

**KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN DI RUMAH TANGGA BAGI
WANITA KARIR PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARI'AH (Studi
Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance
(BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**



Oleh:

Riska Khofifah Amantari

NIM.: 23913046

T E S I S

Diajukan kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2026

**KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN DI RUMAH TANGGA
WANITA KARIR PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARI'AH (Studi
Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance
(BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**



Oleh:

Riska Khofifah Amantari

NIM.: 23913046

Dosen pembimbing:

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

T E S I S

**Diajukan kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Hukum Islam
YOGYAKARTA**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Khofifah Amantari
NIM : 23913046
Konsentrasi : Hukum Islam
Judul : Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Wanita
Karier Perspektif Maqashid Al-Syariah (Studi
Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan
Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa
Yogyakarta)

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

Yogyakarta, 27 Januari 2026

Yang menyatakan,



Riska Khofifah Amantari



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. faai@uii.ac.id
W. faai.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 : Rabu, 7 Januari 2026
Judul Tesis : **KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN DI RUMAH TANGGA BAGI WANITA KARIR PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARI'AH (Studi Kasus di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**
Disusun oleh : Riska Khofifah Amantari
Nomor Mahasiswa : 23913046
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

Prof. Dr. Tamyiz Mukharrom, MA

(.....)

Penguji I

Dr. M. Roem Syibly, S.Ag., MSI.

(.....)

Penguji II

Dr. Mukhsin Achmad, S.Ag., M.Ag

(.....)

Pembimbing

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

(.....)



Yogyakarta, 18 Februari 2026
Fakultas Ilmu Agama Islam

.....

Asmuni
Dr. Drs. Asmuni, MA



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: 2.A/Kaprodi.MIAI-S2/90/Prodi.MIAI.S2/I/2026

Tesis berjudul : **KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN WANITA KARIR PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARI'AH (Studi Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Ditulis oleh : Riska Khofifah Amantari

NIM : 23913046

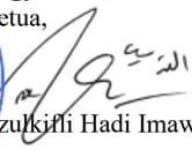
Konsentrasi : Hukum Islam

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, 07 Januari 2026

Ketua,


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

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Keseimbangan Hak Dan Kewajiban di Rumah
Tangga Wanita Karier Perspektif Maqashid Al-
: Syariah (Studi Kasus Di Perusahaan Penyedia
Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF)
Daerah Istimewa Yogyakarta)
Nama : Riska Khofifah Amantari
NIM : 23913046
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, 27 Januari 2026

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, representing the name of the supervisor.

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

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

"Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia melakukannya dengan itqan (profesional, sungguh-sungguh, dan berkualitas)." (HR. Thabrani dan Al-Baihaqi).¹

¹ Al-Baihaqī, *Syū'ab al-Īmān*. Juz 4 (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2003), 334.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya. Dan transliterasi ini mengacu pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987, Nomor: 0543b//U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)

غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي...	Fathah dan ya	ai	a dan u
وِي...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سِئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِ...ا...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/

Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN DI RUMAH TANGGA BAGI WANITA KARIER PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARIAH (Studi Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)

Riska Khofifah Amantari

NIM.: 23913046

Fenomena meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja merupakan realitas sosial yang tidak terpisahkan dari perkembangan pendidikan, ekonomi, dan tuntutan kesetaraan gender di era modern. Dalam konteks masyarakat Muslim, fenomena tersebut memunculkan diskursus mengenai bagaimana wanita karier dapat menyeimbangkan hak dan kewajiban antara peran publik sebagai pekerja profesional dan peran domestik sebagai istri serta ibu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keseimbangan hak dan kewajiban di rumah tangga wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Maqashid al-Syariah, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian keseimbangan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis normatif, dengan sumber data yang diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi, serta penelaahan terhadap kebijakan perusahaan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan kerangka Maqashid al-Syariah yang meliputi perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta pada umumnya telah berupaya menjalankan keseimbangan antara hak dan kewajiban melalui manajemen waktu, komunikasi keluarga, dukungan pasangan, serta komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Aktivitas kerja perempuan dipandang tidak bertentangan dengan syariat selama memberikan kemaslahatan dan tidak mengabaikan kewajiban utama dalam keluarga. Dari perspektif Maqashid al-Syariah, peran wanita karier berkontribusi pada *hifz al-mal* melalui peningkatan kesejahteraan ekonomi keluarga, *hifz al-'aql* melalui pengembangan kompetensi dan profesionalisme, serta *hifz al-nafs* melalui pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Namun demikian, terdapat pula potensi ketidakseimbangan yang dapat memengaruhi *hifz al-nasl* dan *hifz al-din* apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan pengelolaan peran domestik secara proporsional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier dalam perspektif Maqashid al-Syariah menuntut adanya prinsip *tawāzun* (keseimbangan) antara kepentingan dunia kerja dan kehidupan keluarga. Oleh karena itu, diperlukan dukungan keluarga, kesadaran individu, serta kebijakan perusahaan yang ramah terhadap perempuan agar tujuan syariat berupa kemaslahatan individu, keluarga, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Wanita Karier, Hak dan Kewajiban, Maqashid al-Syariah, Bussan Auto Finance.

ABSTRACT

BALANCE OF RIGHTS AND OBLIGATIONS IN THE HOUSEHOLD OF CAREER WOMEN FROM THE PERSPECTIVE OF MAQASHID SHARIA (Case Study At Bussan Auto Finance (Baf), A Financial Services Company In Special Region Of Yogyakarta)

Riska Khofifah Amantari

NIM.: 23913046

The phenomenon of increasing female participation in the workforce is a social reality that is inseparable from developments in education, the economy, and demands for gender equality in the modern era. In the context of Muslim society, this phenomenon has given rise to discourse on how career women can balance their rights and obligations between their public roles as professional workers and their domestic roles as wives and mothers. This study aims to analyze the balance of rights and obligations of career women at Bussan Auto Finance (BAF) in the Special Region of Yogyakarta from the perspective of Maqashid Sharia, as well as to identify the supporting and inhibiting factors in achieving this balance. This study employed a qualitative approach with a normative juridical research type, with data sources obtained through literature study, documentation, and examination of company policies. Data analysis was conducted descriptively and qualitatively using the Maqashid Sharia framework, including the protection of religion (*hifz al-din*), soul (*hifz al-nafs*), intellect (*hifz al-'aql*), offspring (*hifz al-nasl*), and property (*hifz al-mal*). The findings of the study demonstrate that career women at Bussan Auto Finance (BAF) in the Special Region of Yogyakarta have generally sought to strike a balance between their rights and obligations through time management, family communication, spousal support, and commitment to Islamic values. Women's work activities are not considered conflicting with Sharia law as long as they provide benefits and do not neglect primary family obligations. From the perspective of Maqashid Sharia, the role of career women contributes to *hifz al-mal* through the improvement of family economic welfare, *hifz al-'aql* through the development of competence and professionalism, and *hifz al-nafs* through the fulfillment of decent living needs. However, there is also the potential for imbalance that can affect *hifz al-nasl* and *hifz al-din* if the high workload is not balanced with the proportional management of domestic roles. This study concludes that the balance of rights and obligations of career women in the perspective of Maqashid Sharia requires the principle of *tawāzun* (balance) between the interests of work and family life. Therefore, family support, individual awareness, and company policies that are friendly to women are needed so that the objectives of Sharia in the form of the welfare of individuals, families, and society can be achieved optimally.

Keywords: Career Women, Rights and Obligations, Maqashid Sharia, Bussan Auto Finance.

January 27, 2026

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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ الْفَاتِحِ لِمَا أُغْلِقَ، وَالْخَاتِمِ لِمَا سَبَقَ، نَاصِرِ الْحَقِّ بِالْحَقِّ،
وَالْهَادِي إِلَى الصِّرَاطِ الْمُسْتَقِيمِ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ حَقٌّ قَدْرُهُ وَمَقْدَارُهُ الْعَظِيمِ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah swt, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat, rahmat, karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dalam penulisan tesis. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju jalan terang benderang, yakni agama Islam.

Dalam proses penyelesaian tesis yang berjudul **“Keseimbangan Hak Dan Kewajiban di Rumah Tangga Wanita Karier Perspektif Maqashid Al-Syariah (Studi Kasus Di Perusahaan Penyedia Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)”** penulis menyadari dalam penyusunan dan penulisan tesis jauh dari kata sempurna dan tidak dapat selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Dr. Drs. Asmuni, M.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. Nur Kholis, S.Ag., S.E.I., M.Sh.Ec. selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam.
6. Dzulkifli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
7. Dzulkifli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I., Ph.D., selaku dosen pembimbing tesis yang selalu siap sedia memberikan bimbingan dan arahan sehingga tersusunlah tesis ini.
8. Seluruh Dosen Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, yang telah mendidik dan membimbing tanpa pamrih.
9. Seluruh Tenaga Kependidikan FIAI UII

10. Kedua orang tuaku Bapak Budi Santoso dan Ibu Maryatun S.Pd yang sangat saya sayangi serta kakakku Riski Ma'rifatun Nikmah M.Pd yang tidak pernah ada henti-hentinya untuk medoakan, memberikan dukungan serta memberikan semangat kepada saya untuk tidak lelah belajar. Dan tidak lupa pula suami saya tercinta Maulana Andi Azis S.H yang juga selalu memberikan dukungan serta memberikan arahan agar tesis ini bisa selesai sampai saat ini.
11. Anggota staff kantor Bussan Auto Finance terkhusus kepada Ibu Ike staff collection, Ibu Tari kepala supervisor marketing, serta Ibu Sekar staff marketing yang sudah meluangkan waktu untuk dapat melengkapi bagian dari tesis ini.
12. Keluarga besar Universitas Islam Indonesia, terkhusus teman-teman seperjuangan
13. Serta seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.

Besar harapan penulis, tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait secara khusus dan bagi semua pembaca secara umum. *Aamiin yaa rabbal 'alamin.*

Yogyakarta, 26 Januari 2026

Penulis,



Riska Khofifah Amantari

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	I
HALAMAN PENGESAHAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN TIM PENGUJI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
NOTA DINAS	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	IV
MOTTO.....	V
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	VI
ABSTRAK.....	XII
ABSTRACT	XIII
KATA PENGANTAR.....	XIV
DAFTAR ISI.....	XVI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Sistematik pembahasan.....	12
BAB II.....	14
2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	14
2.2 Kerangka Teori	20
2.2.1 Pengertian Hak dan Kewajiban.....	20
2.2.2 Wanita karier.....	24
2.2.3 Peran ganda dalam wanita karier	42
2.2.4 Maqashid al-Syariah Menurut Al-Ghazali	57
BAB III	67
METODOLOGI PENELITIAN	67
3.1 Metode Penelitian	67
3.2 Sumber Data	68

3.3 Teknik Pengumpulan Data	68
3.4 Teknik Analisis Data	69
BAB IV	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	70
4.1 Hasil penelitian dan Pembahasan	70
4.1.1 Profil Bussan Auto Finance	70
4.1.2 Keseimbangan dan kewajiban wanita karier dalam perspektif maqashid al syariah	76
4.1.3 Analisis maqashid al syariah terhadap praktik wanita karir di Bussan Auto Finance Yogyakarta	80
BAB V	91
PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan peran perempuan dalam kehidupan sosial dan ekonomi merupakan fenomena yang semakin menonjol di era modern. Kemajuan pendidikan, pertumbuhan ekonomi, serta terbukanya akses terhadap dunia kerja telah mendorong semakin banyak perempuan untuk berpartisipasi aktif di ranah publik.² Perempuan tidak lagi diposisikan semata sebagai pelaksana peran domestik, melainkan juga sebagai subjek produktif yang berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga, masyarakat, dan negara.³ Fenomena ini terjadi secara global, termasuk di negara-negara dengan mayoritas penduduk Muslim seperti Indonesia.⁴

Di Indonesia, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja mendapatkan legitimasi secara konstitusional. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin kesetaraan hak setiap warga negara tanpa membedakan jenis kelamin, termasuk dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang layak.⁵ Selain itu, berbagai regulasi ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan.⁶ Namun demikian, realitas sosial menunjukkan bahwa perempuan yang berkarier masih menghadapi tantangan yang kompleks, baik yang bersifat struktural, kultural, maupun normatif.⁷

Dalam konteks masyarakat yang religius, peran wanita karier seringkali menjadi ruang perdebatan. Di satu sisi, bekerja dipandang sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi ekonomi. Di sisi lain, terdapat pandangan yang menekankan bahwa perempuan memiliki tanggung jawab utama dalam ranah domestik, khususnya sebagai istri dan ibu.⁸ Perbedaan pandangan ini kerap menimbulkan dilema bagi perempuan

² Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, cet. revisi (Pustaka Pelajar, 2013).

³ Sylvia Walby, *The Future of Feminism* (Polity Press, 2011).

⁴ Valentine M. Moghadam, *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East* (Lynne Rienner, 2013).

⁵ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Rajawali Pers, 2015).

⁶ Zaeni Asyhadie dan Kusuma Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan* (RajaGrafindo Persada, 2019).

⁷ Euis Sunarti, *Ketahanan Keluarga Indonesia* (IPB Press, 2018).

⁸ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Paramadina, 2014).

yang memilih untuk bekerja, terutama dalam upaya menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kewajiban keluarga dan nilai-nilai keagamaan.⁹ Di era modern saat ini, perempuan tidak lagi diposisikan secara eksklusif dalam ranah domestik, meskipun peran tersebut tetap memiliki nilai strategis dalam kehidupan keluarga. Perkembangan pendidikan, kemajuan teknologi, serta perubahan struktur sosial telah membuka ruang yang semakin luas bagi perempuan untuk berpartisipasi aktif di ranah publik. Kondisi ini menyebabkan perempuan termasuk para istri tidak selalu hanya “tinggal diam” di rumah, melainkan turut terlibat dalam aktivitas produktif di luar rumah, baik dalam sektor formal maupun informal.¹⁰

Keterlibatan istri dalam dunia kerja pada masa kini tidak semata-mata disebabkan oleh faktor ekonomi, seperti ketidakmampuan suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Banyak perempuan memilih bekerja karena dorongan untuk mengembangkan potensi diri, mengaktualisasikan bakat dan kompetensi, serta memperoleh kepuasan psikologis melalui pencapaian profesional. Dalam perspektif psikologi modern, bekerja dipandang sebagai salah satu sarana aktualisasi diri (*self-actualization*), yang berkontribusi terhadap pembentukan identitas dan kepercayaan diri perempuan.¹¹ Oleh karena itu, keputusan perempuan untuk berkarier tidak selalu dapat direduksi sebagai bentuk pelampiasan kebutuhan ekonomi, melainkan juga sebagai ekspresi kebutuhan personal dan sosial.

Dalam konteks keluarga Muslim, pilihan istri untuk bekerja perlu dipahami secara proporsional. Islam tidak menafikan peran domestik perempuan, tetapi juga tidak menutup ruang bagi perempuan untuk berkiprah di ranah publik selama tetap menjaga nilai-nilai syariat dan keharmonisan keluarga. Quraish Shihab menegaskan bahwa Islam memandang perempuan sebagai subjek aktif dalam kehidupan sosial, bukan sekadar pelengkap bagi laki-laki. Perempuan memiliki hak untuk berkembang dan berkontribusi sesuai dengan kapasitasnya, selama peran tersebut tidak menimbulkan kemudharatan yang lebih besar bagi keluarga.¹²

⁹ Musdah Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender* (kibar Press, 2015).

¹⁰ Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender* (Mizan, 2014).

¹¹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, edisi revisi (HarperCollins, 2011).

¹² M. Quraish Shihab, *Perempuan: Dari Cinta sampai Seks, dari Nikah Mut'ah sampai Nikah Sunnah* (Lentera Hati, 2018).

Lebih lanjut, Yusuf al-Qaradawi menjelaskan bahwa bekerja bagi perempuan dapat menjadi bentuk ibadah apabila diniatkan untuk kemaslahatan, seperti membantu keluarga, meningkatkan kualitas pendidikan anak, atau memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam konteks ini, karier perempuan justru dapat memperkuat ketahanan keluarga apabila dikelola dengan prinsip keseimbangan dan kerja sama antara suami dan istri.¹³ Dengan demikian, bekerja bagi istri bukanlah bentuk pengingkaran terhadap peran domestik, melainkan bagian dari dinamika sosial modern yang memerlukan pengaturan peran secara adil dan bijaksana.

Dari sudut pandang sosiologi keluarga, meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan adanya pergeseran pola relasi gender dari yang bersifat hierarkis menuju pola kemitraan (*partnership*). Dalam pola ini, suami dan istri dipandang sebagai mitra yang saling mendukung dalam memenuhi kebutuhan keluarga, baik kebutuhan ekonomi, emosional, maupun sosial.¹⁴ Oleh karena itu, perempuan yang bekerja dan berkarier di era modern tidak dapat dipahami sebagai ancaman terhadap institusi keluarga, melainkan sebagai bagian dari transformasi sosial yang menuntut adaptasi nilai, peran, dan kebijakan yang lebih adil dan kontekstual.

Islam sebagai agama yang komprehensif memiliki pandangan yang seimbang mengenai peran perempuan. Secara normatif, Islam mengakui hak perempuan untuk bekerja dan berperan di ruang publik selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat.¹⁵ Sejarah Islam mencatat keterlibatan aktif perempuan dalam berbagai bidang, termasuk ekonomi, sosial, dan pendidikan.¹⁶ Salah satu contoh yang sering dikemukakan adalah Khadijah binti Khuwailid, istri Nabi Muhammad SAW, yang dikenal sebagai seorang pengusaha sukses.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja perempuan bukanlah hal yang bertentangan dengan ajaran Islam, melainkan perlu diarahkan agar selaras dengan nilai-nilai keislaman.

Namun, pengakuan terhadap hak perempuan untuk bekerja tidak dapat dilepaskan dari kewajiban yang melekat padanya. Dalam Islam, setiap hak selalu

¹³ Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah, terj* (Rabbani Press, 2014).

¹⁴ George Ritzer, *Sociological Theory, 9th ed* (McGraw-Hill, 2015).

¹⁵ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law* (International Institute of Islamic Thought, 2017).

¹⁶ Leila Ahmed, *Women and Gender in Islam* (Yale University Press, 2011).

¹⁷ Muhammad Husain Haekal, *Hayat Muhammad* (Litera AntarNusa, 2012).

diiringi oleh kewajiban, baik terhadap diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat.¹⁸ Oleh karena itu, isu utama dalam pembahasan wanita karier bukan sekadar boleh atau tidak bolehnya perempuan bekerja, melainkan bagaimana perempuan dapat menjalankan aktivitas profesionalnya tanpa mengabaikan tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial.¹⁹ Di sinilah pentingnya pembahasan mengenai keseimbangan antara hak dan kewajiban wanita karier.

Fenomena wanita karier juga memiliki implikasi sosial yang luas. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan keluarga dapat berdampak pada keharmonisan rumah tangga, pola pengasuhan anak, serta kesehatan fisik dan mental perempuan itu sendiri.²⁰ Sebaliknya, perempuan yang mampu mengelola peran gandanya dengan baik berpotensi menjadi agen perubahan yang positif, baik dalam keluarga maupun di lingkungan kerja.²¹ Oleh karena itu, kajian mengenai wanita karier perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan aspek normatif dan empiris secara seimbang.

Dengan begitu, persoalan utama dalam pembahasan wanita karier dalam perspektif Islam bukan terletak pada boleh atau tidak bolehnya perempuan bekerja, melainkan pada bagaimana perempuan menjalankan aktivitas profesionalnya secara seimbang dan proporsional. Keseimbangan antara hak dan kewajiban menjadi kunci utama agar aktivitas kerja perempuan tidak menimbulkan kemudharatan, baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Dalam konteks inilah diperlukan suatu pendekatan keilmuan yang mampu menjembatani antara tuntutan modernitas dan nilai-nilai syariat. Karena pada dasarnya, Islam tidak mengharamkan perempuan untuk bekerja, sebagaimana Islam juga tidak mewajibkan perempuan untuk bekerja. Ketentuan ini didasarkan pada prinsip syariat yang secara jelas menetapkan kewajiban nafkah berada di pundak suami sebagai kepala rumah tangga. Oleh karena itu, aktivitas kerja perempuan dalam Islam bersifat *mubah* (diperbolehkan), selama tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariat dan tidak mengabaikan tanggung jawab utama dalam kehidupan keluarga. Dengan kata lain, bekerja bagi perempuan bukan merupakan kewajiban normatif, melainkan hak yang dapat dijalankan sesuai kebutuhan

¹⁸ Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, jilid I (Dar al-Fikr, 2011).

¹⁹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Awlawiyat* (Dar al-Shuruq, 2013).

²⁰ Ann Crittenden, *The Price of Motherhood* (Picador, 2016).

²¹ Riant Nugroho, *Gender dan Strategi Pengarusutamaan di Indonesia* (Pustaka Pelajar, 2014).

dan kondisi, sepanjang bertujuan menghadirkan kemaslahatan bagi diri, keluarga, dan masyarakat luas.²²

Pandangan ini sejalan dengan penegasan para ulama kontemporer yang menyatakan bahwa Islam memberikan ruang yang luas bagi perempuan untuk berpartisipasi di ranah publik, termasuk dalam bidang ekonomi dan profesional. Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa perempuan boleh bekerja selama pekerjaan tersebut halal, menjaga kehormatan diri, serta tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan keluarga.²³ Dengan demikian, aktivitas kerja perempuan tidak dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap ajaran Islam, melainkan sebagai bagian dari ikhtiar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mengembangkan potensi diri.

Lebih lanjut, M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa Islam memandang laki-laki dan perempuan sebagai mitra (*syarik*) dalam kehidupan, bukan sebagai pihak yang saling meniadakan peran. Kewajiban nafkah yang dibebankan kepada suami tidak dimaksudkan untuk membatasi ruang gerak perempuan, tetapi untuk memberikan jaminan perlindungan ekonomi dalam keluarga.²⁴ Oleh karena itu, ketika perempuan memilih untuk bekerja, pilihan tersebut harus ditempatkan dalam kerangka kerja sama dan keseimbangan peran dalam rumah tangga, bukan sebagai pengganti tanggung jawab nafkah suami.

Dalam perspektif maqashid al-syariah, kebolehan perempuan bekerja dapat dibenarkan selama aktivitas tersebut mendukung terjaganya tujuan-tujuan syariat, khususnya perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Apabila pekerjaan perempuan justru menimbulkan mafsadat yang lebih besar, seperti terganggunya pendidikan anak atau disharmoni rumah tangga, maka diperlukan pengaturan dan penyesuaian peran agar keseimbangan tetap terjaga.²⁵ Dengan demikian, Islam menempatkan kerja perempuan bukan dalam kerangka larangan atau kewajiban mutlak, melainkan dalam bingkai kemaslahatan dan keadilan peran.

²² Amiur Nuruddin dan Akmal Tarigan Azhari, *Hukum Perdata Islam di Indonesia: Studi Kritis Perkembangan Hukum Islam dari Fikih, UU No. 1 Tahun 1974 sampai KHI* (Kencana, 2016).

²³ Al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*, terj.

²⁴ Shihab, *Perempuan: Dari Cinta sampai Seks, dari Nikah Mut'ah sampai Nikah Sunnah*.

²⁵ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought, 2010).

Wanita karier juga menghadapi tantangan yang bersifat struktural di lingkungan kerja. Persaingan profesional, tuntutan target kinerja, jam kerja yang panjang, serta budaya kerja yang kurang ramah keluarga dapat menjadi hambatan bagi perempuan dalam menjalankan peran gandanya.²⁶ Kondisi ini menuntut adanya dukungan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan kemanusiaan pekerja perempuan. Tanpa adanya kebijakan yang adil dan sensitif gender, perempuan berisiko mengalami marginalisasi atau eksploitasi dalam dunia kerja.²⁷

Selain itu, implikasi wanita karier juga berdampak pada kehidupan keluarga. Perubahan peran perempuan dalam keluarga menuntut adanya penyesuaian pola relasi antara suami dan istri.²⁸ Pembagian peran yang tidak adil dapat memicu konflik rumah tangga dan mengganggu keharmonisan keluarga. Sebaliknya, relasi yang dibangun atas dasar kerja sama, saling pengertian, dan tanggung jawab bersama dapat menciptakan keluarga yang stabil dan sejahtera.²⁹ seorang istri diperbolehkan dalam bekerja apabila sudah melaksanakan kewajibannya menjadi seorang istri, seperti halnya patuh atas izin suami, tidak melalaikan urusan rumah tangga seperti selalu sedia melayani suami dan cekatan dalam mengurus anak dan yang terpenting selalu menjaga apa yang menjadi kewajibannya sebagai seorang istri.³⁰ Oleh karena itu, kajian mengenai wanita karier tidak dapat dilepaskan dari pembahasan mengenai ketahanan keluarga dan kualitas relasi sosial.

Dari sisi akademik, kajian tentang wanita karier masih memerlukan pendalaman, khususnya dalam konteks integrasi antara perspektif normatif Islam dan realitas empiris masyarakat modern. Banyak penelitian yang membahas perempuan bekerja dari sudut pandang ekonomi atau sosiologi, namun belum sepenuhnya mengaitkannya dengan konsep keseimbangan hak dan kewajiban dalam Islam. Padahal, pendekatan ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih utuh dan kontekstual mengenai posisi wanita karier dalam masyarakat Muslim.³¹

²⁶ Rosalind Gill, *Gender and the Media* (Polity Press, 2017).

²⁷ ILO, *Women at Work: Trends 2016* (International Labour Office, 2016).

²⁸ Dadang Hawari, *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Mental* (FKUI Press, 2015).

²⁹ Mufidah Ch, *Psikologi Keluarga Islam* (UIN Maliki Press, 2013).

³⁰ As-sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah, Cet. II* (Dar Al-Fath LI AL-Araby, 1998).

³¹ Ziba Mir-Hosseini, *Islam and Gender* (Princeton University Press, 2015).

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai wanita karier menjadi relevan dan penting untuk dikembangkan dalam studi hukum Islam dan ilmu sosial keagamaan. Penelitian mengenai wanita karier diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai posisi perempuan dalam dunia kerja, serta menawarkan konsep keseimbangan antara hak dan kewajiban yang kontekstual dengan realitas masyarakat modern. Dengan demikian, kajian ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga relevansi praktis bagi pengembangan kebijakan, pembinaan keluarga, dan penguatan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sosial.

Perkembangan peran perempuan di ranah publik merupakan salah satu fenomena sosial yang menonjol di era modern. Kemajuan pendidikan, perkembangan ekonomi, kemajuan teknologi informasi, serta meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender telah mendorong semakin banyak perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja.³² Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara-negara Barat, tetapi juga di negara-negara mayoritas Muslim, termasuk Indonesia. Di tengah dinamika tersebut, muncul diskursus penting mengenai bagaimana perempuan sebagai wanita karier dapat tetap menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam perspektif hukum Islam, khususnya melalui pendekatan Maqasid al-Syariah.³³

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia, memiliki keragaman pandangan terkait peran perempuan di sektor publik. Di satu sisi, UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan memberikan jaminan kesetaraan hak bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pendidikan, pekerjaan, dan penghidupan yang layak.³⁴ Di sisi lain, norma sosial dan nilai-nilai keagamaan tetap memegang peran penting dalam membentuk pola interaksi sosial, termasuk dalam menentukan batasan peran perempuan di ruang publik.³⁵ Dalam konteks inilah kajian mengenai wanita karier dari sudut pandang Maqasid al-Syariah menjadi relevan untuk

³² N Maziyati dan L Luthfiyah, "Kontribusi wanita karier Muslim dalam pemberian air susu ibu eksklusif terhadap kesehatan dan kesetaraan gender dalam kerangka tujuan pembangunan berkelanjutan," *Harkat: Media Komunikasi Gender* 19(1), (2023): 11–22. <https://doi.org/10.15408/harkat.v19i1.45747>

³³ Hosen, Nadirsyah. *Maqasid al-Syariah dan Konteks Modern*. (Jakarta: Kencana, 2019).

³⁴ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*, Ed. 1, Cet. 1 (Bandung : Mizan Pustaka, 2015).

³⁵ Zaitunah Subhan, *Rekonstruksi Pemikiran Gender dalam Islam*. (Jakarta: Kencana, 2015)

mengurai bagaimana prinsip-prinsip dasar syariat dapat memberikan panduan dalam menyeimbangkan hak dan kewajiban perempuan yang bekerja di sektor modern.³⁶

Maqasid al-Syariah sendiri adalah konsep fundamental dalam hukum Islam yang merujuk pada tujuan dan hikmah di balik penetapan hukum-hukum syariat.³⁷ Ulama klasik seperti Imam al-Ghazali menyebutkan bahwa tujuan syariat mencakup perlindungan terhadap lima hal pokok (al-daruriyyat al-khamsah): agama (hifz al-din), jiwa (hifz al-nafs), akal (hifz al-‘aql), keturunan (hifz al-nasl), dan harta (hifz al-mal).³⁸ Dalam kerangka ini, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja dapat dianalisis apakah sejalan dengan atau justru bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut.³⁹ Misalnya, pekerjaan yang memberikan penghasilan dapat memenuhi aspek hifz al-mal, sementara pengaturan waktu kerja yang sehat dapat menjaga hifz al-nafs dan hifz al-‘aql. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan mengabaikan peran domestik dapat berpotensi mengganggu hifz al-nasl dan hifz al-din.⁴⁰

Kondisi tersebut menjadi semakin menarik ketika ditempatkan dalam konteks sosial Yogyakarta, yang dikenal sebagai daerah dengan tradisi religius dan nilai kekeluargaan yang kuat. Dalam masyarakat seperti ini, perempuan sering kali dihadapkan pada ekspektasi ganda: di satu sisi dituntut untuk berprestasi di dunia kerja, di sisi lain diharapkan tetap menjalankan peran domestik secara optimal. Ketegangan antara tuntutan profesional dan ekspektasi sosial inilah yang menjadikan isu keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier relevan untuk dikaji secara mendalam.

Selain faktor individu dan sosial, kebijakan perusahaan serta regulasi ketenagakerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan peran wanita karier. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, seperti hak cuti melahirkan dan perlindungan dari diskriminasi. Namun, dalam praktiknya, implementasi kebijakan tersebut belum selalu berjalan optimal. Tekanan target kerja, tuntutan lembur, dan

³⁶ Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah: A Beginner's Guide* (International Institute of Islamic Thought, 2008), <https://doi.org/10.2307/j.ctvkc67c6>.

³⁷ Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*.

