

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum di mana semua aspek pemerintahannya diatur oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjadi dasar dan acuan bagi harapan dan tujuan bangsa Indonesia. Pada alinea ke-4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945), disebutkan bahwa tujuan nasional Indonesia adalah melindungi seluruh rakyat dan wilayah Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berkontribusi dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Hal ini menegaskan bahwa Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya, yang harus tercermin dalam kehidupan masyarakat. Penerapan tujuan nasional ini bertujuan untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia menjadi masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Bekerja juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh tingkat pengangguran di suatu negara. Pada dasarnya, tujuan akhir pembangunan ekonomi suatu negara adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang stabil atau meningkat. Jika tingkat pengangguran di suatu negara relatif tinggi, hal tersebut akan menghambat pencapaian tujuan pembangunan ekonomi yang

diharapkan, karena pengangguran berdampak negatif terhadap aktivitas ekonomi (Ishak, 2019).

Bekerja menjadi masalah tersendiri ketika seseorang tidak mampu menikmatinya, suatu kondisi yang dikenal sebagai alienasi, yaitu keadaan terasing dari kehidupan. Penting untuk diketahui bahwa bekerja dan pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Meskipun bekerja membantu memenuhi kebutuhan dasar dan kehidupan yang layak, itu bukan satu-satunya fungsi bekerja. Bekerja adalah kegiatan di mana individu dapat menyesuaikan diri dengan dunianya, menciptakan hubungan relasi baru, menggunakan bakatnya, belajar, dan mengembangkan identitas serta rasa memiliki dalam dirinya. Fungsi psikologis dari bekerja ini membentuk budaya sebagai salah satu faktor terpenting dalam membentuk perspektif seseorang tentang makna bekerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang lahir karena adanya hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal 2 orang yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 (UU 13/2003) tentang Ketenagakerjaan, memberikan pemahaman bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut (Shalihah, 2024) hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang dimana hubungan tersebut

dilaksanakan dengan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati.

Menurut Asri Wijayanti, hubungan kerja adalah hubungan hukum yang melibatkan setidaknya dua subjek hukum dalam konteks pekerjaan. Subjek hukum ini terdiri dari pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja ini merupakan inti dari hubungan industrial (Wijayanti, 2009). Sebelumnya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat, perselisihan atau permasalahan. Maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana (Khakim, 2014).

Pada umumnya, suatu hubungan hukum terjadi karena adanya perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Namun, hubungan antara pemerintah dan pegawai negeri berbeda, karena pegawai negeri menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai dasar hubungan hukum mereka. Dalam hal ini, mereka tidak membuat perjanjian kerja seperti yang biasanya dilakukan untuk membentuk hubungan hukum pada umumnya. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja, yang menyepakati pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian tersebut. Dasar dari hubungan hukum ini adalah perjanjian kerja atau *arbeidsovereenkomst*

(Shalihah, 2016). Jadi, hubungan kerja menurut Shalihah Merupakan hubungan yang mengatur dan memuat hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik.

Indonesia memiliki rakyat yang berasal dari beragam suku bangsa, agama, dan budaya. Indonesia adalah satu kesatuan yang utuh, yang dikenal sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), sebagaimana ditegaskan juga dalam Pasal 1 UUD NRI 1945 yang berbunyi “NKRI adalah negara kesatuan yang dibagi atas daerah-daerah provinsi, kabupaten, dan kota yang mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Dalam NKRI, pemerintahan pusat memiliki wewenang yang lebih tinggi daripada pemerintahan daerah”. Setiap warga negara Indonesia seharusnya memahami pengertian NKRI, yang mencakup pemahaman tentang Indonesia sebagai kesatuan politik, ekonomi, sosial, budaya, dan pertahanan keamanan (Prastowo, 2018).

Indonesia sebagai negara yang merdeka sejak tahun 1945 telah berkomitmen untuk menjalankan pemerintahan berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang adil dan berdaulat. Hal ini tercermin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum".

