetapi pada saat yang sama menghadapi kondisi struktural yang melemahkan rasa martabat, seperti ketidakadilan dalam pembagian tugas atau peluang promosi.

“Saya pernah dihargai, tetapi lebih sering mengalami ketidakadilan dalam pembagian tugas dan promosi”(P2)

⁶ Ni Ketut et al., “Gender and Work-Life Balance : A Phenomenological Study on Balinese Female Auditor,” *International Journal of Social Sciences and Humanities* 03, no. 02 (2019): 224–37, <https://doi.org/https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n2.318>.

Pernyataan (P2) diatas menunjukkan bahwa merefleksikan ketegangan eksistensial antara pengakuan personal dan realitas struktural organisasi, ambivalensi ini menunjukkan bahwa martabat tidak bersifat stabil, melainkan fluktuatif dan sangat dipengaruhi oleh konsistensi praktik organisasi dalam memperlakukan pekerja perempuan. Ketika pengakuan tidak diikuti oleh kebijakan yang adil dan berkelanjutan, pengalaman martabat menjadi rapuh dan mudah tereduksi.

Sementara itu, satu partisipan menekankan bahwa rasa martabatnya meningkat ketika ia diberikan kepercayaan dan tanggung jawab langsung dalam pekerjaan.

“Saya dipercaya mengelola pekerjaan penting, itu membuat saya merasa dihargai”
(P6)

Pernyataan (P6) diatas menunjukkan bahwa martabat juga dimaknai melalui relasi kepercayaan (*trust-based relationship*) antara individu dan organisasi. Dalam pengalaman ini, tanggung jawab bukan dipersepsi sebagai beban tambahan, melainkan sebagai simbol pengakuan atas kapasitas dan integritas diri. Pengalaman dipercaya ini menegaskan bahwa martabat lahir dari relasi timbal balik antara subjek dan struktur kerja, di mana perempuan tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana, tetapi sebagai agen yang memiliki otoritas dan legitimasi.

Jika disintesis, ketiga variasi pengalaman tersebut menunjukkan bahwa martabat perempuan dalam dunia kerja dikonstruksi melalui interaksi interpersonal dan praktik organisasi sehari-hari, bukan semata melalui kebijakan formal atau status pekerjaan. Martabat dialami ketika perempuan diberi ruang kontribusi yang bermakna, pengakuan yang konsisten, dan tanggung jawab yang mencerminkan kepercayaan.

Sebaliknya, martabat tereduksi ketika terdapat ketidaksinambungan antara pengakuan verbal dan praktik struktural yang diskriminatif atau tidak adil.

B. Tantangan Perempuan Bekerja

Tantangan kerja yang bersifat internal (lingkungan kerja) dan eksternal (tanggung jawab domestik), tak jarang menghasilkan konflik peran dan tekanan emosional. Studi di Indonesia menunjukkan betapa pola peran ganda berkontribusi pada persepsi pengalaman kerja perempuan yang unik secara psikologis dan sosial^{7,7}

Berdasarkan respons para partisipan, tantangan yang dialami perempuan dalam dunia kerja tidak hadir sebagai pengalaman yang tunggal atau seragam, melainkan terwujud dalam bentuk ketegangan berlapis antara tuntutan internal di lingkungan kerja dan tanggung jawab eksternal di ranah domestik.

Sebanyak tiga partisipan mengungkapkan pengalaman menghadapi beban ganda, yaitu tuntutan pekerjaan profesional yang berjalan bersamaan dengan tanggung jawab domestik. Beban ini tidak selalu dipersepsikan sebagai masalah teknis, melainkan sebagai tekanan emosional yang terus hadir dalam keseharian. Salah satu partisipan menuturkan, *“Kadang setelah seharian di kantor, pikiran saya masih terbagi dengan urusan rumah. Rasanya seperti tidak pernah benar-benar selesai dengan satu peran saja”* (P2).

Kutipan ini menunjukkan bahwa beban ganda dialami sebagai kondisi berkelanjutan yang mengaburkan batas antara ruang kerja dan ruang privat. Dalam pengalaman para partisipan, beban ganda memunculkan rasa bersalah dan kelelahan emosional, terutama ketika tuntutan kerja dan keluarga saling bertabrakan.

