

**UPAYA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM MENDUKUNG PEMENUHAN HAK
PEREMPUAN PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH JASSER AUDA**

(Studi di Yayasan Insan Permata Malang)

TESIS

Tesis Ini Diajukan Kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Program Magister Hukum
(M.H.)



OLEH:

HAFIDA ILMA MAFTUHA

NIM. 210201220016

PROGRAM STUDI MAGISTER AL-AHWAL AL-SYAKHSIYAH

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

**UPAYA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM MENDUKUNG PEMENUHAN HAK
PEREMPUAN PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH JASSER AUDA**

(Studi Di Yayasan Insan Permata Malang)

TESIS

Tesis Ini Diajukan Kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Program Magister Hukum
(M.H.)



Oleh:

Hafida Ilma Maftuha
Nim. 210201220016

Pembimbing:

- | | | |
|---|---------------------------|--------------------------|
| 1 | Dr. Khoirul Hidayah, M.H. | NIP. 197805242009122003 |
| 2 | Dr. Jamilah, MA. | NIDN. 197901242009012007 |

PROGRAM STUDI MAGISTER AL-AHWAL AL-SYAKHSIYAH

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hafida Ilma Maftuha

NIM : 210201220016

Program Studi : Magister Al-Ahwal Al-Syakhsiyah

Institusi : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Tesis : Upaya Lembaga Pendidikan Dalam Mendukung Pemenuhan Hak Perempuan
Pekerja Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi di Yayasan Insan
Permata Malang)

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Malang, 25 November 2025

Saya yang menyatakan,



Hafida Ilma Maftuha

210201220016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul : Upaya Lembaga Pendidikan Dalam Mendukung Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Di Yayasan Insan Permata Malang), yang ditulis oleh Hafida Ilma Maftuha, NIM 210201220016 ini telah disetujui pada tanggal 25 November 2025

Pembimbing I



Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H

NIP: 197805242009122003

Pembimbing II



Dr. Jamilah, M.A.

NIP: 197901242009012007

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H

NIP: 197805242009122003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul “Upaya Lembaga Pendidikan Dalam Mendukung Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Di Yayasan Insan Permata Malang)”, yang ditulis oleh Hafida Ilma Maftuha, NIM 210201220016 ini telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 16 Desember 2025 dan dinyatakan lulus.

Tim Penguji:

Dr. Musataklima, S.HL., M.Si.

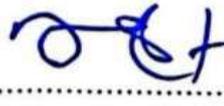
NIP. 198304202023211012

()

Penguji Utama

Dr. Muhammad, Lc., M.Th.I

NIP. 198904082019031017

()

Ketua Penguji

Prof. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H

NIP. 197805242009122003

()

Pembimbing I/ Penguji

Dr. Jamilah, M.A.

NIP. 197901242009012007

()

Pembimbing II/ Penguji

Malang, 22 Desember 2025

Direktur Pascasarjana,

()

Prof. Dr. Agus Maimun, M.Pd.

NIP. 196508171998031003



MOTTO

مَنْ لَمْ تَكُنْ بِدَايَةِ مُحْرَقَةٍ، لَمْ تَكُنْ نَهَايَةَ مُشْرِقَةٍ.

-الإمام ابن عطاء الله السكندري--

"Barang siapa yang awal perjalanannya tidak bersungguh-sungguh (penuh perjuangan), maka akhir perjalanannya tidak akan bercahaya (tidak sukses)."

-Imam Ibnu Athoillah As Sakandari-

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Indonesia Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan model Library of Congress(LC) Amerika atau sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	‘	ز	Z	ك	k
ب	B	س	S	ل	l
ت	T	ش	Sy	م	m
ث	Th	ص	Sh	ن	n
ج	J	ض	D	و	w
ح	H	ط	t	ه	h
خ	Kh	ظ	z	ء	‘
د	D	ع	‘	ي	y
ذ	Dh	غ	gh		
ر	R	ف	f		

Untuk menunjukkan bunyi hidup Panjang(*madd*) dengan menuliskan coretan horizontal diatas seperti â, î, û (ا, ي, و). Bunyi hidup double Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw” seperti *layyinah* dan *lawwamah*. Kata yang berakhiran ta’ *marbuthah* dan berfungsi sebagai sifat atau *mudhaf ilaih* ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai ditransliterasikan dengan “at”.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:
"Terkasihku"

Terimakasih untuk almarhum Ayah Misykur yang semasa hidupnya sebagai penyemangat terbaikku dan Ibu Muamah yang sampai sekarang senantiasa selalu ada untukku, yang tidak pernah berhenti mendoakanku, mendukung, serta pemberi nasihat terbaik untuk kelancaran studi dan masa depan saya, dan untuk adik tercinta Ahmad Roshif Nuron Akbar dalam mewujudkan cita-cita.

Dan paling utama untuk Anasul Asroqi sebagai suami saya yang tiada hentinya mendukung selama proses penulisan penelitian ini berlangsung hingga selesai.

ABSTRAK

Maftuha, Hafida Ilma. 2025 Upaya Lembaga Pendidikan Dalam Mendukung Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Di Yayasan Insan Permata Malang) Magister Al-Ahwal Al-Syakhsiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing (1) Dr. Khoirul Hidayah, M.H., (2) Dr. Jamilah, MA.

Kata Kunci: perempuan pekerja, Maqashid Syariah, Jasser Auda, lembaga pendidikan, hak perempuan, pengasuhan anak.

Studi kasus ini dilakukan di Yayasan Insan Permata Malang dan melihat perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda tentang upaya lembaga pendidikan untuk mendukung hak perempuan pekerja. Fokus utama penelitian adalah bagaimana membuat fasilitas penitipan anak berdasarkan prinsip yang ramah anak, mengetahui kebijakan lembaga yang memenuhi kebutuhan perempuan pekerja, dan bagaimana perempuan tetap dapat mendidik anak sambil bekerja. Untuk pengumpulan data, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian empiris, yang menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data kemudian dianalisis melalui proses reduksi, klasifikasi, interpretasi, dan penarikan Kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Yayasan Insan Permata Malang telah melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak perempuan pekerja. Contohnya termasuk menyediakan fasilitas penitipan anak yang aman, mendukung pertumbuhan anak, membuat kebijakan yang fleksibel untuk ibu menyusui, dan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk tetap menjalankan peran pengasuhan dengan membantu mereka mengatur waktu dan berkomunikasi. Menurut Maqashid Syariah Jasser Auda, upaya ini mencerminkan prinsip *hifz al-nasl*, *hifz al-‘aql*, dan *hifz al-mal*, yang menekankan betapa pentingnya kemaslahatan keluarga secara keseluruhan. Pendekatan sistemik Auda menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang adaptif dan integratif harus dibuat untuk mendukung hak perempuan pekerja. Hal ini memungkinkan hak perempuan dan kebutuhan perkembangan anak berjalan secara seimbang.

Penelitian ini membantu penelitian gender dalam pendidikan Islam dan membuka jalan bagi kebijakan lembaga pendidikan untuk memastikan keadilan sosial dan kesejahteraan keluarga karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi dasar bagi lembaga pendidikan lain untuk membangun sistem layanan yang ramah perempuan dan ramah anak.

ABSTRACT

Maftuha, Hafida Ilma. 2025 *Efforts of Educational Institutions in Supporting the Fulfillment of Women Workers' Rights from the Maqashid Syariah Perspective Jasser Auda (Study at the Insan Permata Foundation, Malang) Master of Al-Ahwal Al-Syakhsiyah, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim, Malang. Supervisor (1) Dr. Khoirul Hidayah, M.H., (2) Dr. Jamilah, MA,.*

Keywords: working women, Maqashid Syariah, Jasser Auda, educational institutions, women's rights, childcare.

This case study was conducted at the Insan Permata Foundation in Malang and examines the perspective of Jasser Auda's Maqashid Syariah (Islamic principles) on educational institutions' efforts to support the rights of working women. The main focus of the research was how to create childcare facilities based on child-friendly principles, determine institutional policies that meet the needs of working women, and how women can continue to educate their children while working. For data collection, this study used a qualitative approach, a type of empirical research, which utilized interviews, observation, and documentation. Data were then analyzed through a process of reduction, classification, interpretation, and drawing conclusions.

*The research findings show that the Insan Permata Malang Foundation has undertaken various efforts to fulfill the rights of working women. Examples include providing safe childcare facilities, supporting children's development, creating flexible policies for breastfeeding mothers, and providing opportunities for women to continue their parenting roles by helping them manage their time and communicate. According to Jasser Auda's Maqashid Syariah (Islamic principles of Sharia), these efforts reflect the principles of *hifz al-nasl*, *hifz al-'aql*, and *hifz al-mal* (social welfare), which emphasize the importance of the well-being of the family as a whole. Auda's systemic approach demonstrates that an adaptive and integrative work environment must be created to support the rights of working women. This will allow for a balance between women's rights and children's developmental needs.*

This research contributes to gender research in Islamic education and paves the way for educational institution policies to ensure social justice and the well-being of employees' families. It is hoped that the findings will serve as a foundation for other educational institutions to develop women- and child-friendly service systems.

ملخص البحث

مفتوحة، حفيظة علم. ٢٠٢٥ جهود المؤسسات التعليمية في دعم تحقيق حقوق المرأة العاملة من منظور مقاصد الشريعة الإسلامية لجاسر عودة (دراسة في مؤسسة إنسان بيرماتا، مالانج). ماجستير الأحوال الشخصية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف (١) د. خير الهداية الماجستير (٢) د. جميلة الماجستير

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، مقاصد الشريعة الإسلامية، جاسر عودة، المؤسسات التعليمية، حقوق المرأة، رعاية الأطفال.

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة إنسان فرماتا في مالانج، وتبحث في منظور جاسر العودة في مقاصد الشريعة الإسلامية (المبادئ الإسلامية) حول جهود المؤسسات التعليمية لدعم حقوق المرأة العاملة. ركز البحث بشكل رئيسي على كيفية إنشاء مرافق رعاية أطفال قائمة على مبادئ صديقة للطفل، وتحديد السياسات المؤسسية التي تلي احتياجات المرأة العاملة، وكيف يمكن للمرأة مواصلة تعليم أطفالها أثناء العمل. ولجمع البيانات، اعتمدت هذه الدراسة على نهج بحثي نوعي تجريبي، بالاعتماد على المقابلات والملاحظة والتوثيق. ثم خللت البيانات من خلال عملية اختزال وتصنيف وتفسير واستخلاص النتائج. وتُظهر النتائج أن مؤسسة إنسان بيرماتا في مالانج بذلت جهودًا متنوعة لإعمال حقوق المرأة العاملة. ومن الأمثلة على ذلك توفير مرافق رعاية أطفال آمنة، ودعم نمو الطفل، ووضع سياسات مرنة للأمهات المرضعات، وتوفير فرص للنساء لمواصلة دورهن في تقديم الرعاية من خلال مساعدتهن في إدارة الوقت والتواصل. وفقًا لكتاب جاسر عودة لمقاصد الشريعة الإسلامية، تعكس هذه الجهود مبادئ حفظ النص والعقل والمال، التي تؤكد على أهمية رفاه الأسرة ككل. ويظهر النهج المنهجي الذي يتبعه عودة ضرورة تهيئة بيئة عمل متكيفة ومتكاملة لدعم حقوق العاملات. وهذا من شأنه أن يسمح بتحقيق التوازن بين حقوق المرأة واحتياجات نمو الطفل.

يُسهّم هذا البحث في أبحاث النوع الاجتماعي في التعليم الإسلامي، ويمهد الطريق لسياسات المؤسسات التعليمية لضمان العدالة الاجتماعية ورفاهية أسر العاملين. ويُؤمل أن تُشكل نتائج هذا البحث أساسًا للمؤسسات التعليمية الأخرى لتطوير أنظمة خدمات صديقة للمرأة والطفل

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang berlimpah sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tak lupa sholawat serta salam senantiasa saya panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan suri tauladan bagi kehidupan kita sebagai umatnya dan semoga kita semua termasuk kedalam umat Nabi Muhammad SAW yang mendapatkan syafa'at di hari akhir.

Salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister dalam bidang Hukum keluarga Islam adalah menyelesaikan tugas akhir perkuliahan berupa tesis. Tentunya penulisan tesis tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan setinggi-setingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta jajaran Wakil Rektor.
2. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku Kepala Program Studi Magister Al-Ahwal Al-Syakhsiyah.
4. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku dosen pembimbing I atas bimbingan, saran dan masukannya dalam penulisan tesis.
5. Dr. Jamilah, MA, selaku dosen pembimbing II atas motivasi, bimbingan, saran dan masukannya dalam penulisan tesis.

6. Kedua orang tua saya, Alm. Bapak Misykur dan Ibu Muamah yang senantiasa mendukung, memotivasi, dan mendoakan disetiap langkah demi langkah yang penulis jalani.
7. Suami saya mas Anasul Asroqi dan adik tercinta Ahmad Roshif Nuron Akbar yang selalu ada di setiap saya membutuhkan selama proses penulisan berlangsung.
8. Seluruh staff dan tenaga kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan arahan dan membantu dalam hal administrasi selama penulisan tesis ini.
9. Semua rekan-rekan seperjuangan saya yang telah kebersamai dan menemani dalam suka, duka, canda, dan tawa selama proses perkuliahan di Malang
10. Semua rekan Ustadzah Yayasan Insan Permata yang selalu menginspirasi, kebersamai, serta mendukung terselesainya tesis ini.

Semoga amal baik bapak/ibu dan saudara/sandari semua mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga apa yang telah penulis dapatkan semasa menjalani studi magister dalam bidang Hukum Keluarga Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang manfaat bagi saya pribadi maupun pembaca penelitian ini.

Malang, 20 November 2026

Hormat Saya,

Hafida Ilma Maftuha

Daftar Isi

Cover.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iv
MOTO.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
ملخص البحث.....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	7
F. Definisi Istilah	12
1. Upaya Lembaga Pendidikan	12
2. Pemenuhan Hak Perempuan	14
3. Teori maqashid Syariah Jasser Auda.....	15
BAB II	17
KAJIAN PUSTAKA	17
A. Teori Maqashid Syari'ah Jasser Auda.....	17
B. Hak Perempuan Dalam Perspektif Islam.....	27
C. Upaya Lembaga Pendidikan dalam Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja	31
1. Latar Konseptual.....	31
2. Bentuk-Bentuk Upaya Lembaga Pendidikan	31
a) Kebijakan Kelembagaan yang Responsif Gender	32
b) Penyediaan Fasilitas Pendukung Pengasuhan Anak	33

c) Penguatan Budaya Kerja Islami dan Humanis	34
d) Perspektif Maqashid Syariah terhadap Upaya Lembaga Pendidikan.....	36
e) Implikasi Sosial dan Keagamaan.....	37
D. Keterkaitan Maqashid Syariah dengan Pemenuhan Hak Perempuan Bekerja.....	37
E. Kerangka Berpikir	41
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	42
B. Kehadiran Peneliti.....	43
C. Latar Penelitian	43
D. Data dan Sumber Penelitian.....	44
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data	45
E. Teknik Penentuan Informan	47
F. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Wawancara (Interview)	47
2. Dokumentasi	49
3. Triangulasi Data	50
G. Analisis Data.....	51
1. Pengolahan Data (Editing).....	51
2. Kategorisasi Data (Classifying)	51
3. Analisis Data (Analyzing Data).....	51
4. Kesimpulan (Conclusion)	52
H. Keabsahan Data (Validitas dan Reliabilitas).....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Wanita pekerja memiliki dua peran yang harus dibagi: menjadi pencari nafkah serta menjadi pengasuh keluarga. Tantangan timbul saat tanggung jawab kerja dan pengasuhan anak berpotensi saling bertabrakan. Pada satu sisi, wanita perlu produktif di lingkungan kerja; pada sisi lain, anak-anak memerlukan pengasuhan yang optimal agar tumbuh kembangnya tidak terhambat. Upaya institusi-lembaga pendidikan dalam membentuk kebijakan yang mendukung wanita pekerja seperti cuti melahirkan, waktu istirahat menyusui, fleksibilitas kerja, dan fasilitas penitipan anak menjadi sangat diperlukan agar perempuan pekerja bisa memenuhi kewajiban pengasuhan tanpa mengorbankan kariernya.

Dalam kajian keislaman dan sosial kontemporer, pemenuhan hak perempuan merupakan masalah penting, terutama bagi perempuan pekerja yang menjalankan peran ganda antara rumah dan publik. Karena Islam adalah agama rahmatan lil'alamin, perempuan diberikan hak, martabat, dan posisi yang setara dengan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam firman-Nya,

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٣٥﴾

Sesungguhnya muslim dan muslimat, mukmin dan mukminat, laki-laki dan perempuan yang taat, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan penyabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kemaluannya, laki-laki dan perempuan yang

banyak menyebut (nama) Allah, untuk mereka Allah telah menyiapkan ampunan dan pahala yang besar. (QS) Al-Ahzab, ayat 35.

Ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam ruang publik, seperti bekerja dan berkarier, dianggap sebagai bagian dari pengabdian mereka kepada Allah tanpa mengurangi nilai ibadah mereka sebagai ibu. Sementara kiprah ibu pada mendidik anak disebut sangat penting, perlu diakui bahwa tanggung jawab pendidikan tidak hanya terletak pada satu individu, melainkan merupakan hasil kolaborasi dan kontribusi asal kedua orang tua.