³⁸ Auda, *Maqasid Al-Shariah*.

³⁹ F. U. Aulia dan Y. Basuki, "Perempuan pekerja dalam perspektif maqashid ekonomi Islam di komunitas PEKKA.," *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 10(2) (2023): 183–202. <https://doi.org/10.1905/iqtishadia.v10i2.10156>

⁴⁰ al-Qaradawi, Yusuf. *Fiqh Perempuan: Refleksi atas Hak dan Kewajiban Perempuan dalam Islam*. (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2017)

budaya kerja tertentu masih berpotensi menghambat terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Dalam konteks ini, Maqasid al-Syariah dapat digunakan sebagai perspektif evaluatif untuk menilai sejauh mana kebijakan dan budaya kerja perusahaan mendukung kesejahteraan holistik pekerja perempuan.

Fenomena wanita karier di sektor jasa keuangan memiliki karakteristik tersendiri. Sektor ini menuntut profesionalisme tinggi, ketelitian, integritas, serta kemampuan mengelola tekanan pekerjaan yang seringkali intens.⁴¹ Perusahaan penyedia jasa pembiayaan seperti Bussan Auto Finance (BAF) di Daerah Istimewa Yogyakarta, menjadi contoh nyata lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.⁴² Perusahaan ini bergerak dalam pembiayaan konsumen, terutama pembiayaan kendaraan bermotor, yang memerlukan interaksi intensif dengan nasabah, target penjualan, dan pemenuhan standar kepatuhan. Dalam lingkungan seperti ini, perempuan yang bekerja tidak hanya dituntut untuk memenuhi target kerja, tetapi juga harus menyeimbangkan peran sebagai istri, ibu, dan anggota masyarakat yang memegang nilai-nilai keislaman.

Keseimbangan hak dan kewajiban bagi wanita karier dalam perspektif Islam bukanlah sekadar persoalan pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, melainkan menyangkut integrasi nilai-nilai syariah dalam aktivitas profesional.⁴³ Hak perempuan untuk bekerja diakui dalam Islam, sebagaimana dicontohkan oleh tokoh-tokoh perempuan pada masa Nabi Muhammad SAW, seperti Khadijah binti Khuwailid yang sukses sebagai pengusaha.⁴⁴ Namun, hak ini diiringi dengan kewajiban menjaga kehormatan, melaksanakan tanggung jawab keluarga, serta menghindari pekerjaan yang bertentangan dengan syariat. Dengan demikian, Maqasid al-Syariah dapat menjadi alat analisis untuk menilai apakah aktivitas kerja seorang wanita mendukung atau menghambat tercapainya tujuan syariat.⁴⁵

Selain itu, perkembangan kebijakan perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga mempengaruhi keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier.

⁴¹ Fatimah, Siti. *Peran Religiusitas dalam Mengurangi Stres Perempuan Karier Muslim di Indonesia*. (Yogyakarta: UII Press, 2018)

⁴² *BAF Profil & Layanan Resmi Perusahaan*, 2025, https://www.baf.id/en?utm_source=chatgpt.com.

⁴³ Nirmalasari dan Putri, "Peran perempuan dalam meningkatkan ekonomi rumah tangga perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi kasus di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang)."

⁴⁴ Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*.

⁴⁵ Subhan, Zaitunah. *Rekonstruksi Pemikiran Gender dalam Islam*. (Jakarta: Kencana, 2015)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, seperti hak cuti melahirkan dan perlindungan dari diskriminasi”.⁴⁶ Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan praktik. Misalnya, beban target penjualan yang tinggi atau tuntutan lembur yang intens dapat mengganggu waktu berkualitas bersama keluarga. Di sinilah dibutuhkan perspektif Maqasid al-Syariah untuk menilai bagaimana kebijakan dan budaya kerja perusahaan dapat diselaraskan dengan prinsip kesejahteraan holistik karyawan.⁴⁷

Secara sosiologis, wanita karier di sektor jasa keuangan di Yogyakarta juga menghadapi tantangan kultural. Yogyakarta dikenal sebagai kota yang memiliki tradisi religius dan nilai kekeluargaan yang kuat.⁴⁸ Oleh karena itu, masyarakat setempat cenderung memiliki ekspektasi tertentu terhadap peran perempuan di rumah tangga. Perempuan yang terlalu larut dalam pekerjaan dan mengabaikan peran domestik dapat menghadapi tekanan sosial atau stigma. Sebaliknya, perempuan yang mampu menunjukkan keberhasilan di dunia kerja tanpa mengorbankan keharmonisan keluarga justru mendapat apresiasi sebagai teladan. Tantangan ini membuat topik keseimbangan hak dan kewajiban menjadi semakin relevan untuk dikaji.

Penelitian ini akan berfokus pada studi kasus di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan tujuan menganalisis bagaimana wanita karier di perusahaan tersebut menjalankan peran ganda mereka, serta sejauh mana prinsip Maqasid al-Syariah tercermin dalam praktik keseharian mereka. Pendekatan studi kasus dipilih karena dapat memberikan gambaran mendalam mengenai realitas keseharian, tantangan, strategi adaptasi, serta dukungan struktural yang tersedia di lingkungan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang ramah terhadap keseimbangan peran karyawan perempuan, sekaligus memperkaya literatur akademik mengenai integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia.

⁴⁶ “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN,” t.t.

⁴⁷ Syaibani, “Career women in achieving Samawa family in the post-truth era Islamic legal perspective.”

⁴⁸ Sagita dan Khaidarulloh, “Keterlibatan istri sebagai wanita karier dalam mewujudkan family resilience perspektif Maqasid Syari’ah Jasser Auda.”

Urgensi penelitian ini tidak hanya terletak pada aspek akademik, tetapi juga pada relevansinya terhadap pembangunan sosial dan ekonomi. Perempuan yang mampu menyeimbangkan hak dan kewajiban dengan baik berpotensi memberikan kontribusi optimal di tempat kerja sekaligus membangun keluarga yang harmonis. Hal ini sejalan dengan visi pembangunan berkelanjutan yang menempatkan kesetaraan gender dan kesejahteraan keluarga sebagai indikator penting. Dalam konteks umat Islam, keberhasilan ini juga berarti tercapainya tujuan syariat secara menyeluruh, di mana aspek material dan spiritual berjalan selaras.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan penting: Bagaimana wanita karier di Bussan Auto finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta mengatur keseimbangan antara hak dan kewajiban mereka dalam perspektif Maqasid al-Syariah? Faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat pencapaian keseimbangan tersebut? Dan sejauh mana kebijakan perusahaan dapat diadaptasi untuk lebih selaras dengan prinsip-prinsip syariat? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini akan memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan, kontekstual, dan berbasis nilai-nilai Islam.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada uraian, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat tercapainya keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier di Bussan Auto finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta?
- b. Bagaimana kebijakan perusahaan dan budaya kerja di Bussan Auto finance (BAF) dapat diadaptasi agar selaras dengan prinsip-prinsip Maqasid al-Syariah?
- c. Bagaimana wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta mengatur keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam perspektif Maqasid al-Syariah?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian yang dihasilkan bertujuan :

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi yang digunakan wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyeimbangkan hak dan kewajiban berdasarkan kerangka Maqasid al-Syariah.
- b. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi pencapaian keseimbangan hak dan kewajiban tersebut.
- c. Mengevaluasi kesesuaian kebijakan perusahaan dan budaya kerja Bussan Auto Finance (BAF) dengan prinsip-prinsip Maqasid al-Syariah, serta memberikan rekomendasi perbaikan.

Dalam hal ini adapun manfaat penelitian:

- a. Manfaat Teoritis:
 - a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian integrasi antara manajemen sumber daya manusia dan nilai-nilai Maqasid al-Syariah, khususnya terkait peran ganda wanita karier.
 - b) Memperkaya literatur akademik mengenai penerapan Maqasid al-Syariah dalam konteks ketenagakerjaan modern di sektor jasa keuangan.
- b. Manfaat Praktis:
 - a. Menjadi bahan masukan bagi perusahaan, khususnya Bussan Auto finance Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan hak dan kewajiban karyawan perempuan.
 - b. Memberikan panduan praktis bagi wanita karier Muslim dalam mengelola peran ganda agar tetap selaras dengan prinsip-prinsip syariat.
- c. Manfaat Sosial :
 - a. Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang ramah keluarga dan berkeadilan gender tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman.
 - b. Memberikan inspirasi bagi masyarakat luas untuk menghargai kontribusi wanita karier yang mampu menjalankan peran domestik dan publik secara harmonis.

1.4 Sistematik pembahasan

Agar penelitian ini lebih terarah dan mudah dipahami, maka sistematika pembahasan dalam tesis ini disusun sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab pertama memuat uraian tentang latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan pemilihan tema keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier dengan perspektif maqashid al-syariah. Selain itu, pada bab ini dipaparkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika pembahasan tesis secara menyeluruh.

Bab II: Penelitian Terdahulu dan Kerangka Teori

Pada bab ini diuraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan tema wanita karier, maqashid al-syariah, serta isu keseimbangan peran domestik dan publik. Selanjutnya, disusun kerangka teori yang mencakup: pengertian wanita karier, konsep hak dan kewajiban dalam Islam, prinsip maqashid al-syariah (hifz al-din, hifz al-nafs, hifz al-‘aql, hifz al-nasl, hifz al-mal), serta teori-teori tentang work-life balance yang berkaitan dengan aktualisasi wanita karier.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan pendekatan penelitian (kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif), sumber data (primer, sekunder, tersier), teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan dokumentasi, serta teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif-kualitatif dengan pendekatan maqashid al-syariah.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi temuan penelitian yang dianalisis secara mendalam. Pembahasan difokuskan pada bagaimana wanita karier di perusahaan penyedia jasa keuangan (BAF) DIY menyeimbangkan hak dan kewajibannya, baik sebagai individu, istri, maupun ibu. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan maqashid al-syariah, sehingga dapat terlihat bagaimana prinsip kemaslahatan diterapkan dalam konteks kehidupan modern.

Bab V: Penutup

Bab terakhir memuat kesimpulan yang merangkum jawaban atas rumusan masalah penelitian, serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, baik bagi wanita karier, keluarga, perusahaan, maupun akademisi yang berminat melanjutkan penelitian di bidang serupa.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai wanita karier merupakan salah satu isu penting dalam diskursus keislaman dan sosial kontemporer. Meningkatnya partisipasi perempuan di ruang publik dipengaruhi oleh perubahan struktur sosial, perkembangan pendidikan, serta tuntutan ekonomi keluarga. Kondisi tersebut mendorong munculnya berbagai penelitian yang membahas posisi, peran, serta implikasi wanita karier terhadap kehidupan keluarga, baik dari perspektif normatif Islam maupun pendekatan sosial, psikologis, dan gender.

Sejumlah penelitian awal menempatkan persoalan wanita karier dalam kerangka normatif keagamaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lalu Muhammad Iqbal, Ami Pratama, dan Sulis Pratiwi⁴⁹ melalui analisis QS. al-Ahzab ayat 33 menunjukkan bahwa ayat tersebut tidak dapat dipahami secara tekstual dan kaku. Penafsiran Ibnu Katsir menekankan pentingnya menjaga kehormatan dan stabilitas rumah tangga, sementara mufassir kontemporer memandang adanya fleksibilitas peran perempuan sesuai dengan konteks sosial. Penelitian ini menegaskan bahwa Islam tidak menutup ruang bagi perempuan untuk beraktivitas di ranah publik selama tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariat.

Pandangan normatif tersebut diperkuat oleh kajian Muhammad Muhsin Afwan⁵⁰ yang menegaskan bahwa perempuan bekerja pada dasarnya diperbolehkan dalam Islam, dengan syarat tetap menjaga tanggung jawab keluarga dan etika moral. Sejalan dengan itu, pemikiran Ali Syari'ati yang dikaji oleh Ahmad Muzakki dan Robith Ilman⁵¹ menempatkan relasi suami istri dalam kerangka kemitraan dan keadilan. Aktivitas ekonomi perempuan dipandang sebagai bentuk kontribusi keluarga, bukan ancaman terhadap tatanan rumah tangga.

⁴⁹ Lalu Muhammad Iqbal dkk., "WANITA KARIR MENURUT MUFASSIR (ANALISIS TERHADAP SURAH AL-AHZAB AYAT 33 PERSPEKTIF TAFSIR IBNU KATSIR)," *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2024): 562–73, <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v4i2.443>.

⁵⁰ Muhammad Muhsin Afwan, *Posisi Ideal Wanita Karir dalam Rumah Tangga Perspektif Al-Qur'an*, 22, no. 1 (2025).

⁵¹ Ahmad Muzakki dan Robith Ilman, *Konsep Keluarga Sakinah Menurut Pemikiran Ali Syari'ati dan Peran Wanita Karir dalam Berkontribusi*, t.t.

Di sisi lain, penelitian-penelitian sosial menunjukkan bahwa realitas wanita karier tidak selalu berjalan ideal. Anastasia Ari Respati⁵² melalui analisis representasi media menemukan bahwa meskipun penerimaan sosial terhadap wanita bekerja semakin meningkat, konflik peran ganda tetap menjadi persoalan dominan. Perempuan dituntut untuk profesional di tempat kerja sekaligus mempertahankan peran domestik dalam keluarga. Sama halnya dengan Ahmad Syafi'i Rahman, Siti Aisyah, Moh Shofiyul Huda MF, Rubini, Rahma Pramudya Nawang Sari⁵³ bahwa wanita yang bekerja di sektor publik merupakan konsekuensi logis dari perubahan sosial, ekonomi, dan budaya modern. Namun demikian, Islam menekankan perlunya keseimbangan agar peran publik tidak mengabaikan kewajiban domestik.

Temuan serupa juga dijumpai dalam penelitian Ayu Mustika Handayani dan Rini Mustikasari⁵⁴ Kurnia Pratama yang menegaskan bahwa wanita karier memiliki kontribusi signifikan terhadap ekonomi keluarga, namun menghadapi tekanan waktu dan peran. Astika Rahmawati dan Sudirman⁵⁵ menambahkan bahwa tuntutan ganda tersebut sering berdampak pada kondisi psikologis perempuan apabila tidak diimbangi dengan dukungan keluarga dan lingkungan kerja. Persoalan peran ganda ini juga menjadi fokus dalam penelitian Ricka Handayani⁵⁶ yang menyoroti dilema perempuan antara tuntutan pekerjaan dan peran keibuan. Penelitian Norhilma⁵⁷ menegaskan bahwa fenomena wanita karier telah menjadi realitas sosial yang tidak terelakkan, namun memerlukan penguatan nilai keluarga agar tidak terjadi disorientasi peran.

Kajian mengenai dampak wanita karier terhadap keluarga banyak menyoroti aspek keharmonisan rumah tangga. Penelitian Khairi Muslimah dan Muhammad Marizal⁵⁸ menegaskan bahwa perempuan tetap memiliki peran strategis dalam

⁵² Anastasia Ari Respati, "REPRESENTASI PEREMPUAN KARIER INDONESIA PADA ERA 70-AN DAN ERA MODERN (Analisis Semiotika Pada Cover Majalah Femina edisi tahun 1972 dan tahun 2012): REPRESENTATION OF INDONESIAN CAREER WOMEN IN THE 70'S ERA AND THE MODERN ERA (Semiotic Analysis on Femina Magazine 1972 and 2012 edition)," *Jurnal Seni dan Reka Rancang: Jurnal Ilmiah Magister Desain* 7, no. 2 (2024): 197–210, <https://doi.org/10.25105/jsrr.v7i2.19972>.

⁵³ Ahmad Syafii Rahman dkk., "Wanita Karir, Studi Kritis Perspektif Maqashid Syariah," *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 12, no. 1 (2021): 1–18, <https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i1.940>.

⁵⁴ Ayu Mustika Handayani dan Rini Mustikasari Kurnia Pratama, "Konflik Peran Ganda Wanita Karir dalam Keluarga: Career Women Multiple Role Conflict in the Family," *Promotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 12, no. 2 (2022): 131–34, <https://doi.org/10.56338/promotif.v12i2.3091>.

⁵⁵ Astika Rahmawati, *WANITA KARIER DALAM MEWUJUDKAN KELUARGA SAKINAH DI KELURAHAN MALAGUSA DISTRIK AIMAS KABUPATEN SORONG*, 1 (2021).

⁵⁶ Ricka Handayani, *MULTI PERAN WANITA KARIR PADA MASA PANDEMI COVID-19*, 04, no. 1 (2020).

⁵⁷ NORHILMA, "PANDANGAN EMPAT MAZHAB TENTANG WANITA KARIER DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM," *An-Nahdhah* 17, no. 2 (2024).

⁵⁸ Khairi Muslimah dan Muhammad Marizal, *THE EXISTENCE OF CAREER WOMEN IN IMPLEMENTING WAYS OF THINKING IN CHILDREN*, 3, no. 2 (2022).

pendidikan anak meskipun bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan wanita karier tidak semata diukur dari capaian profesional, tetapi juga dari kemampuan menjaga kualitas pengasuhan.

Penelitian Fatimah, Trismahwati, Ermanita, dan Safitri⁵⁹ memperkuat pandangan tersebut dengan menyimpulkan bahwa keharmonisan keluarga tidak ditentukan oleh bekerja atau tidaknya perempuan, melainkan oleh kualitas komunikasi dan pembagian peran yang adil. Temuan ini sejalan dengan penelitian Erniati, Kamrida, dan Ramang⁶⁰ yang menegaskan pentingnya kesepahaman pasangan dalam mencegah konflik peran ganda.

Aspek komunikasi keluarga juga ditekankan oleh S. Bakti Istiyanto⁶¹ yang menyatakan bahwa keharmonisan rumah tangga wanita karier sangat ditentukan oleh relasi interpersonal yang sehat. Relasi yang tidak seimbang berpotensi memunculkan konflik meskipun kondisi ekonomi keluarga tergolong baik. Dari sisi psikologis, Alfi Rahmi⁶² menemukan bahwa tekanan akibat peran ganda dapat memicu stres dan kelelahan mental pada wanita karier. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Yoga Lamkaruna Harmanda dan Ramadhanita Mustika Sari⁶³ yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat berdampak pada kesejahteraan emosional perempuan apabila tidak dikelola secara proporsional.

Pendekatan yang lebih luas disajikan oleh Salma Husniyati⁶⁴ melalui *systematic literature review* yang menyimpulkan bahwa keberhasilan wanita karier sangat dipengaruhi oleh dukungan pasangan, fleksibilitas kerja, dan kemampuan manajemen waktu. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Ferane Aristrivani Sofian⁶⁵, yang menekankan bahwa kebijakan ramah keluarga mampu mengurangi tekanan psikologis perempuan bekerja.

⁵⁹ Siti Fatimah dan Dewi Trismahwati, *WANITA KARIR PERSPEKTIF GENDER DAN HUKUM ISLAM: STUDI PERSEPSI DOSEN WANITA STAI DARUSSALAM LAMPUNG*, 10, no. 2 (2024).

⁶⁰ Erniati dkk., "Implikasi Wanita Karier Terhadap Kehidupan Keluarga."

⁶¹ Istiyanto, "Pentingnya Komunikasi Keluarga."

⁶² Rahmi, "Urgensi Konseling Karier Dalam Menyikapi Problematika Kesehatan Mental Pada Wanita Karier."

⁶³ Harmanda dan Sari, *Peran Ganda Perempuan Karier Dan Kesetaraan Gender Berdasarkan Perspektif Teori Pertukaran Sosial*.

⁶⁴ Husniyati, *SISTEMATIC LITERATURE REVIEW TENTANG DILEMATIKA DAN PROBLEMATIKA WANITA KARIR: Apakah Mendahulukan Karir Atau Rumah Tangga Terlebih Dahulu?*

⁶⁵ Ferane Aristrivani Sofian, "Makna Komunikasi Keluarga Bagi Wanita Karier: Studi Fenomenologi Mengenai Makna Komunikasi Keluarga Bagi Wanita Karier di Kota Bandung," *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 468, <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3054>.

Aspek kesetaraan dan penerimaan sosial menjadi perhatian dalam penelitian Badriah, Chaula Luthfia, dan Qotrun Nida⁶⁶ yang menegaskan bahwa perempuan memiliki hak untuk berkembang di ruang publik. Namun kesetaraan tersebut harus dibingkai dalam tanggung jawab sosial dan keluarga. Penelitian Najih Abqori dan Elisa Mukaromah Rizqi⁶⁷ menambahkan bahwa aktivitas kerja perempuan merupakan bentuk aktualisasi diri yang perlu diarahkan pada kemaslahatan keluarga dan masyarakat.

Penelitian Sunuwati dan Rahmawati⁶⁸ serta Dede Hafirman Said⁶⁹ menunjukkan bahwa wanita karier memiliki kontribusi nyata terhadap ketahanan ekonomi keluarga. Namun kontribusi tersebut tidak serta-merta menjamin keharmonisan apabila tidak disertai pengelolaan peran yang seimbang. setiap aktivitas wanita karier harus ditempatkan dalam kerangka maslahat yang seimbang antara kepentingan publik dan domestik. Artikel ini menemukan bahwa wanita yang bekerja di luar rumah tidak dapat dilepaskan dari fenomena peran ganda. Peran ganda ini sering kali menimbulkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban keluarga, yang dalam literatur teori disebut *work-family conflict*. Dalam Islam, hal ini dapat dilihat sebagai tantangan dalam mewujudkan keadilan (*al-'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*) antara hak dan kewajiban. Artinya, karier bagi wanita diperbolehkan sepanjang tidak menjadikan keluarga terbengkalai, serta tetap menjaga prinsip kemaslahatan. Hal serupa ditunjukkan oleh penelitian Anna Febrianty Setianingtyas dan Charli Sitinjak⁷⁰ yang menekankan pentingnya relasi suami istri yang egaliter dan komunikatif. maqashid al-syariah, kajian tentang wanita karier menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara masalah (kemaslahatan) dan pencegahan mafsadah (kerusakan). Prinsip hifz al-nafs (menjaga jiwa), hifz al-'aql (menjaga akal), dan hifz al-nasl (menjaga keturunan) menjadi dimensi penting ketika

⁶⁶ Badriah Badriah dkk., "Hak dan Kewajiban Suami Istri Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Wanita Karir Di Desa Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes)," *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2023): 73, <https://doi.org/10.51825/sjp.v3i1.19800>.

⁶⁷ Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo Indonesia dkk., "Implikasi Wanita Karir Terhadap Keharmonisan Rumah Tangga Perspektif Hukum Islam," *An-Nawa: Jurnal Studi Islam* 6, no. 2 (2024): 281–93, <https://doi.org/10.37758/annawa.v6i2.1196>.

⁶⁸ Hj Sunuwati, *Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern)*, 12 (2017).

⁶⁹ Said, "Peran Istri Dalam Membangun Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Hukum Islam Di Kecamatan Panyabungan Kota."

⁷⁰ Anna Febrianty Setianingtyas dan Charli Sitinjak, "MENINTEGRASIKAN DINAMIKA TIM KERJA DI DALAM KELUARGA DAN TANTANGAN REALITAS ERA DIGITAL GENERASI Z: MENAVIGASI PERAN IBU SEBAGAI WANITA KARIER," *Jurnal Psikohumanika* 16, no. 2 (2025): 141–51, <https://doi.org/10.31001/j.psi.v16i2.2369>.

menimbang aktivitas wanita karier. pembagian peran yang jelas, komunikasi terbuka, dan dukungan pasangan adalah faktor yang dapat mencegah terjadinya mafsadah berupa konflik rumah tangga atau kurangnya perhatian terhadap tumbuh kembang anak. Lebih jauh, studi fenomenologis mereka memperlihatkan bahwa ibu karier berperan sebagai role model bagi anak-anak Generasi Z dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketangguhan. Dari sisi maqashid, hal ini sejalan dengan hifz al-‘aql karena peran ibu tidak hanya memberi nafkah emosional, tetapi juga menanamkan nilai kognitif dan etika yang akan membentuk karakter anak di era digital. Persepsi sosial terhadap wanita karier juga dikaji oleh Angelia Stefanie, Grace Mariska, Vicky Michelle Tandiamal, dan Rani Ivanka Sabar Silitonga.⁷¹ Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun penerimaan masyarakat semakin terbuka, perempuan tetap menghadapi stigma tertentu yang menuntut kemampuan adaptasi sosial yang tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier tidak bisa dilepaskan dari konteks sosial-budaya. Dalam kerangka maqashid al-syariah, hal ini berkaitan erat dengan *hifz al-nasl* (pemeliharaan keturunan) dan *hifz al-nafs* (pemeliharaan jiwa), karena peran perempuan dalam mendidik anak dan menjaga keharmonisan keluarga tetap harus dijaga meskipun ia berkarier. Kedua, penelitian ini mendukung argumentasi bahwa Islam mengakui hak perempuan untuk bekerja, selama tidak mengabaikan kewajiban rumah tangga.

Dalam konteks nilai keislaman, penelitian Siti Masitoh, Sofia Gusevi, dan Imam Tabroni⁷² menegaskan bahwa prinsip keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab bersama merupakan fondasi utama dalam menjalankan peran wanita karier secara seimbang menemukan bahwa wanita karier tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, tetapi juga tetap memiliki kewajiban kodrati sebagai istri dan ibu. Para responden, yakni guru-guru di SDIT Al-Bina Purwakarta, menunjukkan bahwa meskipun memiliki tanggung jawab profesional, mereka tetap berupaya menjalankan peran ganda dalam mendidik anak, mengurus rumah tangga, serta memenuhi tanggung jawab spiritual sebagai seorang muslimah. Dalam konteks Maqashid al-Syariah, temuan ini sejalan dengan prinsip menjaga keturunan (*hifz al-nasl*) dan menjaga agama (*hifz al-din*). Wanita karier tetap dituntut untuk memastikan

⁷¹ A. Stefanie dkk., “Kesetaraan gender dalam rumah tangga untuk wanita karir,” *Lentera Pancasila: Jurnal Riset Hukum dan Pancasila*, t.t.

⁷² S. Masitoh dkk., “Peran Wanita Karier dalam Pendidikan Anak. Paedagogie,” *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.52593/pdg.02.2.04>.

bahwa perannya di ruang publik tidak mengabaikan pendidikan dan kesejahteraan anak-anaknya. Islam memberikan ruang bagi perempuan untuk bekerja, namun dengan batasan agar tidak mengabaikan fungsi utama dalam rumah tangga. Pandangan ini diperkuat oleh penelitian Ananda, Zayyan, dan Arifin⁷³ yang menyimpulkan bahwa keberhasilan wanita karier sangat ditentukan oleh kemampuan menjaga harmoni antara tuntutan profesional dan kewajiban keluarga. Wanita karier cenderung menghadapi kesulitan dalam membagi waktu, yang berimplikasi pada meningkatnya tingkat stres akibat keterbatasan waktu bersama keluarga. Sebaliknya, ibu rumah tangga menghadapi kendala berupa kejenuhan dan masalah ekonomi karena tidak memiliki penghasilan tambahan. Kedua kondisi tersebut menunjukkan bahwa baik wanita karier maupun ibu rumah tangga memiliki tantangan masing-masing dalam menjaga keharmonisan keluarga.

Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas kajian sepakat bahwa wanita karier merupakan realitas sosial yang sah dan memiliki kontribusi positif bagi keluarga dan masyarakat. Namun demikian, hampir seluruh penelitian juga menegaskan adanya potensi konflik peran apabila keseimbangan hak dan kewajiban tidak dikelola secara proporsional.

Sebagian besar penelitian masih memisahkan antara kajian normatif dan kajian empiris. Kajian normatif cenderung menekankan aspek hukum dan dalil, sementara kajian empiris lebih menyoroti realitas sosial tanpa kerangka nilai syariat yang utuh. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan integratif yang mampu menjembatani keduanya. Atas dasar itulah penelitian ini menggunakan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai kerangka analisis untuk menilai praktik wanita karier secara komprehensif. Pendekatan ini tidak hanya menilai aspek kebolehan, tetapi juga menilai sejauh mana praktik kerja perempuan mampu mewujudkan kemaslahatan melalui perlindungan agama (*hifẓ al-dīn*), jiwa (*hifẓ al-nafs*), akal (*hifẓ al-'aql*), keturunan (*hifẓ al-nasl*), dan harta (*hifẓ al-māl*).

Dengan demikian, penelitian ini menempati posisi yang berbeda dari penelitian terdahulu karena mengintegrasikan antara realitas empiris dunia kerja profesional khususnya di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai instrumen analisis hukum Islam kontemporer.

⁷³ S. A. W. Ananda dkk., "Pandangan Islam tentang Wanita Karir dan Ibu Rumah Tangga dalam Bingkai Keluarga dan Masyarakat," *Profetika: Jurnal Studi Islam* 22, no. 2 (2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/profetika.v22i2.16700>.

Hasil temuan dari artikel ini memiliki relevansi dengan penelitian selanjutnya, kontribusi penting sebagai landasan konseptual untuk memahami dinamika peran ganda wanita karier di sektor jasa keuangan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa tantangan wanita karier bukan sekadar persoalan ekonomi, melainkan juga spiritual, sosial, dan psikologis. Oleh karena itu, studi tentang wanita karier di BAF Daerah Yogyakarta dapat dilihat sebagai kelanjutan dari penelitian ini, dengan fokus pada bagaimana wanita karier menyeimbangkan hak dan kewajiban sesuai prinsip *maqashid al-syariah*.

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Pengertian Hak dan Kewajiban

Dalam Islam, hak (*al-haqq*) dipahami sebagai sesuatu yang menjadi bagian dari setiap manusia yang harus dipenuhi baik oleh dirinya sendiri, orang lain, maupun negara. Hak dalam perspektif Islam merupakan anugerah dari Allah SWT yang tidak bisa dihilangkan oleh manusia. Ulama klasik seperti Al-Mawardi dalam *al-Ahkam al-Sulthaniyyah* menjelaskan bahwa hak merupakan bagian dari keadilan yang ditegakkan oleh syariat, dengan tujuan menjaga keberlangsungan hidup manusia secara seimbang antara hak Allah dan hak sesama manusia.⁷⁴ Pandangan ini menunjukkan bahwa hak dalam Islam tidak semata bersifat individual, melainkan terkait erat dengan kewajiban sosial.