Selain beban ganda, satu partisipan secara khusus menyoroti tantangan struktural berupa ketiadaan fleksibilitas kerja. Dalam pengalamannya, aturan kerja yang kaku memperberat upaya menyeimbangkan tuntutan profesional dan kebutuhan personal. Ia menyampaikan,

“Di tempat kerja saya tidak ada dukungan untuk fleksibilitas waktu. Kalau ada urusan keluarga, rasanya tetap harus memilih antara pekerjaan atau rumah” (P8).

Pernyataan ini memperlihatkan bagaimana ketiadaan fleksibilitas tidak hanya dialami sebagai masalah administratif, tetapi sebagai pengalaman keterbatasan ruang gerak yang memengaruhi rasa kontrol atas hidup sendiri. Perempuan dalam situasi ini

⁷ Ida Bagus Made Pradnyapradipa and Komang Rahayu Indrawati, “Pengalaman Work-Life Balance Perempuan Bali Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Psikologi Udayana* 09, no. 02 (2022): 156–70, <https://doi.org/10.24843/JPU/2022.v09.i02.p06>.

merasakan dirinya terjebak dalam struktur kerja yang tidak memberi ruang bagi kompleksitas peran yang mereka jalani, sehingga tantangan kerja menjadi lebih berat secara psikologis.

Berbeda dengan pengalaman di atas, empat partisipan menyatakan bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang relatif mendukung, sehingga beberapa tantangan dapat diminimalkan. Salah satu partisipan mengungkapkan,

“Lingkungan kerja saya cukup adil dan nyaman, jadi kalau ada masalah biasanya bisa dibicarakan” (P4).

Bagi partisipan ini, dukungan sosial dan budaya kerja yang terbuka berperan penting dalam mengurangi tekanan kerja. Pengalaman lingkungan kerja yang suportif sebagai ruang aman yang memungkinkan perempuan menegosiasikan peran dan kebutuhan mereka tanpa rasa takut akan stigma atau penilaian negatif, kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh beban objektif, tetapi juga oleh kualitas relasi dan iklim organisasi. Lingkungan yang adil dan nyaman memungkinkan perempuan mengalami pekerjaan sebagai ruang pertumbuhan, bukan sekadar sumber tekanan.

Jika disintesiskan, tantangan perempuan bekerja terletak pada: 1) Perjumpaan antara tuntutan peran ganda, 2) Struktur organisasi, dan 3) Kualitas lingkungan kerja. Beban ganda dan ketiadaan fleksibilitas menciptakan pengalaman ketegangan dan kelelahan, sementara lingkungan yang mendukung mampu meredam sebagian tekanan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa tantangan perempuan bekerja bukan hanya persoalan individual, tetapi berkaitan erat dengan struktur dan budaya organisasi.

C. Spirit Hadis sebagai Kerangka Etis bagi Perempuan Bekerja

Beberapa studi fenomenologis menunjukkan bahwa pengalaman kerja perempuan juga mencakup aspek nilai internal, termasuk dimensi religius atau spiritual, yang memberi arah moral dalam memaknai tantangan dan martabat kerja⁸. Hadis dapat menjadi sumber etika kerja yang memberi dasar normatif dalam mengevaluasi praktik organisasi modern yang etis.

Sebanyak enam partisipan secara eksplisit menyatakan bahwa spirit hadis memberi mereka landasan moral dalam bekerja, terutama dalam menjaga amanah, kejujuran, dan integritas personal. Salah satu partisipan menyampaikan,

⁸ Haris Munandar, “Studi Fenomenologi Subjective Well-Being Pada Pekerja Perempuan,” *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam* 19, no. 01 (2022): 364–72, <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v19i1.15297>.

“Sangat berpengaruh dalam etos kerja dan cara saya menjaga amanah” (P4).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa hadis tidak dipahami secara tekstual semata, tetapi diinternalisasi sebagai orientasi etis dalam menghadapi tuntutan kerja.

Hadis yang relevan dengan pengalaman partisipan dapat diklasifikasikan dalam kategori landasan etika dan amanah, di antaranya sabda Nabi Muhammad SAW:

حَدَّثَنَا أَبُو هِلَالٍ، حَدَّثَنَا قَتَادَةُ، عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ” لَا إِيْمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ، وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ

Telah menceritakan kepada kami Bahz, telah menceritakan kepada kami Abu Hilal, telah menceritakan kepada kami Qatadah, dari Anas bin Malik, ia berkata: Rasulullah bersabda: “Tidak ada iman bagi orang yang tidak memiliki amanah, dan tidak ada agama bagi orang yang tidak menepati janji (Hr. Ahmad).