Pemenuhan hak wanita pekerja sebagai sumber penting yg perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan. Hak-hak tadi meliputi hak atas kesempatan kerja yang setara, hak atas perlindungan selama masa kehamilan dan menyusui, hak atas lingkungan kerja yg aman dan nyaman, dan hak buat memperoleh dukungan dalam pengasuhan anak. saat hak-hak ini terpenuhi, wanita dapat bekerja menggunakan lebih produktif, seimbang, serta berdaya secara sosial juga spiritual.¹ Angka perempuan pekerja yang terus berkembang secara dinamis membuat sadar bahwa dari seorang perempuan juga dapat membantu ekonomi keluarga terus meningkat dikarenakan beberapa faktor, seperti kesempatan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dukungan keluarga dan juga lingkungan kerja yang supportif.²

Sementara, peran ibu dalam mendidik anak dianggap sangat penting, perlu diakui bahwa tanggung jawab pendidikan tidak hanya terletak pada satu individu, melainkan merupakan hasil kerjasama dan kontribusi dari kedua orang tua.³ Dalam hal ini, pendidikan perlu diperhatikan juga oleh seorang ibu terhadap tumbuh kembang

¹ Nirmalasari, S. A., & Putri, N. (2022). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Kasus Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang). *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/10.14421/jmes.2022.011-04>

² Aulia, F. U., & Basuki, Y. (2023). *Perempuan Pekerja Dalam Perspektif Maqashid Ekonomi Islam di Komunitas PEKKA*. 10(2).

³ Heni, R., Aini, Z., & Fitri, M. (2023). Peran Wanita Karir Terhadap Pola Pengasuhan Anak. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 53–70. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1785>

anak dengan lingkungan yang nyaman dan bagus. Sebagai lembaga pendidikan pertama pada mengawal pertumbuhan seorang anak, maka peran orang tua perlu diperhatikan dengan benar agar anak mampu tumbuh menggunakan sehat baik secara fisik juga psikis. Sehat secara fisik berarti anak tumbuh secara normal serta bergerak aktif dalam masa perkembangan. Penjelasan ini sejalan dengan hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah ra. bahwa sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda:

مَا مِنْ مَوْلِدٍ إِلَّا يُوَلَّدُ عَلَى الْفِطْرَةِ فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ أَوْ يُنَصِّرَانِهِ أَوْ يُمَجِّسَانِهِ

“Tiada seorang manusia yang terlahir kecuali dia terlahir atas fitrah (kesucian seperti tabula rasa, kertas yang belum ditulis apapun, masih putih). Maka kedua orang tuanyalah yang membuatnya menjadi Yahudi, Nasrani, ataupun Majusi”.

Hadits ini menunjukkan bahwa ibu, sebagai pengasuh utama sejak lahir, bertanggung jawab atas pendidikan awal anak. Ia adalah "madrasah pertama" karena melalui interaksi harian, ibu membentuk fitrah anak menjadi baik atau buruk, memengaruhi kesehatan psikis dan fisiknya.⁴ Dengan tanggung jawab yang besar tersebut, maka tidak ada larangan bagi wanita untuk bekerja atau melakukan aktivitas di luar rumah ketika sudah menikah dan memiliki anak, guna untuk mengembangkan potensi keilmuannya. Sehingga, memberikan dampak terhadap hak asuh anak yang meliputi perubahan perilaku, perubahan suasana hati, serta ikatan kedekatan dengan orang tua. Secara tidak langsung, seorang wanita yang berprofesi pasti menghabiskan banyak waktu dengan aktivitas kerjanya.

Oleh karena itu, tanggung jawab pengasuhan anak terkadang diserahkan kepada instansi tertentu seperti TPA (Taman Penitipan Anak) yang mengandalkan layanan penitipan anak dari orang lain. Juga sebaliknya, perempuan yang berstatus menjadi

⁴ جوستون بوتول. (2019). ابن خلدون: فلسفته الاجتماعية. أقلام عربية للنشر والتوزيع.

ibu rumah tangga tidak selalu bisa terlibat erat dengan anak-anak mereka terutama bagi wanita yang mentalnya belum siap untuk menikah, mereka cenderung menjadi kurang produktif.

Selain itu, perlu pula diingat bahwa peran perempuan dalam karier tidak selalu membawa perubahan pada kiprah dan kekuasaan dalam rumah tangga. Pada konteks ini, penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk tahu secara lebih komprehensif dampak peran wanita yang berkarir terhadap keluarga dan dinamika rumah tangga.

Dalam aspek sosial-ekonomi, Islam memberikan kebebasan kepada perempuan untuk bekerja, memperoleh penghasilan, dan memiliki harta secara mandiri. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

*Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nisa: 32).*⁵

Ayat ini menunjukkan legitimasi syar'i bahwa perempuan berhak berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi dan mendapatkan hak atas hasil kerjanya. Dengan demikian, pemenuhan hak perempuan pekerja tidak hanya merupakan kebutuhan sosial, tetapi juga tuntutan agama agar perempuan dapat mengembangkan potensi, menjaga martabat, dan memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Pendekatan Maqashid Syariah, sebagaimana dikembangkan oleh Jasser Auda, menekankan lima tujuan utama syariah (hifz al-din, hifz al-nafs, hifz al-aql, hifz al-

⁵ Kementerian Agama. (2002). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

nasl, dan hifz al-mal), yang jika diterapkan dalam kebijakan kelembagaan dapat memastikan keadilan, perlindungan, dan kemaslahatan bagi perempuan pekerja dan anak-anak mereka.

Dalam konteks Indonesia, literatur menunjukkan bahwa banyak perempuan pekerja menghadapi hambatan dalam pemberian ASI eksklusif karena kurangnya dukungan dari tempat kerja (kebijakan, ruang laktasi, waktu menyusui).⁶ Selain itu, penelitian tentang hak cuti melahirkan memperlihatkan bahwa meskipun secara legal diatur, implementasi dan proteksi.⁷ Kerja tidak selalu optimal. Penelitian lain juga menemukan hambatan konkret bagi ibu bekerja dalam menerapkan ASI eksklusif disebabkan stres kerja dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Selain itu, kajian yang merujuk pada perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda masih sangat terbatas untuk membingkai berititentnag kesetaraan gender serta hak pekerja wanita dalam ranah pendidikan. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan Maqashid Syariah lebih serius pada aspek aturan Islam, ekonomi syariah, atau kebijakan publik, belum banyak diterapkan untuk menelaah dimensi keadilan dan kemaslahatan sosial bagi perempuan pekerja di lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, studi ini difokuskan pada bagaimana forum pendidikan (menjadi institusi yang sering kali mempekerjakan wanita serta mempunyai peran pada pengasuhan anak usia dini) melakukan upaya untuk mendukung pemenuhan hak pekerja perempuan sesuai perspektif Maqashid Syariah; di mana lembaga pendidikan tidak hanya menjadi penyedia pendidikan anak usia dini atau kawasan penitipan anak, namun juga sebagai institusi yang memerlukan kebijakan dan praktik kelembagaan

⁶ Jamil, M., & Sari, C. K. (2021). Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 Pada Ibu Bekerja Di Kantor Bumn (Pt Pln) Kota Semarang. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 12(1). <https://doi.org/10.33666/jitk.v12i1.278>

⁷ Nirmalasari, S. A., & Putri, N. (2022). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Kasus Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang). *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/10.14421/jmes.2022.011-04>

yang ramah gender dan ramah keluarga. Pendekatan ini diharapkan bisa menyampaikan kebaharuan dalam penelitian serta praktis dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman menggunakan kebijakan kelembagaan yang berkeadilan gender di lingkungan pendidikan.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana bentuk upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan di Yayasan Insan Permata Malang dalam mendukung pemenuhan hak perempuan pekerja, khususnya dalam aspek pengasuhan dan pendidikan anak?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan dalam mendidik anak di Yayasan Insan Permata Malang ditinjau menurut teori *maqashid syariah* Jasser Auda?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bentuk upaya lembaga pendidikan dalam memenuhi hak-hak perempuan pekerja.
2. Mempelajari penerapan nilai-nilai Maqashid Syariah Jasser Auda pada kebijakan dan praktik lembaga pendidikan.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoretis: Menambah wawasan akademik wacana penerapan konsep Maqashid Syariah dalam isu kesetaraan serta keadilan gender pada forum pendidikan.
2. Praktis: memberikan rekomendasi bagi forum pendidikan Islam untuk membuat kebijakan yg lebih ramah wanita dan berorientasi pada kemaslahatan social.
 - a) Bagi Masyarakat: untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pemenuhan hak perempuan pekerja dalam Islam, khususnya dalam hal keseimbangan antara peran domestik dan profesional.

- b) Bagi Guru: akan mendorong guru perempuan untuk lebih percaya diri dalam menjalankan peran profesional mereka sambil menjaga tanggung jawab keluarga mereka.
 - c) Bagi Lembaga Pendidikan: penelitian ini juga akan menjadi referensi bagi lembaga pendidikan untuk membuat kebijakan yang responsif terhadap gender, seperti penyedia fasilitas penitipan anak, pengaturan waktu kerja fleksibel, serta penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik perempuan.
3. Sosial: Mendorong pencerahan masyarakat terhadap pentingnya dukungan institusional bagi perempuan pekerja tanpa mengabaikan peran keluarga.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu berperan penting dalam memberikan landasan konseptual dan memperkuat orisinalitas penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa referensi yang mana dapat dijadikan sebagai sumber atau pedoman penelitian terdahulu untuk lebih dapat dikembangkan seperti penelitian dari.⁸ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya dukungan kelembagaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan ibu menyusui. Keterbatasan fasilitas laktasi serta kebijakan jam kerja yang kaku terbukti menjadi hambatan signifikan dalam optimalisasi pemberian ASI eksklusif, sehingga diperlukan intervensi kelembagaan yang lebih adaptif dan inklusif.⁹

Latar penelitian ini berangkat dari meningkatnya peran strategis perempuan pekerja dalam menopang ketahanan ekonomi keluarga dan masyarakat. Kajian ini

⁸ Savitri, W., Aisyiah, N., & Mansyur, H. (2024). Analisis Kebijakan dan Dukungan Tempat Kerja terhadap Praktik Pemberian ASI Eksklusif bagi Ibu Bekerja: Literatur Review. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 9(2).

⁹ Aulia, F. U., & Basuki, Y. (2023). *Perempuan Pekerja Dalam Perspektif Maqashid Ekonomi Islam di Komunitas PEKKA*. 10(2).

menekankan pentingnya pendekatan **Maqashid Syariah** sebagai kerangka konseptual untuk menilai kesesuaian aktivitas ekonomi perempuan dengan prinsip kemaslahatan dan keadilan sosial.

Dan juga referensi penelitian dari¹⁰ penelitian ini dilandasi oleh realitas masih terbatasnya peran kelembagaan dalam menjamin pemenuhan hak-hak perempuan pekerja, khususnya terkait keseimbangan antara tanggung jawab domestik dan profesional. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya kebijakan kelembagaan yang lebih responsif terhadap isu kesetaraan gender dan perlindungan hak pekerja perempuan.

¹⁰ Riadi, Y. S., Lionardo, A., & Wulandari, N. (2022). Implementasi Program Perlindungan dan Pemenuhan Hak Perempuan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Palembang. *Tanah Pilih*, 2(1), 47–61. <https://doi.org/10.30631/tpj.v2i1.932>

Tabel 1.1

Penelitian terdahulu tentang pemenuhan hak pekerja perempuan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Rahmawati, B., Indar, I., Savitri, W., & Mansyur, H. (2023)	<i>Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Publik dan Privat</i>	Sama-sama membahas perlindungan dan pemenuhan hak pekerja perempuan.	Fokus penelitian ini pada kebijakan pemerintah secara umum, bukan pada lembaga pendidikan.	Penelitian ini mengkaji pemenuhan hak perempuan pekerja secara khusus dalam konteks lembaga pendidikan Islam, ditinjau dari perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda.
2	Aulia, R. & Basuki, S. (2023)	<i>Peran Institusi Pendidikan dalam Mendukung Keseimbangan Kerja dan Keluarga bagi Guru Perempuan</i>	Sama-sama meneliti upaya lembaga pendidikan dalam mendukung perempuan pekerja.	Penelitian ini berfokus pada aspek keseimbangan kerja-keluarga, tanpa pendekatan teori Maqashid Syariah.	Penelitian ini menambahkan analisis maqashid syariah sebagai pendekatan etis dan filosofis terhadap kebijakan lembaga pendidikan.
3	Wulandari, D. (2020)	<i>Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di Indonesia</i>	Sama-sama mengangkat isu pemenuhan hak reproduksi dan kesejahteraan perempuan pekerja.	Penelitian ini lebih bersifat hukum normatif dan tidak menyoroti lembaga pendidikan.	Penelitian ini menggabungkan aspek normatif dan empiris, serta menyoroti implementasi nilai keadilan dan kemaslahatan dalam perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda di lembaga pendidikan.

Seperti pada hasil perbandingan dari beberapa referensi diatas sebagian besar penelitian terdahulu tidak berfokus pada forum pendidikan, melainkan sektor perusahaan serta kesehatan. Juga, pendekatan Maqashid Syariah Jasser Auda pada konteks perempuan pekerja masih terbatas di kajian normatif serta ekonomi, belum diterapkan secara mudah di kebijakan kelembagaan pendidikan. Dan yang terakhir tentang Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menggabungkan

pendekatan maqashid syariah, dan analisis kebijakan kelembagaan pendidikan, yang menjadikannya orisinal serta memiliki kebaruan ilmiah.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu Tentang Upaya Lembaga Pendidikan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Aulia, R. & Basuki, S. (2023)	<i>Peran Institusi Pendidikan dalam Mendukung Keseimbangan Kerja dan Keluarga bagi Guru Perempuan</i>	Sama-sama membahas dukungan lembaga pendidikan terhadap guru perempuan pekerja	Penelitian ini berfokus pada aspek keseimbangan kerja dan keluarga tanpa analisis nilai-nilai Islam.	Penelitian ini mengaitkan upaya lembaga pendidikan dengan nilai-nilai Maqashid Syariah Jasser Auda, menekankan aspek keadilan dan kemaslahatan sosial.
2	Sari, N. & Wijayanti, L. (2021)	<i>Kebijakan Sekolah dalam Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Responsif Gender di Indonesia</i>	Sama-sama mengangkat kebijakan lembaga pendidikan dalam mendukung tenaga pendidik perempuan	Tidak meninjau aspek maqashid syariah dan nilai keadilan dalam Islam.	Penelitian ini memperdalam kajian dengan meninjau implementasi kebijakan pendidikan melalui perspektif maqashid syariah sebagai pendekatan etis dan spiritual.
3	Putri, A. & Hidayat, M. (2020)	<i>Peran Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di Sekolah Islam Terpadu</i>	Sama-sama meneliti peran lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kesejahteraan guru.	Fokus penelitian ini pada manajemen sekolah, belum menyoroti hak pekerja perempuan secara spesifik.	Penelitian ini menambahkan analisis pemenuhan hak perempuan pekerja secara komprehensif dan relevansinya dengan tujuan kemaslahatan menurut Maqashid Syariah Jasser Auda.

Menurut tiga penelitian sebelumnya, lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup perempuan pekerja. Namun, belum ada penelitian yang memfokuskan pada lembaga pendidikan secara khusus:

- a. Mengevaluasi upaya institusi pendidikan Islam untuk melindungi hak perempuan pekerja.
- b. Untuk melihat nilai keadilan, perlindungan, dan kemaslahatan sosial, gunakan struktur teori Maqashid Syariah Jasser Auda.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keasliannya secara konseptual dan kontekstual yang signifikan.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu Tentang Teori Maqashid Syariah

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Hasanah, U. & Rahman, A. (2022)	<i>Implementasi Maqashid Syariah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia</i>	Sama-sama mengkaji penerapan Maqashid Syariah di lembaga pendidikan.	Fokus penelitian ini pada pengembangan kelembagaan, bukan pemenuhan hak perempuan pekerja.	Penelitian ini menekankan aplikasi nilai Maqashid Syariah (Jasser Auda) dalam konteks hak perempuan pekerja di lembaga pendidikan, yang belum banyak dikaji.
2	Rohman, M. (2021)	<i>Maqashid Syariah Jasser Auda sebagai Paradigma Keadilan Sosial dalam Islam Kontemporer</i>	Sama-sama menggunakan teori Jasser Auda sebagai landasan analisis keadilan sosial.	Penelitian ini bersifat konseptual dan tidak diterapkan dalam konteks kelembagaan.	Penelitian ini menerapkan konsep keadilan sosial dalam kerangka empiris lembaga pendidikan, khususnya bagi perempuan pekerja.
3	Hidayat, F. & Anwar, N. (2020)	<i>Relevansi Maqashid Syariah terhadap Pemberdayaan Perempuan di Era Modern</i>	Sama-sama mengaitkan Maqashid Syariah dengan isu perempuan dan keadilan gender.	Penelitian ini fokus pada pemberdayaan sosial, bukan pada lembaga pendidikan.	Penelitian ini mengintegrasikan pemberdayaan perempuan pekerja dengan kebijakan pendidikan Islam, meninjau bagaimana nilai maqashid diterapkan dalam praktik nyata di lembaga pendidikan.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa teori Maqashid Syariah telah banyak digunakan sebagai dasar untuk studi Islam kontemporer, terutama dalam hal aspek pemberdayaan, keadilan, dan kemaslahatan. Tetapi tidak ada penelitian yang:

- a. Analisis pemenuhan hak perempuan pekerja di lembaga pendidikan dengan menerapkan teori Maqashid Syariah Jasser Auda.
- b. Menghubungkan prinsip keadilan dan kemaslahatan sosial dengan kebijakan pendidikan modern dalam hal praktik.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat unik karena menggabungkan elemen maqashid syariah, gender, dan kebijakan pendidikan Islam.

F. Definisi Istilah

1. Upaya Lembaga Pendidikan

Menurut teori Maqashid Syariah Jasser Auda, gagasan ini sejalan dengan prinsip kemaslahatan (al-maslahah), yang menekankan bahwa sistem pendidikan harus berfokus pada kesejahteraan, keadilan, dan keberlanjutan manusia.¹¹ Dalam penelitian ini, tindakan lembaga pendidikan mencerminkan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam sistem manajemen kelembagaan yang inklusif dan humanistik.

Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab strategis untuk mendukung hak perempuan pekerja, terutama bagi wanita yang memikul tanggung jawab ganda sebagai pencari nafkah dan pendidik utama anak-anaknya. Lembaga pendidikan saat ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat siswa belajar, tetapi juga sebagai lembaga sosial yang bertanggung jawab untuk menawarkan dukungan lengkap kepada keluarga, termasuk perempuan pekerja. Salah satu bentuk upaya yang paling relevan adalah menyediakan fasilitas penitipan anak, juga dikenal sebagai daycare, yang menggabungkan prinsip-prinsip pendidikan. Fasilitas ini memungkinkan ibu bekerja tanpa mengorbankan kebutuhan pertumbuhan anak mereka dan memastikan anak berada di tempat yang aman, nyaman, dan edukatif. Dalam QS. At-Tahrim: 6 Allah jelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ
لَّا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

¹¹ Auda, Jasser. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought (IIIT).

*Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*¹²

Ayat ini menekankan pentingnya menjaga anak, termasuk melalui pendidikan dan pengasuhan yang benar. Daycare sebagai bagian dari lembaga pendidikan berperan dalam memastikan anak berada dalam lingkungan yang baik dan aman saat orang tua bekerja. Ini terkait dengan pemenuhan kewajiban keagamaan dalam memastikan anak tumbuh dalam lingkungan yang mendukung perkembangan akhlak dan intelektual melalui lembaga yang nyaman dan terpercaya.

Selain itu, lembaga pendidikan menunjukkan upaya mereka untuk menerapkan kebijakan yang mendukung perempuan, seperti memberikan kelonggaran bagi ibu menyusui, memberikan jadwal kerja yang fleksibel bagi guru atau karyawan perempuan yang memiliki anak kecil, dan memprioritaskan kebutuhan perempuan setelah persalinan. Selain itu, lembaga pendidikan dapat membantu menyeimbangkan pekerjaan dan pengasuhan melalui program parenting, pelatihan untuk orang tua, dan komunikasi aktif dengan orang tua. Kebijakan ini membantu perempuan mengelola peran ganda dan menciptakan kultur kerja yang responsif gender, yang sesuai dengan keadilan Islam.¹³

Oleh karena itu, upaya lembaga pendidikan untuk mendukung perempuan pekerja merupakan tanggung jawab moral, sosial, dan religius, bukan sekadar pelayanan tambahan. Dalam kenyataannya, upaya ini tidak hanya memperbaiki kesehatan perempuan dan anak, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan, produktivitas kerja, dan keseimbangan hubungan keluarga. Oleh karena itu, lembaga

¹² Kementerian Agama. (2002). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*.

¹³ Hasanah, N. (2021). Implementasi Maqashid Syariah dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Tarbiyah Al-Islamiah*, 9(2), 122–138.

pendidikan adalah kekuatan transformasional yang membantu pembangunan masyarakat, kesejahteraan keluarga, dan keadilan gender.

Secara empiris, Yayasan Insan Permata Malang menerapkan kebijakan yang mendukung perempuan pekerja, seperti memberikan fasilitas penitipan anak dan waktu khusus untuk ibu menyusui. Penelitian Aulia & Basuki menunjukkan bahwa lembaga pendidikan dengan kebijakan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kesejahteraan guru perempuan.

2. Pemenuhan Hak Perempuan

Menurut Maqashid Syariah Jasser Auda, pemenuhan hak perempuan terkait dengan pemeliharaan jiwa (*hifz al-nafs*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan martabat (*hifz al-'ird*). Kemaslahatan perempuan dan keadilan sosial harus menjadi bagian penting dari sistem kelembagaan Islam.¹⁴ Konteks empirisnya terlihat di Yayasan Insan Permata Malang, yang memberikan cuti melahirkan, waktu khusus bagi ibu menyusui, dan fasilitas penitipan anak.

Selain itu, Islam menekankan betapa pentingnya musyawarah dan kesalingan dalam kehidupan keluarga. Dalam Surat Ash-Shura ayat 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.¹⁵

¹⁴ Auda, Jasser. (2010). *Fiqh al-Maqasid: In Transformation and Renewal*. London: The International Institute of Islamic Thought.

¹⁵ Kementerian Agama. (2002). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*.

Dalam ayat tersebut Allah menggambarkan orang-orang yang beriman sebagai orang-orang yang melakukan perundingan untuk menyelesaikan urusan mereka. Musyawarah suami-istri sangat penting bagi perempuan pekerja untuk menjaga peran yang adil dan mengelola waktu dengan baik. Oleh karena itu, hak perempuan baik sebagai ibu maupun sebagai pekerja harus dilindungi melalui kerja sama antara keluarga, institusi pendidikan, dunia kerja, dan negara.

Oleh karena itu, diskusi tentang pemenuhan hak perempuan dalam Islam harus bergantung pada prinsip keadilan ('adl), penghormatan terhadap martabat manusia (karamah), dan perlindungan kesejahteraan keluarga. Islam memberikan dasar yang kuat yang memungkinkan perempuan untuk berkembang dalam lingkungan publik dan membantu mereka menjalankan peran keibuan dengan sempurna.

3. Teori Maqashid Syariah Jasser Auda

Menurut Maqashid Syariah Jasser Auda, tujuan syariah seperti perlindungan jiwa (hifz al-nafs), keturunan (hifz al-nasl), akal (hifz al-'aql), dan harta (hifz al-mal) sejalan dengan keberadaan fasilitas pendidikan anak. Daycare menjaga anak aman, mendorong pertumbuhan, dan memungkinkan ibu membantu ekonomi keluarga. Oleh karena itu, hak perempuan dalam Islam tidak hanya dilindungi dalam teks, tetapi juga dapat dicapai melalui sistem sosial kontemporer, seperti tempat tinggal anak.

Pada QS. Al-Hujurat: 13 Allah menjelaskan secara tersurat Prinsip Kesetaraan dan Pengakuan Peran.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.*¹⁶

Ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan tidak ditentukan oleh gender. Dengan demikian, perempuan berhak mengambil bagian dalam aktivitas sosial dan ekonomi. Daycare menjadi fasilitas pendukung agar perempuan dapat berperan setara dalam masyarakat tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga.

Menguraikan konsep maqashid syariah kontemporer Jasser Auda yang bersifat sistemik serta bergerak maju, dan relevansinya dalam konteks ekonomi serta kebijakan publik Islam menjelaskan bahwa pendekatan maqashid Jasser Auda bisa sebagai dasar moderasi beragama karena menekankan fleksibilitas, keadilan, dan kemaslahatan.¹⁷ Juga, sebagaimana maqashid dapat digunakan untuk mendorong pembangunan ekonomi yg inklusif dan sensitif gender, mendukung partisipasi aktif wanita pada pembangunan.¹⁸

¹⁶ Kementerian Agama. (2002). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*.

¹⁷ Tohari, A. (2024). Religious Moderation in the Perspective of Maqasid Syariah Jasser Auda. *MODERATIO: Jurnal Moderasi Beragama*, 4(1), 52. <https://doi.org/10.32332/moderatio.v4i1.9037>

¹⁸ Nainggolan, B., & Soleman, R. (2022). Pembangunan Berwawasan Gender Dalam Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Dan Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 11(2), 153–168. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v11i2.760>

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Maqashid Syari'ah Jasser Auda

1. Definisi Maqasid

Maqasid memiliki arti 'tujuan', Jasser Auda berpendapat bahwa cakupan maqasid yaitu hikmah-hikmah yang ada di balik suatu hukum, seperti peningkatan kesejahteraan sosial merupakan salah satu hikmah di balik zakat, dan peningkatan kesadaran kehadiran Allah Swt. adalah hikmah di balik puasa. Maqasid juga bermakna sebagai tujuan-tujuan baik yang ingin dicapai oleh hukum Islam, dengan melakukan pembukaan sarana menuju kebaikan atau penutupan sarana menuju keburukan. Dengan demikian, maqasid berperan dalam penjagaan jiwa dan akal manusia. Maqasid juga bermakna sebagai maksud ilahiyah dan konsep moral yang dijadikan sebagai dasar dari hukum Islam, seperti keadilan, harkat martabat manusia, kehendak bebas, kemurahan hati, kemudahan, dan kerja sama dalam masyarakat. Maqasid menggambarkan hubungan antara hukum Islam dengan ide terkini tentang hak asasi manusia (HAM), pembangunan, dan keadaban.¹⁹

Teori maqasid Jasser Auda bercorak sebagai pengembangan pemikiran dari maqasid klasik. Adapun dalam maqasid klasik mengarah kepada penjagaan atau pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, kehormatan, dan harta. Selanjutnya, dalam maqasid kontemporer lebih dikembangkan dan menuju ke arah yang lebih universal, seperti kebebasan dalam beragama, perlindungan terhadap harkat martabat manusia, pengembangan pemikiran ilmiah, bantuan sosial,

¹⁹ Muhammad Solikhudin, *Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2022), 64-65.

pengembangan dalam ekonomi, kesejahteraan masyarakat, keadilan, dan lain sebagainya.²⁰

Jasser Auda berpendapat bahwa maqasid hukum Islam merupakan tujuan inti dari seluruh metodologi ijihad ushul fiqh secara linguistik maupun nalar. Penerapan maqasid dari sudut pandang sistem lebih mengedepankan ke arah keterbukaan, novelty, realisme, dan fleksibilitas dalam sistem hukum Islam. Oleh sebab itu, dalam hal keabsahan suatu ijihad maupun suatu hukum harus berdasarkan pada tingkatan realisasi maqasid al-syariah. Sehingga hasil dari ijihad atau konklusi hukum yang mencapai maqasid, wajib untuk disahkan. Proses ijihad menjadi proses yang efektif dalam perwujudan maqasid hukum. Kajian Jasser Auda secara menyeluruh dapat menunjukkan bentuk aktualisasi prinsip pertahanan khazanah masa lalu dan pengambilan khazanah masa kini. Hal tersebut dianggap efektif-fungsional bagi perbaikan hukum Islam secara kontemporer.²¹

2. Definisi *al-Syariah*

Al-Syariah memiliki arti sekumpulan aturan agama yang diciptakan Allah Swt. dan diperuntukkan kepada umat manusia. Secara terminologi, syariah berarti seperangkat norma Tuhan yang menciptakan aturan relasi antara manusia dengan Allah Swt., relasi antar manusia dalam kehidupan sosial, yaitu relasi manusia dengan benda yang ada di alam lingkungan hidupnya. Jasser Auda berpendapat bahwa syariah adalah wahyu yang diterima Nabi Muhammad Saw. dan diterapkan dalam risalah serta misi kehidupan beliau. Dapat dikatakan bahwa syariah yakni al-Qur'an dan al-Sunnah. Sementara itu, Al-Ashmawi mengartikan syariah sebagai jalan atau cara yang diatur oleh Allah Swt., terdiri atas nilai dan prinsip

²⁰ ibid

²¹ Ibid., 65-66.

baku. Berbeda hal dengan fiqh, yaitu sekumpulan legislasi yang lebih fleksibel dan mengikuti perkembangan yang ada di masyarakat.

3. Definisi Maqasid al-Syariah

Secara istilah makna maqasid al-syariah mengalami perkembangan dari istilah yang paling sederhana sampai menyeluruh. Sebelum Shatibi, pada kalangan ulama' klasik belum ditemukan definisi maqasid al-syariah yang riil dan komprehensif. Definisi yang diungkapkan cenderung ke arah pemaknaan bahasa dengan penyebutan padanan makna. Al-Bannani memaknai maqasid al-syariah sebagai tujuan-tujuan hukum. Sementara al- Samarqandi, menyamakan dengan makna-makna hukum. Al- Ghazali, al-Amidi, dan Ibn al-Hajib memaknainya sebagai pencapaian suatu manfaat dan penolakan mafsadat. Makna-makna tersebut menunjukkan korelasi erat antara maqasid al-syariah dengan hikmah, illat, tujuan (niat), dan kemaslahatan.²²

Inti dari maqasid al-syariah yaitu untuk melakukan pencapaian kemaslahatan umat yang sebesar-besarnya, sebab ditetapkannya suatu hukum dalam Islam yakni agar terciptanya kemaslahatan dalam hal pemeliharaan tujuan syari'at. Maqasid al-syariah merupakan kajian ilmu keislaman yang telah muncul semenjak diturunkannya nash Al-Qur'an dan hadits. Sebab maqasid al-syariah pada asalnya tidak pernah meninggalkan nash, tapi ia selalu mengiringinya. Sama halnya dengan ayat "*wa ma arsalnaka illa rahmatan lil'alamīn*", bahwa Allah Subhanahu wa ta'ala menurunkan syari'at-Nya tidak lain adalah untuk kemaslahatan makhluk-

²² Ibid., 66-68.

Nya.²³

Abd. Wahab Khallaf menyatakan bahwa nash syariah tidak akan dapat dipahami dengan benar, kecuali oleh orang yang mengetahui maqasid al-syariah atau tujuan hukum. Wahbah Zuhayli berpendapat bahwa setelah zaman pembentukan madzhab fikih, sudah tidak ada lagi mujtahid mutlak/ mustaqil. Setiap zaman hanya ada mujtahid mutajazzi' yakni pakar hukum Islam yang berkompeten dalam menggali hukum pada sebagian persoalan atau sebagian bidang hukum tertentu, mereka menggunakan ushul fiqh sebagai pedoman. Jamal al-din 'Atiyah sependapat dengan Zuhayli, namun lebih mengedepankan pada penyiapan mujtahid spesialis di bidang syariah atau bidang tertentu seperti ekonomi, medis, dan lain-lain.²⁴

Metodologi maqasid al-syariah pada sejatinya memiliki nuansa yang moderat. Jasser Auda mengartikan metodologi maqasid al-syariah sebagai cara kerja yang muncul dari akal manusia dengan metode berfikir yang bermula dari parsial menuju ke arah yang holistik atau menyeluruh, juga bermula dari nalar klasik menuju ke nalar kontemporer yang bercorak pengembangan, inovasi dan novelty. Metodologi maqasid syariah merupakan manhaj wasathy yang mencoba untuk mengambil jalan tengah antara dua metodologi yang saling menegasikan yakni manhaj harfi zahiry yang menolak semua hal baru, dengan manhaj tafkiki tarikhy yang melebur sejarah Islam dengan melahirkan hal baru yang bertentangan dengan Islam. Pada praktiknya, suatu idealisme harus diturunkan sehingga bertransformasi menjadi sebuah kebijaksanaan. Hal tersebut akan menghasilkan

²³ Ghilman Nursidin, "Konstruksi Pemikiran Maqashid Shari'ah Imam Al-Haramain Al-Juwaini (Kajian Sosio-Historis)," (Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang, 2012), 8.

²⁴ Muhammad Solikhudin, Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah, 69-70.

hukum Islam yang dinamis, selanjutnya lahir qiyas, istihsan, istishlah dan juga ‘urf.²⁵

4. *Maqasid al-Syariah* Jasser Auda

Jamal al-din ‘Atiyyah membagi kelompok kajian *maqasid al-syariah* menjadi tiga bagian. Kelompok pertama menganggap bahwa *maqasid al-syariah* adalah disiplin ilmu yang bersifat independen sehingga terlepas dari *ushul fiqh*. Kelompok kedua memposisikan *maqasid al-syariah* berada di tengah-tengah antara *fiqh* dan *ushul fiqh*. Kelompok ketiga menjadikan *maqasid al-syariah* sebagai hasil perkembangan dari *ushul fiqh*.²⁶

Dalam penerapan teori sistem sebagai pendekatan dalam hukum Islam, Jasser Auda membentuk seperangkat fitur yakni *cognitive nature, wholeness, openness, interrelated hierarchy, multi dimensionality* serta *purposefulness*.

1) Watak Kognitif (*Cognitive nature*)

Cognitive nature adalah watak pengetahuan yang membentuk sistem hukum Islam. Fitur sistem kognitif ini mengusulkan sistem hukum Islam yang memisahkan wahyu dari kognisinya. Singkatnya, yakni pemilahan antara wahyu dan fikih. Hal ini berarti bahwa fikih digeser dari yang semula diakui sebagai pengetahuan ilahiah menuju kognisi atau pemahaman rasio manusia terhadap pengetahuan ilahiah. Sehingga, manusia dengan rasio atau akalanya dapat membedakan antara syariah dan fikih secara jelas yang selanjutnya

²⁵ Muhammad Solikhudin, “Wasathiyah Sebagai Cita Rasa Maqasid Syariah,” Situs Resmi Maqasid Centre. <https://maqasidcentre.id/2020/08/05/wasathiyah-sebagai-cita-rasa-maqasid-syariah/> (Diakses pada 7 September 2022).

²⁶ Muhammad Solikhudin, *Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah* 72.

berdampak pada ketiadaan pendapat fikih praktis yang diklaim sebagai pengetahuan ilahi.²⁷

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa sistem hukum Islam adalah bangunan konseptual yang hadir sebagai perwujudan dari kognisi seorang faqih. Menurut teologi Islam, hukum Islam (*fiqh*) merupakan hasil dari ijtihad manusia terhadap *nash*. Ijtihad ini dilakukan untuk mengungkap makna tersembunyi dan hasil praktis. Para teolog muslim serta ahli *fiqh* memberi penegasan bahwasanya Tuhan tidak boleh disebut ahli *fiqh*, sebab tidak ada apapun yang tersembunyi dari Allah Swt. *Fiqh* termasuk bagian dari kognisi atau idrak dan rasio (pemahaman) manusia. *Fiqh* juga dianggap sebagai wujud literal dari perintah Allah Swt., sehingga memerlukan persepsi baik.²⁸

2) Kemenyeluruhan (*Wholeness*)

Fitur sistem *wholeness* atau kemenyeluruhan berarti bahwa teori sistem memandang setiap relasi sebab akibat sebagai bagian dari keseluruhan. Menurut teologis dan logis, tingkat kejujuran atau validitas dalil holistik/*kulli* dianggap sebagai salah satu bagian dari *ushul fiqh*, para faqih pun memberi prioritas dalil tersebut diatas dalil tunggal atau parsial. Pemikiran yang sistematis dan holistik dalam *ushul fiqh* apabila dikembangkan, maka akan sangat berguna bagi filsafat hukum Islam. Pendekatan holistik juga bermanfaat bagi filsafat teologi Islam yaitu pengembangan dari yang semula berbahasa sebab akibat menuju ke bahasa yang lebih sistematis dan menyeluruh. Selain

²⁷ Jasser Auda, *Maqashid al-syariah As Philosophy Of Islamic Law: A System Approach*, Terj. M. Amin Abdullah, "Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah", 12.