Dalam hukum positif Indonesia, hak dipahami sebagai sesuatu yang melekat pada diri individu sejak lahir. Undang-Undang Dasar 1945 memberikan jaminan hak konstitusional kepada seluruh warga negara, termasuk perempuan, misalnya hak memperoleh pendidikan (Pasal 31), hak bekerja dan mendapat penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat 2), serta hak untuk diperlakukan sama di hadapan hukum (Pasal 28D ayat 1). Sejalan dengan itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara eksplisit menegaskan bahwa setiap orang, tanpa diskriminasi, memiliki hak dasar untuk hidup, berkembang, dan berpartisipasi dalam kehidupan publik.⁷⁵

⁷⁴ A. H. al-Mawardi, *Adab al-Dunya wa al-Din* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1996).

⁷⁵ “Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,” t.t.

Dengan demikian, hak dalam Islam dan hukum positif memiliki titik temu, keduanya memandang hak sebagai sesuatu yang melekat pada diri manusia, meski basis filosofisnya berbeda. Islam berangkat dari otoritas ilahi dan maqashid syariah, sementara hukum positif bersandar pada kesepakatan sosial dan prinsip demokrasi.⁷⁶

Akan tetapi dalam Hak dan kewajiban dalam Islam tidak bisa dipisahkan. Jika hak adalah sesuatu yang diterima, maka kewajiban adalah sesuatu yang harus diberikan atau dilaksanakan. Dalam konteks perempuan, kewajiban dapat dipahami dalam empat dimensi utama: sebagai individu, istri, ibu, dan pekerja. Sebagai individu, perempuan memiliki kewajiban spiritual dan moral untuk menjaga dirinya agar tetap berada dalam koridor syariat. Al-Ghazali dalam *Ihya' Ulum al-Din* menegaskan pentingnya perempuan untuk menjaga akhlak, kehormatan, dan memelihara amanah Allah SWT sebagai bagian dari ibadah.⁷⁷ Kewajiban ini tidak hanya bersifat religius tetapi juga sosial karena perempuan adalah bagian integral dari masyarakat yang mempengaruhi generasi berikutnya.

Sebagai istri, kewajiban perempuan mencakup ketaatan kepada suami dalam perkara yang ma'ruf, menjaga kehormatan diri dan keluarga, serta mendukung tercapainya keluarga sakinah, mawaddah, wa rahmah. Hal ini ditegaskan dalam qur'an surat An-Nisa ayat 34 yang berbunyi:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۖ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ ۚ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

Artinya: Laki-laki (suami) adalah penanggung jawab atas para perempuan (istri) karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan) dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari hartanya. Perempuan-perempuan saleh adalah mereka yang taat (kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, berilah

⁷⁶ M. Mutahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Dunia Islam* (Lentera, 2003).

⁷⁷ Abu Hamid al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din* (Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2005).

*mereka nasihat, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu,) pukullah mereka (dengan cara yang tidak menyakitkan). Akan tetapi, jika mereka menaatimu, janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar. (Q.S An-Nisa: 34).*⁷⁸

Bahwa suami adalah qawwam (pemimpin) bagi istri, dan istri memiliki kewajiban untuk mendukung peran tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan syariat. Tokoh kontemporer seperti Quraish Shihab menjelaskan bahwa ketaatan istri kepada suami bukanlah bentuk subordinasi, melainkan kerja sama dan harmoni untuk menjaga keseimbangan rumah tangga.⁷⁹ suami mempunyai peran penting di dalam rumah tangga yaitu berkewajiban untuk memberi nafkah kepada istrinya dan berusaha keras untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Kewajiban suami mencari nafkah telah diatur dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) tentang perkawinan pasal 80 ayat (2) yang berbunyi : suami wajib memberi perlindungan terhadap istrinya dengan memberikan segala kebutuhan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya.⁸⁰ Ketentuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab nafkah merupakan kewajiban utama suami sebagai bentuk perlindungan dan kepemimpinan dalam rumah tangga, baik dalam aspek material maupun non-material.

Pasangan suami istri tentunya memiliki hak kewajiban bersama juga, yang di mana hak bersama merupakan hak tanggung jawab suami istri dalam menjalani kehidupan sehari-hari ketika sudah berumah tangga. Dalam berhubungan, Allah SWT memerintahkan untuk menjaga hubungan baik antara pria dengan wanita. Mendorong masing-masing untuk mensucikan jiwa mereka, membersihkan lingkungan rumah mereka, dan membersihkan diri dari rintangan apapun yang berhubungan dengan keduanya dari berbagai penghalang yang mengeruhkan kesucian.⁸¹ Menurut Sayyid Sabiq dalam *Fiqh al-Sunnah* menjelaskan bahwa salah satu hak bersama antara suami dan istri adalah hak untuk menikmati hubungan seksual secara sah dalam ikatan pernikahan.⁸² Hubungan seksual dalam Islam dipandang sebagai hubungan timbal balik yang harus dilakukan atas dasar

⁷⁸ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (UII Press, 2018).

⁷⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an* (Lentera Hati., 2002).

⁸⁰ Nuruddin dan Azhari, *Hukum Perdata Islam di Indonesia: Studi Kritis Perkembangan Hukum Islam dari Fikih, UU No. 1 Tahun 1974 sampai KHI*.

⁸¹ M. Quraish Shihab, *Pengantin Al-Qur'an: Kalung Permata Buat Anak-anakku* (Lentera Hati, 2018).

⁸² Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah, Cet. II*.

kerelaan, kelembutan, dan kasih sayang, bukan paksaan atau dominasi salah satu pihak. Oleh karena itu, baik suami maupun istri berkewajiban untuk memperlakukan pasangannya dengan penuh penghormatan dan perhatian, sehingga terwujud hubungan yang harmonis, mesra, dan menenteramkan. Relasi yang sehat dalam aspek ini berkontribusi besar terhadap ketahanan keluarga dan stabilitas psikologis kedua belah pihak.⁸³

Sebagai ibu, kewajiban perempuan lebih dominan pada fungsi pendidikan dan pengasuhan. Rasulullah SAW *menegaskan bahwa surga berada di bawah telapak kaki ibu, sebuah ungkapan metaforis yang menekankan betapa pentingnya peran ibu dalam pembentukan karakter anak* (HR. Ahmad). Dalam perspektif pendidikan Islam, Hasan Langgulung menekankan bahwa ibu adalah pendidik pertama dan utama, karena dari ibulah anak mengenal nilai, norma, dan agama.⁸⁴

Sebagai pekerja, perempuan memiliki kewajiban profesional yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Islam memperbolehkan perempuan bekerja, sebagaimana dicontohkan oleh Khadijah binti Khuwailid yang menjadi pengusaha sukses. Namun, syaratnya pekerjaan tersebut halal tidak merugikan dirinya maupun keluarga, serta tetap menjaga kewajiban domestik. Dalam hukum positif Indonesia, kewajiban perempuan sebagai pekerja juga diatur misalnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja termasuk perempuan berkewajiban mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tugas dengan baik, dan menjaga etika kerja.⁸⁵

Dalam hal ini, Konsep keseimbangan antara hak dan kewajiban merupakan pilar utama dalam membangun kehidupan individu maupun sosial. Dalam Islam, keseimbangan ini dijelaskan melalui maqashid al-syariah yang meliputi perlindungan agama (hifz al-din), jiwa (hifz al-nafs), akal (hifz al-‘aql), keturunan (hifz al-nasl), dan harta (hifz al-mal).⁸⁶ Keseimbangan hak dan kewajiban perempuan karier dapat dianalisis melalui kerangka tersebut: bekerja untuk menjaga hifz al-mal, mendidik anak sebagai hifz al-nasl, menjaga kesehatan mental dan fisik sebagai hifz al-nafs, dan menjaga kehormatan agama serta akhlak sebagai hifz al-din.

⁸³ Abd. Rahman Ghazaly, *Fiqh Munakahat* (Kencana, 2019).

⁸⁴ Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam: Suatu Analisis Falsafah* (Pustaka Al-Husna., 1986).

⁸⁵ “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”

⁸⁶ Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*.

Muhammad Abduh, tokoh reformis Islam, menekankan pentingnya keseimbangan antara hak individu dan kewajiban sosial. Menurutnya, kebebasan seseorang harus diiringi dengan tanggung jawab agar tidak merugikan orang lain.⁸⁷ Dalam konteks perempuan karier, hal ini berarti hak bekerja harus diseimbangkan dengan kewajiban menjaga keluarga dan kehormatan diri. Dalam perspektif hukum positif, keseimbangan hak dan kewajiban ditegaskan dalam Pasal 28J UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang wajib menghormati hak orang lain dalam menjalankan kebebasannya. Dengan demikian, hak bekerja bagi perempuan tidak boleh mengabaikan kewajiban domestik, begitu juga kewajiban rumah tangga tidak boleh meniadakan hak perempuan untuk berkarya.

Konsep keseimbangan ini juga ditekankan oleh Nurcholish Madjid, yang melihat bahwa modernitas menuntut perempuan untuk terlibat aktif dalam ruang publik, namun tetap berpegang pada nilai moral dan agama. Menurutnya, perempuan Indonesia modern perlu mengintegrasikan nilai tradisi (kewajiban domestik) dan modernitas (hak karier) dalam satu kerangka yang harmonis.⁸⁸ Berdasarkan pandangan para tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan hak dan kewajiban merupakan kerangka analisis penting dalam memahami fenomena wanita karier. Hak bekerja dan hak memperoleh pengakuan sosial merupakan hal yang sah, namun harus dijalankan seiring dengan kewajiban domestik, kewajiban agama, serta kewajiban sosial. Jika keseimbangan ini tidak dijaga, maka akan menimbulkan ketimpangan yang dapat mengganggu keharmonisan rumah tangga maupun tatanan sosial masyarakat. Dengan demikian, perspektif maqashid al-syariah memberikan dasar normatif sekaligus praktis bagi perempuan karier untuk menjalankan peran ganda secara proporsional.

2.2.2 Wanita karier

Wanita karier merupakan fenomena sosial yang semakin menonjol di era modern, terutama ketika perkembangan pendidikan, ekonomi, dan globalisasi membuka ruang partisipasi perempuan di ranah publik. Secara sosiologis, wanita karier dipahami sebagai perempuan yang memilih untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi maupun profesional di luar lingkup rumah tangga. Soerjono

⁸⁷ M Abduh, *Risalah al-Tauhid* (Dar al-Manar, 1966).

⁸⁸ N. Madjid, *Islam, Doktrin, dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan* (Paramadina, 1992).

Soekanto menjelaskan bahwa karier merupakan peran sosial yang dilembagakan, di mana individu bekerja dalam struktur tertentu dengan tujuan memperoleh penghasilan dan status sosial, sehingga wanita karier tidak sekadar bermakna perempuan yang bekerja, tetapi perempuan yang menjadikan pekerjaan sebagai jalur pengembangan diri, sumber penghidupan, dan pengakuan sosial.⁸⁹

Dari sisi psikologis, wanita karier didefinisikan sebagai perempuan yang menjadikan pekerjaan bukan hanya sarana finansial, tetapi juga bagian dari aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menegaskan bahwa aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi yang mendorong individu termasuk perempuan untuk bekerja secara profesional. Sehingga wanita karier memiliki motivasi psikologis untuk mendapatkan kepuasan, identitas diri, serta pencapaian yang diakui masyarakat.⁹⁰ Sementara itu dalam perspektif Islam, wanita karier dipahami sebagai perempuan yang bekerja di luar rumah dengan tetap menjaga syariat, kehormatan, serta tidak melalaikan kewajiban sebagai istri dan ibu. Islam tidak melarang perempuan bekerja, bahkan Nabi Muhammad SAW menikah dengan Khadijah binti Khuwailid, seorang pengusaha sukses pada masanya. Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa perempuan boleh bekerja selama pekerjaan tersebut halal, sesuai kapasitas, dan tidak mengorbankan nilai-nilai keluarga. Dengan demikian, dalam Islam wanita karier dipandang positif selama mampu menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.⁹¹

Sejarah perkembangan peran perempuan di ranah publik memperlihatkan bahwa keterlibatan mereka bukanlah fenomena baru. Pada masa awal Islam, banyak perempuan yang mengambil peran penting, seperti Khadijah binti Khuwailid sebagai pedagang sukses, Aisyah binti Abu Bakar yang berperan sebagai ulama dan periwayat hadis, serta Nusaibah binti Ka'ab yang turut serta dalam peperangan. Hal ini membuktikan bahwa Islam sejak awal tidak menutup ruang publik bagi perempuan.⁹² Di Indonesia, peran perempuan di ranah publik mulai terlihat sejak era pergerakan nasional, dengan tokoh seperti R.A. Kartini yang memperjuangkan hak perempuan dalam pendidikan. Pada masa Orde Baru,

⁸⁹ S Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2006).

⁹⁰ A. H Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper & Row, 1994).

⁹¹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah* (Cairo: Dar al-Shuruq, 1996).

⁹² I. Hisyam, *Sejarah Peradaban Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2005).

doktrin “ibu rumah tangga sekaligus pekerja” menguat melalui program PKK yang menekankan peran ganda perempuan.

Memasuki era reformasi, globalisasi, dan perkembangan ekonomi semakin memperluas peluang perempuan untuk berkarier secara profesional. Data Badan Pusat Statistik tahun 2022 bahkan menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia mencapai 53,41%, dengan peningkatan signifikan pada sektor jasa dan keuangan.⁹³ Transformasi ini mengindikasikan bahwa peran perempuan tidak lagi hanya terbatas pada ranah domestik, melainkan semakin berkembang di ranah publik. Namun demikian, perlu dicatat bahwa semakin luasnya peran publik ini juga menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kewajiban rumah tangga dan tuntutan pekerjaan.

Konsep peran ganda menjadi salah satu isu sentral dalam pembahasan wanita karier. Talcott Parsons membagi peran keluarga atas peran instrumental yang biasanya dijalankan oleh suami dan peran ekspresif yang dijalankan oleh istri. Namun, ketika perempuan masuk ke dunia kerja, ia tidak hanya menjalankan peran ekspresif, melainkan juga peran instrumental. Hal ini menimbulkan potensi role conflict atau konflik peran ketika tanggung jawab domestik dan publik saling bertabrakan.⁹⁴

Dalam perspektif Islam, peran domestik perempuan memang diutamakan, tetapi tidak berarti menghalangi peran publiknya. Al-Qur'an melalui QS. At-Taubah: 71 menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan adalah mitra yang saling menolong dalam kebaikan. Quraish Shihab juga menekankan bahwa keterlibatan perempuan di ranah publik tidak mengurangi nilai keibuan, asalkan perempuan mampu menjaga keseimbangan secara adil. Peran ganda ini pada satu sisi memberikan dampak positif yakni kontribusi perempuan terhadap ekonomi keluarga, kepuasan diri, dan keteladanan bagi anak-anak.⁹⁵ Namun, di sisi lain peran ganda juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, konflik rumah tangga, bahkan berkurangnya kualitas pengasuhan anak. Karena itu, keseimbangan antara peran domestik dan publik merupakan kunci penting bagi keberhasilan seorang wanita karier.

⁹³ Badan Pusat Statistik, “Statistik Gender Tematik: Profil Perempuan Indonesia,” Jakarta : BPS, 2022.

⁹⁴ T. Parsons, *The Social System* (London : Routledge, 1991).

⁹⁵ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

Di sektor jasa keuangan tantangan dan peluang wanita karier semakin terlihat jelas. Sektor ini dikenal menuntut profesionalisme, ketelitian, integritas, dan kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan pembiayaan seperti Bussan Auto Finance (BAF) di Yogyakarta misalnya, menuntut karyawannya termasuk perempuan untuk mencapai target penjualan, menjaga relasi dengan nasabah dan memenuhi standar kepatuhan perusahaan.⁹⁶ Beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta target yang ketat seringkali menimbulkan work-family conflict, yaitu benturan antara tuntutan pekerjaan dan rumah tangga. Selain itu, masih ada bias gender dalam promosi jabatan yang menganggap perempuan kurang mampu dalam kepemimpinan karena beban domestik. Meski begitu, sektor jasa keuangan juga membuka peluang besar bagi wanita karier. Perkembangan teknologi keuangan digital, sistem kerja yang lebih fleksibel, serta meningkatnya kesadaran perusahaan terhadap pentingnya gender equality memberi ruang lebih luas bagi perempuan untuk mengembangkan kariernya. Sifat teliti, komunikatif, dan ketangguhan yang sering melekat pada perempuan justru menjadi modal berharga dalam dunia keuangan.

Teori *gender equality* dalam perdebatan antara pendekatan nature dan nurture merupakan diskursus penting dalam filsafat, sosiologi, dan studi gender. Pendekatan nature berpandangan bahwa perbedaan peran dan karakter antara laki-laki dan perempuan bersifat kodrati (biologis). Dalam filsafat klasik, Aristotle dalam *Politics* mengemukakan bahwa secara alamiah laki-laki memiliki kapasitas kepemimpinan yang lebih dominan dibandingkan perempuan.⁹⁷ Pandangan ini kemudian memengaruhi konstruksi sosial yang bersifat hierarkis dalam sejarah panjang peradaban Barat.

Dalam perkembangan modern, argumen nature diperkuat oleh pendekatan psikologi evolusioner. David M. Buss dalam *Evolutionary Psychology: The New Science of the Mind* menjelaskan bahwa perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan berkaitan dengan adaptasi biologis yang berkembang dalam proses evolusi manusia.⁹⁸ Perspektif ini cenderung melihat perbedaan gender sebagai sesuatu yang relatif tetap dan memiliki dasar ilmiah-biologis.

⁹⁶ BAF Profil & Layanan Resmi Perusahaan.

⁹⁷ Aristotle, *Politics*, trans. Benjamin Jowett (Dover Publications, 2000).

⁹⁸ David M. Buss, *Evolutionary Psychology: The New Science of the Mind*, 5th ed (Routledge, 2019).

Sebaliknya, pendekatan *nurture* menekankan bahwa perbedaan gender merupakan hasil konstruksi sosial dan proses internalisasi budaya. Simone de Beauvoir dalam *The Second Sex* menegaskan bahwa seseorang tidak dilahirkan sebagai perempuan, tetapi menjadi perempuan melalui proses sosial.⁹⁹ Artinya, identitas gender dibentuk oleh norma, nilai, dan struktur sosial yang melingkupi individu.

Gagasan konstruksi sosial ini diperkuat oleh Peter L. Berger dan Thomas Luckmann dalam *The Social Construction of Reality*, yang menjelaskan bahwa realitas sosial termasuk peran gender dibentuk melalui proses eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi dalam kehidupan sosial.¹⁰⁰ Dengan demikian, ketimpangan gender dipahami sebagai produk struktur sosial, bukan semata akibat faktor biologis.

Dalam teori sosial kontemporer, dikotomi *nature–nurture* tidak lagi dipahami secara biner. Anthony Giddens melalui teori strukturasi dalam *The Constitution of Society* menjelaskan bahwa struktur dan agen saling memengaruhi secara dinamis.¹⁰¹ Sementara itu, Judith Butler dalam *Gender Trouble* mengemukakan konsep *gender performativity*, yaitu bahwa gender diproduksi melalui praktik sosial yang berulang.⁶ Perspektif ini menunjukkan bahwa faktor biologis dan sosial berinteraksi dalam membentuk identitas dan relasi gender.

Dalam konteks kebijakan publik dan hukum termasuk dalam diskursus hukum Islam perdebatan ini menjadi signifikan. Jika pendekatan *nature* terlalu dominan, maka pembagian peran cenderung rigid dan normatif. Namun jika pendekatan *nurture* lebih ditekankan, maka ruang reinterpretasi terhadap norma sosial dan hukum menjadi lebih terbuka, termasuk dalam mendorong keadilan substantif.¹⁰²

Dengan demikian, elaborasi teori *gender equality* perlu diarahkan pada sintesis yang proporsional: mengakui realitas biologis tanpa menjadikannya dasar legitimasi ketimpangan, serta memahami konstruksi sosial sebagai ruang transformasi menuju relasi yang lebih adil dan setara.

⁹⁹ Simone de Beauvoir, *The Second Sex*, trans. Constance Borde and Sheila Malovany-Chevallier (Vintage Books, 2011).

¹⁰⁰ Peter L. Berger dan Thomas Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (Anchor Books, 1966).

¹⁰¹ Anthony Giddens, *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration* (University of California Press, 1984).

¹⁰² Judith Butler, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* (Routledge, 1990).

Dari perspektif Islam, peluang bekerja di sektor jasa keuangan dapat dipandang sebagai bagian dari pemenuhan maqashid al-syariah, khususnya hifz al-mal (menjaga harta) dan hifz al-nafs (menjaga kesejahteraan hidup). Selama tetap berada dalam koridor syariat, wanita karier di sektor jasa keuangan tidak hanya berkontribusi pada perekonomian keluarga, tetapi juga turut serta dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini wanita karier pada hakikatnya bukan sekadar simbol modernitas, melainkan subjek penting yang menghubungkan nilai-nilai agama, keluarga, dan pembangunan sosial-ekonomi secara berimbang.

Al-Qur'an memberikan perhatian yang cukup besar terhadap hak dan kewajiban perempuan. Banyak ayat yang menegaskan posisi perempuan, baik sebagai hamba Allah maupun sebagai bagian integral dari kehidupan sosial. Salah satunya terdapat dalam qur'an surat An-Nisā' ayat 32 yang berbunyi:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالصَّالِحَاتُ قَنَتٌ ۖ حَفِظْنَ لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita pun ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”* (QS. An-Nisā' : 32).¹⁰³

Ayat ini menegaskan bahwa hak perempuan dan laki-laki bersifat berbeda sesuai fitrah masing-masing, namun keduanya sama-sama mendapat balasan dari Allah atas amal dan usaha yang mereka lakukan. Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir al-Mishbah, ayat tersebut mengandung pesan agar manusia tidak terjebak dalam sikap iri hati terhadap kelebihan orang lain, karena setiap individu memiliki

¹⁰³ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

porsi rezeki, peran, dan tanggung jawab yang berbeda.¹⁰⁴ Dengan kata lain, Islam menghargai keadilan peran, bukan persamaan mutlak yang mengabaikan perbedaan kodrati.

Islam tidak hanya mengakui hak perempuan dalam kehidupan sosial, tetapi juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, menjadikannya sebagai kewajiban bagi mereka yang mampu. Hal ini ditegaskan dalam qur'an surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl 16: 97).¹⁰⁵

Ayat tersebut menunjukkan bahwa amal saleh tidak dibatasi oleh gender, baik laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki hak untuk memperoleh pahala dan kehidupan yang baik di dunia maupun akhirat. M. Quraish Shihab menafsirkan ayat ini sebagai jaminan Allah bahwa prestasi spiritual maupun sosial ditentukan oleh amal, bukan jenis kelamin.¹⁰⁶

Dari sini dapat dipahami bahwa secara umum, hak dan kewajiban bekerja bagi laki-laki dan perempuan adalah sama. Islam memandang kerja sebagai salah satu bentuk ibadah, asalkan dilakukan dalam koridor halal dan memberikan manfaat. Namun, Islam juga mengakui adanya perbedaan posisi sosial dan biologis antara laki-laki dan perempuan. Karena itu, syariat menetapkan sejumlah aturan untuk melindungi hak-hak perempuan agar tidak terjadi ketidakadilan.

Menurut Hasan Langgulung, salah satu ciri keadilan Islam adalah memberikan perlindungan kepada kelompok yang secara komparatif lebih lemah, termasuk perempuan, agar hak-hak mereka tetap terjamin tanpa harus menghilangkan peran

¹⁰⁴ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹⁰⁵ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

¹⁰⁶ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

kodrati yang melekat.¹⁰⁷ Dengan demikian, aturan-aturan syariat seperti kewajiban nafkah bagi suami, hak cuti melahirkan, dan perlindungan kehormatan perempuan merupakan bentuk afirmasi Islam terhadap hak perempuan di tengah struktur sosial yang lebih dominan laki-laki.

Lebih jauh, Abu Hamid al-Ghazali dalam *al-Mustasfā* menegaskan bahwa pekerjaan perempuan adalah bagian dari upaya menjaga *hifz al-māl* (perlindungan harta) dan *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa). Namun, ia memberi catatan bahwa aktivitas ekonomi perempuan tidak boleh merusak fungsi utamanya dalam *hifz al-nasl* (perlindungan keturunan). Oleh sebab itu, keseimbangan antara hak bekerja dan kewajiban domestik menjadi sangat penting.¹⁰⁸

Hak dan kewajiban pasangan suami istri dalam Hukum Islam dibedakan dalam tiga hal yaitu hak suami beserta kewajiban istri, hak istri beserta kewajiban suami dan hak yang menjadi keduanya. Pasangan suami istri tentunya mempunyai peran dan tugas masing-masing di mana seorang laki-laki atau suami bertugas untuk menjadi pemimpin dalam keluarga dan tentunya juga berkewajiban dalam menghidupi keluarga sedangkan perempuan atau seorang istri yaitu sebagai seorang ibu dan anggota masyarakat yang bisa bersosialisasi dengan baik. Hal ini dijelaskan Menurut Dr. Ali Yusuf As-Subki (2010; 143-212).¹⁰⁹ Hak istri atas suami yaitu hak yang didapatkan istri oleh suami ketika sudah dalam ikatan perkawinan yang sah. Hak-hak tersebut berupa hak benda seperti; Mas kawin (Mahar) dan biaya hidup (Nafkah). Sedangkan hak yang bukan benda seperti, Hak diperlakukan dengan baik.

Dengan demikian, ajaran Islam menempatkan perempuan pada posisi yang setara secara spiritual dan sosial, dengan tetap memperhatikan perbedaan kodrati. Prinsip utama yang diajarkan Al-Qur'an adalah keadilan (*al-'adl*), bukan keseragaman. Keadilan inilah yang menjamin perempuan dapat mengaktualisasikan diri di ruang publik, namun tetap terlindungi hak-haknya sebagai istri, ibu, dan individu. Oleh karena wanita itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, maka dari itu Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Hak-Hak Wanita Karier dalam Perspektif Islam

¹⁰⁷ Langgulang, *Pendidikan Islam: Suatu Analisis Falsafah*.

¹⁰⁸ Abu Hamid al-Ghazali, *al-Mustasfā min 'Ilm al-Uṣūl* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah., 1993).

¹⁰⁹ Amir Syarifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia* (Prenada Media, 2007).

1. Hak bekerja dan memperoleh penghasilan halal

Islam memberikan ruang yang cukup besar bagi perempuan untuk bekerja dan memperoleh penghasilan, selama tetap menjaga syariat dan memilih pekerjaan yang halal. Dalam Al-Qur'an, disebutkan bahwa manusia berhak memperoleh hasil dari usahanya, sebagaimana firman Allah Qur'an surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm: 39).¹¹⁰

Ayat ini berlaku universal, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam sejarah Islam, sosok Khadijah binti Khuwailid menjadi teladan nyata seorang pengusaha sukses yang sekaligus istri Nabi Muhammad SAW. Ulama kontemporer, Yusuf al-Qaradawi, menegaskan bahwa Islam tidak melarang perempuan bekerja, asalkan pekerjaan tersebut halal, tidak merugikan dirinya maupun orang lain, dan tetap menjaga kehormatan.¹¹¹ Dengan demikian, wanita karier dalam konteks modern memiliki hak penuh untuk bekerja dan memperoleh penghasilan, termasuk di sektor jasa keuangan, selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Fenomena perempuan bekerja bukan hanya terkait ekonomi, tetapi juga simbol kemandirian dan kontribusi sosial. Hal ini sejalan dengan maqashid al-syariah, khususnya hifz al-mal (menjaga harta) yang memberi ruang bagi perempuan untuk mengelola penghasilan demi kesejahteraan keluarga.¹¹²

2. Hak pendidikan dan pengembangan diri

Hak pendidikan merupakan salah satu hak mendasar bagi perempuan. Nabi Muhammad SAW bersabda:

¹¹⁰ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

¹¹¹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah* (Cairo: Dar al-Shuruq, 1996).

¹¹² Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought., 2008) .

“Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap Muslim, laki-laki maupun perempuan” (HR. Ibn Majah).

Pendidikan bukan hanya sarana pengembangan intelektual, tetapi juga modal penting bagi perempuan dalam meniti karier. Abdurrahman Wahid menegaskan bahwa pendidikan adalah pintu gerbang kesetaraan gender, karena dengan ilmu perempuan mampu menempatkan dirinya secara sejajar dalam masyarakat.¹¹³

Dalam konteks modern, akses pendidikan tinggi telah meningkatkan jumlah perempuan profesional di berbagai sektor, termasuk jasa keuangan. Perempuan yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mampu menyeimbangkan peran domestik dan publik karena keterampilan manajemen diri yang baik. Hal ini menegaskan bahwa hak pendidikan tidak hanya sebatas memperoleh ilmu, tetapi juga peluang untuk mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja.¹¹⁴

3. Hak cuti melahirkan dan menyusui

Salah satu hak khusus perempuan yang diakui baik dalam hukum positif maupun Islam adalah hak cuti melahirkan dan menyusui. Islam memberikan penghargaan tinggi kepada ibu sebagai pihak yang melahirkan dan menyusui. Hal tersebut terkandung dalam dalam qur'an surat Luqman ayat 14 yaitu:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَلَدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصْلُ فِي عَامَيْنِ
أَنْ أَشْكُرَ لِي وَلَوْلَدَيْكَ إِلَى الْمَصِيرِ

Artinya: *Kami mewasiatkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah dan menyapihnya dalam dua*

¹¹³ A Wahid, *Islamku, Islam Anda, Islam Kita* (Jakarta: The Wahid Institute, 1999).

¹¹⁴ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought., 2008).

*tahun. (Wasiat Kami,) “Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu.” Hanya kepada-Ku (kamu) kembali. (Q.S Luqman :14).*¹¹⁵

Allah memerintahkan manusia untuk berbakti kepada orang tua, dengan menekankan bahwa sang ibu telah mengandung dengan susah payah dan menyusui selama dua tahun. Ulama seperti Al-Ghazali dalam *Ihya’ ‘Ulum al-Din* menekankan pentingnya peran ibu dalam pembentukan karakter anak.¹¹⁶

Dalam hukum positif, hak ini dijamin melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan cuti melahirkan selama 3 bulan, serta hak untuk menyusui di tempat kerja.¹¹⁷

Dalam kebijakan cuti melahirkan yang efektif dapat mengurangi stres perempuan karier dan meningkatkan kualitas ikatan ibu-anak. Dengan demikian, hak cuti melahirkan dan menyusui bukan hanya hak biologis, tetapi juga bentuk perlindungan syariah dan negara terhadap kesejahteraan ibu dan anak.¹¹⁸

4. Hak atas perlindungan kehormatan dan martabat

Islam sangat menekankan pentingnya menjaga kehormatan dan martabat perempuan dalam qur’an surat Al-Ahzab ayat 59 yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلِيبِهِنَّ ۚ ذَٰلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ ۚ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا

Artinya: *Wahai Nabi (Muhammad), katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin supaya mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka. Yang demikian itu agar mereka lebih mudah untuk dikenali sehingga mereka tidak diganggu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*¹¹⁹

¹¹⁵ Al Qur ‘an UII, *Qur ‘an dan Terjemahan artinya*.