Hadis Nabi yang menyatakan bahwa seseorang tidak memiliki iman jika tidak menjaga amanah, dan tidak memiliki agama jika tidak menepati janji, menegaskan keterkaitan erat antara kualitas keimanan dan integritas moral seorang muslim. Para ulama menjelaskan bahwa hadis ini tidak dimaksudkan untuk mengeluarkan pelaku pengkhianatan amanah dari Islam, melainkan menunjukkan bahwa keimanannya berada dalam kondisi tidak sempurna. Keimanan yang sejati tidak berhenti pada pengakuan lisan atau pelaksanaan ibadah ritual semata, tetapi harus terwujud dalam perilaku yang mencerminkan kejujuran dan dapat dipercaya dalam kehidupan sehari-hari. Konsep amanah dalam hadis ini dipahami secara luas, mencakup kewajiban seorang hamba terhadap Allah maupun terhadap sesama manusia, seperti menjaga titipan, memelihara rahasia, melaksanakan tanggung jawab keluarga, bersikap jujur dalam pekerjaan, serta menjauhi larangan-larangan agama.

Dengan demikian, pengkhianatan terhadap amanah dipandang sebagai tindakan yang merusak salah satu fondasi utama keimanan. Demikian pula, pernyataan Nabi tentang ketiadaan agama bagi orang yang tidak menepati janji dimaknai oleh para ulama sebagai rusaknya kesempurnaan keberagamaan seseorang. Dalam Islam, menepati janji merupakan bagian integral dari identitas religius, bukan sekadar norma sosial. Al-Qur'an berulang kali menekankan pentingnya menunaikan janji karena setiap komitmen akan dimintai pertanggungjawaban. Oleh karena itu, menepati janji dipandang sebagai akhlak para nabi, sedangkan mengingkarnya dikaitkan dengan ciri kemunafikan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis lain tentang tanda-tanda orang munafik. Dengan demikian, hadis

tersebut berfungsi sebagai penegasan bahwa amanah dan komitmen merupakan pilar fundamental yang menopang kualitas iman dan keberagamaan seorang muslim⁹.

Selain sebagai landasan etika, dua partisipan memaknai hadis sebagai pedoman batasan etika yang melindungi martabat mereka dalam dinamika kerja.

“Berpengaruh dalam menjaga batasan dan etika kerja” (P2) Pernyataan ini mencerminkan kesadaran akan perlunya batas moral dalam relasi profesional, terutama dalam konteks interaksi gender dan relasi kuasa di tempat kerja.

Hadis yang sering dirujuk dalam konteks ini adalah sabda Nabi:

إِنَّ اللَّهَ يُبُ الْعَبْدَ إِذَا عَمِلَ عَمَلَهُ أَوْ قَنَهُ

Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional. (HR. Thabrani)

Hadis ini menekankan pentingnya bekerja yang amanah, dan mendorong umat Islam untuk bekerja keras serta melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, terlepas dari jenis pekerjaan apa yang dilakukan selama masih benar menurut Islam. Ini juga mengingatkan pekerja, bahwa bekerja adalah bagian dari sifat manusia dan menolak kerja atau malas adalah bertentangan dengan sifat sendiri dan menurunkan status sebagai manusia^{10,10}

Menjadi pekerja yang profesional adalah sebuah keharusan. Menurut Kant, tindakan moral harus didasarkan pada kewajiban, bukan pada konsekuensi. Konsep imperatif kategoris mendorong pekerja untuk bertindak yang dapat diterima pada hukum universal. Dalam konteks etika kerja, bahwa setiap individu harus bertindak sesuai dengan prinsip yang dapat diterima oleh semua orang sebagai norma (Kant, 1788)

Kesimpulan dan Saran

Pengalaman perempuan pekerja Indonesia tidak dapat dipahami semata sebagai

⁹ Riska Kamalia, “Amanah Dan Kejujuran Dalam Hadis Nabi: Fondasi Etika Penggunaan Artificial Intelligence Bagi Mahasiswa Dan Akademisi,” *AL-KALIMANTAN: Jurnal Kajian Keislaman* 02, no. 02 (2025): 49–57.