²⁸ Muhammad Solikhudin, *Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah*, 72-73.

itu, pemikiran yang tersistem dan menyeluruh juga akan berguna bagi ilmu kalam dalam Islam.²⁹

Fitur sistem *wholeness* mencoba untuk membenahi kelemahan *ushul fiqh* klasik selama ini yang menggunakan pendekatan reduksionis dan juga atomistik. Atomistik merupakan pendekatan yang hanya melihat satu *nash* saja dalam penyelesaian suatu kasus. Pendekatan ini menghiraukan *nash-nash* lain yang masih berkaitan dengan kasus tersebut.³⁰ Jasser Auda menawarkan prinsip holisme atau pentingnya membaca sesuatu sebagai sebuah “sistem” yakni dibaca secara menyeluruh. Sebuah sistem dibaca secara keseluruhan (utuh), tidak hanya per bagian. Karena antara bagian satu dengan bagian lainnya saling berkaitan dan juga memiliki sebab-akibat/ kausalitas sehingga bagian-bagian tersebut tidak boleh dibaca secara parsial. Jasser Auda berargumentasi bahwasanya penting dalam *ushul fiqh* mempunyai prinsip dan cara berpikir holistik atau menyeluruh, disebabkan hal tersebut berperan dalam pembaruan kontemporer.

3) Keterbukaan (*Openness*)

Jasser Auda menyatakan bahwasanya sistem hukum Islam adalah sistem terbuka. Menurut hukum Islam prinsip *openness* ini merupakan hal yang penting. Argumentasi yang mengatakan bahwasanya pintu ijtihad bersifat tertutup, maka hukum Islam akan statis. Sedangkan ijtihad adalah suatu hal penting dalam *fiqh*, maka dari itu para ahli hukum memiliki kemampuan dalam pengembangan mekanisme dan metode tertentu dalam

²⁹ Ibid., 73-74.

³⁰ Jasser Auda, *Maqashid al-syariah As Philosophy Of Islamic Law: A System Approach*, Terj. M. Amin Abdullah, “Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah” 12.

menyikapi suatu permasalahan baru.³¹ Mayoritas mazhab *fiqh* setuju atas argumen bahwasanya ijtihad adalah sebuah keharusan hukum Islam, sebab *nash* memiliki sifat khusus dan terbatas, sementara itu peristiwa tidak terbatas.³²

Keterbukaan memiliki fungsi berupa memperdalam cakupan '*urf*' kebiasaan. Dahulu, '*urf*' bermaksud sebagai akomodasi adat kebiasaan yang mempunyai perbedaan dengan Arab. Saat itu, prioritasnya adalah pada waktu, tempat, dan wilayah. Namun, saat ini '*urf*' diprioritaskan pada pandangan dunia serta wawasan keilmuan *faqih*. Dengan demikian, berdampak pada hukum Islam yakni berkurangnya literalisme, dan juga membuka peluang masuknya ilmu-ilmu sosial, budaya bahkan ilmu alam. Keterbukaan dalam hukum Islam juga bisa membuka pembaruan diri terhadap ilmu lain, misalnya adalah ilmu filsafat, yang mana akan membentuk *faqih* menjadi seorang yang kompeten.³³

Metodologi *ushul fiqh* melakukan perkembangan terhadap mekanisme untuk berhadapan dengan fenomena baru. Pandangan dunia harus semakin memiliki daya kualitas (kompeten) yakni dibangun atas basis ilmiah, agar hukum Islam diberikan kelenturan dalam menghadapi berbagai kondisi yang cepat berubah. Sebab itu, keterbukaan menjadi salah satu fitur yang berguna dalam mengembangkan serta menganalisa sistem maupun sub sistem *ushul fiqh* dengan kritis.³⁴

³¹ Jasser Auda, *Maqashid al-syariah As Philosophy Of Islamic Law: A System Approach*, Terj. M. Amin Abdullah, "Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah" , 47-48.

³² Muhammad Solikhudin, *Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah* , 111.

³³ *Ibid.*, 110-111.

³⁴ Muhammad Solikhudin, *Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah*, 75.

4) Hierarki yang Saling Mempengaruhi (*Interrelated Hierarchy*)

Ciri dari suatu sistem yakni mempunyai struktur hierarki. Suatu sistem terbentuk dari sub-sub yang lebih kecil (terletak di bawah). Jalinan interrelasi menjadi penentu tercapainya sebuah tujuan dan fungsi. Upaya dalam pembagian sistem yang utuh menjadi bagian yang lebih kecil termasuk dalam proses memilah perbedaan dan persamaan berbagai bagian. Bagian terkecil menjadi representasi dari bagian yang besar, begitu juga sebaliknya.

Jasser Auda berpendapat bahwasanya *maqasid* adalah tujuan yang memperhadapkan antar satu aliran dalam *fiqh* dan aliran lainnya. Disitulah terbentuklah wilayah titik temu antara sesama aliran *fiqh* yang hadir. Maka, melakukan pendekatan hukum Islam melalui metode *maqasid* merupakan cara aman agar tidak terperangkap pada *nash* saja atau pendapat tertentu. Akan tetapi berpedoman pada prinsip umum yang bisa mempersatukan satu muslim dengan muslim lain, sehingga umat Islam dianggap memiliki kemampuan dalam *problem solving* yang selama ini menjadi tantangan bersama.³⁵

Interrelated hierarchy memperbaiki dua dimensi *Maqasid al-syariah*. Pertama yakni memperbaiki jangkauan *maqasid*. Fitur *interrelated hierarchy*, secara hierarki memiliki klasifikasi *maqasid* diantaranya adalah *maqasid* umum yang menelaah seluruh bagian hukum Islam, selanjutnya *maqasid* khusus yang menelaah seluruh isi bab dari hukum Islam tertentu, dan *maqasid* partikular yaitu turunan suatu *nash* atau hukum tertentu. Menganalisis secara hierarki merupakan suatu pendekatan yang umum diantara metode sistematis maupun dekomposisi. Kajian seperti ini terpacu pada teori kategorisasi dalam

³⁵ Jasser Auda, *Maqashid al-syariah As Philosophy Of Islamic Law: A System Approach*, Terj. M. Amin Abdullah, "Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah", 209-211.

ilmu kognisi. Kategorisasi yang dimaksud adalah menyusun entitas-entitas yang terpisah menjadi satu grup atau berdasar pada kategori yang sama. Hal ini termasuk aktivitas kognitif yang paling mendasar, yakni manusia memahami informasi yang ia terima, selanjutnya membuat generalisasi serta prediksi, pemberian nama dan penilaian item-item maupun ide-ide.³⁶

5) Multidimensionalitas (*Multi-dimensionality*)

Suatu sistem bukanlah suatu yang tunggal. Namun, berisikan beberapa bagian yang saling berhubungan. Sebuah sistem terdapat struktur yang koheren di dalamnya. Sebab suatu sistem berisi bagian-bagian yang cukup rumit, maka ia mempunyai cakupan dimensi yang tidak tunggal. Hukum Islam dapat dianalogikan sama halnya dengan sebuah sistem. Hukum Islam merupakan sistem yang mempunyai bermacam dimensi.

Prinsip tersebut dipakai oleh Jasser Auda dalam melakukan kritisi asal pemikiran *binary opposition* dalam hukum Islam. Auda berpendapat bahwasanya dualitas antara *qath'i* dan *zhanni* telah mendominasi dalam metodologi penetapan hukum Islam, selanjutnya muncullah istilah *qath'iyyu al-dilalah*, *qath'iyyu as- subut*, *qath'iyyu al-manthiq*. Paradigma *binary opposition* harus dihilangkan agar terhindar dari mereduksi metodologis, serta menengahi beberapa dalil yang terdapat unsur menentang dengan mengutamakan aspek *maqasid* atau tujuan utama hukum. Contohnya adalah perbedaan dalil dalam sunnah tentang ibadah yang muncul sehendaknya dipandang melalui sisi *maqasid li taysir*, perbedaan dalam hadis yang berhubungan dengan *'urf* harus dilihat dari *maqasid* dari *universality of law*

³⁶ Muhammad Solikhudin, Good Governance: Mengurai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dengan Maqasid al-Syariah, 75-76.

serta keberadaan *nash* sehendaknya dilihat sebagai penetapan hukum yang bersifat gradual.³⁷

Observasi filosofis yang terkenal condong memiliki pikiran berkonteks satu dimensi dan dua tingkatan. Fenomena maupun ide dengan tendensi yang bertentangan, seringkali dilihat menggunakan konteks satu dimensi saja sehingga nampak saling bertentangan yang terlihat seperti sebuah pertandingan yakni ada yang kalah dan ada yang menang. Fenomena atau ide dalam observasi biasanya digambarkan dengan istilah yang berlawanan misalnya agama dan sains, empirik dan rasional, fisik dan metafisik, realis dan nominalis, deduktif dan induktif, universal dan spesifik, kolektif dan individual, dan lain sebagainya. Teori ini mempunyai dua konsep utama ketika melihat suatu sistem secara multidimensi yakni pangkat dan tingkatan. Pangkat merupakan representasi dari banyaknya dimensi dalam bidang yang dibahas. Sedangkan, tingkatan sebagai representasi dari banyaknya level/ kadar proporsionalitas yang kemungkinan ada pada suatu dimensi.

Dalam teori aturan Islam, maqashid ini adalah sebuah ungkapan alternative untuk “kepentingan masyarakat.” terdapat 3 tingkatan maqashid dari para ulama tradisional, yaitu necessities (darurah), needs (hajiyah), dan luxuries (tahsiniyyah). Berdasarkan Jasser Auda, terdapat enam hal yang harus dijaga untuk mencapai tujuan berasal maqashid, yakni; menjaga iman (preserving of faith), menjaga jiwa

³⁷ Jasser Auda, *Maqashid al-syariah As Philosophy Of Islamic Law: A System Approach*, Terj. M. Amin Abdullah, “Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah”, 50-51.

(soul), menjaga harta (wealth), nalar (mind), keturunan (offspring), serta kehormatan (honor).

Tabel 2.1
Macam-macam Maqashid Syariah

Kategori Maqashid	Aspek yang Dilindungi	Tujuan Pokok (al-Dharuriyyat)	Penjelasan Singkat
1. Hifz al-Din (Menjaga Agama)	Nilai-nilai keimanan dan ibadah	Menjamin kebebasan beragama dan pelaksanaan ibadah dengan benar	Syariah bertujuan menjaga kemurnian akidah dan pelaksanaan ibadah sesuai tuntunan Islam
2. Hifz al-Nafs (Menjaga Jiwa)	Kehidupan dan keselamatan manusia	Melindungi jiwa manusia dari bahaya dan ketidakadilan	Islam menekankan perlindungan terhadap keselamatan fisik dan mental
3. Hifz al-Aql (Menjaga Akal)	Akal dan pendidikan	Mengembangkan kemampuan berpikir dan ilmu pengetahuan	Islam mendorong pencarian ilmu dan melarang hal-hal yang merusak akal
4. Hifz al-Nasl (Menjaga Keturunan)	Keluarga dan generasi penerus	Menjamin keberlangsungan keturunan yang sehat dan bermoral	Perlindungan hak anak dan perempuan merupakan bagian dari maqashid ini
5. Hifz al-Mal (Menjaga Harta)	Kepemilikan dan ekonomi	Menjamin hak milik dan distribusi harta secara adil	Syariah mengatur muamalah agar harta digunakan secara halal dan produktif

Teori *Maqāṣid al-Syarī'ah* merupakan suatu pendekatan filosofis dalam hukum Islam yang menegaskan bahwa setiap ketentuan syariah bertujuan untuk mencapai kemaslahatan (maslahah) serta menghindarkan manusia dari kerusakan (*mafsadah*) (Auda, 2008). Jasser Auda mengembangkan teori ini dengan menggunakan pendekatan sistemik (*systems approach*), di mana hukum Islam dipandang sebagai suatu sistem yang dinamis, interaktif, dan kontekstual. Menurut Auda, maqashid tidak hanya difokuskan pada perlindungan lima aspek utama (*agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta*), melainkan juga diarahkan pada pengembangan manusia (*tathwīr al-insān*), keadilan sosial (*al-'adl al-ijtimā'ī*), serta kesejahteraan universal (*maslahah 'āmmah*).

Prinsip-prinsip Utama dalam Teori Maqāsid Sistemik Jasser Auda³⁸ mengemukakan enam karakteristik sistem dalam teori maqashidnya, yaitu: Sifat Kognitif (*Cognitive Nature*) Syariah dipahami sebagai ilmu yang harus ditafsirkan secara rasional dan kontekstual. Keseluruhan (*Wholeness*) Setiap aspek dalam hukum Islam saling berkaitan dan tidak berdiri secara terpisah. Keterbukaan (*Openness*) Syariah bersifat terbuka terhadap perubahan sosial dan perkembangan zaman. Hierarki Tujuan yang Terhubung (*Interrelated Hierarchy*) Tujuan hukum memiliki tingkatan prioritas yang saling berhubungan. Banyak Dimensi (*Multidimensionality*) Maqashid mencakup berbagai aspek, seperti sosial, ekonomi, politik, budaya, dan gender. Berorientasi Tujuan (*Purposefulness*) Seluruh hukum Islam diarahkan untuk mencapai kemaslahatan manusia.

Dalam pengembangan terbaru seperti yang dikemukakan oleh Jasser Auda, maqashid ini tidak hanya bersifat perlindungan (*protection-based*) tetapi juga pengembangan (*developmental*), yang meliputi dimensi keadilan sosial, kesetaraan gender, kesejahteraan publik, dan kemaslahatan universal (*maslahah 'ammah*). Menggunakan demikian, maqashid syariah berfungsi menjadi prinsip etis dan sistem nilai yang membimbing penerapan Islam dalam seluruh aspek kehidupan manusia.

Pemikiran Jasser Auda tentang Maqashid Syariah ialah pengembangan asal teori maqashid klasik yang dikonstruksi ulang melalui pendekatan sistemik, dinamis, serta kontekstual. Auda menilai bahwa maqashid tidak hanya berhenti pada perlindungan terhadap lima aspek pokok kehidupan (*al-dharuriyyat al-khamsah*) yaitu

³⁸ Auda, Jasser. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought (IIIT).

agama, jiwa, akal, keturunan, serta harta tetapi juga harus dipahami sebagai sistem nilai yang hidup serta relevan dengan tantangan sosial terbaru.³⁹

Berbeda dari ulama klasik seperti al-Ghazali dan al-Syatibi yang menitikberatkan maqashid pada perlindungan nilai-nilai dasar, Jasser Auda memperluasnya melalui enam dimensi sistem berpikir, yakni: kognitif, tujuan, keterbukaan, hierarki antar nilai, multidimensionalitas, dan keberlanjutan (tajdid). Melalui pendekatan ini, maqashid dipahami menjadi kerangka yang terbuka terhadap perubahan sosial, teknologi, dan konteks humanism. .

Dalam konteks Islam pada masa ini, Auda menekankan bahwa maqashid wajib menjadi landasan etis pada setiap kebijakan publik, termasuk ekonomi, pendidikan, dan pembangunan sosial. Beliau menolak pendekatan tekstual yg kaku, dan merubahnya menggunakan pendekatan maqashidi yang menekankan substansi keadilan, kemaslahatan, serta penghormatan terhadap martabat manusia (karamah insaniyah). Hal ini menjadikan maqashid bukan hanya sebagai teori aturan, namun pula menjadi kerangka berpikir pembangunan manusia berbasis nilai Islam.

Lebih jauh, konsep maqashid menurut Auda juga menegaskan bahwa kesetaraan gender dan keadilan sosial merupakan bagian integral dari tujuan syariah. Kemaslahatan yang ingin dicapai tidak boleh terpisah dari dimensi keadilan terhadap kelompok rentan, termasuk perempuan. Dalam kerangka ini, dukungan terhadap hak perempuan bekerja seperti pemberian waktu menyusui, cuti melahirkan, serta fasilitas penitipan anak yang layak dapat dipandang sebagai implementasi nilai maqashid pada dimensi *hifz al-nasl* (perlindungan keturunan) dan *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa) yang relevan dengan konteks modern.

³⁹ Suryana, A. M. & Muhajirin. (2024). Gagasan Maqashid Syariah Jasser Audah dan Implementasinya dalam Bidang Ekonomi dan Keuangan Syariah. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 8(2), 239–251. https://doi.org/10.22236/alurban_vol8.i2/17534

Dengan demikian, teori Maqashid Syariah Jasser Auda menghadirkan pemahaman Islam yang progresif, berorientasi pada keadilan serta kesejahteraan universal. Pendekatan ini memungkinkan syariah buat berinteraksi secara konstruktif dengan dinamika sosial, termasuk pada upaya forum pendidikan dan dunia kerja buat mewujudkan lingkungan yang adil, inklusif, dan berkeadaban.

B. Hak Perempuan Dalam Perspektif Islam

Islam memosisikan perempuan dalam kedudukan yang terhormat dan menjamin hak-hak fundamental mereka melalui syariah. Dalam Al-Qur'an, manusia baik laki-laki maupun perempuan diangkat sebagai *khalifah fi al-ardh* (pemimpin di muka bumi) tanpa membedakan derajat kemanusiaan. Dalam QS. Al-Hujurat: 13 Allah Berfirman:

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

*“Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti”.*⁴⁰

Selain itu, prinsip kesetaraan ini juga Allah S.W.T tegaskan dalam QS. An-Nisa:1, yang menyatakan bahwa:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا
كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

“Wahai manusia, bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakanmu dari diri yang satu (Adam) dan Dia menciptakan darinya pasangannya (Hawa). Dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling

⁴⁰ Kementerian Agama. (2002). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

*meminta dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu”.*⁴¹

Ayat tersebut menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan dari satu jiwa yang sama (nafs wahidah). Dengan demikian, hak-hak perempuan dalam Islam mencakup aspek spiritual, sosial, ekonomi, politik, dan edukasi. Islam memberikan kesempatan bagi perempuan untuk berperan aktif di ranah publik selama tidak mengabaikan tanggung jawab moral dan sosialnya.