¹¹⁶ Auda, *Maqasid Al-Shariah*.

¹¹⁷ “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”

¹¹⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought., 2008).

¹¹⁹ Al Qur ‘an UII, *Qur ‘an dan Terjemahan artinya*.

memerintahkan perempuan untuk menjaga kehormatan melalui pakaian yang sesuai dengan syariat, sekaligus memberikan pesan bahwa masyarakat wajib menghormati perempuan dan melindunginya dari pelecehan. tokoh ulama seperti Al-Mawardi di dalam Al-Ahkam al-Sulthaniyyah menjelaskan bahwa salah satu kewajiban pemerintah adalah menjaga kehormatan warga negaranya, termasuk perempuan.¹²⁰ Dalam dunia kerja modern, hak ini berkaitan erat dengan perlindungan dari pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja. Pelecehan seksual masih menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam meniti karier, terutama di sektor jasa. Oleh karena itu, hak atas perlindungan kehormatan harus ditegakkan baik melalui kebijakan perusahaan maupun regulasi hukum negara, sesuai prinsip maqashid al-syariah hifz al-‘irdh (menjaga kehormatan).¹²¹

5. Hak waktu untuk keluarga dan ibadah

Islam menempatkan keseimbangan antara dunia dan akhirat sebagai prinsip utama. Seorang wanita karier tidak boleh dibiarkan kehilangan waktu bersama keluarga dan ibadah akibat tekanan pekerjaan dalam qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya :*Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*” Q.S Al-Qashash :77.¹²²

¹²⁰ al-Mawardi, *Adab al-Dunya wa al-Din*.

¹²¹ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought., 2008).

¹²² Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

Allah menegaskan agar manusia mencari kebahagiaan akhirat tanpa melupakan bagian dunia, serta berbuat baik sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada manusia. Ayat ini menekankan pentingnya keseimbangan, termasuk antara pekerjaan, keluarga, dan ibadah.

perempuan yang mampu menjaga waktu untuk keluarga lebih mudah menjaga keharmonisan rumah tangga meski bekerja di sektor yang menuntut intensitas tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Quraish Shihab beliau menyebutkan bahwa karier perempuan tidak boleh mengorbankan fungsi utamanya sebagai pendidik pertama bagi anak-anak.¹²³ Dengan demikian, hak perempuan atas waktu bersama keluarga dan ibadah merupakan bagian integral dari kesejahteraan spiritual dan sosial yang dijamin Islam.

6. Hak atas perlindungan hukum dari diskriminasi

Islam mengajarkan prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kemuliaan dan tanggung jawab yang disebutkan dalam Qur'an surat. Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan dan menjadikan kamu berbangsa dan bersuku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui dan maha mengenal” (QS. Al-Hujurat: 13).¹²⁴

menyatakan bahwa kemuliaan manusia hanya ditentukan oleh ketakwaannya, bukan jenis kelaminnya. Oleh karena itu, diskriminasi gender dalam pekerjaan bertentangan dengan prinsip Islam. Dalam konteks hukum positif, hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang melarang

¹²³ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹²⁴ Al Qur 'an UUI, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (Yogyakarta: UUI Press, 2018).

diskriminasi berdasarkan gender. Diskriminasi berbasis gender di dunia kerja masih marak, terutama dalam bentuk kesenjangan upah dan terbatasnya akses perempuan pada posisi strategis. Perlindungan hukum menjadi penting agar perempuan dapat mengakses kesempatan kerja dan promosi secara adil. Dalam kerangka maqashid al-syariah, hal ini terkait dengan hifz al-nafs (menjaga kesejahteraan diri) dan hifz al-'irdh (menjaga kehormatan).¹²⁵

Hak-hak wanita karier dalam perspektif Islam mencakup hak bekerja dengan penghasilan halal, hak memperoleh pendidikan, hak cuti melahirkan dan menyusui, hak perlindungan kehormatan, hak waktu untuk keluarga dan ibadah, serta hak perlindungan hukum dari diskriminasi. Semua hak ini sejalan dengan maqashid al-syariah yang menekankan pada perlindungan harta, jiwa, kehormatan, dan kesejahteraan manusia. Perpaduan antara ajaran Islam, regulasi negara, serta hasil penelitian kontemporer menunjukkan bahwa keberadaan wanita karier tidak hanya sah secara agama, tetapi juga penting bagi pembangunan sosial-ekonomi yang berkeadilan.¹²⁶

b. Kewajiban Wanita Karier dalam Perspektif Islam

1. Kewajiban menjaga agama dan kehormatan

Dalam Islam, kewajiban utama seorang Muslim termasuk wanita karier adalah menjaga agama (hifz al-din) dan kehormatan diri (hifz al-'irdh). Hal ini dijelaskan juga pada qur'an surat Al-Ahzab ayat 59 yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلْبَابِهِنَّ ۚ ذَٰلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا

Artinya: *Wahai Nabi (Muhammad), katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin supaya mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka. Yang demikian itu agar mereka lebih mudah untuk dikenali sehingga mereka tidak*

¹²⁵ Nasution, Khoiruddin. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. (Yogyakarta: ACAdeMIA TAZZAFA, 2018)., hal. 54

¹²⁶ Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), hal., 124

diganggu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. Q.S Al-Ahzab :59.¹²⁷

menegaskan bahwa perempuan diperintahkan menjaga kehormatannya dengan menutup aurat dan berperilaku sesuai etika Islam agar terhindar dari fitnah. Imam al-Ghazali dalam *Ihya' 'Ulum al-Din* menyatakan bahwa kehormatan adalah bagian dari maqashid yang wajib dipelihara karena menjadi dasar keluhuran manusia.¹²⁸ Bagi wanita karier, menjaga agama berarti menghindari pekerjaan yang bertentangan dengan syariat, seperti riba, penipuan, atau praktik yang merugikan orang lain. Yusuf al-Qaradawi menekankan bahwa perempuan boleh bekerja di ranah publik dengan syarat menjaga etika berpakaian, pergaulan, serta menghindari kondisi yang merusak kehormatan.¹²⁹

Salah satu tantangan perempuan di dunia kerja adalah pelecehan seksual dan diskriminasi, sehingga menjaga kehormatan juga berarti memperjuangkan hak atas lingkungan kerja yang aman. Dengan demikian, kewajiban menjaga agama dan kehormatan menjadi pondasi moral wanita karier dalam mengarungi dunia profesional.¹³⁰

2. Kewajiban melaksanakan peran sebagai istri

Islam menempatkan keluarga sebagai institusi utama dalam kehidupan manusia disebutkan di dalam Al Quran surat Ar-Rum: 21:

وَمِنْ ءَايَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَءَايَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: Di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah bahwa Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu dari (jenis) dirimu sendiri agar kamu merasa tenteram kepadanya. Dia menjadikan di antaramu rasa cinta dan kasih sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir. Q.S Ar-Rum: 21.¹³¹

¹²⁷ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (UII Press, 2018).

¹²⁸ al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din*.

¹²⁹ al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*.

¹³⁰ Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017)

¹³¹ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (Yogyakarta: UII Press, 2018).

menyebutkan bahwa pernikahan adalah sarana untuk menciptakan ketenangan (sakinah), kasih sayang (mawaddah), dan rahmat. Wanita karier tetap memiliki kewajiban untuk menjalankan peran sebagai istri, yaitu taat pada suami dalam hal-hal yang baik, menjaga harta suami, serta menciptakan suasana rumah tangga yang harmonis. Menurut al-Mawardi dalam *Adab al-Dunya wa al-Din*, istri memiliki peran besar dalam menjaga keberlangsungan rumah tangga, dan pekerjaan publik tidak boleh mengurangi peran tersebut.¹³²

konflik rumah tangga muncul ketika perempuan terlalu fokus pada karier hingga mengabaikan komunikasi dan tanggung jawab domestik. Hal ini memperlihatkan bahwa kewajiban wanita karier bukan hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memastikan perannya sebagai istri tetap terjaga. Dalam konteks maqashid al-syariah, hal ini berkaitan dengan hifz al-nasl (menjaga keturunan) dan hifz al-nafs (menjaga keharmonisan jiwa keluarga).¹³³

3. Kewajiban mendidik anak dan membina keluarga

Kewajiban mendidik anak dan membina keluarga adalah amanah yang besar bagi seorang ibu, meskipun ia juga berkarier. Nabi Muhammad SAW bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،
وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ
زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya” (HR. Bukhari-Muslim).¹³⁴

Hal ini menunjukkan bahwa karier seorang wanita tidak boleh mengabaikan fungsi pengasuhan. Dalam pandangan Quraish Shihab menekankan bahwa perempuan memiliki peran strategis dalam

¹³² al-Mawardi, *Adab al-Dunya wa al-Din*.

¹³³ M. Alfatih Suryadilaga, *Rekonstruksi Pemikiran Maqashid al-Syari'ah dalam Konteks Indonesia*. (Yogyakarta: Pokja Akademik UIN Sunan Kalijaga, 2017)

¹³⁴ Al-Bukhari, Imam. *Shahih al-Bukhari*. Terj. Muhammad Fuad Abdul Baqi. (Jakarta: Pustaka Azzam, 2011)

membentuk karakter generasi melalui pendidikan keluarga.¹³⁵ Dalam hal ini menunjukkan bahwa anak-anak dari ibu bekerja dapat tetap tumbuh optimal jika ibu memiliki manajemen waktu yang baik dan mendapat dukungan keluarga. Dengan demikian, kewajiban mendidik anak tidak berarti menghambat perempuan untuk berkarier, tetapi menuntut kecakapan dalam membagi waktu dan energi. Dalam kerangka maqashid, hal ini termasuk menjaga keturunan (hifz al-nasl) yang menjadi tujuan utama syariah.¹³⁶

4. Kewajiban bekerja secara profesional sesuai syariat

Seorang wanita karier tidak hanya berkewajiban bekerja, tetapi juga dituntut untuk melakukannya secara profesional dan sesuai syariat dalam qur'an surat Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “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”. Q.S Al-Mulk :15.¹³⁷

mendorong manusia untuk berusaha mencari rezeki dengan cara yang baik. Profesionalisme mencakup kejujuran, disiplin, integritas, dan tanggung jawab. Dalam pandangan Ibn Khaldun dalam Muqaddimah, kerja merupakan bagian dari kebutuhan hidup manusia dan sumber kehormatan, sehingga perempuan yang bekerja harus menjunjung etika profesinya.¹³⁸

5. Kewajiban menjaga keseimbangan antara peran domestik dan publik

Keseimbangan antara peran domestik dan publik adalah isu paling krusial dalam kehidupan wanita karier. Talcott Parsons menyebutkan

¹³⁵ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹³⁶ Auda, Jasser. *Maqashid al-Syariah sebagai Filsafat Hukum Islam: Pendekatan Sistem*. Terj. Ali Abdelmon'im. (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2015)

¹³⁷ *Al Qur'an UII, Qur'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (Yogyakarta : UII Press, 2018).

¹³⁸ Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun* (Cairo : Dar al-Fikr, 2000).

adanya potensi role conflict ketika perempuan menjalankan dua peran sekaligus, yaitu domestik dan publik.¹³⁹ Namun, Islam menekankan pentingnya keseimbangan di dalam qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yaitu:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS Al-Qashash:77).¹⁴⁰

mengajarkan agar manusia mencari kebahagiaan akhirat tanpa melupakan bagian dunia. Dengan kata lain, seorang wanita karier wajib menjaga agar aktivitas profesional tidak mengorbankan keluarga dan kewajiban ibadah. Fenomena double burden sering dialami wanita karier, namun dapat diminimalisasi melalui dukungan suami, manajemen waktu, dan kebijakan perusahaan yang ramah keluarga. Dalam kerangka maqashid, menjaga keseimbangan ini berarti melaksanakan perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs), keturunan (hifz al-nasl), dan agama (hifz al-din).¹⁴¹

Kewajiban wanita karier dalam perspektif Islam meliputi lima aspek penting: menjaga agama dan kehormatan, melaksanakan peran sebagai istri, mendidik anak dan membina keluarga, bekerja secara profesional sesuai syariat, serta menjaga keseimbangan antara peran domestik dan publik. Semua kewajiban ini sejatinya saling melengkapi, bukan saling bertentangan. Islam memberikan ruang bagi perempuan

¹³⁹ Parsons, *The Social System*.

¹⁴⁰ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (UII Press, 2018).

¹⁴¹ Abu Hamid al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi 'Ilm al-Usul*. (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1997)

untuk bekerja, tetapi tetap menekankan prioritas keluarga dan kehormatan diri. Dalam konteks maqashid al-syariah, kewajiban-kewajiban ini sejalan dengan perlindungan agama, jiwa, keturunan, dan harta, sehingga menjadikan peran wanita karier sebagai bagian integral dari pembangunan masyarakat yang berkeadilan dan bernilai spiritual.

2.2.3 Peran ganda dalam wanita karier

a. Konsep peran ganda

Peran ganda (double role theory) menjelaskan bahwa perempuan seringkali harus memainkan dua peran sekaligus, yaitu peran domestik (di rumah tangga) dan peran publik (di dunia kerja atau masyarakat). Talcott Parsons dalam teori fungsionalisme struktural membagi peran perempuan dalam dua kategori: peran ekspresif yang erat kaitannya dengan rumah tangga, pengasuhan anak, dan menciptakan keharmonisan keluarga; serta peran instrumental yang lebih banyak dimainkan laki-laki, tetapi kini juga diemban oleh perempuan ketika mereka masuk ke dunia kerja.¹⁴²

Dalam perspektif Islam, kedua peran ini bukanlah bentuk pertentangan, tetapi keseimbangan yang harus dijaga. Al-Qur'an menyebutkan bahwa laki-laki dan perempuan adalah mitra dalam kehidupan sosial. Seperti yang dijelaskan pada Qur'an surat At-Taubah ayat 71 yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ
اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : “Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat

¹⁴² Parsons, *The Social System*.

kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana". (QS At-Taubah:71).¹⁴³

menjelaskan bahwa Islam memberikan ruang bagi perempuan untuk mengembangkan potensi dan berkontribusi di ranah publik, tetapi peran domestik tetap tidak boleh diabaikan karena ia merupakan amanah utama dalam menjaga keluarga dan keturunan.¹⁴⁴ Dengan demikian, konsep peran domestik dan publik harus dilihat secara proporsional, saling mendukung, bukan saling meniadakan.

Dari perspektif psikologi, peran domestik dan publik dapat menjadi sumber self-fulfillment (pemenuhan diri) apabila dijalankan seimbang. Abraham Maslow menjelaskan melalui teori hierarki kebutuhan menekankan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan puncak yang mendorong perempuan untuk berkarier, sementara kebutuhan afiliasi (cinta dan kasih sayang) membuat mereka tetap terikat pada peran domestik.¹⁴⁵ Greenhaus dan Beutell mengidentifikasi konflik peran ganda sebagai kondisi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga partisipasi dalam satu peran menyulitkan pemenuhan peran lainnya. Konflik ini tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga psikologis dan emosional, yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi kesejahteraan individu dan stabilitas keluarga. Dalam konteks wanita karier, khususnya di sektor jasa keuangan, konflik peran ganda sering kali muncul karena karakteristik pekerjaan yang menuntut intensitas waktu, ketahanan mental, serta performa yang konsiste. Konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) menjadi bentuk konflik yang paling mudah teridentifikasi. Tuntutan jam kerja yang panjang, lembur, atau target kinerja yang ketat sering kali mengurangi waktu perempuan untuk menjalankan peran domestik, seperti mendampingi anak atau berinteraksi dengan keluarga. Kondisi ini menciptakan fenomena *double burden*, di mana perempuan dituntut untuk berhasil di dua ranah sekaligus tanpa pengurangan tuntutan pada salah satu ranah tersebut. Apabila berlangsung secara terus-menerus, konflik berbasis waktu dapat menimbulkan kelelahan kronis dan menurunkan kualitas relasi keluarga. Dalam hal ini Greenhaus dan Beutell mengidentifikasi tiga bentuk utama konflik peran ganda,

¹⁴³ *Al Qur 'an UUI, Qur 'an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (Yogyakarta : UUI Press, 2018).

¹⁴⁴ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹⁴⁵ Maslow, *Motivation and Personality*.

yaitu time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict,¹⁴⁶ sebagai berikut :

1. *Time-Based Conflict*

Konflik berbasis waktu muncul ketika tuntutan pekerjaan dan rumah tangga tidak dapat dijalankan bersamaan. Misalnya, seorang wanita karier di sektor jasa keuangan yang harus lembur demi target penjualan, sehingga kehilangan waktu bersama anak.¹⁴⁷ Fenomena double burden paling sering terlihat dari kurangnya waktu perempuan untuk memenuhi kewajiban domestik akibat beban kerja yang tinggi.

2. *Strain-Based Conflict*

Konflik berbasis tekanan terjadi ketika stres dari satu peran mengganggu peran lainnya. Wanita karier sering mengalami tekanan psikologis dari target kerja atau tekanan kompetitif, yang kemudian terbawa ke dalam rumah tangga.¹⁴⁸ Perempuan yang bekerja di sektor jasa keuangan cenderung mengalami kelelahan emosional (emotional exhaustion) yang berdampak pada hubungan dengan pasangan dan anak.

3. *Behavior-Based Conflict*

Konflik berbasis perilaku terjadi ketika karakter perilaku yang dituntut dalam pekerjaan tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan di rumah.¹⁴⁹ Seorang wanita karier mungkin harus bersikap tegas, rasional, dan kompetitif di tempat kerja, tetapi di rumah ia dituntut untuk bersikap lembut, penuh kasih sayang, dan sabar. Ketidakselarasan perilaku ini sering menjadi pemicu disharmoni rumah tangga, terutama pada keluarga dengan tekanan sosial yang tinggi.

Dalam perspektif Islam, konflik-konflik tersebut dianggap sebagai ujian yang harus dikelola dengan bijak. Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa perempuan boleh bekerja di ruang publik selama tidak menimbulkan mudarat bagi diri dan keluarganya.¹⁵⁰ Artinya, Islam sudah memberikan kerangka normatif agar peran ganda tidak menjadi sumber kerusakan, tetapi tetap mendukung tujuan maqashid al-syariah: menjaga agama (hifz al-din), jiwa (hifz

¹⁴⁶ Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. (New York: Harper & Row, 1987)

¹⁴⁷ Greenhaus dan Allen, "Work-family balance: A review and extension of the literature."

¹⁴⁸ Greenhaus dan Allen, "Work-family balance: A review and extension of the literature."

¹⁴⁹ Greenhaus dan Allen, "Work-family balance: A review and extension of the literature."

¹⁵⁰ al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*.

al-nafs), dan keturunan (hifz al-nasl).¹⁵¹ Agar peran ganda dapat dijalankan secara harmonis, diperlukan strategi manajemen yang tepat. Beberapa strategi yang ditemukan dalam literatur adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Waktu

Pembagian waktu yang proporsional adalah kunci utama. Islam menganjurkan keseimbangan antara dunia dan akhirat (QS. Al-Qashash:77), yang dapat diterjemahkan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, bahwa ibu bekerja yang mampu mengatur jadwal secara efektif dapat tetap mendampingi anak-anak dalam masa pertumbuhan tanpa mengorbankan karier.¹⁵²

Dalam kajian psikologi kerja, manajemen waktu terbukti berkontribusi signifikan terhadap penurunan stres dan peningkatan kepuasan hidup perempuan karier.¹⁵³ Perempuan yang mampu menyusun prioritas dan membatasi beban kerja berlebih cenderung lebih mampu menjalankan peran pengasuhan dan menjaga kualitas relasi keluarga. Dengan demikian, manajemen waktu bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga bentuk tanggung jawab moral dalam menjaga amanah keluarga.

2. Dukungan Sosial dan Keluarga

Dukungan pasangan, keluarga besar, dan lingkungan kerja sangat menentukan keberhasilan perempuan dalam menjalankan peran ganda perempuan yang mendapat dukungan suami dan kebijakan perusahaan yang ramah keluarga memiliki tingkat stres lebih rendah dibanding yang tidak.¹⁵⁴

Dalam perspektif Islam, relasi suami istri dibangun atas dasar kerja sama (*ta'āwun*) dan kasih sayang (*mawaddah wa rahmah*). Teladan Nabi Muhammad SAW yang membantu pekerjaan domestik istrinya menunjukkan bahwa keterlibatan suami dalam urusan rumah tangga merupakan bagian dari akhlak Islam.¹⁵⁵ Dukungan keluarga, dengan demikian, menjadi fondasi utama keberhasilan perempuan dalam menjalankan peran publik tanpa mengorbankan keharmonisan rumah tangga.

¹⁵¹ Qardhawi, Yusuf. *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*. (Kairo: Maktabah Wahbah, 1994).

¹⁵² Covey, Stephen R. *The 7 Habits of Highly Effective People*. (New York: Free Press, 2004)

¹⁵³ Jeffrey H. Greenhaus dan N. Powell Gary, "When Work and Family Are Allies," *Academy of Management Perspectives* (2012) 26, no. 2 (t.t.).

¹⁵⁴ Titik Handayani, *Perempuan dan Peran Ganda dalam Perspektif Sosial*. (Jakarta: Prenada Media, 2020).

¹⁵⁵ Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari, Bab Khidmah al-Rajul fi Baytihi; edisi syarah kontemporer* (Darussalam, 2013).

3. Penguatan Spiritualitas

Spiritualitas berperan sebagai benteng moral dan psikologis spiritualitas membantu perempuan menjalankan peran ganda dengan kesadaran bahwa semua aktivitas, baik domestik maupun publik, dapat bernilai ibadah, dalam hal ini religiositas mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan hidup perempuan karier.¹⁵⁶

Dalam Islam, kerja yang dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah. Oleh karena itu, penguatan spiritualitas tidak hanya berfungsi sebagai coping mechanism, tetapi juga sebagai orientasi nilai yang menjaga perempuan tetap berada dalam koridor maqashid al-syariah.

4. Kebijakan Perusahaan dan Regulasi Negara

Negara memiliki peran besar dalam mendukung keseimbangan peran ganda. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia sudah mengatur hak cuti melahirkan dan menyusui. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih lemah, sehingga banyak perempuan tetap menghadapi diskriminasi di tempat kerja.¹⁵⁷ Kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja dan perlindungan maternitas terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas perempuan. Dengan demikian, dukungan struktural merupakan prasyarat penting agar perempuan dapat menjalankan peran publiknya tanpa menimbulkan mafsadat dalam kehidupan keluarga.

5. Pemanfaatan Teknologi dan Fleksibilitas Kerja

Perkembangan teknologi digital memberi peluang fleksibilitas kerja melalui remote working dan flexible hours. Penerapan sistem kerja digital pasca-pandemi memberikan peningkatan signifikan dalam work-life balance bagi pekerja perempuan di sektor jasa keuangan.¹⁵⁸

Fleksibilitas kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memberikan ruang bagi perempuan untuk menjalankan peran domestik secara lebih optimal. Dalam perspektif maqashid al-syariah, pemanfaatan teknologi yang mendukung keseimbangan peran ganda dapat dipandang

¹⁵⁶ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹⁵⁷ Titik Handayani, *Perempuan dan Peran Ganda dalam Perspektif Sosial*. (Jakarta: Prenada Media, 2020).

¹⁵⁸ Titik Handayani, *Perempuan dan Peran Ganda dalam Perspektif Sosial*. (Jakarta: Prenada Media, 2020).

sebagai sarana untuk mewujudkan kemaslahatan, selama digunakan secara proporsional dan bertanggung jawab.

b. Keseimbangan kerja dalam kerja

Keseimbangan kerja dalam keluarga atau yang disebut *Work–Family Balance* (WFB) ialah merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan peran di ranah pekerjaan dengan tanggung jawab di dalam keluarga. Definisikan WFB sebagai suatu keadaan di mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan maupun keluarga dapat tercapai secara seimbang tanpa saling mengganggu. Dalam kerangka psikologi organisasi, WFB dianggap penting untuk mengurangi konflik peran ganda yang biasanya dialami oleh wanita karier karena mereka harus menjalankan peran domestik sekaligus publik.¹⁵⁹

Fenomena wanita karier menunjukkan bahwa meningkatnya partisipasi perempuan di dunia kerja tidak selalu diikuti dengan redistribusi peran domestik yang adil. Akibatnya, perempuan sering mengalami *work–family conflict*, khususnya dalam bentuk konflik berbasis waktu dan tekanan. Dalam konteks ini, Work–Family Balance hadir sebagai pendekatan solutif yang menekankan pentingnya integrasi peran, bukan sekadar pemisahan antara pekerjaan dan keluarga. Integrasi ini memungkinkan perempuan untuk tetap produktif di ruang publik tanpa kehilangan kualitas peran domestiknya.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan kerja dalam keluarga bukan sekadar pembagian waktu yang adil, melainkan juga menjaga keberkahan dan tujuan hidup. Al-Qur'an menekankan pentingnya keseimbangan dalam kehidupan dunia dan akhirat (QS. Al-Qashash:77) Ayat ini menjelaskan bahwa prinsip moderasi (wasathiyah) dalam Islam juga berlaku pada peran perempuan, di mana mereka diperbolehkan berkontribusi di sektor publik, namun tidak boleh meninggalkan tanggung jawab keluarga sebagai amanah utama.¹⁶⁰

Sementara itu, dalam perspektif sosiologi, Ritzer menyebutkan WFB sebagai refleksi perubahan struktur sosial modern, di mana peran gender semakin fleksibel. Perempuan tidak hanya ditempatkan dalam peran domestik, tetapi juga diakui sebagai aktor penting dalam pembangunan ekonomi.¹⁶¹ Namun demikian,

¹⁵⁹ Putri Utami, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019).

¹⁶⁰ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹⁶¹ G Ritzer, *Sociological theory* (New York: McGraw-Hill, 2014).

fleksibilitas peran gender tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Di banyak masyarakat, termasuk masyarakat Muslim, perubahan peran perempuan seringkali berhadapan dengan nilai-nilai tradisional yang masih kuat. Ketegangan antara nilai tradisional dan tuntutan modernitas inilah yang menjadikan Work–Family Balance sebagai isu yang kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu, keseimbangan kerja keluarga tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya, agama, dan struktur sosial yang melingkupinya.

Keseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga (*work–family balance*) tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersifat personal, keluarga, maupun struktural. Bagi wanita karier, keseimbangan ini menjadi isu krusial karena mereka menjalankan peran ganda sebagai pekerja profesional sekaligus sebagai istri dan ibu.¹⁶² Apabila faktor-faktor pendukung tersebut tidak terpenuhi, maka konflik kerja keluarga berpotensi meningkat dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu, keharmonisan keluarga, serta produktivitas kerja.¹⁶³ Oleh karena itu, identifikasi dan penguatan faktor pendukung keseimbangan kerja keluarga menjadi sangat penting, khususnya dalam konteks perempuan Muslim yang berupaya mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan modern.¹⁶⁴ Sementara itu ada beberapa Faktor Pendukung Keseimbangan Kerja dalam Keluarga, sebagai berikut :

1. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga, terutama dari pasangan, merupakan faktor kunci tercapainya keseimbangan kerja keluarga. Wanita karier yang mendapatkan dukungan suami dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan kepuasan pernikahan lebih tinggi. Dari perspektif Islam, Nabi Muhammad SAW memberikan teladan dengan membantu pekerjaan domestik istrinya, Aisyah RA, yang menunjukkan pentingnya kolaborasi dalam rumah tangga (al-Bukhari, Shahih al-Bukhari).¹⁶⁵ Dukungan keluarga besar juga berperan penting, terutama dalam konteks masyarakat Indonesia yang masih memiliki ikatan kekerabatan kuat. Bantuan

¹⁶² Musdah Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender* (Kibar Press, 2013).

¹⁶³ Nur Rofiah, *Nalar Kritis Muslimah: Refleksi atas Keperempuanan, Kemanusiaan, dan Keislaman* (Afkaruna, 2020).

¹⁶⁴ Shihab, *Perempuan: Dari Cinta sampai Seks, dari Nikah Mut'ah sampai Nikah Sunnah*.

¹⁶⁵ Sukesni, Keppi. *Gender dan Pembangunan*. (Yogyakarta: UGM Press, 2017).

orang tua atau kerabat dalam pengasuhan anak dapat meringankan beban peran ganda perempuan dan membantu terciptanya keseimbangan kerja keluarga. Dukungan suami dalam konteks wanita karier dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kesediaan berbagi peran domestik, memberikan dukungan emosional ketika istri menghadapi tekanan kerja, serta menghargai pilihan istri untuk mengembangkan diri melalui karier. Dukungan ini memiliki implikasi langsung terhadap kemampuan perempuan dalam mengelola konflik peran ganda.¹⁶⁶ Tanpa dukungan pasangan, beban kerja domestik dan publik akan menumpuk pada perempuan, sehingga meningkatkan risiko kelelahan fisik dan emosional (*burnout*).¹⁶⁷

Selain dukungan pasangan, peran keluarga besar juga memiliki signifikansi tersendiri, khususnya dalam konteks masyarakat Indonesia yang masih menjunjung tinggi nilai kekerabatan. Bantuan orang tua, mertua, atau kerabat dalam pengasuhan anak dan pengelolaan rumah tangga sering kali menjadi solusi praktis bagi wanita karier.¹⁶⁸ Dukungan keluarga besar ini dapat meringankan beban peran ganda dan memungkinkan perempuan untuk tetap menjalankan kewajiban profesional tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga. Namun demikian, dukungan keluarga besar juga perlu dikelola dengan komunikasi yang baik agar tidak menimbulkan konflik nilai atau intervensi berlebihan dalam rumah tangga.¹⁶⁹

2. Dukungan Organisasi

Perusahaan juga berperan penting dalam mendukung keseimbangan kerja–keluarga. Kebijakan seperti cuti melahirkan, jam kerja fleksibel, dan program family-friendly policy terbukti membantu perempuan dalam mengelola peran ganda. Dalam hal ini pekerja perempuan yang mendapat cuti melahirkan penuh memiliki kesehatan mental lebih stabil serta hubungan keluarga yang lebih harmonis.¹⁷⁰ Secara global, kebijakan kerja fleksibel berbasis teknologi digital dapat meningkatkan work-life balance dan produktivitas pada pekerja perempuan di sektor keuangan.¹⁷¹ Dalam konteks sektor jasa keuangan,

¹⁶⁶ Rofiah, *Nalar Kritis Muslimah: Refleksi atas Keperempuanan, Kemanusiaan, dan Keislaman*.