¹⁰ Maghfur M Ramin, “Etika Kerja Dalam Tradisi Kenabian Versi Kantian,” *Musala: Jurnal Pesantren Dan Kebudayaan Islam Nusantara* 04, no. 01 (2025): 20–30, <https://doi.org/10.37252/jpkin.v4i1.1368>.

aktivitas ekonomi, melainkan sebagai pengalaman hidup (lived experience) yang sarat makna martabat, relasi sosial, dan tanggung jawab moral. Melalui pendekatan fenomenologis, penelitian ini menemukan bahwa martabat kerja perempuan dikonstruksi melalui pengakuan kompetensi, kepercayaan, dan konsistensi praktik organisasi, sementara tantangan kerja muncul dari perjumpaan antara tuntutan peran ganda, keterbatasan fleksibilitas struktural, dan kualitas lingkungan kerja. Integrasi perspektif hadis khususnya nilai amanah, kejujuran, profesionalisme, dan penghormatan terhadap martabat manusia memperlihatkan bahwa hadis tidak dipahami secara literal dan ahistoris, tetapi ditafsirkan secara kontekstual sebagai kerangka etis untuk menilai praktik kerja modern.

Meskipun memberikan pemahaman mendalam, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah dan keragaman partisipan serta belum melibatkan perspektif aktor organisasi lain, sehingga temuan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara statistik. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu melibatkan konteks sektor kerja dan latar sosial yang lebih luas, termasuk pekerja informal dan ekonomi digital. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang adil, transparan, dan fleksibel dalam dunia kerja. Upaya kolaboratif ini diharapkan dapat mendorong terciptanya ekosistem kerja yang lebih manusiawi, bermartabat, dan berkeadilan bagi perempuan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Rivatul, and Joan Marta. 2025. Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal Di Indonesia.” *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 846–59.
- Hasan, Ibnu, and Umiarso. 2023. Construction Of Gender Religious Eglitarianism In Muhammadiyah Educational Institutions Of Banyumas And Malang Regencies. *Al-Qalam Jurnal Penelitian Agama Dan Sosial Budaya* 29, no. 01 (2023): 71–87.
- Kamalia, Riska. 2025. Amanah Dan Kejujuran Dalam Hadis Nabi: Fondasi Etika Penggunaan Artificial Intelligence Bagi Mahasiswa Dan Akademisi. *Al- Kalimantan: Jurnal Kajian Keislaman* 02, no. 02, 49–57.
- Ketut, Ni, Dian Juliantini, I Putu Sudana, Herkulanus Bambang, I Gusti Ayu, and Made Asri. 2019. Gender and Work-Life Balance : A Phenomenological Study on Balinese Female Auditor. *International Journal of Social Sciences and Humanities* 03, no. 02, 224–37.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n2.318>.

- Koto, Rahmawati, Endrizal Ridwan, and Fajri Muharja. 2025. Analisis Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Di Indonesia.” *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* Vol. 07, no. 03, 607–12. <https://doi.org/10.37034/infec.v7i3.1221>.
- Munandar, Haris. 2022. Studi Fenomenologi Subjective Well-Being Pada Pekerja Perempuan.” *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam* 19, no. 01, 364–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v19i1.15297>.
- Munir, Muhammad, and Dwi Putri Robiatul Adawiyah. 2021. Potret Diri Wanita Muslimah (Studi Fenomenologi Wanita Pekerja Karet Di Desa Kuala Mandor B Kabupaten Kuburaya).” *Raheema: Jurnal Studi Gender Dan Anak* 08, no. 02, 1–20.
- Nasruddin, M. A., & Amin, M. N. (2022). Metode Amtsilati Dalam Mempercepat Kemampuan Baca Kitab Kuning (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Nurul Ulum Malang). *Cordova Journal language and culture studies*, 12(1), 19-28.
- Naswa, Nabila. “Analisis Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia. 2025. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia* 04, no. 01, 1189–1200.
- Pradnyapradipa, Ida Bagus Made, and Komang Rahayu Indrawati. 2022. Pengalaman Work-Life Balance Perempuan Bali Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana* 09, no. 02, 156–70. <https://doi.org/10.24843/JPU/2022.v09.i02.p06>.
- Ramin, Maghfur M. 2025. Etika Kerja Dalam Tradisi Kenabian Versi Kantian.” *Musala: Jurnal Pesantren Dan Kebudayaan Islam Nusantara* 04, no. 01, 20–30. <https://doi.org/10.37252/jpkin.v4i1.1368>.