Pemahaman ini selaras dengan maqashid syariah yang bertujuan memelihara martabat manusia (*hifz al-ird*), melindungi keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga jiwa (*hifz al-nafs*). Hak Spiritual dan Moral Perempuan memiliki hak yang setara dalam beribadah, meraih pahala, serta memperoleh kedekatan spiritual dengan Allah SWT. Islam menolak diskriminasi ibadah berdasarkan gender. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-Ahzab: 35 yang berbunyi:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَشِيعِينَ وَالْخَشِيعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

*“Sesungguhnya muslim dan muslimat, mukmin dan mukminat, laki-laki dan perempuan yang taat, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan penyabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kemaluannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, untuk mereka Allah telah menyiapkan ampunan dan pahala yang besar”.*⁴²

Dengan demikian telah Allah janjikan pahala yang sama bagi laki-laki dan perempuan yang beriman serta beramal saleh. Hak Pendidikan dan Pengembangan Diri Islam mewajibkan pendidikan bagi setiap Muslim tanpa membedakan jenis

⁴¹ Ibid. hal. 04

⁴² Ibid. hal. 04

kelamin. Hadis Nabi SAW menegaskan, “Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap Muslim dan Muslimah” (HR. Ibnu Majah). Perempuan memiliki hak untuk mengembangkan potensi intelektualnya sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi kepada masyarakat.

Hak Ekonomi dan Pekerjaan dalam Islam memperbolehkan perempuan untuk bekerja dan berkarier dengan syarat tetap mengindahkan prinsip moral serta tanggung jawab keluarga. Perempuan berhak atas kepemilikan harta dan penghasilannya sendiri sebagaimana diatur dalam QS. An-Nisa: 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا.

*“Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu”.*⁴³

Ayat tersebut menjadi landasan kuat bagaimana Allah memberikan hak yang sama kepada laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hasil dari usaha dan pekerjaan mereka. Setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak atas rezeki dan kepemilikan hasil jerih payahnya masing-masing. Islam memperbolehkan perempuan bekerja dan berkarier selama tetap menjaga nilai moral, tanggung jawab keluarga, serta tidak melanggar prinsip syariat. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mendukung peran perempuan dalam dunia kerja dengan tetap menjamin keseimbangan antara kewajiban domestik dan public.⁴⁴

⁴³ Ibid. hal. 04

⁴⁴ Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 968-975.

Hak Sosial dan Keadilan Perempuan dalam Islam berhak memperoleh perlakuan adil dalam keluarga, masyarakat, dan lembaga publik. Nabi Muhammad SAW menegaskan dalam hadis, “Sebaik-baik kalian adalah yang paling baik terhadap istrinya” (HR. Tirmidzi). Prinsip tersebut menunjukkan bahwa Islam menolak segala bentuk kekerasan, diskriminasi, dan eksploitasi terhadap perempuan, baik di lingkungan keluarga maupun dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Islam menempatkan perempuan sebagai manusia merdeka yang memiliki kedudukan setara dengan laki-laki dalam hal kemanusiaan, spiritualitas, hak sosial, ekonomi, maupun tanggung jawab bermasyarakat. Al-Qur’an menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan berasal dari satu jiwa yang sama (*nafs wahidah*), sehingga tidak ada alasan untuk memandang perempuan sebagai makhluk subordinat atau sekadar pelengkap sosial. Kesetaraan ini tidak berarti menghapus perbedaan peran, melainkan memastikan bahwa setiap individu memperoleh hak dan kesempatan yang proporsional sesuai martabat serta tanggung jawabnya.

Dalam kerangka maqashid syariah, pemenuhan hak perempuan menjadi bagian integral dari upaya menjaga martabat manusia (*hifz al-‘ird*), melindungi keturunan (*hifz al-nasl*), serta memelihara kehidupan (*hifz al-nafs*). Islam memberikan ruang bagi perempuan untuk mengakses pendidikan, bekerja, berkarya, serta berpartisipasi dalam ranah publik tanpa kehilangan nilai moral dan tanggung jawab keluarga. Prinsip ini menolak segala bentuk diskriminasi, kekerasan, atau pembatasan yang menghalangi perempuan dalam meraih pengembangan diri dan kontribusi sosial.

Dengan demikian, penghormatan terhadap hak-hak perempuan dalam Islam bukan sekadar simbol ketersediaan hukum, melainkan wujud nyata keadilan yang sesuai dengan fitrah kemanusiaan. Islam memandang perempuan sebagai mitra sejajar

dalam pembangunan peradaban, sehingga perlindungan, pemberdayaan, dan penghargaan terhadap perempuan merupakan bagian dari implementasi syariat yang autentik dan holistik.

C. Upaya Lembaga Pendidikan dalam Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja

Adapun peneliti akan menuliskan dari beberapa upaya lembaga pendidikan dalam pemenuhan hak perempuan selama bekerja atau menjadi wanita karir;

1. Latar Konseptual

Lembaga pendidikan, selain berfungsi sebagai tempat pembelajaran, juga memiliki peran sebagai institusi sosial yang memikul tanggung jawab moral dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, serta mendukung kesetaraan gender. Dalam kerangka Islam, prinsip keadilan (*al-'adl*) dan kemaslahatan (*al-maslahah*) menjadi landasan bagi lembaga tersebut untuk memastikan terpenuhinya hak-hak perempuan pekerja, baik dalam aspek profesional, sosial, maupun keluarga.

Perempuan yang bekerja di sektor pendidikan sering kali menghadapi tantangan dalam mengharmoniskan tanggung jawab profesional dan peran domestik. Oleh sebab itu, upaya lembaga pendidikan dalam menyediakan dukungan secara struktural, emosional, serta kebijakan yang mendukung perempuan merupakan manifestasi nyata dari nilai-nilai maqashid syariah, khususnya dalam menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga martabat (*hifz al-'ird*).

2. Bentuk-Bentuk Upaya Lembaga Pendidikan

Upaya lembaga pendidikan dalam mendukung pemenuhan hak perempuan pekerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi utama, yakni: (a) kebijakan kelembagaan, (b) penyediaan fasilitas pendukung, serta (c) pembentukan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam.

a) Kebijakan Kelembagaan yang Responsif Gender

Lembaga pendidikan wajib mengadopsi kebijakan yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga (*work-life balance*). Implementasinya meliputi:

- 1) Pemberian cuti melahirkan dan menyusui yang memadai, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta prinsip masalah insaniyah (kemaslahatan manusiawi).
- 2) Penyediaan fleksibilitas jam kerja bagi ibu menyusui atau yang memiliki anak kecil, sebagai manifestasi nilai *rahmah* (kasih sayang) dan *'adl* (keadilan).
- 3) Penetapan kebijakan anti-diskriminasi gender yang memastikan kesempatan karier, pelatihan, serta penghargaan profesional disalurkan secara adil tanpa adanya bias gender.

Berdasarkan penelitian dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, kebijakan kelembagaan yang responsif terhadap kebutuhan perempuan pekerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja, karena perempuan merasa dihargai serta mendapat perlindungan secara manusiawi dan profesional.

Ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab strategis dalam mendukung pemenuhan hak perempuan pekerja melalui kebijakan kelembagaan yang responsif, adil, dan humanis. Implementasi kebijakan yang berorientasi pada *work-life balance* bukan sekadar bentuk pemenuhan aturan administratif, tetapi merupakan manifestasi nilai-nilai inti dalam Islam seperti rahmah (kasih sayang) dan ‘adl (keadilan). Dengan memberikan cuti melahirkan, fleksibilitas waktu kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi gender, lembaga pendidikan sejatinya sedang berkontribusi pada kemaslahatan perempuan sekaligus menjaga stabilitas keluarga sebagai fondasi masyarakat.

Selain itu, dukungan kelembagaan yang responsif gender terbukti memberikan dampak produktif, sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang merasa dihargai dan dilindungi dalam hak-haknya akan menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih optimal. Ini memperlihatkan bahwa kebijakan yang selaras dengan nilai Islam tidak hanya membawa kemaslahatan bagi individu, tetapi juga memperkuat profesionalisme dan kualitas lembaga. Dengan demikian, lembaga pendidikan yang mengadopsi kebijakan berbasis nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan tidak hanya menjalankan aspek legal, tetapi juga menerapkan ajaran Islam secara substantif dalam kehidupan kerja modern.

b) Penyediaan Fasilitas Pendukung Pengasuhan Anak

Salah satu bentuk nyata dukungan terhadap perempuan pekerja adalah penyediaan fasilitas penitipan anak (*day care*) yang aman, nyaman, dan edukatif di lingkungan lembaga pendidikan. Fasilitas tersebut mempermudah perempuan pekerja dalam menjalankan tanggung jawab pengasuhan anak tanpa mengurangi

profesionalitas kerja. Penelitian Indrawati & Sari (2024)⁴⁵ menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menyediakan fasilitas penitipan anak dengan pendekatan *child-friendly environment* berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis ibu bekerja serta optimalisasi pertumbuhan dan perkembangan anak, sejalan dengan prinsip maqashid syariah, khususnya *hifz al-nasl* dan *hifz al-nafs*.

Disisi lain, penyediaan fasilitas pendukung pengasuhan anak, seperti *day care* yang aman dan edukatif, menjadi bentuk implementasi nyata komitmen lembaga pendidikan dalam menjamin hak perempuan pekerja. Keberadaan fasilitas ini tidak hanya mempermudah perempuan menjalankan peran ganda sebagai ibu dan profesional, tetapi juga memastikan bahwa tugas pengasuhan tetap berlangsung secara optimal tanpa mengorbankan kualitas perkembangan anak. Dengan demikian, dukungan kelembagaan bukan hanya menyentuh aspek administratif, tetapi juga menyentuh kebutuhan emosional dan sosial keluarga.

Selain itu *child-friendly day care* terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis ibu bekerja dan perkembangan anak menegaskan bahwa penyediaan fasilitas tersebut tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih humanis dan produktif. Hal ini sejalan dengan maqashid syariah, terutama prinsip *hifz al-nasl* (penjagaan keturunan) dan *hifz al-nafs* (penjagaan jiwa), yang menempatkan kesejahteraan anak dan orang tua sebagai tujuan utama kemaslahatan. Dengan demikian, penyediaan fasilitas pendukung pengasuhan anak merupakan bagian integral dari penerapan nilai-nilai

⁴⁵ Indrawati, E., & Sari, I. Y. (2024). Gender Relations With Knowledge And Attitudes Of Sexual Violence In The Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta Campus Environment. *Sby Proceedings*, 3(1), 190-198.

Islam dalam tata kelola lembaga pendidikan yang berkeadilan, berorientasi keluarga, dan berbasis kemaslahatan sosial.

c) Penguatan Budaya Kerja Islami dan Humanis

Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual, etika, dan empati sosial.

Penguatan budaya kerja Islami dapat dilakukan melalui:

- 1) Pembinaan rohani dan kajian Islam mengenai peran perempuan dalam masyarakat.
- 2) Penanaman kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah ('amal shalih).
- 3) Penegakan nilai kesetaraan, tolong-menolong, serta penghormatan terhadap perempuan sebagai mitra dalam pembangunan sosial dan pendidikan.

Menurut Fitriani⁴⁶ penerapan budaya kerja yang berakar pada maqashid syariah di lembaga pendidikan mampu meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai, menurunkan tingkat stres kerja, serta memperkuat solidaritas sosial di lingkungan kerja. Selain itu, penguatan budaya kerja Islami dan humanis merupakan fondasi penting dalam mendukung perempuan pekerja di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Budaya kerja yang dibangun atas dasar nilai spiritual, etika, dan empati sosial bukan hanya menegaskan kedudukan perempuan sebagai mitra sejajar dalam pembangunan pendidikan, tetapi juga menginternalisasi bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah yang bernilai '*amal shalih*'. Pembinaan rohani, penguatan kesadaran religius, serta penegakan

⁴⁶ Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.

prinsip kesetaraan dan tolong-menolong menjadi langkah strategis untuk mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Dengan demikian, implementasi budaya kerja berbasis maqashid syariah tidak hanya memberikan dukungan psikologis bagi perempuan pekerja, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan sosial antarpegawai, menurunkan tingkat stres kerja, serta memperkuat solidaritas dalam institusi. Hal tersebut menegaskan bahwa budaya kerja Islami tidak sekadar bersifat normatif, tetapi juga relevan secara praktis dan produktif. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja Islami dan humanis merupakan pilar utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang adil, suportif, serta selaras dengan nilai-nilai kemaslahatan Islam.

d) Perspektif Maqashid Syariah terhadap Upaya Lembaga Pendidikan

Menurut pandangan Jasser Auda, lembaga pendidikan yang memberikan dukungan kepada perempuan pekerja sedang mengaplikasikan prinsip maqashid syariah secara kontekstual dan sistematis. Auda menegaskan bahwa maqashid tidak semata-mata bertujuan untuk melindungi hukum-hukum individual, melainkan juga memperjuangkan keadilan sosial serta kesejahteraan kolektif.

Upaya seperti penyediaan layanan penitipan anak, kebijakan cuti melahirkan, dan penerapan fleksibilitas kerja mencerminkan nilai-nilai maqashid berikut:

- 1) *Hifz al-Nafs* (perlindungan jiwa): menjamin kesehatan fisik dan mental perempuan pekerja.
- 2) *Hifz al-Nasl* (perlindungan keturunan): memastikan kesejahteraan anak melalui dukungan pengasuhan yang memadai.

- 3) *Hifz al-'Ird* (perlindungan martabat): menyediakan lingkungan kerja yang menghormati kehormatan perempuan sebagai individu dan profesional.

Dengan demikian, upaya lembaga pendidikan dalam mendukung perempuan pekerja bukan sekadar wujud empati sosial, melainkan juga merupakan implementasi prinsip hukum Islam yang berfokus pada kemaslahatan dan keadilan sosial (*al-maslahah al-'ammah wa al-'adl al-ijtima'i*).

e) Implikasi Sosial dan Keagamaan

Upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam mendukung hak-hak perempuan pekerja memiliki dampak yang luas terhadap kesejahteraan sosial serta citra Islam sebagai agama yang menjunjung keadilan dan nilai-nilai kemanusiaan. Lembaga yang mengimplementasikan kebijakan yang ramah terhadap perempuan akan memberikan kontribusi pada:

- 1) Peningkatan partisipasi perempuan dalam bidang pendidikan dan profesional;
- 2) Penciptaan lingkungan kerja yang berkeadilan sosial;
- 3) Terwujudnya nilai-nilai Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam (rahmatan lil 'alamin) dalam ranah dunia kerja dan pendidikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan perempuan pekerja bukanlah akibat dari westernisasi, melainkan merupakan manifestasi dari maqashid syariah yang mengutamakan keseimbangan, kasih sayang, serta kemaslahatan bagi seluruh umat manusia.

D. Keterkaitan Maqashid Syariah dengan Pemenuhan Hak Perempuan Bekerja

Dalam konteks perempuan bekerja, maqashid syariah menjadi landasan etis

dan filosofis untuk menjamin terpenuhinya hak-hak perempuan tanpa mengabaikan nilai spiritual dan moral Islam.

Maqashid Syariah merupakan konsep dasar dalam hukum Islam yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan (masalah) sekaligus mencegah kemudharatan (mafsadah) dalam kehidupan manusia. Secara klasik, Imam al-Syathibi dalam karyanya *Al-Muwafaqat* menegaskan bahwa seluruh hukum Islam diarahkan pada perlindungan lima tujuan utama (*al-dharuriyyat al-khams*), yakni:

- a) *Hifz al-Din* (perlindungan agama),
- b) *Hifz al-Nafs* (perlindungan nyawa),
- c) *Hifz al-'Aql* (perlindungan akal),
- d) *Hifz al-Nasl* (perlindungan keturunan),
- e) *Hifz al-Mal* (perlindungan harta).

Pemikiran kontemporer memperluas konsep tersebut melalui pendekatan sistemik (*systems approach*), di mana maqashid dipahami secara dinamis dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan zaman. Menurut Auda, maqashid tidak semata-mata merupakan seperangkat tujuan hukum, melainkan juga sebuah kerangka nilai yang mencakup keadilan, kemaslahatan sosial, dan keseimbangan kehidupan manusia. Dalam konteks keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, maqashid syariah berfungsi sebagai landasan etis dan filosofis untuk menjamin terpenuhinya hak-hak perempuan tanpa mengabaikan nilai-nilai spiritual dan moral dalam Islam.

Dengan demikian, Maqashid Syariah memiliki peran fundamental dalam menjamin hak perempuan bekerja dengan tetap menjaga nilai-nilai kemaslahatan

dan etika Islam. Konsep maqashid tidak hanya membatasi perempuan pada ranah domestik, tetapi justru memberikan dasar filosofis bahwa segala aktivitas, termasuk bekerja, harus berorientasi pada perlindungan, kesejahteraan, dan keberlanjutan kehidupan manusia. Dengan merujuk pada lima tujuan utama syariah (*al-dharuriyyat al-khams*), bekerja bagi perempuan dapat dipahami sebagai bagian dari upaya melindungi akal melalui pendidikan dan pengembangan diri, menjaga harkat keluarga melalui dukungan ekonomi, serta memperkuat perlindungan harta, jiwa, dan agama.

Pemikiran modern seperti yang dikemukakan Jasser Auda memperluas pemahaman maqashid secara lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan zaman. Pendekatan sistemik ini menegaskan bahwa pemenuhan hak perempuan bekerja tidak boleh dipandang secara parsial, tetapi harus dilihat dalam kaitannya dengan keadilan, keseimbangan keluarga, kemaslahatan sosial, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Dengan demikian, bekerja bagi perempuan bukanlah pelanggaran terhadap syariah, melainkan bentuk aktualisasi nilai maqashid selama tetap berlandaskan tanggung jawab moral dan spiritual.