¹⁶⁷ Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender* (2013).

¹⁶⁸ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai atas Tafsir Wacana Agama dan Gender* (IRCiSoD, 2019).

¹⁶⁹ Shihab, *Perempuan: Dari Cinta sampai Seks, dari Nikah Mut'ah sampai Nikah Sunnah*.

¹⁷⁰ Titik Handayani, *Perempuan dan Peran Ganda dalam Perspektif Sosial*. (Jakarta: Prenada Media, 2020)

¹⁷¹ Nurul Fitriyani, *Manajemen Waktu dan Peran Ganda Perempuan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

tuntutan kinerja yang tinggi seringkali menjadi sumber konflik kerja keluarga. Oleh karena itu, kebijakan fleksibilitas kerja berbasis teknologi digital, seperti *remote working* dan *flexible hours*, menjadi solusi yang relevan. Pengalaman pasca-pandemi menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel mampu meningkatkan Work–Family Balance tanpa menurunkan produktivitas kerja. Kebijakan seperti cuti melahirkan, cuti menyusui, jam kerja fleksibel, serta pemberian izin khusus untuk keperluan keluarga terbukti mampu membantu perempuan dalam mengelola peran gandanya. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang memperoleh cuti melahirkan yang memadai memiliki kesehatan mental yang lebih stabil serta hubungan keluarga yang lebih harmonis dibandingkan mereka yang tidak memperoleh perlindungan tersebut.¹⁷² Dalam jangka panjang, kebijakan ini juga berdampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan.¹⁷³

Dalam konteks sektor jasa keuangan, tuntutan kinerja yang tinggi sering kali menjadi tantangan utama bagi wanita karier. Target penjualan, tekanan kompetisi, dan tuntutan pelayanan nasabah dapat menyita waktu dan energi, sehingga meningkatkan potensi konflik kerja keluarga.¹⁷⁴ Oleh karena itu, penerapan kebijakan fleksibilitas kerja berbasis teknologi digital seperti *remote working*, *hybrid working*, dan *flexible hours* menjadi solusi yang relevan dan kontekstual.¹⁷⁵

Pengalaman pasca-pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel tidak selalu menurunkan produktivitas, bahkan dalam banyak kasus justru meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.¹⁷⁶ Bagi wanita karier, fleksibilitas ini memberikan ruang untuk menjalankan peran domestik secara lebih optimal, seperti mendampingi anak belajar atau mengelola urusan rumah tangga, tanpa harus sepenuhnya meninggalkan tanggung jawab profesional. Dalam perspektif maqashid al-syariah, kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja–keluarga dapat dipandang sebagai upaya mewujudkan

¹⁷² Rofiah, *Nalar Kritis Muslimah: Refleksi atas Keperempuanan, Kemanusiaan, dan Keislaman*.

¹⁷³ Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender* (2013).

¹⁷⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Perbankan Konvensional dan Syariah* (Mitra Wacana Media, 2018).

¹⁷⁵ Eko Ganis Sukoharsono, *Transformasi Digital dalam Organisasi* (UB Press, 2021).

¹⁷⁶ Rhenald Kasali, *Disruption dan COVID-19: Transformasi Dunia Kerja* (Gramedia, 2021).

kemaslahatan (*jalb al-maslahah*) dan mencegah kerusakan (*dar' al-mafsadah*).¹⁷⁷

3. Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah keterampilan individu yang berperan besar dalam menjaga keseimbangan kerja keluarga. Wanita karier yang mampu menyusun prioritas dan jadwal secara efektif dapat menjalankan peran domestik tanpa mengorbankan karier. Dalam Islam, pentingnya pengelolaan waktu ditegaskan dalam (QS. Al-‘Asr), yang mengingatkan manusia agar tidak merugi dengan menyia-nyiakan waktu.¹⁷⁸ Bahwa manusia berada dalam kerugian apabila tidak mampu memanfaatkan waktu dengan baik. Ayat ini mengandung pesan moral bahwa pengelolaan waktu merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual, sehingga manajemen waktu tidak hanya bernilai praktis, tetapi juga bernilai religius.

Bagi wanita karier, manajemen waktu dapat diwujudkan melalui berbagai strategi, seperti menetapkan skala prioritas antara pekerjaan dan keluarga, memisahkan waktu kerja dan waktu keluarga secara jelas, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, kemampuan untuk mengatakan “tidak” terhadap tuntutan kerja yang berlebihan juga merupakan bagian penting dari manajemen waktu yang sehat. Tanpa batasan yang jelas, perempuan berisiko terjebak dalam pola kerja yang eksploitatif dan merusak keseimbangan hidupnya.¹⁷⁹

Manajemen waktu yang baik juga berkontribusi terhadap kualitas pengasuhan anak dan keharmonisan keluarga. Kehadiran ibu secara emosional, meskipun waktu fisik terbatas, tetap dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan anak apabila dikelola dengan baik.¹⁸⁰ Dengan demikian, manajemen waktu menjadi kunci integrasi antara peran domestik dan publik dalam kehidupan wanita karier.¹⁸¹

¹⁷⁷ Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

¹⁷⁸ Nurul Fitriyani, “Manajemen Waktu dan Peran Ganda Perempuan”.

¹⁷⁹ Sarlito W. Sarwono, *Psikologi Sosial* (RajaGrafindo Persada, 2013).

¹⁸⁰ Elly Risman, *Parenting with Love* (Mizan, 2014).

¹⁸¹ Rofiah, *Nalar Kritis Muslimah: Refleksi atas Keperempuanan, Kemanusiaan, dan Keislaman*.

Dalam hal ini terdapat dampak dalam Keseimbangan kerja keluarga memiliki implikasi signifikan baik dalam ranah profesional maupun domestik, sebagai berikut :

1. Dampak pada Kinerja Pekerjaan

Perempuan yang mampu menyeimbangkan peran domestik dan publik memiliki produktivitas kerja lebih tinggi serta tingkat kelelahan emosional lebih rendah. work family balance berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu melalui penurunan burnout dan peningkatan motivasi.¹⁸²

2. Dampak pada Keharmonisan Keluarga

Keseimbangan kerja keluarga berpengaruh besar terhadap keharmonisan rumah tangga. Ketika seorang wanita karier mampu memenuhi kebutuhan emosional keluarga sekaligus sukses dalam pekerjaan, kepuasan keluarga akan meningkat. Konflik rumah tangga sering muncul bukan karena karier perempuan itu sendiri, melainkan karena ketidakseimbangan dalam membagi peran.¹⁸³

Dalam perspektif Islam, keseimbangan ini merupakan bentuk implementasi maqashid al-syariah, khususnya menjaga jiwa (hifz al-nafs), keturunan (hifz al-nasl), dan kehormatan (hifz al-'ird). Yusuf al-Qaradawi, menegaskan bahwa pekerjaan perempuan yang tidak mengganggu tanggung jawab keluarga justru dapat bernilai ibadah karena mendukung keberlangsungan hidup yang halal dan bermartabat.¹⁸⁴

3. Dampak Psikologis dan Sosial

Keseimbangan kerja keluarga juga meningkatkan kesejahteraan psikologis yang mencapai keseimbangan peran mengalami tingkat kebahagiaan lebih tinggi, serta hubungan sosial yang lebih sehat. Hal ini berpengaruh positif pada perkembangan anak karena mereka tumbuh dalam keluarga yang harmonis dan stabil.¹⁸⁵ Dalam perspektif Islam, keseimbangan kerja keluarga merupakan bentuk implementasi maqāsid al-syarī'ah, khususnya

¹⁸² Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

¹⁸³ Ratna Dewi, *Wanita Karier dan Keharmonisan Keluarga*. (Bandung: Alfabeta, 2020)

¹⁸⁴ al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*.

¹⁸⁵ Ida Nurmala, *Psikologi Keluarga: Konsep dan Penerapan*. (Surabaya: Airlangga University Press, 2019)

dalam menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan kehormatan (*hifz al-'ird*). Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa pekerjaan perempuan yang tidak mengganggu tanggung jawab keluarga bahkan dapat bernilai ibadah karena mendukung keberlangsungan hidup yang halal dan bermartabat.

c. Gender dalam Islam

Diskursus mengenai gender dalam Islam seringkali berakar pada pemahaman terhadap Al-Qur'an sebagai sumber utama ajaran. Dalam Al-Qur'an, prinsip kesetaraan gender ditegaskan melalui ayat-ayat yang menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai hamba Allah yang sama-sama memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 Menyatakan bahwa Allah menciptakan manusia dalam keberagaman, baik laki-laki maupun perempuan, agar saling mengenal dan menghargai, bukan untuk saling mendominasi. Ayat ini menekankan dimensi kesetaraan ontologis manusia di hadapan Allah. Lebih lanjut, Al-Qur'an juga menegaskan kesetaraan amal dan pahala tanpa membedakan jenis kelamin dalam QS. An-Nahl ayat 97. Dalam hal ini ditegaskan Quraish Shihab bahwa ayat ini membantah pandangan diskriminatif yang sering menempatkan perempuan di posisi subordinat, karena Allah menilai berdasarkan amal, bukan jenis kelamin.¹⁸⁶ Dalam literatur kontemporer, Al-Qur'an memberikan dasar normatif bagi kesetaraan gender, namun bias budaya patriarkal sering membuat interpretasi keagamaan lebih condong mendukung dominasi laki-laki.¹⁸⁷ Oleh karena itu, penting untuk menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an dengan pendekatan maqashid al-syariah, yaitu memahami tujuan moral di balik hukum agar tercapai keadilan dan kemaslahatan.¹⁸⁸

Hal ini dalam konsep keadilan peran menurut Islam (al-'Adl) yang dimana Keadilan dalam Islam dikenal dengan istilah al-'adl, yang tidak identik dengan kesamaan (musawah), melainkan lebih pada proporsionalitas peran sesuai fitrah dan tanggung jawab masing-masing. Ibn Qayyim al-Jauziyyah menekankan bahwa keadilan adalah menempatkan sesuatu sesuai dengan tempatnya (wad'u al-syai' fi mahallihi). Artinya, dalam konteks gender, keadilan bukan berarti laki-laki dan

¹⁸⁶ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

¹⁸⁷ S. M Mulia, *Muslimah reformis: Perempuan pembaharu keagamaan* (Jakarta: Mizan, 2015).

¹⁸⁸ al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din*.

perempuan harus memiliki peran identik, tetapi masing-masing diberi ruang untuk menjalankan peran yang sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial mereka.¹⁸⁹

Tokoh modern seperti Fazlur Rahman menegaskan bahwa Islam tidak pernah menutup ruang partisipasi perempuan di ranah publik. Yang ditekankan adalah adanya keadilan agar peran publik perempuan tidak mengabaikan tanggung jawab domestik, terutama dalam keluarga.¹⁹⁰ Konsep keadilan ini sejalan dengan maqashid al-syariah, yang menekankan perlindungan terhadap agama (hifz al-din), jiwa (hifz al-nafs), akal (hifz al-‘aql), keturunan (hifz al-nasl), dan harta (hifz al-mal). Jika keterlibatan perempuan dalam dunia kerja dapat mendukung kelima aspek ini, maka hal tersebut sesuai dengan prinsip keadilan Islam. Dalam konteks gender modern, dijelaskan bahwa teori peran sosial melihat perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan bukan sebagai subordinasi, melainkan sebagai bentuk diferensiasi fungsional. Perempuan memiliki peran signifikan dalam reproduksi sosial, sedangkan partisipasi mereka dalam dunia kerja menunjukkan dinamika perubahan struktur sosial.¹⁹¹

Akan tetapi posisi wanita dalam ruang publik menurut ulama klasik dan kontemporer memiliki perdebatan mengenai posisi perempuan dalam ruang publik sudah berlangsung sejak masa klasik hingga kontemporer. Pada era klasik, ulama seperti Imam al-Ghazali dalam *Ihya’ Ulum al-Din* menekankan pentingnya peran domestik perempuan sebagai pendidik generasi. Meski demikian, ia tidak menafikan peran publik perempuan, terutama ketika mendukung maslahat umat. Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah* juga menekankan bahwa partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi adalah hal yang lumrah dalam masyarakat tertentu, selama tidak melanggar syariat.¹⁹²

Pada masa Nabi Muhammad SAW sejarah mencatat tokoh perempuan seperti Khadijah binti Khuwailid seorang saudagar sukses dan Aisyah RA seorang intelektual yang meriwayatkan ribuan hadis. Fakta historis ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam ranah publik bukanlah hal baru dalam Islam. Dalam

¹⁸⁹ Ibn Qayyim al-Jauziyyah, *Madarij al-Salikin* (Beirut : Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1996).

¹⁹⁰ Fazlur Rahman, *Islam and modernity: Transformation of an intellectual tradition* (Chicago: University of Chicago Press., 1982).

¹⁹¹ Ritzer, *Sociological theory*.

¹⁹² Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun*.

pandangan kontemporer, Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa perempuan memiliki hak penuh untuk berkiprah di ruang publik, baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, maupun politik, dengan syarat menjaga kehormatan, akhlak, dan tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga.¹⁹³ Pemikiran ini diperkuat oleh Musdah Mulia yang menyatakan bahwa pembatasan peran publik perempuan lebih banyak disebabkan oleh konstruksi budaya patriarkal bukan teks keagamaan.¹⁹⁴ Perdebatan mengenai posisi perempuan di ruang publik telah berlangsung sejak masa klasik. Imam al-Ghazali dalam *Ihyā' 'Ulūm al-Dīn* menekankan peran perempuan sebagai pendidik generasi dalam keluarga. Namun, ia tidak menafikan peran publik perempuan, terutama ketika aktivitas tersebut membawa maslahat bagi umat. Al-Ghazali menekankan bahwa setiap aktivitas harus dinilai berdasarkan dampak maslahat dan mafsadatnya.

Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah* juga mengakui bahwa partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi merupakan hal yang lumrah dalam masyarakat tertentu. Menurutnya, pembagian peran gender dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Selama aktivitas perempuan tidak melanggar prinsip syariat dan norma moral, maka partisipasi tersebut dapat diterima secara sosial dan religius.

Sejarah Islam pada masa Nabi Muhammad SAW menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran signifikan dalam kehidupan publik. Khadijah binti Khuwailid dikenal sebagai saudagar sukses yang menopang dakwah Islam secara ekonomi. Aisyah RA dikenal sebagai intelektual dan periwayat hadis yang memiliki otoritas keilmuan tinggi. Fakta historis ini membuktikan bahwa keterlibatan perempuan di ruang publik memiliki legitimasi kuat dalam tradisi Islam.

Dalam pandangan ulama kontemporer, Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa perempuan memiliki hak penuh untuk berkiprah di ruang publik, baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, maupun politik, dengan tetap menjaga kehormatan dan tanggung jawab keluarga. Menurutnya, pembatasan peran perempuan secara mutlak bertentangan dengan semangat keadilan Islam.

Pemikiran ini diperkuat oleh Musdah Mulia yang menilai bahwa pembatasan peran publik perempuan lebih banyak disebabkan oleh konstruksi budaya

¹⁹³ al-Qaradawi, *Fiqh al-Mar'ah al-Muslimah*.

¹⁹⁴ Siti Musdah Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*. (Jakarta: Kencana) 20

patriarkal dibandingkan oleh teks keagamaan itu sendiri. Ia menekankan pentingnya reinterpretasi ajaran Islam yang berorientasi pada keadilan gender dan kemaslahatan sosial.

Studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa fenomena beban ganda perempuan karier lebih sering disebabkan oleh kurangnya dukungan struktural, baik dari keluarga maupun organisasi kerja. Islam pada dasarnya tidak membatasi perempuan bekerja, tetapi menuntut adanya keseimbangan dan keadilan peran. Transformasi digital dan fleksibilitas kerja berbasis teknologi memberikan peluang baru bagi perempuan untuk berpartisipasi di sektor publik tanpa mengorbankan peran domestik.

Lebih jauh, penelitian mengenai religiusitas perempuan Muslim profesional menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman justru berperan sebagai modal spiritual yang membantu perempuan mengelola stres akibat konflik peran ganda. Religiusitas memberikan makna transendental terhadap aktivitas kerja dan domestik, sehingga perempuan mampu memandang seluruh perannya sebagai bagian dari ibadah.

Studi empiris juga menunjukkan relevansi isu ini fenomena beban ganda pada perempuan karier di Indonesia sering muncul bukan karena Islam membatasi melainkan karena kurangnya dukungan struktural baik dari keluarga maupun organisasi.¹⁹⁵ Sementara itu, transformasi digital dan fleksibilitas kerja berbasis teknologi dapat memperkuat partisipasi perempuan di sektor jasa keuangan tanpa mengurangi peran domestik mereka. Lebih jauh, bagaimana religiusitas Muslim perempuan profesional berperan dalam mengurangi stres akibat konflik peran ganda. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa nilai-nilai keislaman justru menjadi modal spiritual yang memperkuat perempuan dalam menghadapi tantangan di ranah publik.¹⁹⁶

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gender dalam Islam bukanlah konsep yang bersifat diskriminatif, melainkan kerangka etis yang menekankan keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan. Islam mengakui

¹⁹⁵ Zaitunah Subhan, *Rekonstruksi Pemikiran Gender dalam Islam*. (Jakarta: Kencana, 2015)

¹⁹⁶ Siti Fatimah, *Peran Religiusitas dalam Mengurangi Stres Perempuan Karier Muslim di Indonesia*. (Yogyakarta: UII Press, 2018).

kesetaraan martabat laki-laki dan perempuan, sekaligus mengakomodasi perbedaan peran secara proporsional. Dengan pendekatan maqāṣid al-syarī‘ah, isu gender dalam Islam dapat dipahami secara lebih kontekstual dan relevan dengan tantangan masyarakat modern.

Kajian gender dalam Islam menjadi penting untuk membangun pemahaman yang adil dan moderat mengenai peran perempuan, khususnya wanita karier, agar partisipasi mereka di ruang publik tidak dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai kontribusi positif bagi keluarga, masyarakat, dan peradaban Islam secara keseluruhan.

2.2.4 Maqashid al-Syariah Menurut Al-Ghazali

Konsep maqashid al-syariah (tujuan-tujuan syariat) merupakan pilar penting dalam studi hukum Islam. Salah satu tokoh yang banyak dibicarakan dalam pengembangan konsep ini adalah Imam Abu Hamid al-Ghazali. Dalam karya monumentalnya *al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul*, al-Ghazali mendefinisikan maqashid al-syariah sebagai prinsip dasar yang ditetapkan untuk menjaga kemaslahatan manusia, baik di dunia maupun di akhirat.¹⁹⁷ Menurutnya, syariat diturunkan oleh Allah SWT dengan tujuan untuk mewujudkan maslahah (kebaikan, kemanfaatan) dan menolak mafsadah (kerusakan).

Al-Ghazali mengelaborasi bahwa kemaslahatan yang dilindungi syariat mencakup lima aspek pokok yang dikenal sebagai *al-daruriyyat al-khamsah*: (1) menjaga agama (*hifz al-din*), (2) menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), (3) menjaga akal (*hifz al-‘aql*), (4) menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan (5) menjaga harta (*hifz al-mal*) (al-Ghazali).¹⁹⁸ Ia menekankan bahwa semua aturan syariat, baik dalam bentuk kewajiban maupun larangan, selalu bermuara pada perlindungan lima prinsip dasar ini.¹⁹⁹

Di contohkannya dalam kewajiban Shalat merupakan implementasi dari *hifz al-din* karena menjaga hubungan spiritual dengan Allah; larangan membunuh menjaga *hifz al-nafs*; kewajiban menuntut ilmu menjaga *hifz al-‘aql*; larangan zina menjaga *hifz al-nasl*; serta kewajiban zakat menjaga *hifz al-mal*. Dengan demikian, syariat Islam bersifat fungsional dan teleologis, bukan sekadar normatif-tekstual.

¹⁹⁷ Abu Hamid Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1997).

¹⁹⁸ Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul*.

¹⁹⁹ M. H Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*, 3 ed. (Cambridge: Islamic Texts Society., 1999).

Quraish Shihab menegaskan bahwa pemikiran al-Ghazali ini sangat relevan untuk memahami keterkaitan antara ajaran agama dan kebutuhan manusia modern, sebab agama dipahami bukan sebagai beban, melainkan sebagai sarana mencapai kemaslahatan hidup.²⁰⁰ Dalam kerangka ini, maqashid berfungsi sebagai jembatan antara teks hukum (nash) dan realitas sosial (masalah). Pemikiran ini kemudian diperluas oleh Ibn ‘Ashur, yang menekankan pentingnya maqashid sebagai pedoman pembaruan hukum Islam di era kontemporer.²⁰¹

Dalam hal ini padangan dr imam Al Ghazali, masalah tidak hanya dipahami sebagai kepentingan duniawi, tetapi juga mencakup keselamatan akhirat. Oleh karena itu, maqashid menjadi ukuran dalam menilai relevansi suatu hukum dengan realitas sosial. Misalnya, aturan zakat bukan hanya sekadar ibadah ritual, melainkan instrumen sosial untuk mengurangi kesenjangan ekonomi (hifz al-mal).²⁰²

Dalam konteks wanita karier, maqashid dapat dijadikan kerangka analisis apakah pekerjaan mereka mendukung atau justru menghambat tujuan syariah. Jika pekerjaan seorang perempuan mendukung tercapainya hifz al-nafs (dengan meningkatkan taraf hidup), hifz al-‘aql (dengan pendidikan), dan hifz al-mal (dengan penghasilan halal), maka hal tersebut selaras dengan maqashid. Namun, jika mengabaikan hifz al-nasl (pendidikan anak) atau hifz al-din (ibadah), maka keseimbangan perlu dikaji ulang. Dalam hal ini dukungan keluarga dan lingkungan kerja yang adil sangat membantu perempuan karier menjaga keseimbangan peran, sehingga maqashid dapat terpenuhi secara holistik. Sementara itu, maqashid menjadi dasar penting dalam merumuskan hukum Islam kontemporer, termasuk dalam bidang gender dan ekonomi.²⁰³

Dalam hal ini Pemikiran al-Ghazali tetap relevan hingga kini, menurut Al-Ghazali memberikan kerangka normatif bahwa tujuan syariat adalah menjaga lima prinsip dasar kehidupan. kerangka metodologis yang lebih luas dengan membagi maqashid ke dalam daruriyyat, hajiyyat, tahsiniyyat. Dalam konteks modern, maqashid telah dijadikan pendekatan oleh banyak sarjana untuk menafsirkan hukum Islam yang responsif terhadap isu kontemporer. Bahkan menyebutnya sebagai systems approach to maqashid, yang berarti bahwa hukum Islam harus dilihat secara holistik,

²⁰⁰ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*.

²⁰¹ M. T Ibn ‘Ashur, *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah* (Amman: Dar al-Nafais, 2006).

²⁰² M.U Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*. (Jeddah: Islamic Research and Training Institute (IRTI), 2008).

²⁰³ M. H Kamali, “Maqasid al-Shariah and ijtihad as instruments of civilizational renewal: A methodological perspective,” *Journal of Islamic Studies* 19, no. 2 (2020): 121–43, <https://doi.org/10.1093/jis/etn011>.

interkonektif, dan adaptif terhadap perubahan sosial.²⁰⁴ Dengan demikian, maqashid tidak hanya penting dalam kajian hukum Islam klasik, tetapi juga relevan untuk menjawab persoalan modern seperti kesetaraan gender, hak-hak tenaga kerja, dan keadilan sosial.

a. Al-Daruriyyat al-Khams (Lima Pokok Kebutuhan Primer) dan Relevansinya bagi Wanita Karier

Konsep al-daruriyyat al-khams merupakan kerangka fundamental dalam maqashid al-syariah yang pertama kali dikemukakan secara sistematis oleh Imam al-Ghazali dan kemudian dikembangkan oleh al-Syathibi. Lima kebutuhan primer ini meliputi: menjaga agama (hifz al-din), menjaga jiwa (hifz al-nafs), menjaga akal (hifz al-‘aql), menjaga keturunan (hifz al-nasl), dan menjaga harta (hifz al-mal). Seluruh hukum Islam pada dasarnya diarahkan untuk melindungi lima kebutuhan dasar ini demi terciptanya kemaslahatan manusia.²⁰⁵ Dalam konteks modern, al-daruriyyat al-khams memiliki relevansi penting untuk memahami hak-hak wanita karier, khususnya di sektor jasa keuangan yang menuntut profesionalitas sekaligus keselarasan dengan nilai-nilai keluarga dan agama.²⁰⁶

1. Hifz al-Din (Menjaga Agama)

Hifz al-din merupakan kebutuhan paling mendasar yang menekankan perlindungan agama dan kebebasan beribadah. Bagi wanita karier, hak ini mencakup kebebasan melaksanakan shalat, berpuasa, dan menegakkan etika kerja Islami meski berada di lingkungan profesional yang kompetitif. Etika kerja Islam melarang praktik riba, kecurangan, atau diskriminasi, sekaligus mendorong kejujuran, tanggung jawab, dan amanah.²⁰⁷

Quraish Shihab, menekankan bahwa agama tidak boleh dipisahkan dari praktik sehari-hari, termasuk dunia kerja, sebab keberagamaan yang otentik akan melahirkan integritas dan produktivitas tinggi.²⁰⁸

Perempuan Muslim di sektor jasa keuangan yang mendapat ruang untuk

²⁰⁴ Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

²⁰⁵ Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul*.

²⁰⁶ Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

²⁰⁷ Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari‘ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz’iyyah* (Cairo: Dar al-Syuruq, 2001).

²⁰⁸ Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur’an*.

beribadah lebih mampu menyeimbangkan peran profesional dan spiritual. Dengan demikian, menjaga hifz al-din berarti memberikan hak beribadah yang layak sekaligus mendorong penerapan nilai-nilai Islami dalam kebijakan perusahaan.²⁰⁹

2. Hifz al-Nafs (Menjaga Jiwa)

Aspek kedua, hifz al-nafs, berhubungan dengan hak atas keselamatan jiwa dan kesehatan. Dalam konteks wanita karier, hal ini mencakup hak atas kondisi kerja yang aman, jaminan kesehatan, serta hak cuti melahirkan. Syariah hadir untuk menjaga kehidupan manusia dari bahaya dan penderitaan.²¹⁰ Secara praktis, hak cuti melahirkan yang dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sejalan dengan maqashid syariah, karena memberikan perlindungan bagi kesehatan ibu dan anak. Pekerja perempuan yang mendapatkan fasilitas kesehatan dan cuti melahirkan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi terhadap perusahaan. Dalam hal ini Chapra juga menekankan bahwa syariah tidak hanya mengatur aspek spiritual, tetapi juga memastikan kesejahteraan fisik dan psikologis individu. Dalam konteks maqashid, hifz al-nafs menegaskan bahwa perusahaan wajib menjamin keselamatan kerja, mengurangi stres berlebihan, dan menyediakan lingkungan kerja yang manusiawi, agar perempuan mampu menjalankan peran ganda dengan sehat.²¹¹

3. Hifz al-‘Aql (Menjaga Akal)

Hifz al-‘aql berarti menjaga akal dan daya intelektual manusia. Islam sangat menekankan pentingnya pendidikan, sebagaimana sabda Nabi SAW: *“Menuntut ilmu wajib bagi setiap Muslim laki-laki maupun perempuan”* (HR. Ibnu Majah). Bagi wanita karier, hal ini berarti memiliki hak atas pendidikan, pelatihan, serta peluang pengembangan diri dalam dunia kerja. Menurut al-Ghazali, menjaga akal mencakup perlindungan dari hal-hal yang merusak nalar seperti khamar, sekaligus kewajiban menuntut ilmu.²¹² Pendidikan merupakan sarana untuk

²⁰⁹ Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

²¹⁰ Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah*.

²¹¹ Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*.

²¹² Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi 'Ilm al-Usul*.

menciptakan kemaslahatan jangka panjang. Dalam perspektif modern, menyebut hifz al-‘aql sebagai fondasi untuk aktualisasi intelektual dan inovasi dalam pekerjaan.²¹³

4. Hifz al-Nasl (Menjaga Keturunan)

Aspek berikutnya, hifz al-nasl, berhubungan dengan keberlangsungan generasi dan keharmonisan keluarga. Islam sangat menekankan pentingnya menjaga garis keturunan melalui pernikahan yang sah, pendidikan anak, dan keharmonisan rumah tangga. Bagi wanita karier, hal ini berarti memperoleh hak cuti hamil, menyusui, serta fleksibilitas dalam mengurus anak tanpa kehilangan peluang karier. Salah satu maqashid syariah adalah menjaga institusi keluarga, sebab keluarga merupakan pilar masyarakat.²¹⁴ wanita karier yang mendapatkan dukungan pengasuhan anak dari keluarga maupun tempat kerja lebih mampu menjaga keharmonisan rumah tangga. Ibn ‘Ashur juga menekankan bahwa syariah memandang perlindungan terhadap nasab bukan hanya soal legalitas, tetapi juga kualitas pendidikan dan moral anak. Oleh karena itu, hifz al-nasl menuntut adanya kebijakan cuti melahirkan, ruang laktasi, serta budaya kerja yang mendukung keseimbangan peran domestik dan publik.²¹⁵

5. Hifz al-Mal (Menjaga Harta)

Hifz al-mal mencakup hak atas harta yang halal, adil, dan layak. Dalam konteks wanita karier, hal ini berarti mendapatkan upah sesuai kontribusi, bebas dari eksploitasi, serta jaminan keadilan dalam promosi. Harta merupakan salah satu aspek primer yang dijaga syariah karena menyangkut keberlangsungan hidup.²¹⁶ Dalam hal ini Al-Syathibi juga menambahkan bahwa harta tidak hanya dipandang sebagai materi, tetapi juga sarana untuk mencapai kesejahteraan keluarga dan masyarakat.²¹⁷ Dalam kerangka maqashid, perusahaan wajib menjamin gaji halal, bebas riba, dan sebanding dengan kontribusi karyawan

²¹³ Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*.

²¹⁴ Al-Qaradawi, *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari‘ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz’iyyah*.

²¹⁵ Ibn ‘Ashur, *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah*.

²¹⁶ Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul*.

²¹⁷ Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari‘ah*.

perempuan, agar mereka mampu menunaikan kewajiban domestik sekaligus mandiri secara finansial.²¹⁸

b. Prinsip Maslahat dan Mafsadat dalam Aktivitas Wanita Karier

Konsep maslahat (al-maslahah) dan mafsadat (al-mafsadah) merupakan fondasi penting dalam hukum Islam. Maslahat dipahami sebagai segala hal yang membawa kebaikan, kesejahteraan, dan keberlangsungan hidup manusia, sedangkan mafsadat adalah segala hal yang merusak, mengancam, atau menghalangi tercapainya kemaslahatan. Maslahat tidak lain adalah tujuan syariat itu sendiri yang berorientasi pada perlindungan al-daruriyyat al-khams (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta). Sementara itu, maslahat harus bersifat universal, berkesinambungan, dan tidak bertentangan dengan dalil syar'i.²¹⁹

Dalam konteks wanita karier, prinsip maslahat dan mafsadat menjadi tolok ukur penting dalam menilai aktivitas kerja mereka. Apakah keikutsertaan perempuan dalam sektor publik membawa manfaat lebih besar, baik bagi dirinya, keluarga, maupun masyarakat, atau justru menghadirkan kerusakan berupa ketidakselarasan peran domestik, degradasi nilai keluarga, dan munculnya tekanan sosial pertanyaan ini relevan untuk dijawab melalui kerangka maqashid al-syariah, karena ia memberikan dasar teoretis bagi keseimbangan peran perempuan modern.²²⁰ Maqāṣid al-syarī'ah memandang manusia sebagai makhluk multidimensional yang memiliki kebutuhan spiritual, psikologis, sosial, dan ekonomi. Oleh karena itu, penilaian terhadap suatu aktivitas—termasuk aktivitas kerja perempuan—harus mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh dimensi tersebut. Dalam kerangka ini, kerja perempuan tidak dapat langsung dinilai sebagai maslahat atau mafsadat tanpa melihat konteks, niat, dampak, serta mekanisme pengelolaannya.

Ukuran maslahat dalam Islam tidak hanya merujuk pada terpenuhinya kebutuhan ekonomi, tetapi juga pada terciptanya kemudahan (*raf' al-ḥaraj*) dan terhindarnya manusia dari kesulitan yang berlebihan (*daf' al-masyaqqah*). Dalam masyarakat modern, bekerja sering kali menjadi sarana bagi perempuan untuk menjaga martabat, kemandirian, dan kesejahteraan hidup. Oleh karena itu, melarang perempuan bekerja secara mutlak tanpa mempertimbangkan konteks sosial justru

²¹⁸ Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*.

²¹⁹ Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi 'Ilm al-Usul*.

²²⁰ Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah*.

dapat menimbulkan mafsadat baru, seperti ketergantungan ekonomi, kerentanan sosial, dan hilangnya potensi produktif perempuan.

Namun demikian, *maqāṣid al-syarī'ah* juga menegaskan bahwa tidak semua masalah memiliki kedudukan yang sama. Al-Syathibi membagi masalah ke dalam tiga tingkatan: *darūriyyāt*, *ḥājiyyāt*, dan *taḥsīniyyāt*. Masalah yang bersifat *darūriyyāt* seperti menjaga agama, jiwa, dan keturunan harus diprioritaskan di atas masalah lainnya. Dalam konteks wanita karier, menjaga keutuhan keluarga dan pendidikan anak termasuk dalam kategori masalah *daruriyyah* yang tidak boleh dikorbankan demi kepentingan karier semata, terdapat beberapa dimensi masalah, antaranya adalah:

1. masalah pribadi, Perempuan yang bekerja memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi, menjaga kemandirian finansial, dan berkontribusi dalam ranah sosial. Dalam perspektif Islam, perempuan adalah subjek moral yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri. Oleh karena itu, kerja dapat menjadi sarana aktualisasi diri, penguatan harga diri, dan peningkatan kualitas hidup. Dari sudut pandang *maqāṣid*, masalah pribadi ini berkaitan erat dengan *ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-'aql*. Aktivitas kerja yang sehat dan bermartabat dapat menjaga kesehatan mental, menghindarkan perempuan dari tekanan psikologis akibat ketergantungan ekonomi, serta mendorong pengembangan kapasitas intelektual. Dalam banyak kasus, perempuan yang bekerja memiliki tingkat kepercayaan diri dan kepuasan hidup yang lebih tinggi, selama beban kerja tidak melebihi kapasitas dan tidak mengorbankan aspek kehidupan lainnya. Namun demikian, masalah pribadi tidak boleh dipahami secara individualistik. Islam tidak membenarkan pencapaian kepuasan diri yang mengorbankan tanggung jawab sosial dan keluarga. Oleh karena itu, kerja perempuan baru dapat dikategorikan sebagai masalah apabila dijalankan dalam batasan syar'i, seperti menjaga etika pergaulan, kehormatan diri, serta tidak melalaikan kewajiban utama dalam keluarga.²²¹

²²¹ Al-Qaradawi, *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari'ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz'iyah*.

2. masalahat keluarga, Kontribusi finansial wanita karier dapat membantu meningkatkan kualitas hidup keluarga, pendidikan anak, serta kestabilan ekonomi rumah tangga. Peran ganda perempuan dalam keluarga justru seringkali menjadi penopang penting kesejahteraan keluarga di kelas menengah. Oleh karena itu, setiap aktivitas anggota keluarga, termasuk kerja perempuan, harus berkontribusi pada penguatan institusi keluarga, bukan justru melemahkannya. Kontribusi finansial wanita karier seringkali menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Pendapatan tambahan dari perempuan dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar, meningkatkan kualitas pendidikan anak, serta menciptakan stabilitas ekonomi rumah tangga. Dalam konteks masyarakat urban dengan biaya hidup tinggi, kontribusi ini bahkan seringkali kali bersifat darurat dan tidak tergantikan. Namun, masalahat keluarga tidak hanya diukur dari aspek ekonomi. Keharmonisan relasi suami-istri, kualitas pengasuhan anak, dan stabilitas emosional keluarga merupakan bagian integral dari masalahat keluarga. Apabila aktivitas kerja perempuan menyebabkan pengabaian terhadap pendidikan anak, meningkatnya konflik rumah tangga, atau melemahnya fungsi emosional keluarga, maka masalahat ekonomi tersebut dapat berubah menjadi mafsadat. Dalam perspektif maqāsid, menjaga keturunan (*hifz al-nasl*) tidak hanya berarti menjaga keberlangsungan biologis, tetapi juga memastikan kualitas generasi penerus melalui pendidikan, nilai moral, dan keteladanan. Oleh karena itu, wanita karier dituntut untuk memiliki manajemen peran yang baik agar kontribusinya di sektor publik tidak mengorbankan peran domestik yang bersifat daruriyyah.²²²
3. masalahat sosial, Kehadiran perempuan di sektor publik, khususnya sektor jasa keuangan, menambah diversitas, meningkatkan pelayanan, dan memperkuat daya saing perusahaan. Keterlibatan perempuan dalam manajemen keuangan berpengaruh positif terhadap tata kelola dan transparansi.²²³ Dalam sektor jasa keuangan, misalnya, keterlibatan

²²² Al-Qaradawi, *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari'ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz'iyyah*.

²²³ Al-Qaradawi, *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari'ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz'iyyah*.

perempuan terbukti berkontribusi pada peningkatan transparansi, kehati-hatian, dan orientasi jangka panjang dalam pengelolaan keuangan. Masalah sosial ini berkaitan dengan *hifz al-māl* dan prinsip keadilan sosial dalam Islam. Perempuan yang bekerja tidak hanya berkontribusi pada ekonomi keluarga, tetapi juga pada pembangunan masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks ini, menutup akses perempuan ke sektor publik tanpa alasan yang sah justru dapat menghambat kemaslahatan sosial. Namun demikian, Islam menolak konsep masalah sosial yang mengorbankan nilai-nilai dasar keluarga. Al-Syathibi mengingatkan bahwa masalah publik yang tidak mempertimbangkan masalah domestik berpotensi melahirkan mafsadat besar, seperti disintegrasi keluarga dan krisis moral. Oleh karena itu, keseimbangan antara peran publik dan domestik menjadi prinsip kunci dalam menilai aktivitas wanita karier.

Di dalam ukuran masalah aktivitas wanita karier dapat dinilai melalui kontribusinya terhadap kebaikan individu, keluarga, dan masyarakat. Namun, masalah ini hanya sah apabila tidak menimbulkan mafsadat yang lebih besar, misalnya mengabaikan pendidikan anak, menimbulkan konflik rumah tangga, atau melanggar nilai syariat. Keseimbangan antara masalah publik (kontribusi kerja) dan masalah domestik (keluarga) menjadi isu sentral dalam aktivitas wanita karier. Islam tidak menolak perempuan bekerja, tetapi menekankan pentingnya menjaga keseimbangan agar masalah di sektor publik tidak mengorbankan masalah domestik. Dari perspektif klasik, al-Ghazali menekankan bahwa setiap masalah harus dipertimbangkan secara hierarkis, di mana masalah daruriyyat lebih utama dibandingkan hajiyyat atau tahsiniyyat. Artinya, menjaga keluarga sebagai institusi dasar masyarakat harus diutamakan di atas kepentingan karier.²²⁴ Al-Syathibi pun mengingatkan bahwa masalah publik yang tidak memperhatikan masalah domestik justru berpotensi melahirkan mafsadat besar, seperti keretakan rumah tangga.²²⁵

Dalam perspektif kontemporer, Ibn ‘Ashur menekankan bahwa masalah sosial yang dicapai perempuan di ruang publik tetap harus sinkron dengan masalah

²²⁴ Al-Ghazali, *Al-Mustashfa fi ‘Ilm al-Usul*.

²²⁵ Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari’ah*.

domestik, karena keberhasilan perempuan di luar rumah akan kehilangan makna jika menyebabkan kerusakan di dalam rumah.²²⁶ Yang melihat keluarga sebagai basis pembangunan peradaban Islam, wanita karier yang berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta lebih harmonis dalam rumah tangga. Pandangan ini menunjukkan bahwa Islam tidak bersifat anti terhadap wanita karier, melainkan menempatkannya dalam kerangka keseimbangan dan tanggung jawab. Wanita karier yang mampu mengelola peran publik dan domestik secara harmonis justru merepresentasikan ideal *maqāsid al-syarī'ah*, yakni tercapainya kemaslahatan menyeluruh bagi individu, keluarga, dan masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa prinsip *maslahat* dapat dicapai dengan manajemen peran yang tepat.²²⁷

²²⁶ Ibn 'Ashur, *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah*.

²²⁷ Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian menjadi hal yang sangat penting karena berfungsi sebagai alat untuk memecahkan masalah dan menemukan kebenaran berdasarkan fakta yang ada. Menurut Soerjono Soekanto, metode penelitian adalah cara kerja yang digunakan untuk memahami objek penelitian dalam rangka menemukan kebenaran ilmiah.²²⁸ Oleh karena itu, penelitian ini disusun dengan metode yang sistematis sebagaimana dijelaskan berikut.

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada pemahaman fenomena sosial yang kompleks, terutama terkait pengalaman wanita karier dalam menyeimbangkan hak dan kewajiban mereka, baik sebagai pekerja maupun sebagai bagian dari keluarga dan masyarakat. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna subjektif, pemikiran, serta persepsi para informan, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif dan kontekstual.²²⁹

Metode studi kasus dipilih karena penelitian ini terfokus pada fenomena yang terjadi dalam satu setting khusus, yakni Perusahaan Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi kasus memungkinkan eksplorasi yang mendalam terkait kebijakan perusahaan, kondisi sosial wanita karir, serta interpretasi Islam melalui Maqashid al-Syariah. Hal ini sesuai dengan pandangan Creswell bahwa studi kasus tepat digunakan untuk mengkaji fenomena spesifik secara mendalam pada satu unit analisis tertentu.²³⁰

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ditentukan di Bussan Auto Finance Yogyakarta dengan alasan bahwa perusahaan ini memiliki jumlah karyawan wanita karier yang cukup

²²⁸ S Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2006).

²²⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

²³⁰ John W Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications, 2018.

signifikan, sehingga dapat menjadi representasi untuk mengamati keseimbangan hak dan kewajiban yang dijalankan. Selain itu, Yogyakarta dikenal sebagai daerah yang memiliki tingkat partisipasi perempuan dalam dunia kerja relatif tinggi dibandingkan daerah lain, sehingga relevan dijadikan lokasi penelitian, dalam hal ini Subjek penelitian terdiri atas:

- a. Wanita karier di BAF yang menjadi objek utama, karena mereka mengalami secara langsung dinamika keseimbangan hak dan kewajiban.
- b. Manajemen perusahaan atau HRD, yang berperan dalam merancang dan menjalankan kebijakan ketenagakerjaan.

Pemilihan subjek dilakukan dengan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, hanya informan yang dianggap mampu memberikan informasi mendalam yang akan dipilih.²³¹

3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu

- a. Data primer, yang diperoleh langsung dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Data primer bersifat orisinil dan menjadi dasar utama dalam analisis.
- b. Data sekunder, yang diperoleh dari literatur terkait, seperti buku-buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta dokumen resmi perusahaan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat dan melengkapi temuan data primer, serta menjadi rujukan teoritis dalam analisis.²³²

Penggunaan data primer dan sekunder secara bersamaan memungkinkan triangulasi, sehingga meningkatkan keabsahan hasil penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang saling melengkapi, yaitu:

- a. Wawancara mendalam (in-depth interview)

Dilakukan dengan metode semi-terstruktur, di mana peneliti menyiapkan pedoman wawancara namun tetap memberi ruang fleksibilitas. Teknik ini

²³¹ Michael Quinn Patton, *Qualitative Research and Evaluation Methods*. (Sage Publications, 2020).

²³² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021).

memungkinkan informan untuk menceritakan pengalaman dan pandangan mereka secara bebas, sementara peneliti tetap dapat mengarahkan pembicaraan sesuai fokus penelitian.

b. Observasi partisipatif

Peneliti mengamati secara langsung aktivitas keseharian wanita karier di perusahaan, baik dari sisi profesionalitas kerja, interaksi dengan atasan maupun rekan kerja, hingga bagaimana mereka mengelola peran ganda dalam keluarga. Observasi ini penting untuk memperoleh data faktual yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara.

c. Dokumentasi

Mengumpulkan data dari dokumen internal perusahaan, seperti peraturan perusahaan, kontrak kerja, catatan kehadiran, serta arsip kebijakan terkait kesejahteraan karyawan. Dokumentasi ini berfungsi sebagai bukti tertulis yang dapat memperkuat hasil wawancara dan observasi.²³³

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman yang terdiri atas tiga tahap utama.²³⁴

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Data yang relevan dengan penelitian dipertahankan, sementara yang tidak relevan disisihkan.
- b. Penyajian data, yaitu mengorganisasi data dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau tabel, sehingga memudahkan peneliti dalam melihat pola-pola yang muncul.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu menyusun interpretasi terhadap data yang diperoleh, kemudian menghubungkannya dengan teori Maqashid al-Syariah untuk menilai apakah keseimbangan hak dan kewajiban wanita karier di BAF sesuai dengan tujuan syariah.

²³³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021).

²³⁴ Matthew B Miles, A Huberman, Michael & Saldaña, Johnny. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (Sage Publications, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian dan Pembahasan

4.1.1 Profil Bussan Auto Finance

a. sejarah

PT Bussan Auto Finance (BAF) memulai kegiatan usahanya pada tahun 1995 dengan nama PT Pembiayaan Getraco Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Pada tahun 1997, perusahaan menjadi joint venture antara PT Danamon Sanggrahan, Mitsui, dan Yamaha, sehingga fokus utama diarahkan pada pembiayaan sepeda motor Yamaha baru. Perubahan komposisi kepemilikan tersebut mendorong perubahan nama menjadi PT Danamon Mits Otomotif Finance dan tanggal 24 September 1997 ditetapkan sebagai hari berdirinya Perseroan. Pada tahun 1998, Mitsui & Co., Ltd. mengambil alih seluruh saham PT Danamon Sanggrahan dan menjadi pemegang saham mayoritas. Pergeseran kepemilikan yang berlangsung pada tahun 2004, 2013, dan 2018 semakin memperkuat dominasi Mitsui & Co., Ltd., hingga pada tahun 2019 dan 2023 komposisi pemegang saham kembali berubah melalui masuknya PT Sinergi Autoindo Abadi serta JA Mitsui Leasing Ltd. Seluruh perubahan kepemilikan tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 10 POJK No. 28/POJK.05/2014 mengenai batas kepemilikan asing pada perusahaan pembiayaan.²³⁵

Seiring peningkatan kebutuhan pembiayaan masyarakat, Perseroan melakukan diversifikasi produk pembiayaan, mencakup pembiayaan sepeda motor, pembiayaan syariah melalui BAF Dana Syariah, pembiayaan mobil, elektronik, gadget, furnitur, hingga pembiayaan mesin pertanian. Pada tahun 2022, Perseroan meluncurkan BAF PraDana, produk pembiayaan produktif berbasis Syariah dengan prinsip Mudharabah, serta BAF AdiDana sebagai fasilitas pembiayaan modal usaha. Hingga 31 Desember 2024, Perseroan beroperasi di 245 titik layanan yang terdiri atas 163 kantor cabang dan 82 kantor non-cabang, didukung oleh 3.774 karyawan. Ekspansi jaringan pembayaran angsuran juga dilakukan melalui kerja sama dengan

²³⁵ BAF Profil & Layanan Resmi Perusahaan, 2025, https://www.baf.id/en?utm_source=chatgpt.com.

perbankan, gerai ritel, dan platform pembayaran elektronik. Seluruh aktivitas bisnis Perseroan berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).²³⁶

b. visi, misi dan nilai perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka dan terpercaya bagi pelanggan, mitra usaha, karyawan dan masyarakat.

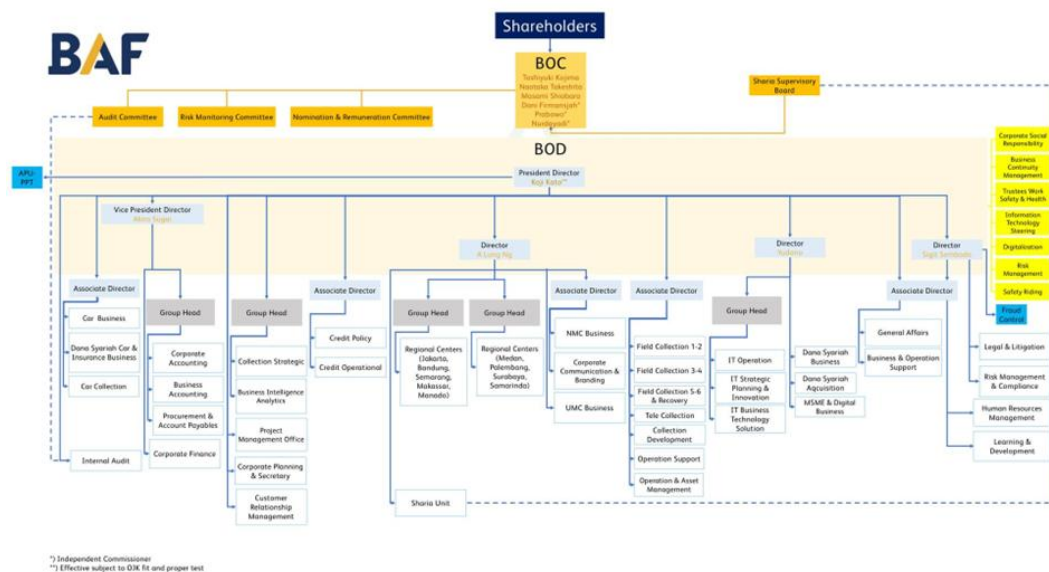
MISI

Memberikan layanan solusi keuangan terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat

Nilai

1. VISIONARY (Selalu Berinovasi dan Menyukai Tantangan)
2. RELIABLE (Terpercaya dan Dinamis)
3. ACCESSIBLE (Ramah dan Terjangkau)²³⁷

c. struktur organisasi



d. Peran wanita karier di Bussan Auto Finance Yogyakarta

Dalam konteks regional, BAF Yogyakarta menjadi salah satu cabang yang memiliki peran strategis dalam memperluas penetrasi pasar di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Cabang ini tidak hanya berfokus pada pembiayaan sepeda

²³⁶ BAF Profil & Layanan Resmi Perusahaan.

²³⁷ Bussan Auto Finance, “visi, misi dan nilai-nilai BAF,” BAF- tentang perusahaan, 22 November 2025, <https://www.baf.id/corporate/aboutus>.

motor Yamaha, tetapi juga turut mengembangkan produk pembiayaan multiguna dan syariah sesuai kebutuhan masyarakat lokal. Peran BAF Yogyakarta berkontribusi terhadap peningkatan portofolio pembiayaan nasional melalui perluasan basis pelanggan serta peningkatan kualitas pelayanan.

Selain aspek kelembagaan dan operasional, dinamika internal organisasi BAF termasuk kontribusi wanita karier juga menjadi faktor penting dalam penguatan kinerja Perseroan. Perkembangan industri pembiayaan di Indonesia menunjukkan peningkatan partisipasi perempuan dalam berbagai posisi strategis, baik pada level operasional maupun manajerial. Dalam konteks BAF, termasuk pada cabang BAF Yogyakarta, keberadaan wanita karier berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas pelayanan, ketelitian administratif, serta kualitas hubungan dengan konsumen yang merupakan elemen penting dalam industri pembiayaan. Keterlibatan perempuan dalam fungsi pemasaran, analisis kredit, layanan pelanggan, hingga manajemen risiko juga mencerminkan peningkatan akses dan kesempatan karier yang lebih setara di lingkungan industri keuangan non-bank.²³⁸

Secara lebih luas, kontribusi wanita karier dalam organisasi seperti BAF tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan, tetapi juga mencerminkan perubahan sosial dalam dunia kerja, di mana perempuan semakin memiliki ruang untuk berpartisipasi, berkompetisi, dan berkontribusi dalam sektor yang sebelumnya didominasi laki-laki. Dengan tren nasional mengenai pemberdayaan perempuan di sektor keuangan, yang menekankan pentingnya kesetaraan kesempatan, kompetensi profesional, serta budaya kerja yang inklusif.²³⁹

Kondisi wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa perempuan memiliki kontribusi signifikan dalam berbagai fungsi operasional perusahaan pembiayaan. Wanita karier pada cabang ini umumnya menduduki posisi strategis seperti customer service, marketing officer, credit analyst, serta staf administrasi dan back office tugas-tugas pada posisi tersebut menuntut ketelitian, kemampuan analisis, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keterampilan komunikasi yang baik, sehingga keberadaan wanita karier menjadi elemen penting dalam memastikan kelancaran operasional cabang. Beban kerja yang dihadapi cenderung dinamis dan dipengaruhi oleh target bulanan

²³⁸ kasali Rhenald, *Change Leadership* (Gramedia, 2017).

²³⁹ “Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, *Pembangunan Gender di Indonesia*,” KPPPA (Jakarta), 2020.

cabang, khususnya pada unit-unit yang berkaitan dengan pelayanan konsumen, pemrosesan data pembiayaan, hingga analisis kelayakan kredit. Ritme kerja yang cepat dan tuntutan akurasi tinggi membuat wanita karier perlu memiliki kemampuan manajemen waktu dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan pekerjaan.²⁴⁰

Dalam menjalankan pekerjaannya, wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) D.I.Yogyakarta juga menghadapi tantangan berupa peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sebagai profesional, mereka dituntut untuk mencapai target kinerja, mematuhi standar layanan, serta menjaga disiplin dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, mereka tetap memiliki tanggung jawab domestik seperti mengurus rumah tangga, mengasuh anak, mendampingi pasangan, dan menjalankan peran sosial dalam keluarga. Kondisi ini dapat menimbulkan konflik peran, terutama ketika jadwal pekerjaan yang padat bersinggungan dengan kebutuhan keluarga. Situasi tersebut menuntut perempuan untuk menyeimbangkan kedua peran secara simultan melalui strategi pengelolaan waktu, pembagian tugas dalam rumah tangga, serta penentuan prioritas harian. Meskipun demikian, banyak wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) Yogyakarta menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dalam mengatasi peran ganda dan tetap mampu mempertahankan kinerja optimal di tempat kerja.

Keberhasilan wanita karier dalam menjalankan kedua perannya tidak terlepas dari adanya dukungan yang memadai dari perusahaan dan keluarga. Yang mana pernyataan dari ibu Tari supervisor di mana dukungan dari keluarga itu sangat penting “membagi waktu antara waktu di rumah dan di kantor, kalau di rumah di suport dari suami, untungnya suami mau membantu pekerjaan rumah. Dan kalau di kantor ya saya fokus kantor, keluarga sudah tahu waktunya kerja kecuali ada urusan mendesak”.²⁴¹ Kantor Bussan Auto Finance (BAF) Yogyakarta umumnya menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan membuka kesempatan karier yang setara bagi perempuan. Perusahaan juga memberikan dukungan berupa sistem kerja yang terstruktur, pelatihan kompetensi, serta kebijakan cuti dan fleksibilitas dalam kondisi tertentu. Dukungan ini membantu karyawan perempuan dalam mengelola beban kerja dan mempertahankan stabilitas psikologis. Selain itu, peran keluarga

²⁴⁰ Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya., 2017).

²⁴¹ “wawancara dengan Ibu Tari selaku supervisor Marketing,” 22 Oktober 2025.

memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan karier perempuan. Dukungan pasangan dan keluarga dalam bentuk pembagian tugas rumah tangga, pengertian terhadap tuntutan pekerjaan, serta dukungan emosional memungkinkan wanita karier menjalankan peran profesional dengan lebih optimal. Sejalan dari pernyataan ibu Ike selaku supervisor dari divisi collection “pasangan saya tidak satu tempat, lebih ke ldr an. Mungkin kita terbatasnya di waktu. Misalnya anak kita sedang sakit atau kendala tertentu. Nah itu harus dibicarakan dengan pasangan. Dan kita harus manage waktu serta tahu sela-selanya, berpikir ke depannya. Kita harus memikirkan bagaimana mengurusnya dan saya harus berkomunikasi dengan pasangan agar sejalan semuanya”.²⁴² Sinergi antara dukungan perusahaan dan keluarga menjadi faktor penting yang mendorong produktivitas, kesejahteraan, dan loyalitas wanita karier di Busan Auto Finance (BAF) Yogyakarta, sekaligus menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas dan kompetensi untuk berkontribusi secara signifikan dalam industri pembiayaan.²⁴³

Dalam memahami kondisi wanita karier di Busan Auto Finance (BAF) Yogyakarta, diperlukan landasan teori yang menjelaskan dinamika peran perempuan dalam dunia kerja modern. Konsep wanita karier dalam kajian sosiologi dan psikologi industri merujuk pada perempuan yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan profesional dan memiliki orientasi terhadap pengembangan diri, pencapaian kinerja, serta kemajuan karier. Menurut teori gender dan pekerjaan, peningkatan partisipasi wanita dalam sektor publik merupakan hasil perubahan sosial, ekonomi, dan pendidikan yang memberikan akses lebih luas bagi perempuan untuk berkontribusi dalam dunia profesional.²⁴⁴ Dalam perspektif ini, wanita karier tidak hanya dipandang sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang menjalankan fungsi ganda dalam kehidupan sosial.

Teori peran ganda (*multiple role theory*) menjelaskan bahwa perempuan yang bekerja umumnya mengemban dua atau lebih peran sekaligus, yaitu peran domestik dan peran publik. Menurut teori tersebut, tuntutan peran yang bersamaan dapat menimbulkan konflik peran atau *role conflict* ketika perempuan mengalami keterbatasan waktu, energi, dan perhatian dalam memenuhi seluruh kewajibannya. Konflik ini dapat berupa *time-based conflict* (konflik akibat benturan waktu), *strain-*

²⁴² “wawancara dengan Ibu Ike selaku supervisor collection,” 22 Oktober 2025.

²⁴³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi* (Refika Aditama, 2018).

²⁴⁴ Sunarto, *Sosiologi Gender* (kencana, 2016).

based conflict (konflik akibat tekanan emosional atau kelelahan), serta *behavior-based conflict* (konflik akibat perbedaan tuntutan perilaku antara pekerjaan dan keluarga).²⁴⁵ Dalam konteks wanita karier di Busan Auto Finance (BAF) D.I.Yogyakarta, teori ini relevan karena mereka harus mengelola pekerjaan yang dinamis sekaligus memenuhi tanggung jawab keluarga.

Selain itu, teori *work life balance* menjelaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Greenhaus & Allen menyatakan bahwa keseimbangan kerja kehidupan dicapai ketika individu mampu mengelola sumber daya pribadi seperti waktu, energi, dan komitmen sehingga tidak terjadi dominasi berlebihan dari salah satu aspek.²⁴⁶ Dalam konteks perusahaan, dukungan organisasi, kebijakan kerja fleksibel, dan budaya kerja yang inklusif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut. Teori ini relevan untuk menganalisis bagaimana wanita karier di BAF Yogyakarta menavigasi tuntutan profesional yang cukup tinggi sambil tetap menjalankan peran keluarga secara optimal. Yang di mana pernyataan dari ibu sekar selaku staff marketing BAF “kan kalau di sini Office ower kalau pagi kerja dan sore sudah di rumah, alhamdulillah Office ower. Kan ada shiff ya mbak jadi enak apa lagi minggu libur di sini jadi lumayan belence”.²⁴⁷

Teori beban kerja (*workload theory*) juga relevan untuk memahami dinamika kerja wanita di sektor pembiayaan. Beban kerja dapat berupa beban fisik, kognitif, maupun emosional.²⁴⁸ Menurut teori tersebut, beban kerja dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, tekanan target, waktu penyelesaian, dan tuntutan akurasi. Dalam industri pembiayaan seperti BAF, beban kerja cenderung tinggi akibat kebutuhan pelayanan cepat, target penjualan, serta ketelitian analisis administrasi. Ketika beban kerja tidak seimbang dengan kapasitas individu, hal ini dapat memengaruhi stres kerja, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Dari perspektif psikologi organisasi, teori dukungan sosial (*social support theory*) menegaskan bahwa dukungan dari perusahaan, rekan kerja, dan keluarga memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dukungan

²⁴⁵ Sarlito W. Sarwono, *Psikologi Sosial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018).

²⁴⁶ Greenhaus J. H. dan T. D. Allen, *Work–Family Balance, diterjemahkan dan digunakan di Indonesia* (Jakarta: Salemba Humanika, 2017).

²⁴⁷ “wawancara dengan Ibu Sekar selaku staf marketing,” 10 2025.