Oleh karenanya, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja merupakan manifestasi sah dari maqashid syariah, yang bertujuan menciptakan masyarakat seimbang, adil, dan bermartabat, di mana peran perempuan dan laki-laki saling melengkapi dalam mewujudkan kemaslahatan bersama.

E. Profil Yayasan Insan Permata Malang

1. Identitas dan Struktur Lembaga

Yayasan Insan Permata merupakan lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan layanan pendidikan terpadu dari jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) hingga Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Keberadaan unit pendidikan dari PAUD hingga SMP dalam satu yayasan menunjukkan model pendidikan berkelanjutan dan terpadu. Struktur ini memungkinkan penerapan filosofi dan nilai-nilai pendidikan yang konsisten sepanjang perjalanan belajar peserta didik.

Yayasan Insan Permata berlokasi di Jalan Raya Tlogomas No. 246 (Gedung Pusat Dakwah Muhammadiyah) Kelurahan Tlogomas, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

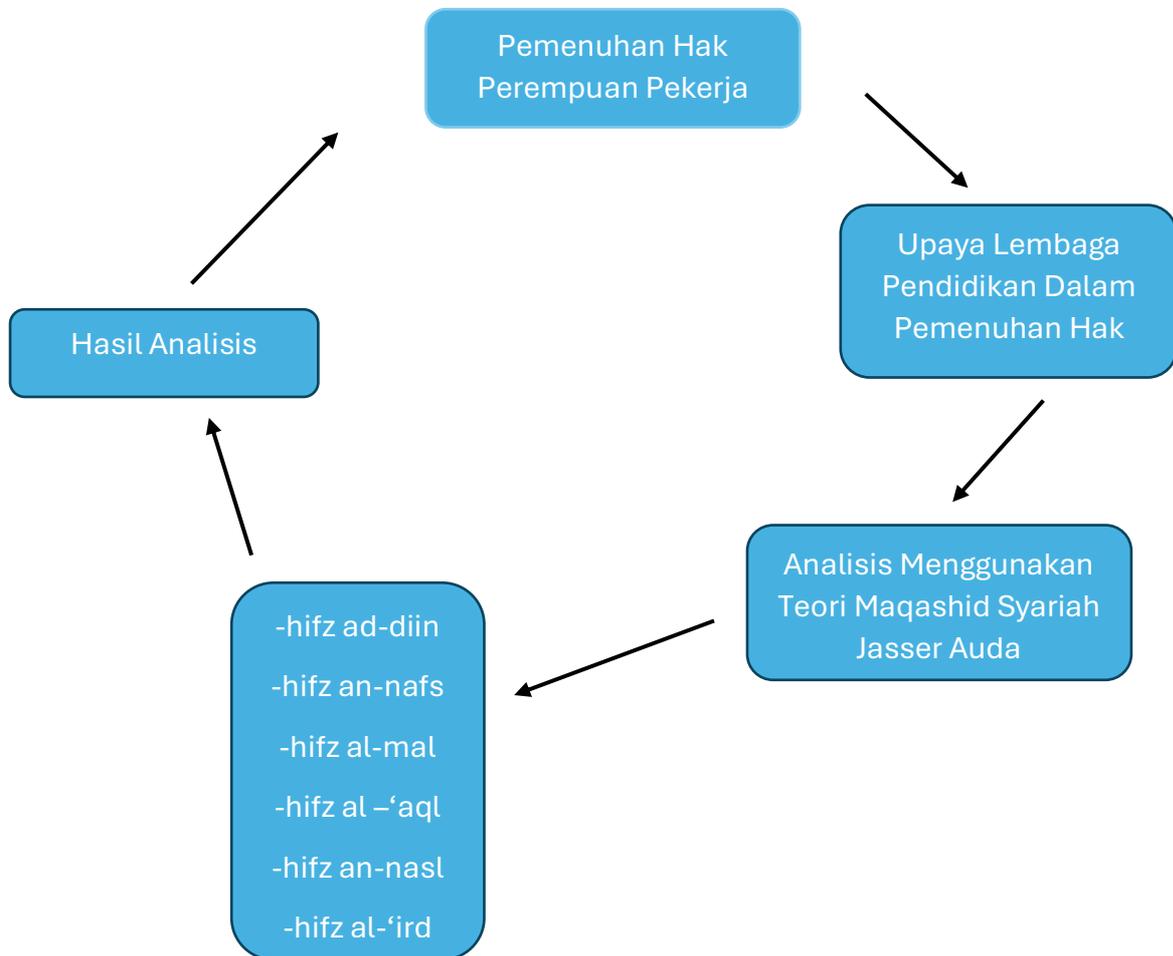
2. Layanan dan Visi Pendidikan

Yayasan ini mengoperasikan PAUD, Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), SMP, serta Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Hal ini mengindikasikan visi yayasan untuk melayani kebutuhan pendidikan yang beragam di masyarakat, tidak terbatas pada pendidikan formal biasa.

3. Populasi dan Sumber Daya Manusia

Sebagai informasi kontekstual yang relevan untuk memahami skala operasional lembaga, data dari sumber internal menunjukkan bahwa Yayasan Insan Permata melayani 1.078 siswa dengan didukung oleh 214 guru dan karyawan. Data ini menggambarkan rasio guru dan karyawan terhadap siswa yang dapat menjadi pertimbangan dalam analisis kualitas layanan pendidikan. Lebih lanjut, terkait dengan kesejahteraan dan pemanfaatan fasilitas pendukung, sekitar 60% dari guru dan karyawan dilaporkan telah berkeluarga dan memanfaatkan fasilitas yang disediakan, seperti MBC (asumsi: fasilitas yang mendukung kesejahteraan, contoh: Masjid, Balai, atau Co-working space, namun perlu konfirmasi kepanjangan akronim).

F. Kerangka Berpikir



Penjelasan mengenai kerangka berfikir di atas, antara lain:

- 1) Mendeskripsikan pemenuhan hak perempuan dalam bekerja.
- 2) Mendeskripsikan upaya lembaga pendidikan dalam pemenuhan hak.
- 3) Menganalisis upaya lembaga pendidikan dalam pemenuhan hak perempuan pekerja ditinjau menurut teori maqashid syariah Jasser Auda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris (field research), yaitu penelitian yang berupaya memahami fenomena sosial melalui pengamatan langsung terhadap realitas yang terjadi di lapangan. Penelitian empiris digunakan guna mengeksplorasi makna, pemahaman, serta interpretasi terhadap tindakan dan pengalaman manusia dalam konteks tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memahami upaya lembaga pendidikan dalam memenuhi hak-hak perempuan pekerja berdasarkan perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda, dengan melibatkan informan relevan serta mengamati kondisi faktual yang ada di lapangan.

Metode yang diterapkan adalah pendekatan kualitatif, mengingat penelitian ini lebih menitikberatkan pada pemahaman mendalam terhadap makna di balik perilaku, kebijakan, dan praktik sosial yang terjadi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan bagaimana nilai-nilai maqashid syariah—seperti keadilan, kemaslahatan, dan keseimbangan social diimplementasikan dalam kebijakan lembaga pendidikan bagi perempuan pekerja.

Merujuk pada Creswell (2018), penelitian kualitatif fokus pada pemahaman makna yang muncul dari partisipasi individu dalam konteks sosialnya, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini data akan dikumpulkan secara langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait, antara lain pengelola yayasan, tenaga pendidik perempuan, serta perancang kebijakan kerja di Yayasan Insan Permata Malang.

Pendekatan ini juga dipilih karena kesesuaiannya dengan paradigma fenomenologis, yakni memahami realitas sosial berdasarkan pengalaman subjektif para pelaku. Dengan demikian, peneliti tidak hanya melakukan observasi fenomena secara deskriptif, melainkan juga menggali nilai-nilai spiritual, etis, serta kemaslahatan yang terkandung dalam penerapan maqashid syariah di lingkungan kerja lembaga pendidikan.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti pada penelitian empiris menjadi salah satu aspek yang sangat penting guna memperoleh data dan informasi yang akurat. Pada penelitian ini, posisi peneliti yakni non-partisipatoris, yaitu peneliti tidak berperan aktif di dalam kehidupan informan. Praktik yang akan dilakukan yakni peneliti mengunjungi yayasan Insan Permata tujuannya untuk melakukan observasi dan dokumentasi yang kemudian dilakukan penggalian informasi mendalam melalui wawancara dengan para pendamping perempuan di lokasi penelitian yakni di kota Malang.

C. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Insan Permata Malang, sebuah institusi pendidikan yang berkomitmen dalam pengembangan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam serta mendukung keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, khususnya bagi perempuan yang bekerja. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa Yayasan Insan Permata Malang telah menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung pemenuhan hak-hak perempuan pekerja, antara lain penyediaan fasilitas penitipan anak (day care), pemberian waktu khusus bagi ibu menyusui, serta penerapan cuti melahirkan. Kondisi tersebut menjadikan

yayasan ini sebagai representasi nyata dari penerapan maqashid syariah menurut Jasser Auda dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam.

D. Data dan Sumber Penelitian

1. Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan data kualitatif, yakni data yang berupa kata-kata, ungkapan, serta narasi yang menggambarkan makna suatu fenomena sosial. Data kualitatif dalam penelitian ini tidak disajikan dalam bentuk angka, melainkan melalui deskripsi mendalam mengenai upaya lembaga pendidikan dalam memenuhi hak perempuan pekerja dari perspektif Maqashid Syariah menurut Jasser Auda. Data yang dikumpulkan meliputi informasi terkait kebijakan lembaga, pengalaman perempuan pekerja, serta pandangan manajemen terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip maqashid syariah di lingkungan kerja yayasan.

Sesuai dengan pendapat⁴⁷, data kualitatif digunakan untuk memahami makna yang tersirat di balik tindakan dan kebijakan sosial. Oleh karena itu, jenis data ini sangat sesuai untuk penelitian yang menitikberatkan pada nilai-nilai, pengalaman, serta makna di balik praktik institusional.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui interaksi antara peneliti dengan informan. Data tersebut dikumpulkan

⁴⁷ Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

melalui metode wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi lapangan. Informan utama dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kepala Yayasan Insan Permata Malang sebagai penentu kebijakan lembaga.
- 2) Guru dan tenaga pendidik perempuan sebagai representasi perempuan pekerja di lembaga tersebut.
- 3) Pengelola fasilitas penitipan anak (day care) sebagai pelaksana kebijakan ramah perempuan di lingkungan yayasan.
- 4) Staf administrasi atau bagian HRD yang memahami kebijakan kerja dan kesejahteraan pegawai.

Informan dipilih secara purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.⁴⁸

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan sumber tertulis yang mendukung analisis penelitian, seperti:

- 1) Dokumen internal yayasan (aturan kerja, struktur organisasi, dan program kerja).
- 2) Literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan artikel terkait Maqashid Syariah Jasser Auda, hak perempuan dalam Islam, serta kebijakan lembaga pendidikan.

⁴⁸ Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Data sekunder digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, serta memberikan konteks teoretis terhadap fenomena yang diteliti.

E. Teknik Penentuan Informan

Informan dalam penelitian ini ditetapkan melalui teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu serta relevansinya terhadap permasalahan penelitian. Teknik ini dipilih karena penelitian ini lebih menitikberatkan pada kedalaman informasi yang diperoleh daripada kuantitas informan. Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Terlibat secara langsung dalam kegiatan lembaga pendidikan di Yayasan Insan Permata Malang.
- b) Memiliki pengalaman sebagai perempuan pekerja atau sebagai pengambil kebijakan yang mendukung perempuan pekerja.
- c) Bersedia memberikan informasi secara terbuka dan reflektif mengenai praktik dan kebijakan lembaga.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilaksanakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta persepsi para informan terkait kebijakan dan praktik institusi pendidikan dalam mendukung perempuan pekerja.

Metode wawancara ini bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti menggunakan pedoman pertanyaan sebagai panduan, namun tetap memberikan

kebebasan kepada informan untuk mengemukakan pandangan secara bebas dan reflektif. Informan yang diwawancarai meliputi:

- a) Kepala Yayasan Insan Permata Malang, untuk memahami visi, kebijakan, dan landasan nilai-nilai Islam dalam mendukung perempuan pekerja.
- b) Guru dan tenaga pendidik perempuan, untuk memperoleh pengalaman langsung mengenai pelaksanaan kebijakan lembaga.
- c) Pengelola fasilitas penitipan anak, untuk mengetahui bagaimana dukungan terhadap ibu bekerja diwujudkan dalam praktik sehari-hari.
- d) Staf administrasi, untuk memahami implementasi kebijakan kerja, termasuk waktu menyusui, cuti melahirkan, dan sistem kerja fleksibel.

Tabel 3.1

Instrumen Wawancara

Fokus	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
Pihak Guru (<i>pengalaman pribadi dan persepsi terhadap dukungan lembaga</i>)	1. Bagaimana Ibu menilai dukungan yayasan terhadap perempuan yang bekerja sambil mengurus keluarga?				
	2. Apakah fasilitas penitipan anak yang disediakan lembaga membantu dalam menjalankan peran sebagai ibu dan pendidik?				
	3. Seberapa besar kebijakan waktu kerja dan cuti melahirkan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga?				
	4. Apakah Ibu merasa hak-hak sebagai perempuan pekerja telah terpenuhi di lembaga ini?				

Fokus	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
	5. Bagaimana pandangan Ibu tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam kebijakan lembaga terhadap perempuan pekerja?				
	6. Adakah saran atau harapan dari Ibu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan perempuan di lingkungan kerja ini?				

Selanjutnya, hasil wawancara ditranskripsi dan dianalisis menggunakan pendekatan tematik sesuai dengan fokus penelitian. Menurut Creswell⁴⁹, wawancara kualitatif bertujuan untuk memahami makna subjektif yang dimiliki oleh partisipan terhadap fenomena sosial yang mereka alami.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi. Dokumen yang dikumpulkan meliputi:

- a) Profil dan sejarah Yayasan Insan Permata Malang.
- b) Peraturan internal lembaga terkait kebijakan kerja dan kesejahteraan karyawan.

⁴⁹ Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

- c) Data administratif tentang guru perempuan dan fasilitas *day care* yang tersedia.
- d) Foto kegiatan dan laporan program yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan pekerja.

Dokumentasi berfungsi sebagai data pendukung (*secondary evidence*) yang membantu melakukan triangulasi terhadap hasil wawancara dan observasi. Menurut Miles & Huberman⁵⁰ analisis dokumen merupakan salah satu cara valid untuk memahami struktur dan kebijakan organisasi secara objektif.

3. Triangulasi Data

Dalam rangka menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, yaitu proses verifikasi keakuratan data melalui perbandingan antara berbagai sumber serta metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Menurut Moleong, triangulasi merupakan prosedur krusial dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas hasil penelitian dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber dan teknik yang beragam..

G. Analisis Data

1. Pengolahan Data (*Editing*)

Pengolahan data dilakukan dengan mengkaji ulang informasi, beberapa dokumen, maupun memo yang telah diperoleh penulis untuk memperkuat kualitas informasi yang dianalisis. Pada proses editan, penulis memeriksa ulang semua

⁵⁰ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications

aspek-aspek yang berkaitan dengan penjelasan mengenai arti respons, kesesuaian data satu dengan yang lain, keterkaitannya, hingga satuan data-data yang sama.⁵¹

2. Kategorasi Data (*Classifying*)

Klasifikasi dilakukan dengan menggolongkan setiap data, termasuk juga informasi yang telah diperoleh dari wawancara dengan informan di Yayasan Insan Permata di Malang.

3. Analisis Data (*Analyzing Data*)

Analisis data adalah tahap untuk menyederhanakan data agar dapat lebih mudah untuk dipahami dan diterjemahkan. Secara umum, analisis data dilakukan dengan metode merelasikan beberapa informasi yang telah diperoleh dari lapangan dengan beberapa konsep yang terdapat dalam literatur. Analisis dilakukan guna memahami data yang telah dikumpulkan, untuk memberi jawaban atas permasalahan dalam penelitian dengan menggunakan kerangka berfikir. Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji terlebih dahulu terkait upaya-upaya yang dilakukan oleh Yayasan Insan Permata dalam mengupayakan hak perempuan dalam bekerja.⁵²

4. Kesimpulan (*Conclusion*)

Kesimpulan merupakan tahap terakhir dalam pengelolaan data. Kesimpulan dilakukan guna memperoleh hasil dari beberapa informasi yang telah didapatkan setelah dilakukannya analisis untuk mendapatkan solusi bagi para pembaca mengenai keresahan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

⁵¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 129

⁵² Hasan Bisri, *Metode Penelitian Fiqh Paradigma Penelitian Fih dan Fiqh Penelitian* (Bogor: Kencana, 2003), 284

H. Keabsahan Data (Validitas dan Reliabilitas)

Dalam rangka menjamin validitas hasil penelitian, diterapkan beberapa teknik pemeriksaan keabsahan data, antara lain:

- a) Triangulasi sumber dan metode, dengan melakukan perbandingan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta dokumen.
- b) Member check, yaitu proses konfirmasi hasil wawancara kepada informan agar sesuai dengan pengalaman yang mereka alami.
- c) Peer debriefing, yakni dengan mendiskusikan hasil analisis bersama rekan peneliti atau dosen pembimbing.

Teknik-teknik tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diinterpretasikan benar-benar mencerminkan realitas yang ada di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Hak Perempuan Pekerja dalam Mendidik Anak

Saat ini, hak perempuan pekerja untuk mendidik anak merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak keluarga yang diakui secara universal, baik dalam perspektif Islam maupun secara umum. Perempuan seringkali menjalankan dua pekerjaan sekaligus sebagai ibu rumah tangga dalam masyarakat modern. Agar fungsi pengasuhan anak tidak terabaikan meskipun ibu tetap bekerja, kedua peran ini harus diimbangi.