²⁴⁸ Tarwaka, *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (Surakarta: Harapan Press, 2016).

organisasi berupa pelatihan, supervisi yang jelas, serta lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sementara itu, dukungan keluarga dalam bentuk pembagian tugas domestik dan dukungan emosional membantu wanita karier menjalankan peran ganda dengan lebih seimbang.²⁴⁹ Teori ini sesuai dengan kondisi wanita karier di BAF Yogyakarta yang memerlukan kolaborasi dukungan dari berbagai pihak untuk mempertahankan performa kerja dalam lingkungan yang berorientasi target. Sejalan dari pernyataan ibu sekar selaku staf marketing “wanita juga butuh bekerja, dalam hal sosial dengan wanita yang di rumah itu tidak karena saya ingin bekerja. Dan saya juga enjoy. Tetapi tergantung dari diri masing-masing”.²⁵⁰

Dengan hal ini landasan teori tersebut memberikan kerangka analitis yang komprehensif untuk memahami kondisi wanita karier di BAF Yogyakarta, termasuk tantangan peran ganda, beban kerja, serta pentingnya dukungan perusahaan dan keluarga dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan karier perempuan.

4.1.2 Keseimbangan dan kewajiban wanita karier dalam perspektif *maqashid al syariah*

Keseimbangan peran dan kewajiban wanita karier dalam Islam dapat dianalisis melalui perspektif *maqashid al-syariah*, yaitu tujuan syariat yang bertujuan menjaga agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Bekerja bagi wanita diperbolehkan dalam Islam selama tidak melanggar nilai moral dan tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga.²⁵¹ Dalam konteks *hifz al-din*, wanita karier dituntut untuk menjaga ibadah dan moralitas kerja, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Mulk: 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا.....

Artinya: “(Allah) yang menciptakan mati dan hidup untuk menguji kalian siapa yang paling baik amalnya.....”²⁵²

²⁴⁹ Robbins Stephen P. dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. Indonesia (Jakarta: Salemba Empat, 2020).

²⁵⁰ “wawancara dengan Ibu Sekar selaku staf marketing.”

²⁵¹ Ahmad Imam Mawardi, *Fiqh Sosial: Pendekatan Maqashid al-Syariah* (Yogyakarta: LKiS, 2019), 73–76.

²⁵² Al Qur ‘an UII, *Qur ‘an dan Terjemahan artinya*, 2 ed. (Yogyakarta: UII Press, 2018).

Imam al-Ghazali menjelaskan bahwa *hifz al-din* dapat terwujud apabila seorang Muslim mampu menyeimbangkan antara aktivitas duniawi dan kewajiban ibadahnya. Menurut beliau, pekerjaan dunia menjadi bernilai ibadah apabila dijalankan dengan niat yang benar dan tidak menghalangi pelaksanaan kewajiban agama.²⁵³ Bagi wanita karier di BAF Yogyakarta yang menghadapi dinamika kerja cepat, sehingga pengelolaan waktu dan konsistensi ibadah menjadi kunci menjaga *hifz al-din*.

Sementara itu, *hifz al-nafs* menekankan perlindungan terhadap kesehatan fisik dan mental. Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah: 195:

.....وَلَا تُقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ.....

Artinya : “Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu ke dalam kebinasaan.”²⁵⁴

Ulama besar seperti Ibn Katsir menafsirkan bahwa ayat ini mencakup larangan melakukan hal-hal yang membahayakan diri, termasuk pekerjaan yang menimbulkan stres berlebihan atau kelelahan ekstrem.²⁵⁵ Dalam konteks wanita karier di BAF Yogyakarta, tuntutan target pembiayaan, interaksi dengan konsumen, dan rutinitas administratif perlu dikelola secara proporsional agar tidak mengancam kesehatan fisik maupun mental mereka. Dalam hal ini sejalan dengan pernyataan Ibu Ike selaku supervisor dari bagian collection “ untuk di collection banyak lemburnya, kalau saya tidak kuat atau tidak bisa menjaga kesehatan pasti sudah sakit. Kalau kita tidak kuat pastinya yang mundur, karena fisik mental di uji mbak di sini. Belum lagi kalau saya pelacakan muter jauh. Itu kan membutuhkan fisik yang kuat”.²⁵⁶ Konsep perlindungan jiwa ini ditunjang oleh pendapat Yusuf al-Qaradawi yang menegaskan bahwa seorang wanita boleh bekerja selama tidak membahayakan dirinya dan tidak menyebabkan ketidakstabilan rumah tangga.²⁵⁷

Dalam perspektif *hifz al-‘aql*, Islam menegaskan pentingnya pengembangan ilmu dan intelektualitas. Allah berfirman dalam QS. Al-Mujadilah: 11,

.....وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ.

²⁵³ Abu Hamid Al-Ghazali, *Al-Mustashfa min ‘Ilm al-Ushul*, edisi terjemah Indonesia (Pustaka Al-Kautsar, 2017).

²⁵⁴ Al Qur ‘an UII, *Qur ‘an dan Terjemahan artinya*.

²⁵⁵ Ibn Katsir, *Tafsir Ibn Katsir, terj. Indonesia, Jilid 1* (Pustaka Imam asy-Syafi‘i, 2016).

²⁵⁶ “wawancara dengan Ibu ike selaku supervisor collection.”

²⁵⁷ Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Perempuan dalam Islam, terj. Indonesia* (Pustaka Al-Kautsar, 2016).

*Artinya : “Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.”*²⁵⁸

Imam al-Syathibi, tokoh utama maqashid al-syariah, menyatakan bahwa menjaga akal tidak hanya berarti menghindari hal-hal yang merusaknya, tetapi juga mencakup aktivitas yang mengembangkan kapasitas intelektual, termasuk pendidikan, pelatihan, dan profesionalitas kerja.²⁵⁹ Dengan demikian, pelatihan yang diberikan BAF Yogyakarta kepada karyawan wanita merupakan bentuk implementasi *hifz al-aql*, karena mendorong peningkatan kompetensi dan kualitas kerja mereka.

Adapun *hifz al-nasl* menekankan pentingnya menjaga keluarga sebagai institusi utama pembentukan moral dan kesejahteraan sosial. Allah berfirman dalam QS. At-Tahrim: 6 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا

*Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka.”*²⁶⁰

Para ulama seperti Wahbah al-Zuhaili menegaskan bahwa keluarga memiliki kedudukan sentral dalam maqashid, sehingga wanita yang bekerja tetap wajib menjaga keharmonisan rumah tangga dan peran sebagai pendidik anak.²⁶¹ Namun, ulama kontemporer seperti Yusuf al-Qaradawi, Muhammad Abduh, dan Rasyid Ridha menegaskan bahwa Islam tidak membatasi wanita hanya pada peran domestik. Pembagian peran antara suami istri bersifat fleksibel selama kedua pihak mampu menjaga stabilitas keluarga.²⁶² Bagi wanita karier di BAF Yogyakarta, selaras dengan pernyataan dari ibu tari “kalau di rumah di suport dari suami, untungnya suami mau membantu pekerjaan rumah. Dan kalau di kantor ya saya fokus kantor, keluarga sudah tahu waktunya kerja kecuali ada urusan mendesak”.²⁶³ Dukungan suami dan keluarga dalam pembagian tugas domestik menjadi faktor yang memungkinkan tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sesuai prinsip *hifz al-nasl*.

²⁵⁸ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

²⁵⁹ Abu Ishaq al-Syathibi, *Al-Muwafaqat*, terj. Indonesia (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2016), 329–332.

²⁶⁰ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

²⁶¹ Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, terj. Indonesia Jilid 10 (Gema Insani, 2017).

²⁶² Faqihuddin Abdul Kodir, *Qira'ah Mubadalah: Tafsir Progresif untuk Keadilan Gender dalam Islam* (IRCiSoD, 2019).

²⁶³ “wawancara dengan Ibu Tari selaku supervisor Marketing.”

Terakhir, *hifz al-mal* memberikan legitimasi syariat terhadap aktivitas ekonomi wanita. Allah berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah: 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila salat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah.”²⁶⁴

Ulama seperti Ibn Hazm dan al-Qaradawi menegaskan bahwa bekerja mencari rezeki halal adalah bagian dari bentuk ketaatan kepada Allah.²⁶⁵ Dalam konteks modern, pendapatan wanita karier di BAF Yogyakarta selaras dengan pernyataan dari ibu Ike “ Amanah dari orang tua, bapak guru yang kerja anak lima. Bapak tidak bisa kasih apa-apa bisanya cuman menyekolahkan. Ketika kalian sukses ingin apa ya harus kerja. Jadi kita dibekali ilmu saya berprinsip walaupun wanita dan menikah, pasangan kita berkecukupan. Tapi sebagaimana kita sebagai wanita kita harus kerja. Paling tidak kita punya Save. Dalam artian kita ingin apa tidak usah perlu minta kita bisa beli langsung. Dan ketika seperti takdir saya 2021 suami saya meninggal, alhamdulillah saya masih kerja jadi masih save kan. Karena kita tidak tahu takdir kita ke depan bagaimana dan seperti apa”.²⁶⁶ Bukan hanya meningkatkan ekonomi keluarga, tetapi juga dapat menjadi bentuk kontribusi produktif dalam masyarakat. Dengan menjaga etika kerja yang sesuai syariah, aktivitas profesional wanita berpotensi menjadi ibadah yang mendatangkan pahala.

Secara keseluruhan, pandangan para ulama klasik dan kontemporer menunjukkan bahwa peran wanita karier dalam Islam bukanlah sesuatu yang dilarang, melainkan diperbolehkan selama tidak mengabaikan lima tujuan maqashid. Bagi wanita karier di BAF Yogyakarta, keseimbangan dapat dicapai melalui dukungan perusahaan, pembagian peran dalam keluarga, serta komitmen personal dalam menjaga ibadah, kesehatan, intelektualitas, keluarga, dan harta. Dengan demikian, Islam memberikan ruang yang proporsional dan fleksibel bagi wanita untuk berkontribusi di sektor publik sekaligus menjaga keharmonisan kehidupan rumah tangga sesuai prinsip maqashid al-syariah.

²⁶⁴ Al Qur 'an UII, *Qur 'an dan Terjemahan artinya*.

²⁶⁵ Yusuf al-Qaradawi, *Halal dan Haram dalam Islam, terj. Indonesia* (Robbani Press, 2017).

²⁶⁶ “wawancara dengan Ibu ike selaku supervisor collection.”

4.1.3 Analisis maqashid al syariah terhadap praktik wanita karir di Bussan Auto Finance Yogyakarta

Pendekatan maqashid al-syariah dalam menganalisis praktik wanita karir di Bussan Auto Finance (BAF) Yogyakarta menunjukkan bahwa penilaian hukum Islam terhadap kerja perempuan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan kemaslahatan yang dihasilkan. Maqashid al-syariah berfungsi sebagai instrumen metodologis untuk menjembatani antara teks normatif syariat dan realitas empiris kehidupan perempuan pekerja di sektor keuangan modern. Dalam hal ini fokus analisis tidak semata-mata pada status hukum bekerja, tetapi pada dampak kerja tersebut terhadap keberlangsungan lima tujuan pokok syariat.

Dalam konteks ini, praktik wanita karir di BAF Yogyakarta mencerminkan perubahan struktur sosial di mana perempuan tidak lagi hanya diposisikan sebagai aktor domestik, melainkan juga sebagai pelaku ekonomi yang berkontribusi aktif terhadap kesejahteraan keluarga dan institusi. Realitas ini menuntut pembacaan maqashid al-syariah yang lebih substantif, sebagaimana dikemukakan Jasser Auda, bahwa maqashid harus dipahami sebagai sistem nilai yang adaptif terhadap perubahan zaman, bukan sebagai doktrin yang statis yang mana mampu menunjang perkembangan perempuan dalam hal bekerja.²⁶⁷

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan lima prinsip maqashid al-syariah dalam praktik kerja wanita karir tidak selalu berlangsung secara ideal dan sempurna, melainkan bersifat dinamis. Pada satu sisi, aktivitas kerja memberikan manfaat nyata berupa stabilitas ekonomi, pengembangan kapasitas intelektual, dan peningkatan kepercayaan diri perempuan. Namun, pada sisi lain, muncul tantangan berupa beban kerja, tekanan target, dan potensi konflik peran dengan tanggung jawab keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa maqashid al-syariah tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berkelindan antara satu tujuan dengan tujuan lainnya.

Misalnya, upaya menjaga hifz al-mal melalui aktivitas ekonomi sering kali beririsan langsung dengan hifz al-nafs dan hifz al-nasl. Ketika tuntutan kerja meningkat, potensi kelelahan fisik dan psikologis (hifz al-nafs) serta konflik peran keluarga (hifz al-nasl) menjadi lebih besar.²⁶⁸ Oleh karena itu, maqashid dalam

²⁶⁷ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*, Ed. 1, Cet. 1 (PT Mizan Pustaka, 2015).

²⁶⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Islam Kontemporer* (UAD Press, 2016).

konteks wanita karier tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan tujuan syariat yang menuntut keseimbangan (tawazun).

Lebih jauh, bahwa keberhasilan implementasi maqashid al-syariah dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta tidak hanya ditentukan oleh individu perempuan itu sendiri, tetapi juga oleh struktur kelembagaan perusahaan dan dukungan sosial keluarga. Dukungan organisasi berupa kebijakan kerja yang manusiawi, sistem cuti, serta budaya kerja yang inklusif menjadi faktor penting dalam menjaga agar aktivitas profesional perempuan tetap berada dalam koridor maqashid. Hal ini menegaskan bahwa maqashid al-syariah tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki dimensi institusional dan sosial.

Hal ini, bahwa praktik wanita karier di BAF Yogyakarta dapat dipahami sebagaimana bentuk aktualisasi maqashid al-syariah secara kontekstual. Islam tidak memposisikan kerja perempuan sebagai problem teologis, melainkan sebagai fenomena sosial yang harus diarahkan agar menghasilkan kemaslahatan maksimal dan meminimalkan mudarat. Pendekatan maqashid memungkinkan penilaian yang lebih adil, proporsional, dan relevan terhadap realitas perempuan bekerja di sektor keuangan modern.

a. Hifz al-Din (Perlindungan Agama)

Pembahasan mengenai hifz al-din dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta menunjukkan bahwa pemeliharaan agama tidak semata-mata ditentukan oleh jenis pekerjaan, melainkan oleh bagaimana pekerjaan tersebut dijalankan serta dampaknya terhadap kehidupan spiritual individu. Hal ini mengindikasikan bahwa ruang keberagamaan tetap dapat terjaga meskipun perempuan terlibat aktif dalam dunia kerja formal.

Dalam konteks ini, bekerja tidak diposisikan sebagai aktivitas yang berlawanan dengan nilai religiusitas, melainkan sebagai bagian dari ikhtiar hidup yang dapat bernilai ibadah sesuai. Hal ini memperkuat pandangan maqashid al-syariah yang menempatkan aktivitas duniawi sebagai sarana menuju kemaslahatan, bukan sebagai tujuan yang berdiri sendiri. Dengan kata lain, pekerjaan menjadi wasilah (perantara) bagi terwujudnya tujuan syariat apabila tidak menghilangkan dimensi spiritual pelakunya.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kesadaran beragama wanita karier di BAF Yogyakarta bersifat personal dan reflektif. Mereka menyadari bahwa tuntutan pekerjaan berpotensi melalaikan ibadah apabila tidak

dikelola secara disiplin. Oleh karena itu, upaya menjaga salat tepat waktu, membaca doa sebelum bekerja, serta menjaga etika kerja dipandang sebagai bentuk internalisasi nilai agama dalam aktivitas profesional. Kondisi ini mencerminkan bahwa hifz al-din tidak hanya bergantung pada kebijakan institusi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kesadaran individu dalam menata orientasi hidup.²⁶⁹

Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan agama dalam konteks wanita karier bersifat dinamis, bukan statis. Dalam realitas kerja modern, pelaksanaan ibadah sering kali menuntut kemampuan adaptasi, pengaturan waktu, dan komitmen pribadi yang kuat. Hal ini sejalan dengan konsep maqashid yang menekankan kemudahan (*taysir*) dan penghilangan kesulitan (*raf' al-haraj*) dalam pelaksanaan syariat.²⁷⁰ Selama pekerjaan tidak secara struktural menghalangi ibadah, maka Islam memberikan ruang fleksibilitas bagi umatnya.

Dengan demikian, praktik wanita karier di BAF Yogyakarta pada aspek hifz al-din dapat dipahami sebagai bentuk aktualisasi nilai keagamaan dalam ruang publik. Perempuan tidak dipaksa memilih antara agama dan pekerjaan, melainkan dituntut untuk mengintegrasikan keduanya secara seimbang. Integrasi inilah yang menjadi esensi maqashid al-syariah, yaitu menghadirkan agama sebagai pedoman hidup yang relevan, manusiawi, dan kontekstual dalam menghadapi realitas sosial modern.

b. Hifz al-Nafs (Perlindungan Jiwa)

Pembahasan mengenai hifz al-nafs dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta menunjukkan bahwa perlindungan jiwa tidak hanya berkaitan dengan keselamatan fisik, tetapi juga mencakup kesehatan psikologis, kestabilan emosi, dan rasa aman dalam lingkungan kerja. Dalam konteks dunia kerja modern, aspek psikologis menjadi dimensi penting karena tekanan pekerjaan sering kali tidak bersifat fisik, melainkan mental dan emosional.

Hal ini memperlihatkan bahwa wanita karier di BAF Yogyakarta menghadapi tekanan kerja yang berasal dari tuntutan target, ritme kerja yang

²⁶⁹ M. Quraish Shihab, *Perempuan* (Lentera Hati, 2018).

²⁷⁰ Wahbah Zuhaili, *Tafsir Maqashidi, terj. Indonesia* (Gema Insani, 2016).

cepat, serta intensitas interaksi dengan konsumen. Tekanan tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan emosional apabila tidak dikelola secara baik selaras dari pernyataan dari ibu tari “ pasti ada mbak dalam stres tekanan itu, karena di pekerjaan saya itu ada target yang dicapai. Tapi itu tergantung kita mau bisa kayak bisa mengalihkan lah ya, misalnya kalau sudah di pekerjaan yawes kerja target kalau sudah di luar yawes kumpul sama teman-teman buat nenangin stres”.²⁷¹ Namun demikian, kondisi ini tidak secara otomatis bertentangan dengan prinsip hifz al-nafs, karena Islam tidak melarang kerja keras, melainkan melarang aktivitas yang menimbulkan kerusakan atau bahaya yang berlebihan terhadap diri manusia.²⁷²

Dalam perspektif maqashid al-syariah, beban kerja dapat dikategorikan sebagai sesuatu yang masih dapat ditoleransi selama berada pada batas kemampuan manusia (was‘ al-insan). Prinsip ini sejalan dengan kaidah syariah *al-masyaqqah tajlib al-taysir* (kesulitan mendatangkan kemudahan), yang menegaskan bahwa ketika suatu aktivitas berpotensi menimbulkan kemudharatan serius, maka diperlukan upaya penyesuaian dan perlindungan.²⁷³ Oleh karena itu, keberadaan sistem kerja yang terstruktur dan dukungan rekan kerja di BAF Yogyakarta menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Akan tetapi dalam hifz al-nafs tidak sepenuhnya bergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengelola stres dan menjaga kesehatan mental. Wanita karier yang mampu mengatur waktu istirahat, membangun komunikasi kerja yang sehat, serta memanfaatkan dukungan sosial cenderung lebih mampu mempertahankan stabilitas emosionalnya. Dengan demikian, perlindungan jiwa dalam konteks ini bersifat kolaboratif antara tanggung jawab institusi dan kesadaran personal.

Lebih lanjut, memperlihatkan bahwa perempuan pekerja tidak selalu berada dalam posisi rentan selama terdapat lingkungan kerja yang manusiawi. Hal ini juga menegaskan bahwa maqashid al-syariah tidak memandang perempuan sebagai subjek yang lemah, melainkan sebagai

²⁷¹ “wawancara dengan Ibu Tari selaku supervisor Marketing.”

²⁷² Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Prioritas* (Robbani Press, 2016).

²⁷³ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia: Dinamika dan Pembaruan* (RajaGrafindo, 2019).

individu yang memiliki kapasitas rasional dan psikologis untuk menjalankan peran profesional, sepanjang tidak dipaksa melampaui batas kemampuannya.

Dengan demikian, praktik wanita karier di BAF Yogyakarta pada aspek hifz al-nafs dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan jiwa yang bersifat relatif dan kontekstual. Selama tekanan kerja tidak berkembang menjadi eksploitasi, kelelahan ekstrem, atau gangguan kesehatan serius, maka aktivitas profesional perempuan masih berada dalam koridor tujuan syariat. Pembahasan ini memperlihatkan bahwa maqashid al-syariah memberikan ruang keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan perlindungan kemanusiaan dalam dunia kerja modern.

c. Hifz al-‘Aql (Perlindungan dan Pengembangan Akal)

Mengenai hifz al-‘aql dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta menunjukkan bahwa perlindungan akal tidak hanya dimaknai secara normatif sebagai larangan terhadap hal-hal yang merusak akal, tetapi juga sebagai upaya aktif dalam mengembangkan potensi intelektual manusia. Dalam konteks dunia kerja modern, pengembangan akal justru menjadi kebutuhan utama agar individu mampu beradaptasi dengan perubahan sistem, teknologi, dan tuntutan profesionalitas.

Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan kerja, pembekalan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang diterapkan di BAF Yogyakarta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan berpikir kritis dan pengambilan keputusan bagi karyawan perempuan. Aktivitas tersebut mendorong wanita karier untuk tidak hanya bekerja secara mekanis, tetapi juga memahami aspek analitis, administratif, dan etis dari pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan tujuan maqashid al-syariah yang memandang akal sebagai instrumen utama manusia dalam menjalankan amanah kehidupan.

Dalam perspektif al-Syathibi, hifz al-‘aql menuntut terciptanya lingkungan yang memungkinkan akal berfungsi secara optimal. Lingkungan kerja yang memberikan ruang belajar, diskusi, dan pengembangan diri dapat dikategorikan sebagai bentuk pemeliharaan akal.²⁷⁴ Oleh karena itu, keterlibatan perempuan dalam aktivitas profesional yang bersifat edukatif tidak dapat dipandang sebagai penyimpangan dari nilai syariah.

²⁷⁴ al-Syathibi, *Al-Muwafaqat, terj. Indonesia*.

Hal ini menunjukkan bahwa bekerja bagi perempuan juga berfungsi sebagai media aktualisasi intelektual. Wanita karier tidak hanya mengembangkan aspek ekonomi, tetapi juga membangun kepercayaan diri, kedewasaan berpikir, serta kemampuan menyelesaikan persoalan secara rasional. Aspek ini sangat penting karena maqashid al-syariah menempatkan akal sebagai fondasi tanggung jawab hukum (*taklif*).²⁷⁵ Tanpa akal yang berkembang, manusia tidak mampu menjalankan kewajiban agama secara utuh.

Namun demikian, juga menunjukkan bahwa pengembangan akal harus tetap berada dalam koridor etika dan nilai keislaman. Tekanan kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, atau kompetisi yang tidak sehat berpotensi menggeser fungsi akal dari sarana kemaslahatan menjadi alat tekanan psikologis. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan profesional dan kemampuan individu menjadi syarat penting agar hifz al-‘aql tetap terjaga.

Dengan demikian, praktik wanita karier di BAF Yogyakarta pada aspek hifz al-‘aql dapat dipahami sebagai bentuk pemeliharaan dan pengembangan akal yang kontekstual. Aktivitas kerja tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga berperan dalam membentuk pola pikir, kapasitas intelektual, dan tanggung jawab moral perempuan sebagai subjek hukum syariah. Hal ini menegaskan bahwa maqashid al-syariah tidak menutup ruang publik bagi perempuan, selama aktivitas tersebut berkontribusi terhadap kemaslahatan dan pengembangan potensi manusia.

d. Hifz al-nasl (keturunan)

Pembahasan mengenai hifz al-nasl dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta menunjukkan bahwa konsep perlindungan keluarga dalam maqashid al-syariah tidak dapat dipahami secara kaku dan tekstual. Dalam realitas sosial modern, struktur keluarga mengalami perubahan pola relasi, termasuk pembagian peran antara suami dan istri.²⁷⁶ Oleh karena itu, pemeliharaan keturunan tidak lagi semata-mata diukur dari keberadaan

²⁷⁵ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia: Dari Fiqh ke Legislasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018).

²⁷⁶ Abdul Mustaqim, *Maqashid al-Syariah: Paradigma Baru Hukum Islam* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press, 2019).

perempuan di ranah domestik, melainkan dari keberlangsungan fungsi keluarga itu sendiri.

Hal ini memperlihatkan bahwa perempuan yang bekerja tidak serta-merta menyebabkan disfungsi keluarga. Justru, dalam banyak kasus, keikutsertaan perempuan dalam dunia kerja mampu memperkuat stabilitas ekonomi rumah tangga dan mengurangi tekanan finansial yang berpotensi menimbulkan konflik keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja perempuan dapat menjadi faktor pendukung terwujudnya ketahanan keluarga, selama tidak menghilangkan peran pengasuhan dan komunikasi dalam rumah tangga.²⁷⁷

Dalam perspektif maqashid al-syariah, hifz al-nasl menekankan keberlangsungan generasi yang sehat secara moral, emosional, dan sosial. Oleh sebab itu, kualitas pengasuhan menjadi aspek utama, bukan semata kuantitas waktu kebersamaan. Temuan wawancara menunjukkan bahwa wanita karier di BAF Yogyakarta berupaya menjaga kualitas relasi keluarga melalui komunikasi intensif, pengaturan waktu, serta keterlibatan aktif dalam pendidikan anak. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa tanggung jawab keluarga tetap menjadi prioritas meskipun berada dalam posisi profesional. Lebih jauh prinsip hifz al-nasl menuntut adanya kerja sama (musyarakah) antara suami dan istri yang dimana selaras dengan pernyataan dari ibu tari “kalau di rumah di suport dari suami, untungnya suami mau membantu pekerjaan rumah. Dan kalau di kantor ya saya fokus kantor, keluarga sudah tahu waktunya kerja kecuali ada urusan mendesak”.²⁷⁸

Dalam pembagian peran yang fleksibel sebagaimana dikemukakan Yusuf al-Qaradawi menemukan relevansinya dalam praktik nyata para responden penelitian. Keluarga tidak dipahami sebagai ruang dominasi salah satu pihak, melainkan sebagai institusi kolektif yang dibangun atas dasar saling melengkapi demi tercapainya kemaslahatan bersama.²⁷⁹ Peran ganda wanita tetap mengandung potensi kelelahan dan konflik peran apabila tidak diimbangi dengan dukungan pasangan dan lingkungan keluarga. Dalam perspektif maqashid, kondisi tersebut dapat berpotensi mengganggu tujuan

²⁷⁷ Nur Rofiah, *Nalar Kritis Muslimah* (Bandung: Mizan, 2020).

²⁷⁸ “wawancara dengan Ibu Tari selaku supervisor Marketing.”

²⁷⁹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh Keluarga Muslim, terj. Indonesia* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2016).

perlindungan keturunan apabila dibiarkan tanpa pengelolaan. Oleh karena itu, dukungan keluarga dan kebijakan kerja yang sensitif terhadap kondisi perempuan berkeluarga menjadi elemen penting dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Praktik wanita karier di BAF Yogyakarta pada aspek hifz al-nasl dapat dinilai masih sejalan dengan tujuan syariat, karena aktivitas profesional tidak meniadakan fungsi keluarga, melainkan dijalankan melalui pola adaptasi dan kesepakatan keluarga. Pembahasan ini menegaskan bahwa maqashid al-syariah memberikan ruang kontekstual bagi perempuan untuk berperan di ruang publik, selama tujuan utama perlindungan keluarga tetap terjaga secara substansial.

e. Hafiz al-Mal (Perlindungan Harta)

Pembahasan mengenai hifz al-mal dalam praktik wanita karier di BAF Yogyakarta menunjukkan bahwa perlindungan harta dalam maqashid al-syariah tidak hanya dimaknai sebagai kepemilikan materi, tetapi juga sebagai upaya menjaga keberlangsungan kehidupan yang layak dan bermartabat. Dalam konteks keluarga modern, stabilitas ekonomi menjadi salah satu faktor utama terciptanya ketenangan rumah tangga (*sakinah*).²⁸⁰

Hal ini memperlihatkan bahwa pendapatan yang diperoleh wanita karier di BAF Yogyakarta tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap kebutuhan rumah tangga, pendidikan anak, dan perencanaan masa depan keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi perempuan memiliki nilai kemaslahatan yang luas, baik pada level individu maupun keluarga yang sesuai pernyataan dari Ibu Ike “Jadi kita dibekali ilmu saya berprinsip walaupun wanita dan menikah, pasangan kita bercukupan. Tapi sebagaimana kita sebagai wanita kita harus kerja. Paling tidak kita punya Save. Dalam artian kita ingin apa gak usah perlu minta kita bisa beli langsung. Dan ketika seperti takdir saya 2021 suami saya meninggal, alhamdulillah saya masih kerja jadi masih save kan. Karena kita tidak tahu takdir kita kedepan bagaimana dan seperti apa.”²⁸¹

²⁸⁰ M. Quraish Shihab, *Wasathiyah: Wawasan Islam tentang Moderasi Beragama* (Tangerang: Lentera Hati, 2015).

²⁸¹ “wawancara dengan Ibu ike selaku supervisor collection.”

Dalam perspektif maqashid al-syariah, harta dipandang sebagai sarana (*wasilah*), bukan tujuan akhir. Oleh karena itu, ketika penghasilan perempuan digunakan untuk tujuan-tujuan yang maslahat, maka aktivitas kerja tersebut tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga bernilai etis dan sosial.²⁸² Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pemeliharaan harta bertujuan mencegah kemiskinan, ketergantungan, dan kerentanan sosial yang dapat mengganggu tujuan maqashid lainnya.

Lebih lanjut, pembahasan ini menunjukkan bahwa kontribusi ekonomi perempuan juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan preventif terhadap konflik rumah tangga. Kestabilan finansial terbukti mampu mengurangi tekanan ekonomi yang sering menjadi pemicu utama perselisihan keluarga. Dalam konteks ini, kerja perempuan dapat dipahami sebagai upaya menjaga keharmonisan keluarga, bukan sebagai ancaman terhadap struktur rumah tangga.

Namun demikian, maqashid al-syariah juga memberikan batasan agar pencarian harta tidak melampaui nilai-nilai kemanusiaan. Apabila aktivitas ekonomi menimbulkan kelelahan berlebihan, mengabaikan keluarga, atau menggeser nilai spiritual, maka tujuan hifz al-mal justru dapat berubah menjadi mafsadah.²⁸³ Oleh karena itu, keseimbangan antara produktivitas ekonomi dan tanggung jawab keluarga menjadi prinsip penting dalam implementasi maqashid.

Dengan demikian, praktik wanita karier di BAF Yogyakarta pada aspek hifz al-mal dapat dinilai selaras dengan tujuan syariat karena aktivitas kerja dijalankan secara halal, produktif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Pembahasan ini menegaskan bahwa Islam tidak membatasi peran ekonomi perempuan, selama harta yang diperoleh digunakan secara bertanggung jawab dan tidak menimbulkan kerusakan pada aspek maqashid lainnya.

Ditegaskan bahwa maqashid al-syariah berfungsi tidak hanya sebagai kerangka normatif hukum Islam, tetapi juga sebagai pendekatan etis-sosiologis dalam memahami realitas kehidupan perempuan modern. Dalam konteks wanita karier di Bussan Auto Finance Yogyakarta, maqashid al-syariah mampu menjembatani antara

²⁸² Jasser Auda, *Maqashid Syariah sebagai Filsafat Hukum Islam*, terj. Rosidin (Bandung: Mizan, 2015).

²⁸³ Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum Islam* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2018).

idealitas ajaran Islam dengan praktik kerja profesional yang menuntut kedisiplinan, produktivitas, dan tanggung jawab tinggi.

Pendekatan maqashid memungkinkan hukum Islam bersifat adaptif tanpa kehilangan nilai dasarnya. Hal ini terlihat dari bagaimana perempuan pekerja di BAF Yogyakarta menjalankan aktivitas profesional bukan sebagai bentuk pelanggaran terhadap kodrat keislaman, melainkan sebagai ikhtiar mewujudkan kemaslahatan hidup. Dengan perspektif ini, bekerja tidak lagi dipahami semata sebagai aktivitas ekonomi, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan keluarga.

Hal ini juga menunjukkan bahwa konsep keseimbangan dalam Islam bersifat dinamis, bukan statis. Keseimbangan tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama antara rumah dan kantor, tetapi kemampuan mengelola prioritas secara proporsional sesuai kondisi. Dalam praktiknya, wanita karier di BAF Yogyakarta membangun keseimbangan tersebut melalui negosiasi peran, komunikasi keluarga, serta dukungan struktural dari perusahaan.

Dari sisi kelembagaan, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya maqashid al-syariah. Kebijakan perusahaan terkait cuti, pembagian tugas, serta pelatihan kerja secara tidak langsung membantu perempuan menjaga stabilitas fisik, mental, dan keluarga. Dengan demikian, implementasi maqashid tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga institusi sosial dan ekonomi tempat individu bekerja.

Pembahasan ini sekaligus memperkuat pandangan ulama kontemporer bahwa relasi antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja harus dibangun atas prinsip *ta'awun* (kerja sama), bukan kompetisi yang saling meniadakan. Ketika perempuan diberi ruang berkontribusi secara profesional, maka kemaslahatan yang dihasilkan tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga keluarga, perusahaan, dan masyarakat secara luas.

Dengan demikian, praktik wanita karier di Bussan Auto Finance Yogyakarta dapat dipahami sebagai manifestasi maqashid al-syariah dalam konteks masyarakat modern. Temuan ini menegaskan bahwa hukum Islam memiliki fleksibilitas metodologis untuk merespons perubahan sosial, selama orientasinya tetap pada perlindungan nilai-nilai fundamental kehidupan manusia.

Pada akhirnya menempatkan wanita karier bukan sebagai objek problematik dalam hukum Islam, melainkan sebagai subjek aktif dalam mewujudkan kemaslahatan. Melalui pendekatan maqashid, perempuan dipandang memiliki peran

strategis dalam pembangunan ekonomi, stabilitas keluarga, dan transformasi sosial yang berkeadilan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Di Rumah Tangga Wanita Karier Perspektif Maqashid al-Syariah (Studi Kasus di Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)*, dapat disimpulkan bahwa wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) pada dasarnya telah menjalankan peran ganda, yaitu sebagai pekerja profesional sekaligus sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Aktivitas bekerja tidak semata-mata dilakukan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi diri serta kontribusi sosial. Dalam menjalankan peran tersebut, wanita karier berupaya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban melalui berbagai strategi, seperti pengelolaan waktu yang efektif, komunikasi yang baik dengan pasangan dan keluarga, pembagian peran domestik, serta komitmen untuk tetap melaksanakan kewajiban keagamaan. Upaya-upaya ini menjadi faktor penting agar peran publik tidak menghilangkan tanggung jawab domestik yang melekat pada dirinya.

Ditinjau dari perspektif Maqashid al-Syariah, praktik wanita karier di Bussan Auto Finance (BAF) pada umumnya telah mencerminkan prinsip kemaslahatan. Hal ini terlihat dari upaya menjaga agama (*hifz al-din*) melalui pelaksanaan ibadah dan penerapan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari, menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) melalui perhatian terhadap kesehatan fisik dan mental di tengah tuntutan pekerjaan, serta menjaga akal (*hifz al-'aql*) melalui pengembangan kompetensi dan profesionalisme kerja. Selain itu, wanita karier juga berusaha menjaga keturunan (*hifz al-nasl*) dengan tetap memperhatikan pendidikan, pengasuhan anak, dan keharmonisan keluarga, serta menjaga harta (*hifz al-mal*) melalui kontribusi ekonomi yang halal demi meningkatkan kesejahteraan keluarga. Adapun faktor pendukung tercapainya keseimbangan hak dan kewajiban tersebut antara lain adanya dukungan suami dan keluarga, komunikasi yang terbuka, pemahaman keagamaan yang moderat, serta kebijakan perusahaan yang relatif fleksibel. Sementara itu, faktor penghambat yang masih dirasakan meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan target pekerjaan, keterbatasan waktu bersama keluarga, serta kelelahan fisik dan psikologis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa wanita karier dalam perspektif Maqashid al-

Syariah tidak dipandang sebagai sesuatu yang bertentangan dengan syariat, selama aktivitas kerja yang dijalani membawa kemaslahatan dan tidak mengabaikan kewajiban utama dalam keluarga. Prinsip keseimbangan (*tawāzun*) menjadi kunci utama agar hak dan kewajiban dapat berjalan secara harmonis sesuai dengan tujuan syariat Islam.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Bagi wanita karier, diharapkan agar senantiasa menjaga keseimbangan antara peran profesional dan peran domestik dengan berlandaskan nilai-nilai Maqashid al-Syariah. Wanita karier perlu memperkuat kemampuan manajemen waktu, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta menjadikan aktivitas pekerjaan sebagai sarana memperoleh kemaslahatan, baik bagi diri sendiri maupun keluarga, bukan sebagai sumber kemudharatan yang berpotensi mengganggu keharmonisan rumah tangga.

Bagi keluarga, khususnya suami sebagai pasangan hidup, diperlukan dukungan moral, emosional, dan praktis terhadap wanita karier dalam menjalankan peran gandanya. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui komunikasi yang terbuka, saling pengertian, serta pembagian peran yang adil dalam kehidupan rumah tangga, sehingga tercipta keharmonisan keluarga dan tetap terjaganya tujuan syariat, terutama dalam aspek *hifz al-nasl* dan *hifz al-din*.

Bagi pihak perusahaan, khususnya Bussan Auto Finance (BAF), diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang ramah terhadap karyawan perempuan, seperti fleksibilitas kerja, pemahaman terhadap kondisi keluarga, serta penciptaan lingkungan kerja yang humanis. Kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan sejalan dengan prinsip kemaslahatan dalam Maqashid al-Syariah dan pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas, kenyamanan, serta produktivitas kerja karyawan perempuan.

Adapun bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena berfokus pada satu objek penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif normatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian, menggunakan pendekatan empiris lapangan, atau melakukan studi komparatif antar sektor kerja, sehingga kajian mengenai wanita karier dalam perspektif Maqashid al-Syariah dapat dikembangkan secara lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- “Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pembangunan Gender di Indonesia,” (Jakarta: KPPPA 2020).
- “wawancara dengan Ibu ike selaku supervisor collection,” 22 Oktober 2025.
- “wawancara dengan Ibu Sekar selaku staf marketing,” 10 Oktober 2025.
- “wawancara dengan Ibu Tari selaku supervisor Marketing,” 22 Oktober 2025.
- Abduh, M. *Risalah al-Tauhid*. Dar al-Manar, 1966.
- Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum Islam* (Gadjah Mada University, 2018).
- Abdul Mustaqim, *Maqashid al-Syariah: Paradigma Baru Hukum Islam* (UIN Sunan Kalijaga Press, 2019).
- Abu Hamid Al-Ghazali, *Al-Mustashfa min ‘Ilm al-Ushul, edisi terjemah Indonesia* (Pustaka Al-Kautsar, 2017).
- Afwan, Muhammad Muhsin. *Posisi Ideal Wanita Karir dalam Rumah Tangga Perspektif Al-Qur’an*. 22, no. 1 (2025).
- Leila Ahmed, *Women and Gender in Islam* (Yale University Press, 2011).
- Al Qur ’an UUI, Qur ’an dan Terjemahan artinya, 2 ed. (Yogyakarta: UUI Press, 2018).
- Al-Qaradawi, Yusuf. *Fiqh al-Maqasid: Tafsir maqasid al-shari’ah bayna al-maqasid al-kulliyah wa al-nusus al-juz’iyyah*. Dar al-Syuruq, 2001.
- Al-Qaradawi, Yusuf. *Fiqh Keluarga Muslim, terj. Indonesia* , Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2016.
- Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Awlawiyat* (Dar al-Shuruq, 2013).
- Al-Raisuni, A. *Nazariyyat al-Maqasid ‘inda al-Imam al-Syathibi*. Al-Dar al-‘Alamiyyah li al-Kitab al-Islami., 2005.
- Al-Syathibi, A. I. *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari’ah*. Dar al-Ma’rifah, 1997.
- al-Syathibi, Abu Ishaq. *Al-Muwafaqat, terj. Indonesia*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2016.
- al-Zuhaili, Wahbah., *Fiqh al-Islami wa Adillatuhu, jilid I* (Kairo: Dar al-Fikr, 2011).

- Ananda, S. A. W, W. A Zayyan, dan I Arifin. “Pandangan Islam tentang Wanita Karir dan Ibu Rumah Tangga dalam Bingkai Keluarga dan Masyarakat.” *Profetika: Jurnal Studi Islam* 22, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.23917/profetika.v22i2.16700>.
- Anastasia Ari Respati. “REPRESENTASI PEREMPUAN KARIER INDONESIA PADA ERA 70-AN DAN ERA MODERN (Analisis Semiotika Pada Cover Majalah Femina edisi tahun 1972 dan tahun 2012): REPRESENTATION OF INDONESIAN CAREER WOMEN IN THE 70’S ERA AND THE MODERN ERA (Semiotic Analysis on Femina Magazine 1972 and 2012 edition).” *Jurnal Seni dan Reka Rancang: Jurnal Ilmiah Magister Desain* 7, no. 2 (2024): 197–210. <https://doi.org/10.25105/jsrr.v7i2.19972>.
- Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Rajawali Pers, 2015).
- Zaeni Asyhadie dan Kusuma Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan* (RajaGrafindo Persada, 2019).
- Auda, Jasser. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah, Ed. 1, Cet. 1*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2015.
- Auda, Jasser. *Maqashid Syariah sebagai Filsafat Hukum Islam, terj. Rosidin*, Bandung: Mizan, 2015.
- Auda, Jasser. *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. International Institute of Islamic Thought., 2008.
- Auda, Jasser. *Maqasid Al-Shariah: A Beginner’s Guide*. International Institute of Islamic Thought, 2008. <https://doi.org/10.2307/j.ctvkc67c6>.
- Auda, Jasser. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah*. Ed. 1, Cet. 1. Jakarta: PT Mizan Pustaka, 2015.
- Jasser Audu, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law* (International Institute of Islamic Thought, 2017).
- Ayu Mustika Handayani dan Rini Mustikasari Kurnia Pratama. “Konflik Peran Ganda Wanita Karir dalam Keluarga: Career Women Multiple Role Conflict in the Family.” *Promotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 12, no. 2 (2022): 131–34. <https://doi.org/10.56338/promotif.v12i2.3091>.

Badan Pusat Statistik. “Statistik Gender Tematik: Profil Perempuan Indonesia.” *Jakarta : BPS*, 2022.

Badriah, Badriah, Chaula Luthfia, dan Qotrun Nida. “Hak dan Kewajiban Suami Istri Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Wanita Karir Di Desa Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes).” *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2023): 73. <https://doi.org/10.51825/sjp.v3i1.19800>.

BAF Profil & Layanan Resmi Perusahaan. 2025. https://www.baf.id/en?utm_source=chatgpt.com.

Bussan Auto Finance, “visi, misi dan nilai-nilai BAF,” BAF- tentang perusahaan, 22 November 2025, <https://www.baf.id/corporate/aboutus>.

Mufidah Ch, *Psikologi Keluarga Islam* (UIN Maliki Press, 2013).

Chapra, M.U. *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*. Islamic Research and Training Institute (IRTI)., 2008.

Creswell, John W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications, 2018.

Ann Crittenden, *The Price of Motherhood* (Picador, 2016).

Dewi, Ratna., *Wanita Karier dan Keharmonisan Keluarga*. (Bandung: Alfabeta, 2020)

Erniati, Erniati, Kamridah Kamridah, dan Ramang Ramang. “IMPLIKASI WANITA KARIR TERHADAP KEHIDUPAN KELUARGA.” *JURNAL SIPAKALEBBI* 7, no. 1 (2023): 48–58. <https://doi.org/10.24252/sipakallebbi.v7i1.34086>.

Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial, cet. revisi* (Pustaka Pelajar, 2013).

Faqihuddin, Abdul Kodir, *Qira'ah Mubadalah: Tafsir Progresif untuk Keadilan Gender dalam Islam*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2019.

Fatimah, Siti, dan Dewi Trismahwati. *WANITA KARIR PERSPEKTIF GENDER DAN HUKUM ISLAM: STUDI PERSEPSI DOSEN WANITA STAI DARUSSALAM LAMPUNG*. 10, no. 2 (2024).

Fitriyani, Nurul., *Manajemen Waktu dan Peran Ganda Perempuan*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.

Ghazali, Abu Hamid al-. *al-Mustasfā min ‘Ilm al-Uṣūl*. Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah., 1993.

- Ghazali, Abu Hamid al-. *Ihya' 'Ulum al-Din*. Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2005.
- Rosalind Gill, *Gender and the Media* (Polity Press, 2017).
- Greenhaus J. H. dan T. D. Allen, *Work–Family Balance, diterjemahkan dan digunakan di Indonesia* (Salemba Humanika, 2017).
- Greenhaus, J. H, dan T. D. Allen. “Work–family balance: A review and extension of the literature.” *Journal of Management* 37, no. 1 (2011): 10–37.
- Handayani, Ricka. *MULTI PERAN WANITA KARIR PADA MASA PANDEMI COVID-19*. 04, no. 1 (2020).
- Handayani, Titik., *Perempuan dan Peran Ganda dalam Perspektif Sosial*. (Jakarta: Prenada Media, 2020)
- Harmanda, Yoga Lamkaruna, dan Ramadhanita Mustika Sari. *PERAN GANDA PEREMPUAN KARIER DAN KESETARAAN GENDER BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI PERTUKARAN SOSIAL*. t.t.
- Hawari, Dadang., *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Mental* (Jakarta: FKUI Press, 2015).
- Hisyam, I. *Sejarah Peradaban Islam*. Rajawali Pers, 2005.
- Husain Haekal, Muhammad., *Hayat Muhammad* (Jakarta: Litera AntarNusa, 2012).
- Husniyati, Salma. *SISTEMATIC LITERATURE REVIEW TENTANG DILEMATIKA DAN PROBLEMATIKA WANITA KARIR: APAKAH MENDAHULUKAN KARIR ATAU RUMAH TANGGA TERLEBIH DAHULU?* 1, no. 2 (2021).
- Ibn ‘Ashur, M. T. *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah*. Dar al-Nafais, 2006.
- Ibn Katsir, *Tafsir Ibn Katsir, terj. Indonesia, Jilid 1* (Pustaka Imam asy-Syafi’i, 2016).
- ILO, *Women at Work: Trends 2016* (Geneva: International Labour Office, 2016).
- Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo Indonesia, Najih Abqori, Elisa Mukaromah Rizqi, dan Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo Indonesia. “Implikasi Wanita Karir Terhadap Keharmonisan Rumah Tangga Perspektif Hukum Islam.” *An-Nawa: Jurnal Studi Islam* 6, no. 2 (2024): 281–93. <https://doi.org/10.37758/annawa.v6i2.1196>.

- Istiyanto, S. Bkti. "PENTINGNYA KOMUNIKASI KELUARGA: MENELAAH POSISI IBU ANTARA MENJADI WANITA KARIR ATAU PENCIPTAAN KELUARGA BERKUALITAS." *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 1, no. 2 (2016). <https://doi.org/10.24090/komunika.v1i2.801>.
- J Moleong, Lexy., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021.
- Jauziyyah, Ibn Qayyim al-. *Madarij al-Salikin*. Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1996.
- Kamali, M. H. *Principles of Islamic Jurisprudence*. 3 ed. Islamic Texts Society., 1999.
- Kelliher, C., J Richardson, dan G. Boiarintseva. "The impact of work–life balance on employee well-being: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology* 104, no. 6 (t.t.): 789–805.
- Khaldun, Ibn. *Muqaddimah Ibn Khaldun*. Dar al-Fikr, 2000.
- Langgulang, Hasan. *Pendidikan Islam: Suatu Analisis Falsafah*. Pustaka Al-Husna., 1986.
- M. Moghadam, Valentine, *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East* (Boulder: Lynne Rienner, 2013).
- M. Quraish Shihab, *Perempuan* (Lentera Hati, 2018).
- M.U Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*. (Jeddah: Islamic Research and Training Institute (IRTI)., 2008).
- Madjid, N. *Islam, Doktrin, dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*. Paramadina, 1992.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya., 2017).
- Marzuki, P. M. *Penelitian Hukum*. Kencana, 2017.
- Masitoh, S, S Gusevi, dan I Tabroni. "Peran Wanita Karier dalam Pendidikan Anak. Paedagogie:" *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.52593/pdg.02.2.04>.
- Maslow, A. H. *Motivation and Personality*. Harper & Row, 1994.
- Mawardi, A. H. al-. *Adab al-Dunya wa al-Din*. Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1996.

- Mawardi, Ahmad Imam Mawardi, *Fiqh Sosial: Pendekatan Maqashid al-Syariah* (LKIS, 2019).
- Mazyati, N, dan L Luthfiah. “Kontribusi wanita karier Muslim dalam pemberian air susu ibu eksklusif terhadap kesehatan dan kesetaraan gender dalam kerangka tujuan pembangunan berkelanjutan.” *Harkat: Media Komunikasi Gender* 19(1), (2023): 11–22.
- Mir-Hosseini, Ziba., *Islam and Gender* (Princeton: Princeton University Press, 2015).
- Muhammad Iqbal, Lalu, Ami Pratama, dan Sulis Pratiwi. “WANITA KARIR MENURUT MUFASSIR (ANALISIS TERHADAP SURAH AL-AHZAB AYAT 33 PERSPEKTIF TAFSIR IBNU KATSIR).” *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2024): 562–73. <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v4i2.443>.
- Mulia, Musdah., *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender* (Jakarta: kibar Press, 2015).
- Mulia, S. M. *Muslimah reformis: Perempuan pembaru keagamaan*. Mizan, 2015.
- Mulia, Siti Musdah., *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Muslimah, Khairi, dan Muhammad Marizal. *THE EXISTENCE OF CAREER WOMEN IN IMPLEMENTING WAYS OF THINKING IN CHILDREN*. 3, no. 2 (2022).
- Mutahhari, M. *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Dunia Islam*. Lentera, 2003.
- Muzakki, Ahmad, dan Robith Ilman. *Konsep Keluarga Sakinah Menurut Pemikiran Ali Syari’ati dan Peran Wanita Karir dalam Berkontribusi*. t.t.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, 2014.
- NORHILMA. “PANDANGAN EMPAT MAZHAB TENTANG WANITA KARIER DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM.” *An-Nahdhah* 17, no. 2 (2024).
- Nugroho, Riant., *Gender dan Strategi Pengarusutamaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Nurmala, Ida., *Psikologi Keluarga: Konsep dan Penerapan*. (Surabaya: Airlangga University Press, 2019)
- Parsons, T. *The Social System*. Routledge, 1991.
- Qaradawi, Yusuf al-. *Fiqh al-Mar’ah al-Muslimah*. Dar al-Shuruq, 1996.

- Quinn Patton, Michael., *Qualitative Research and Evaluation Methods*. (Sage Publications, 2020).
- Rahman, Ahmad Syafii, Siti Aisyah, Moh Shofiyul Huda Mf, Rubini Rubini, dan Rahma Pramudya Nawang Sari. “Wanita Karir, Studi Kritis Perspektif Maqashid Syariah.” *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 12, no. 1 (2021): 1–18. <https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i1.940>.
- Rahman, Fazlur. *Islam and modernity: Transformation of an intellectual tradition*. University of Chicago Press., 1982.
- Rahmawati, Astika. *WANITA KARIER DALAM MEWUJUDKAN KELUARGA SAKINAH DI KELURAHAN MALAGUSA DISTRIK AIMAS KABUPATEN SORONG*. 1 (2021).
- Rahmawati, N. “Wanita karier dan keharmonisan keluarga perspektif maqashid.” *Jurnal Al-Ahwal* 13, no. 2 (2020): 145–60.
- Rahmi, Alif. “URGENSI KONSELING KARIR DALAM MENYIKAPI PROBLEMATIKA KESEHATAN MENTAL PADA WANITA KARIR.” *HUMANISMA: Journal of Gender Studies* 1, no. 2 (2017).
- Respati, A. A. “Strategi Perempuan Karier dalam Menyeimbangkan Peran Domestik dan Publik di Era Modern.” *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora* 7, no. 2 (2024): 197–210.
- Rhenald, kasali. *Change Leadership*. Jakarta: Gramedia, 2017.
- Rinaldi, A, dan I Darmayanti. “Double Burden Phenomenon among Career Women in Indonesia: A Sociological Perspective.” *Indonesian Journal of Gender Studies* 7, no. 2 (2021): 145–58.
- Ritzer, G. *Sociological theory*. McGraw-Hill, 2014.
- Ritzer, G., *Sociological theory*. New York: McGraw-Hill, 2014.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, ed. Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat, 2020.
- Rofiah, Nur. *Nalar Kritis Muslimah*. Bandung: Mizan, 2020.
- Rofiq, Ahmad. *Hukum Islam di Indonesia: Dari Fiqh ke Legislasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.

- Rofiq, Ahmad. *Hukum Islam di Indonesia: Dinamika dan Pembaruan*. Jakarta: RajaGrafindo, 2019.
- Sagita, I. A, dan K Khaidarulloh. “Keterlibatan istri sebagai wanita karier dalam mewujudkan family resilience perspektif Maqasid Syari’ah Jasser Auda.” *Antologi Hukum* 1(2) (2023): 120–34.
- Said, Dede Hafirman. “PERAN ISTRI DALAM MEMBANGUN EKONOMI KELUARGA MENURUT PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DI KECAMATAN PANYABUNGAN KOTA.” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2020): 268. <https://doi.org/10.30829/ajei.v5i2.8092>.
- Sarlito, W. Sarwono, *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi* (Refika Aditama, 2018).
- Setianingtyas, Anna Febrianty, dan Charli Sitinjak. “MENGINTEGRASIKAN DINAMIKA TIM KERJA DI DALAM KELUARGA DAN TANTANGAN REALITAS ERA DIGITAL GENERASI Z: MENAVIGASI PERAN IBU SEBAGAI WANITA KARIER.” *Jurnal Psikohumanika* 16, no. 2 (2025): 141–51. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v16i2.2369>.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur’an*. Lentera Hati., 2002.
- Shihab, M. Quraish. *Wasathiyyah: Wawasan Islam tentang Moderasi Beragama* (Tangerang: Lentera Hati, 2015).
- Soekanto, S. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2006.
- Soekanto, S. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Stefanie, A., G Mariska, V.M Tandiamal, dan R. I. S Silitonga. “Kesetaraan gender dalam rumah tangga untuk wanita karir.” *Lentera Pancasila: Jurnal Riset Hukum dan Pancasila*, t.t.
- Subhan, Zaitunah., *Rekonstruksi Pemikiran Gender dalam Islam*. (Jakarta: Kencana, 2015)
- Sukei, Keppi. *Gender dan Pembangunan*. (Yogyakarta: UGM Press, 2017).

- Euis Sunarti, *Ketahanan Keluarga Indonesia* (IPB Press, 2018).
- Sunarto, *Sosiologi Gender* (Jakarta : kencana, 2016).
- Sunuwati, Hj. *Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern)*. 12 (2017).
- Syaibani, S. “Career women in achieving Samawa family in the post-truth era Islamic legal perspective.” *Maqasid: Jurnal Studi Hukum Islam* 6(1), (2024): 55–66.
- Syamsul Anwar, *Hukum Islam Kontemporer* (UAD Press, 2016).
- Tarwaka, *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press, 2016.
- Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Paramadina, 2014).
- Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu, terj. Indonesia Jilid 10* (Gema Insani, 2017).
- Wahid, A. *Islamku, Islam Anda, Islam Kita*. The Wahid Institute, 1999.
- Walby, Sylvia, *The Future of Feminism* (Cambridge: Polity Press, 2011).
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Perempuan dalam Islam, terj. Indonesia* (Pustaka Al-Kautsar, 2016).
- Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Prioritas* (Robbani Press, 2016).
- Yusuf al-Qaradawi, *Halal dan Haram dalam Islam, terj. Indonesia* (Robbani Press, 2017).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi



wawancara dengan Ibu Tari, 22/10/25.



wawancara dengan ibu sekar, 23/10/25.



Wawancara dengan Ibu Ike, 20/10/25

Lampiran 2: Skrip wawancara

1. Bisa ceritakan sedikit latar belakang karier ibu hingga saat ini?
2. Apa yang membuat ibu terus berkarier terutama di bidang kompetatif ini?
3. Selama menjadi wanita karier, tantangan apa yang paling sering ibu hadapi?
4. Apakah lingkungan kerja di perusahaan BAF ini mendukung peran perempuan dalam posisi strategis?
5. Sebagai seorang wanita yang menempati posisi strategis di perusahaan BAF, apa yang memotivasi ibu untuk terus berkarier hingga saat ini?
6. Bagaimana ibu memaknai karier dalam kehidupan pribadi ibu?
7. menurut ibu, apa arti kesetaraan gender dalam dunia kerja?
8. Berbicara tentang keseimbangan, bagaimana ibu menjaga work life balance antara pekerjaan dan keluarga?
9. Apakah ibu merasa tertekan oleh ekspektasi sosial bahwa perempuan seharusnya lebih banyak di rumah?
10. Apakah ibu pernah merasa karier ini berdampak pada kondisi psikologis ibu, misa stres atau kelelahan?
11. Apa pesan ibu untuk perempuan lain yang sedang berjuang meniti karier sambil mengurus keluarga?
12. Dan apa pesan ibu untuk perempuan muda yang baru memulai karier?

Lampiran 3: Surat keterangan Hasil 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: msijuii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

No: 92/Perpus/IAIPM/I/2026

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Riska khofifah amantari
Nomor Induk Mahasiswa : 23913046
Konsentrasi : Hukum Islam
Dosen Pembimbing : Dzulkifli Hadi Imawan., Lc., M.Kom.I., Ph.D
Fakultas/Prodi : Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister FIAI UII
Judul Tesis :

**Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Wanita Karier Perspektif Maqashid
Syariah (Studi Kasus di Perusahaan Jasa Keuangan Bussan Auto Finance
(BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan
Turnitin dengan hasil kemiripan (similarity) sebesar **12% (Dua Belas Persen)**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Yogyakarta, 28 Januari 2026

Kaprodi IAIPM



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

Lampiran 4 : kartu bimbingan tesis



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung R. H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 818444 ext. 4373
F. (0274) 818463
E. fasil@uii.ac.id
W. uii.ac.id

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Riska Khofifah Amantari NIM : 23913046
Judul Tesis : KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN WANITA KARIER
PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH (Studi Kasus Di Perusahaan
Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa
Yogyakarta)
Konsentrasi : Hukum Islam
Dosen Pembimbing : Dzulkifli Hadi Imawan, LC., M.Kom.I., Ph.D

Bimbingan ke-	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	20/09/2025	Perbaikan judul	
2	25/09/2025	Perbaikan kerangka teori	
3	15/01/2026	Revisi	
4	19/01/2026	Revisi penulisan	
5	23/01/2026	Perbaikan daftar pustaka	
6	26/01/2026	Perbaikan penyesuaian template	
7	27/01/2026	Perbaikan kajian pustaka	
8	27/01/2026	Acc munaqasah	

Yogyakarta,
Mengetahui
Kaprodi

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

Lampiran 5 : Surat Penelitian



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

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

Nomor : 93/Kaprodi.MIAI-S2/90/Prodi.MIAI.S2/IX/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Direktur Bussan Auto Finance (BAF)
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

NAMA : Riska Khofifah Amantari
NIM : 23913046
PRODI : Ilmu Agama Islam Program Magister
NO HP : 081326303471

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 "**KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN WANITA KARIER PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH (Studi Kasus Di Perusahaan Jasa Keuangan Bussan Auto Finance (BAF) Daerah Istimewa Yogyakarta)**".

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin kepada yang bersangkutan guna melakukan Penelitian dilembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 10 September 2025

Ketua Prodi



[Signature]
Muhammad Hafid Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

Lampiran 6 : Biodata Peneliti

Nama : Riska Khofifah Amantari

TTL : Wonosobo, 27 Juli

Alamat : Ds. Simbang, Kec. Kalikajar,
Kabupaten Wonosobo, Jawa
Tengah

Judul : Keseimbangan di rumah
Tangga Hak Dan Kewajiban
Wanita Karier Perspektif
Maqashid Al-Syariah (Studi
Kasus Di Perusahaan Penyedia
Jasa Keuangan Bussan Auto
Finance (BAF) Daerah
Istimewa Yogyakarta)