Ini termasuk dalam konteks lembaga pendidikan seperti Yayasan Insan Permata Malang, pemenuhan hak perempuan pekerja dalam mendidik anak diwujudkan melalui:

- a) Penyediaan fasilitas penitipan anak (daycare) di lingkungan kerja agar ibu dapat tetap dekat dengan anaknya tanpa mengganggu aktivitas profesionalnya.
- b) Kebijakan waktu kerja fleksibel yang memberi ruang bagi perempuan untuk menjalankan tanggung jawab keluarga tanpa kehilangan produktivitas.
- c) Program parenting islami dan pembinaan spiritual yang membantu perempuan memahami cara mendidik anak sesuai prinsip Islam.

Perempuan yang bekerja sambil menjalankan peran ibu memang tidak mudah tetapi seperti hasil dari wawancara antara peneliti dan guru sebagai narasumber dapat menjadi penguat dalam pembahasan topik penelitian kali ini:

“Alhamdulillah ust, Sebenarnya untuk peran ibu juga tidak bisa tergantikan dalam mengurus anak, namun sebelumnya kami sebagai orang tua juga punya visi misi terhadap delegasi yang mampu dan sesuai yang kami harapkan agar dapat membantu dalam penjagaan anak ketika orang tua bekerja, untungnya di yayasan Insan Permata ini menyediakan MBC (Moeslem Baby Club) sehingga sebagai orang tua yang punya balita tidak terlalu khawatir jika harus ditiptkan. Untuk macam kegiatannya seperti syuro’ juga ada rancangan kegiatan stimulasi untuk anak, dalam MBC ini memiliki prinsip yaitu mengutamakan tumbuh kembang anak menjadi baik dan dengan adanya komunikasi antara pengasuh dan orang tua tetap terjaga, dan pengaruh dari

fasilitas daycare ini sudah sangat membantu untuk guru yang bekerja disini karna tidak ada batasan waktu untuk orang tua menjenguk anak yang ditiitpkannya.”⁵³

Seperti yang dikatakan oleh narasumber pertama mengungkap bahwa dengan adanya program penitipan anak di sekolahan sangat membantu untuk para wanita pekerja. Dan dari perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda, paradigma perempuan pekerja dalam mendidik anak adalah refleksi dari prinsip keseimbangan antara tanggung jawab individu dan kemaslahatan sosial.

Oleh karena itu, menurut Maqashid Jasser Auda, dalam paradigma perempuan pekerja dalam mendidik anak adalah bagian dari sistem sosial Islam yang bertujuan untuk mencapai keadilan (keadilan), kemaslahatan (kemaslahatan umum), dan keberlanjutan generasi (keberlanjutan umat).⁵⁴ Sekolah-sekolah yang menerapkan kebijakan yang mendukung perempuan secara tidak langsung menerapkan maqashid di tingkat kelembagaan. Ini menunjukkan bahwa hak ibu pekerja untuk mendidik anak adalah manifestasi dari nilai-nilai syariah yang kontekstual dan berorientasi pada kemaslahatan sosial.

Dasar dari kebijakan di sekolah yayasan Insan Permata ini diperkuat dengan adanya penjelasan salah satu dari pimpinan yayasan dalam pertanyaan peneliti (Apa dasar kebijakan yayasan dalam memberikan dukungan terhadap guru atau karyawan perempuan yang memiliki anak kecil?), kemudian, dijawab oleh narasumber:

“Alhamdulillah ya ust, karena kita melihat emansipasi dari guru yang masih mau bekerja meskipun memiliki balita yang belum semesinya untuk ditinggal, dan juga termasuk fasilitas yang kami sediakan seperti adanya sekolah orang tua (SOT), kemudian untuk pengasuhnya yang mana adalah orang yang sudah kami seleksi secara personal dalam mendidik anak alangkah baiknya seperti apa, da nada sop tertentu dalam kebijakan ini dalam hal ini dapat menjadi sumber kuat atas kebijakan dasar yayasan.”⁵⁴

⁵³ Hasil wawancara kepala pengelola fasilitas daycare(1) sebagai narasumber

⁵⁴ Zuhdi, M. (2022). *Kemaslahatan Sosial dalam Perspektif Maqashid Syariah Kontemporer*. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1), 77–95

⁵⁴ Hasil wawancara kepala yayasan sebagai narasumber (2)

Hasil dari tanya jawab penulis dan narasumber kedua cukup menjelaskan tentang adanya kebijakan yang mendukung guru agar tetap fokus berkarir meskipun memiliki momongan. Memang tidak mudah untuk orang tua yang pada akhirnya menitipkan anaknya kepada orang lain, tetapi dalam dukungan sekolah ini tidak sembarang orang dapat menjadi karyawan MBC di Yayasan Insan Permata, yang mana pengasuhnya adalah orang-orang yang sudah terseleksi dengan baik sesuai SOP yang ada pada yayasan.

B. Upaya Lembaga Pendidikan dalam Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja

Sebagai lembaga pendidikan Islam, Yayasan Insan Permata Malang tidak hanya berfokus pada prestasi akademik siswa, tetapi juga memperhatikan kesehatan pendidik dan karyawan, terutama perempuan. Menurut Maqashid Syariah Jasser Auda, setiap kebijakan dan praktik lembaga harus dirancang untuk mencapai kemaslahatan (maslahah) dan keadilan sosial (al-'adl) bagi semua warga lembaga, termasuk perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu dan pendidik.

1. Penyediaan Fasilitas Penitipan Anak (Daycare) Ramah Anak

Daycare berbasis prinsip ramah anak di Yayasan Insan Permata melindungi dan mendidik anak-anak bersama pendidik dan karyawan. Fasilitas ini tidak sekadar tempat menitipkan anak; itu juga dirancang untuk membantu anak berkembang secara optimal dari segi sosial, emosional, dan kognitif.

Kehadiran daycare ini merupakan wujud implementasi *hifz al-nasl* (perlindungan keturunan) dalam maqashid syariah. Dengan menyediakan lingkungan yang mendukung bagi anak-anak, lembaga turut memastikan generasi penerus mendapatkan pengasuhan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, kegiatan anak diatur secara sistematis, yang mencakup waktu untuk belajar, bermain, beribadah, dan bersantai.

Seperti jawaban dari salah satu ustadzah yang menjadi salah satu guru serta orang tua yang menitipkan anaknya di yayasan Insan Permata dengan pertanyaan (Sejauh mana fasilitas ini membantu meringankan beban kerja dan tanggung jawab guru perempuan?) dan mendapati jawaban dengan jelas dari narasumber:

*"Alhamdulillah dengan adanya MBC di sekolah sangat membantu kita sebagai orang tua yang bekerja dan mendidik anak, apalagi kalau diluar masih banyak konsekuensi dan kekhawatiran. Dan selama ini cukup membantu dalam perkembangan anak belajar dalam hal spiritual salah satunya, dan saya sebagai orang tua hak-hak perempuan pekerja dalam mendidik anak sebenarnya terpenuhi dengan bantuan fasilitas yang tersedia oleh yayasan Insan Permata ini yang sangat baik dan bahkan tidak terlihat apa kekurangannya dari fasilitas yang telah tersedia ini."*⁵⁶

Adapun dengan pertanyaan lain yang ditujukan untuk orang tua yang menitipkan anaknya di daycare milik yayasan ini, sebagai berikut (Adakah saran atau harapan dari Ibu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan perempuan di lingkungan kerja ini?) dengan jawaban secara spontan dari guru yang menitipkan anaknya sebagai berikut:

*"Sebenarnya kalo dari pihak seperti kami sebagai orang tua dalam hal menitipkan anak itu tidak mudah ya ust, karena selain anak kita dipegang dan di asuh orang lain juga kita harus mengenal betul pengasuh dari naak kita tersebut, Alhamdulillahnya pengasuh tersebut adalah orang yang sudah terseleksi sebelumnya oleh pihak yayasan dan pengelola daycare, sehingga kita tidak begitu khawatir untuk cara mendidiknya bakal seperti apa. Cuma harapan dari kami yaitu semoga dengan adanya anak kita dititipkan di lembaga yang telah tersedia di Insan Permata ini dapat menjadi support bagi kita wanita pekerja tetapi juga ingin tidak jauh dari anak kita agar kita merasa nyaman terhadap keamanan anak dan juga saran sebenarnya lebih baik tetap diaadakannya fasilitas daycare dalam sekolah ini selama mungkin ya, begitu saja dari saya ust."*⁵⁷

Hal ini sejalan dengan temuan peneliti dengan narasumber yang menyatakan bahwa lembaga yang menerapkan kebijakan yang ramah anak

⁵⁶ Hasil wawancara (3) oleh Narasumber

⁵⁷ Hasil wawancara guru (4) sebagai narasumber

mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis guru perempuan dan meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

2. Kebijakan Waktu Kerja Fleksibel dan Dukungan bagi Ibu Menyusui

Fleksibilitas waktu kerja dan peraturan khusus untuk ibu menyusui, seperti waktu istirahat tambahan dan tempat laktasi yang nyaman, adalah langkah kedua yang dilakukan organisasi. Kebijakan ini adalah bukti penerapan nilai *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa) dan *hifz al-nasl*, yang membantu ibu menjaga kesehatan fisik dan emosionalnya dan memastikan anak mendapatkan ASI secara optimal.

Dari sudut pandang agama Islam, kebijakan ini tercantum dalam QS. An-Nahl: 90 yang berbunyi.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

*Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.*⁵⁸

Ayat ini menjadi dasar bahwa lembaga pendidikan harus menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi perempuan. Kebijakan fleksibilitas, dukungan bagi ibu menyusui, dan fasilitas daycare merupakan bentuk implementasi prinsip keadilan syariah dalam lingkungan kerja.

Ini sesuai dengan hasil wawancara antara peneliti dan narasumber dengan pertanyaan (Seberapa besar kebijakan waktu kerja dan cuti melahirkan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga?) dengan hasil jawaban yang menejelaskan seperti ini :

⁵⁸ Ibid. Hal.04

“Alhamdulillah ya ust, dari saya pribadi untuk hal ini sangat membantu dalam memberikan dukungan bagi kita sebagai orang tua yang punya tanggung jawab anak kecil apalagi yang masih balita sehingga, dari pihak yayasan memperbolehkan membawa anaknya dan menyediakan tempat untuk anaknya yang aman. Kedua, karena dimudahkan semuanya karena ibu-ibu bekerja dan anak aman dengan fasilitas yayasan yang tidak sama dengan pada umumnya diluar sana. Dan meskipun kita dilingkungan kerja disini, mempersilahkan juga untuk mengunjungi tempat penitipan dan juga meng-ASI hi di jam tertentu.”⁵⁹

Dilanjut untuk mencari hasil jawaban dari beberapa ustazah yang merasa sangat terfasilitasi oleh adanya MBC untuk para guru yang bekerja di Yayasan Insan Permata sebagai guru yang menitipkan anaknya di daycare milik sekolah :

“Saya sebagai wali murid juga sebagai guru disini sangat merasa terbantu ust dengan adanya daycare disekolah ini, karena tidak adanya batasan waktu menjenguk anak itu yang terpenting bagi saya dan adanya pimpinan memberikan keluwesan waktu untuk jam mengasahi pun tetap bias diatur oleh orang tua, sehingga mengurangi kekhawatiran seorang ibu untuk keadaan anaknya secara langsung yang di asuh oleh orang lain.”⁶⁰

Berkesinambungan dengan penelitian sebelumnya, yang menjelaskan kebijakan ini dengan mengatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan keseimbangan kerja-hidup guru dan meningkatkan kualitas pengasuhan anak tanpa menurunkan kinerja profesional.

3. Pembinaan Spiritual dan Program Parenting Islami

Sebagai bagian dari penguatan nilai keluarga dalam pendidikan, Yayasan Insan Permata melaksanakan program pembinaan spiritual dan parenting islami selain aspek kelembagaan dan kebijakan. Dengan menggunakan kajian keislaman, pelatihan parenting, dan pendampingan psikologis, guru perempuan memperoleh pemahaman tentang cara mendidik anak menggunakan nilai-nilai Islam seperti kasih sayang (*rahmah*), keteladanan (*uswah*), dan tanggung jawab moral.

⁵⁹ Hasil wawancara (5) dari Narasumber

⁶⁰ Hasil wawancara dengan guru sekaligus orang tua (6)

Program ini menunjukkan penerapan maqashid dalam dimensi *hifz al-din* (perlindungan agama) dan *hifz al-'aql*. Perempuan yang bekerja di yayasan Insan Permata ini sangat dimudahkan untuk tetap menyanding atau mengawasi anaknya yang ada di tempat penitipan anak di yayasan tersebut ini. Oleh karena itu, lembaga pendidikan memiliki beberapa dasar kebijakan yang fleksible dalam pemenuhan hak wanita pekerja di yayasan ini.

4. Dampak Implementasi terhadap Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja

Menurut temuan observasi dan wawancara yang dilakukan di Yayasan Insan Permata, kesejahteraan perempuan pekerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan fasilitas yang digunakan.⁶¹ Mereka merasa didukung, dihargai, dan mampu menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan mereka. Dari sudut pandang maqashid syariah, situasi ini menunjukkan bahwa nilai keadilan sosial (*al-'adl*) dan kemaslahatan *jama'iyah* telah tercapai. Jika hak perempuan pekerja dalam mendidik anak dipenuhi, hal itu berdampak pada kesehatan setiap orang dan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Oleh karena itu, Yayasan Insan Permata Malang dapat dianggap sebagai contoh institusi pendidikan yang menerapkan maqashid syariah dalam sistem manajemen sumber daya manusianya. Ini menjadikan lembaga ini bukan sekadar institusi pendidikan; itu juga menjadi contoh sosial Islami yang menerapkan keadilan dan keseimbangan dalam dunia kontemporer.

- a) Peran Lembaga Pendidikan dalam Mendukung Ibu Pekerja dalam Manajemen Waktu

⁶¹ Fadlullah, A. (2021). Gender dan Keadilan dalam Perspektif Maqashid Syariah. *Jurnal Hukum dan Sosial Islam*, 5(2), 201–218.

Yayasan Insan Permata Malang membantu perempuan pekerja dengan membuat jam kerja lebih fleksibel, menyediakan fasilitas penitipan anak, dan menciptakan lingkungan kerja yang mempertimbangkan keluarga. Seperti pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk narasumber (Bagaimana Ibu menilai dukungan yayasan terhadap perempuan yang bekerja sambil mengurus keluarga?) dengan jawaban:

“Alhamdulillah sangat ya ust, saya merasa terbantu dalam dalam mengatur waktu anatara bekerja dan mengasuh anak meskipun dititipkan pada orang lain tetapi masih dalam satu lingkungan kerja saya ini, dan sudah cukup membantu apalagi kita sebagai wanita dan kita bukan niatkan untuk mencari nafkah tetapi juga sebagai mencari kebsibukan, dan saya mendapati waktu kerja yang dominana tidak mempersulit saya untuk bekerja sambil mendidik anak saya begitu ustadzah.”⁶²

Bentuk nyata dari Hifz al-Mal dan Hifz al-Nasl adalah dukungan kelembagaan ini, yang membantu ibu mempertahankan kemandirian finansial tanpa mengorbankan tanggung jawab pengasuhan anak dan sekolah dengan kebijakan yang ramah keluarga cenderung meningkatkan loyalitas guru dan kualitas interaksi guru-anak. Ini juga membantu ibu pekerja menjaga keseimbangan psikologis, membuat mereka merasa dihargai dan dibantu.

b) Dukungan terhadap Bakat dan Minat Anak

Salah satu bagian penting dari pengasuhan kontemporer yang berfokus pada pengembangan potensi individu adalah mendukung bakat dan minat anak. Meskipun mereka memiliki tugas profesional di luar rumah, perempuan pekerja memegang peran ini sebagai wujud nyata keterlibatan emosional dan intelektual terhadap pertumbuhan anak.

Konsep ini sejalan dengan konsep Maqashid Syariah tentang hifz al-‘aql (pemeliharaan akal) dalam perspektif Islam. Menumbuhkan dan mendukung

⁶² Hasil wawancara (7) dari Narasumber (Pihak yayasan)

potensi anak berarti mempertahankan dan mengembangkan kemampuan intelektual dan spiritual anak sehingga mereka dapat berkontribusi pada kemaslahatan masyarakat. Menurut Jasser Auda, maqashid harus bersifat kontekstual dan dinamis, dan mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, termasuk pengembangan bakat sebagai cara untuk optimalisasi fungsi akal dan kreativitas.

Perempuan pekerja yang tetap melibatkan diri dalam pengembangan bakat anak misalnya dengan memfasilitasi hobi, membeli buku edukatif, atau mendukung kegiatan ekstrakurikuler menunjukkan bentuk keseimbangan antara peran domestik dan profesional. Dukungan seperti ini juga memiliki implikasi psikologis positif, karena anak merasa dihargai dan diperhatikan meskipun ibunya sibuk bekerja.⁶³

c) Pendidikan Anak sebagai Fondasi Moral dan Sosial

Pendidikan anak tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga nilai moral, spiritual, dan sosial. Dalam konteks Islam, perempuan berperan sebagai *madrasah al-ula* (sekolah pertama) bagi anak-anaknya. Pendidikan yang diberikan ibu meliputi pengajaran nilai-nilai keimanan, sopan santun, tanggung jawab sosial, dan semangat mencari ilmu. Ini sejalan dengan *kebijakan yang telah ada di yayasan Insan permata* yang menekankan pentingnya pembinaan moral dan spiritual untuk menciptakan generasi yang saleh dan cerdas melalui MBC (Moeslem Baby Club) di yayasan Insan Permata.

Dalam konteks perempuan pekerja peneliti juga mengolah beberapa pertanyaan terkait dukungan moral untuk anak yang mana pertanyaan ini

⁶³ Puspitasari, D. (2021). *Keterlibatan Orang Tua dalam Pengembangan Bakat Anak di Era Digital*. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia*, 6(1), 45–59.

ditujukan untuk orang tua yang bekerja di Yayasan Insan Permata dan juga menitipkan anaknya di MBC tersebut dengan bahasa lugasnya peneliti menyampaikan pertanyaan semacam ini (Bagaimana pandangan Ibu tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam kebijakan lembaga terhadap perempuan pekerja?) dan dijawab dengan lugas oleh narasumber:

"Alhamdulillah sebelumnya yayasan selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya sesuai apa yang dibutuhkan sehingga terpenuhinya kita yang menjadi wanita pekerja dalam mendidik anak pun ada salah satunya adalah fasilitas daycare yang sudah disediakan oleh yayasan, menurut saya hal ini baik untuk orang tua dan anak sehingga anak-anak mendapatkan sesuai kebutuhannya mulai dari kebutuhan motoriknya, kebutuhan spiritualnya, dan bahkan dunia bermainnya pun tersedia selain itu juga saya pribadi senang sekali karena tidak merasa khawatir dan merasa jauh dari anak, masyaallah".⁶⁴

peran ini menuntut adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun memiliki waktu yang terbatas, perempuan tetap berupaya memberikan perhatian terhadap pendidikan anak, seperti mengawasi belajar anak di tempat daycare, menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah, serta mendampingi dalam proses pendidikan formal maupun non-formal.⁶⁵

d) Peran Ayah dalam Keseimbangan Pengasuhan Anak

Peran ayah dalam mendidik dan mengasuh anak seringkali kurang disorot dibandingkan ibu, padahal dalam pandangan Islam dan teori perkembangan anak, ayah memiliki fungsi yang sangat penting dalam pembentukan karakter, disiplin, dan stabilitas emosional anak. Dalam Al-Qur'an, tanggung jawab pengasuhan bukan hanya dibebankan kepada ibu, melainkan merupakan tanggung jawab bersama:

⁶⁴ Hasil wawancara (8) oleh narasumber

⁶⁵ Wulandari, D. (2020). Peran Perempuan dalam Pendidikan Karakter Anak. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 8(2), 98–111.

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَّمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Baqarah [2]: 233).⁶⁶

Ayat ini menunjukkan bahwa peran ayah meliputi dukungan ekonomi, emosional, dan sosial bagi ibu dalam menjalankan pengasuhan. Dalam kerangka *Maqashid Syariah*, hal ini berkaitan dengan *hifz al-nafs* (pemeliharaan jiwa) dan *hifz al-nasl* (pemeliharaan keturunan).

Dalam sejarah peradaban Islam, wanita memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan pendidikan, baik sebagai pendidik dalam keluarga maupun sebagai pemimpin masyarakat. Rasulullah SAW menekankan pentingnya pendidikan bagi setiap individu, tanpa membedakan jenis kelamin. Dalam konteks ini, wanita Muslim memegang peranan strategis dalam membentuk generasi yang cerdas dan berakhlak mulia.

⁶⁶ Ibid. Hal, 04

Ibu Rumah Tangga sebagai Madrasah Pertama. Wanita Muslim sebagai ibu rumah tangga memiliki tugas mulia dalam mendidik anak-anaknya. Dalam sebuah hadits, Rasulullah SAW bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhari dan Muslim).⁶⁷

Hadis ini menjadi dasar bahwa pengasuhan anak adalah amanah yang harus dijaga. Ibu pekerja tetap dapat menjalankan amanah ini dengan adanya fasilitas daycare karena lembaga pendidikan ikut memikul tanggung jawab pendampingan anak selama ibu bekerja. Pendekatan ini juga selaras dengan pemikiran Jasser Auda tentang sistem maqashid yang menekankan keterkaitan antara semua aspek kehidupan (interconnectedness). Artinya, kesejahteraan keluarga tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu pihak, tetapi melalui kolaborasi antara suami, istri, dan lingkungan social.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengasuhan anak dalam Islam bukan hanya menjadi domain ibu, tetapi merupakan tanggung jawab kolektif yang menempatkan ayah sebagai sosok sentral untuk menciptakan keseimbangan pendidikan, emosional, dan sosial bagi anak. Al-Qur'an menegaskan bahwa ayah tidak hanya bertugas sebagai pencari nafkah, tetapi juga berkewajiban menyediakan stabilitas dan dukungan penuh terhadap proses tumbuh kembang anak, termasuk mendukung peran ibu sebagai pendidik pertama dalam keluarga. Dengan demikian, kepemimpinan pengasuhan bersifat sinergis, bukan parsial atau dibebankan pada satu pihak saja.

⁶⁷ An-Nawawi, I. (2016). Riyadhush Shalihin (*Taman Orang-Orang Sholeh*): Kitab Hadits Shahih. Shahih.

Keselarasan ini juga sesuai dengan prinsip Maqashid Syariah yang bertujuan melindungi jiwa (*hifz al-nafs*) dan keturunan (*hifz al-nasl*) melalui kolaborasi pengasuhan yang sehat antara ayah, ibu, dan lingkungan sosial. Hadis Rasulullah SAW semakin menguatkan bahwa setiap individu, baik ayah maupun ibu, memiliki amanah kepemimpinan dalam keluarga. Oleh karena itu, baik ibu rumah tangga maupun ibu pekerja tetap dapat menjalankan amanah pendidikan anak selama didukung oleh ayah dan ditopang oleh lembaga yang turut berperan sebagai mitra pendidikan, seperti daycare. Konsep ini selaras dengan pemikiran Jasser Auda tentang sistem maqashid yang menekankan keterhubungan seluruh aspek kehidupan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kesuksesan pengasuhan hanya dapat tercapai melalui kontribusi yang saling melengkapi antara peran ayah, ibu, dan masyarakat secara harmonis.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat dua kesimpulan yakni:

Pertama, upaya lembaga pendidikan untuk melindungi hak perempuan pekerja yaitu untuk melindungi hak-hak perempuan pekerja, lembaga pendidikan telah mengambil berbagai langkah strategis. Ini terutama berlaku untuk guru yang menjalankan tugas ganda sebagai ibu. Diantara upaya tersebut adalah menyediakan tempat penitipan anak, memberikan fleksibilitas waktu kerja yang lebih besar, mengatur cuti melahirkan dan menyusui, dan memberikan dukungan untuk komunikasi antara orang tua dan lembaga. Dengan bantuan fasilitas dan kebijakan ini, perempuan pekerja dapat mempertahankan peran mereka dalam pendidikan anak tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional mereka. Secara keseluruhan, lembaga pendidikan membantu perempuan pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan pengasuhan anak.

Kedua, perspektif maqashid syariah Jasser Auda atas pemenuhan hak perempuan pekerja upaya lembaga pendidikan tersebut selaras dengan prinsip perlindungan terhadap lima maqashid utama: hifz al-nafs (perlindungan jiwa), hifz al-'aql (perlindungan akal), dan hifz al-nasl (perlindungan keturunan) jika dilihat melalui kerangka Maqashid Syariah Jasser Auda. Melalui pendekatan sistemik, lembaga memastikan kesejahteraan perempuan pekerja secara keseluruhan, seperti menyediakan lingkungan kerja yang aman, memastikan keberlangsungan pendidikan anak, mendukung kesehatan mental ibu, dan mempertahankan hubungan keluarga yang berkelanjutan. Akibatnya, tidak hanya bersifat administratif,

pemenuhan hak perempuan pekerja juga mencerminkan nilai etika dan tujuan syariah dalam memuliakan perempuan sebagai individu dan sebagai pendidik keluarga.

B. Implikasi

Menurut kerangka Maqashid Syariah Jasser Auda, upaya lembaga pendidikan tersebut selaras dengan prinsip perlindungan terhadap lima maqashid utama: *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa), *hifz al-'aql* (perlindungan akal), dan *hifz al-nasl* (perlindungan keturunan). Bisnis menggunakan strategi sistemik untuk menjaga kesejahteraan perempuan pekerja, seperti menyediakan lingkungan kerja yang aman dengan menyediakan fasilitas tambahan bagi perempuan yang memiliki anak tetapi harus tetap bekerja, menjamin kenyamanan anak dalam pengasuhan orang lain, mendukung kesehatan mental ibu dengan memberikan waktu fleksibilitas agar tetap bisa bertemu dengan anaknya meskipun di jam kerja, dan menjaga hubungan keluarga yang kuat. Akibatnya, pemenuhan hak perempuan pekerja tidak hanya bersifat administratif; itu juga mencerminkan nilai etika dan tujuan syariah dalam memuliakan perempuan sebagai individu dan sebagai pendidik keluarga.

C. Saran

Disarankan agar lembaga pendidikan terus mendukung perempuan pekerja dengan menyediakan tempat pengasuhan yang lebih profesional, memperkuat kebijakan yang lebih fleksibel untuk pekerjaan, dan menyediakan program pembinaan orang tua yang berkelanjutan. Selain itu, agar hak perempuan dan kebutuhan tumbuh kembang anak dapat dipenuhi secara seimbang sesuai dengan prinsip kemaslahatan Maqashid Syariah, lembaga, keluarga, dan pemangku kebijakan harus bekerja sama. Dan saran untuk penelitian selanjutnya agar lebih

dikembangkan lagi tentang fenomena terbaru yang mengaitkan pekerjaan wanita dengan berbagai macam solusinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qaradawi, Y. (2001). *Fiqh al-Mar'ah fi Dhau' al-Qur'an wa al-Sunnah*. Kairo: Dar al-Syuruq.
- Auda, Jasser. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Auda, Jasser. (2010). *Fiqh al-Maqasid: In Transformation and Renewal*. London: The International Institute of Islamic Thought.
- Aulia, F. U., & Basuki, Y. (2023). Perempuan Pekerja Dalam Perspektif Maqashid Ekonomi Islam di Komunitas PEKKA. 10(2).
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 129.
- Budyawati, L. P. I., Atika, A. N., Yuniarta Syarifatul Umami, Muhammad Haidlor, & Ahmad Afandi. (2023). Working Parents' Needs for Early Childhood Daycare. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 11(2), 284–292. <https://doi.org/10.23887/paud.v11i2.54883>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Fadlullah, A. (2021). Gender dan Keadilan dalam Perspektif Maqashid Syariah. *Jurnal Hukum dan Sosial Islam*, 5(2), 201–218.
- Fauziah, H. (2021). *Keadilan Gender dalam Islam: Studi Normatif dan Kontekstual*. *Jurnal Hukum Islam*, 19(1), 55–72.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.
- Handayati, P., Wulandari, D., Soetjipto, B. E., Wibowo, A., & Narmaditya, B. S. (2020). Does entrepreneurship education promote vocational students' entrepreneurial mindset?. *Heliyon*, 6(11).
- Hasan Bisri, *Metode Penelitian Fiqh Paradigma Penelitian Fih dan Fiqh Penelitian* (Bogor: Kencana, 2003), 284.
- Hasanah, N. (2021). Implementasi Maqashid Syariah dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Tarbiyah Al-Islamiah*, 9(2), 122–138.
- Heni, R., Aini, Z., & Fitri, M. (2023). Peran Wanita Karir Terhadap Pola Pengasuhan Anak. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 53–70. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1785>

- Indrawati, E., & Sari, I. Y. (2024). Gender Relations With Knowledge And Attitudes Of Sexual Violence In The Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta Campus Environment. *SBY Proceedings*, 3(1), 190-198.
- Jamil, M., & Sari, C. K. (2021). Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 Pada Ibu Bekerja Di Kantor Bumh (Pt Pln) Kota Semarang. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 12(1). <https://doi.org/10.33666/jitk.v12i1.278>
- Leny, L. L., Indro Wiyarno, & Syafwandi. (2023). Peran Daycare Dalam Stimulasi Perkembangan Fisik Motorik Anak Usia 2-3 Tahun Di Daycare Kepik Kuning Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 5(1), 127–140. <https://doi.org/10.35473/ijec.v5i1.1822>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, B., & Soleman, R. (2022). Pembangunan Berwawasan Gender Dalam Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Dan Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 11(2), 153–168. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v11i2.760>
- Nirmalasari, S. A., & Putri, N. (2022). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Kasus Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang). *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/10.14421/jmes.2022.011-04>
- Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 968-975.
- Puspitasari, D. (2021). Keterlibatan Orang Tua dalam Pengembangan Bakat Anak di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia*, 6(1), 45–59.
- Rahmawati, B., Indar, I., Savitri, W., & Mansyur, H. (2023). Kebijakan Ramah Perempuan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Gender dan Sosial Keagamaan*, 15(2), 112–124.
- Riadi, Y. S., Lionardo, A., & Wulandari, N. (2022). Implementasi Program Perlindungan dan Pemenuhan Hak Perempuan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Palembang. *Tanah Pilih*, 2(1), 47–61. <https://doi.org/10.30631/tpj.v2i1.932>
- Savitri, W., Aisyiyah, N., & Mansyur, H. (2024). Analisis Kebijakan dan Dukungan Tempat Kerja terhadap Praktik Pemberian ASI Eksklusif bagi Ibu Bekerja: Literatur Review. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 9(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Suryana, A. M. & Muhajirin. (2024). Gagasan Maqashid Syariah Jasser Audah dan Implementasinya dalam Bidang Ekonomi dan Keuangan Syariah. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 8(2), 239–251. https://doi.org/10.22236/alurban_vol8.i2/17534
- Tohari, A. (2024). Religious Moderation in the Perspective of Maqasid Syariah Jasser Auda. *MODERATIO: Jurnal Moderasi Beragama*, 4(1), 52. <https://doi.org/10.32332/moderatio.v4i1.9037>
- Ulummiyah, F. N., & Dian, D. (2024). Kontribusi Tempat Penitipan Anak dalam Menstimulasi Perkembangan Sosial Anak. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 7(3), 828–838. <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i3.771>
- Wulandari, D. (2020). Peran Perempuan dalam Pendidikan Karakter Anak. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 8(2), 98–111.
- Zuhdi, M. (2022). Kemaslahatan Sosial dalam Perspektif Maqashid Syariah Kontemporer. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1), 77–95.
- جوستون بوتول. (2019). ابن خلدون: فلسفته الاجتماعية. أفلام عربية للنشر والتوزيع.

Lampiran I

Dokumentasi

Wawancara Informan 1

Wawancara Informan 2



Wawancara informan 3

Wawancara informan 4



Wawancara informan 5



Wawancara informan 6



Wawancara informan 7



Wawancara informan 8



Lampiran II

Instrumen Wawancara

A. Pertanyaan untuk Pihak Lembaga / Pengelola Yayasan

(Fokus: kebijakan lembaga dan implementasinya terhadap hak pekerja perempuan)

1. Apa dasar kebijakan yayasan dalam memberikan dukungan terhadap guru atau karyawan perempuan yang memiliki anak kecil?
2. Bagaimana bentuk fasilitas yang disediakan yayasan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga?
3. Apakah yayasan memiliki kebijakan khusus terkait cuti melahirkan dan waktu menyusui bagi pekerja perempuan?
4. Bagaimana sistem pengelolaan fasilitas penitipan anak (daycare) di lingkungan yayasan dijalankan?
5. Dalam pandangan Bapak/Ibu, bagaimana kebijakan ini mencerminkan nilai-nilai Islam, khususnya prinsip kemaslahatan dan keadilan sosial?
6. Apakah ada evaluasi rutin terhadap pelaksanaan kebijakan ramah perempuan di yayasan ini?
7. Bagaimana tantangan yang dihadapi lembaga dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut?

B. Pertanyaan untuk Guru

(Fokus: pengalaman pribadi dan persepsi terhadap dukungan lembaga)

1. Bagaimana Ibu menilai dukungan yayasan terhadap perempuan yang bekerja sambil mengurus keluarga?
2. Apakah fasilitas penitipan anak yang disediakan lembaga membantu dalam menjalankan peran sebagai ibu dan pendidik?
3. Seberapa besar kebijakan waktu kerja dan cuti melahirkan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga?
4. Apakah Ibu merasa hak-hak sebagai perempuan pekerja telah terpenuhi di lembaga ini?
5. Bagaimana pandangan Ibu tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam kebijakan lembaga terhadap perempuan pekerja?
6. Adakah saran atau harapan dari Ibu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan perempuan di lingkungan kerja ini?

1. C. Pertanyaan untuk Pengelola Fasilitas Penitipan Anak/Pengasuh

(Fokus: pelaksanaan layanan ramah anak dan dampaknya terhadap guru perempuan)

1. Bagaimana kegiatan anak di fasilitas penitipan diatur setiap harinya?
2. Apa prinsip utama yang digunakan dalam pengasuhan anak di lembaga ini?
3. Bagaimana komunikasi antara pengasuh dan orang tua (guru perempuan) dilakukan terkait perkembangan anak?
4. Sejauh mana fasilitas ini membantu meringankan beban kerja dan tanggung jawab guru perempuan?
5. Apakah ada evaluasi terhadap kualitas pengasuhan yang dilakukan di fasilitas penitipan anak ini?

Narasumber Penelitian

No.	Nama	Jabatan
1	Evrilia Iryanti, S. Si	Ketua Lembaga
2	Anik Kurniawati, A. Md.	Ketua Pengelola MBC
3	Vella Chari Purwanto, M.Pd	Guru
4	Retno Dwi Wulandari, S.Pd.	Guru
5	Ainiyyah Faiz, S. Pd.	Guru
6	Vivid Fatiiyah, S.HI.MH	Guru
7	Alfi Nur Diina, S. Pd.	Guru

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Hafida Ilma Maftuha

Tempat, Tgl Lahir : Malang, 16 Januari 1999

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda I/1943 Rt. 05 Rw. 02 Kel. Jodipan Kec. Blimbing Kota Malang

Email : ilmamaftuha7@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

Formal :

MI Attaroqqie Malang

Mts Almaarif 01 Singosari Malang

MA Almaarif Singosari Malang

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Non Formal :

Pondok Pesantren Putri Al Ishlahiyan Singosari Malang

Ma'had Sunan Ampel Al 'Aly UIN Malang