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 berbunyi, “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Kosekuensi dari negara hukum yakni tindakan dan

aktivitas harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan diciptakan dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Sehingga tidak ada lagi diskriminasi yang dirasakan oleh pekerja/buruh di dalam hubungan kerjanya. Selain itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk melindungi kelompok yang lemah. Mengenai Hubungan kerja telah diatur secara khusus dalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Beragam budaya yang dimiliki menjadi ciri khas bagi Indonesia salah satunya daerah yang memiliki keistimewaan khusus yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta (Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat). Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan wilayah yang masih kental dengan adat dan budaya. Yogyakarta disebut sebagai daerah istimewa karena masih berbentuk kerajaan yang dipimpin oleh Sultan atau Raja. Keistimewaan ini diakui dalam undang-undang karena status Yogyakarta yang istimewa, dengan sistem otonomi daerah yang khusus. Otonomi daerah adalah kewenangan suatu daerah untuk mengatur dan mengurus urusan daerahnya sendiri (Hasim, 2016).

Ciri khas yang menjadi keunikan dalam keistimewaan di kesultanan Yogyakarta yaitu masih adanya Abdi Dalem atau biasa disebut sebagai pelayan para raja. Abdi Dalem merupakan gabungan dua buah kata, yaitu abdi dan ndalem. Abdi dapat diartikan sebagian pelayan atau pekerja, dan ndalem memiliki arti sebagai lingkungan Keraton (tempat tinggal Sultan) atau ndalem yang berarti Raja yaitu Sultan.

Abdi dalem merupakan orang yang mengabdikan dirinya untuk setia dan tekun seumur hidupnya kepada Keraton yang dipimpin oleh seorang Raja/Sultan. Secara sederhana abdi dalem dapat diartikan sebagai para pegawai sipil kerajaan yang bertugas untuk melayani Sultan dan Keraton. Mereka adalah instrument penting dari gerak keseharian Kesultanan Yogyakarta Hadiningrat.

Abdi Dalem Keraton Yogyakarta terbagi menjadi dua kelompok besar, yaitu Punakowan dan Kaprajan. Selanjutnya, Abdi Dalem Punakowan dibagi lagi menjadi dua bagian, yaitu Punakawon Caos dan Punakawon Tepas. Abdi Dalem adalah individu yang memiliki wawasan budaya, keahlian, serta dedikasi yang tinggi. Keberadaan Abdi Dalem sangat berarti, tidak hanya dalam mendukung kelancaran aktivitas di Keraton, tetapi juga sebagai penjaga nilai-nilai budaya di tengah perubahan zaman yang semakin cepat (Keraton Yogyakarta, 2022).

Mengabdikan diri untuk menjadi seorang Abdi Dalem tidaklah mudah, ada beberapa proses dan tahapan yang harus dilakukan. Berdasarkan keterangan website resmi Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat, sebelum secara resmi diangkat menjadi Abdi Dalem, calon Abdi Dalem akan menjalani proses magang selama dua tahun. Selama masa magang ini, mereka akan diperiksa apakah mereka rajin untuk sowan ke Keraton, apakah mereka memiliki tekad untuk mengabdikan, bakat mereka, dan latar belakang pendidikan mereka. Setelah dianggap layak sebagai Abdi Dalem, baru kemudian mereka diangkat melalui wisuda. Wisuda Abdi Dalem terjadi dua

kali setahun, pada bulan Bakda Mulud dan Syawal (Keraton Yogyakarta, 2022).

Abdi Dalem mengabdikan bukan untuk mencari gaji yang besar, namun pengabdianannya sebagai ucapan rasa terima kasih atas penghidupan yang ia rasakan di tanah Jogja, jumlah upah yang diterima juga berdasarkan berapa lama pengabdian seorang Abdi Dalem. Yang baru 2 tahun memperoleh Rp. 392.500. Adapun honor untuk Caos terendah Rp. 150.000 perbulan dan tertinggi Rp. 400.000 perbulan. Sedangkan honor dari alokasi dana keistimewaan untuk Tepas lebih tinggi ketimbang Caos, untuk Tepas paling rendah Rp 1.100.000 perbulan dan paling tinggi Rp 2.500.000 perbulan. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya indikasi kesenjangan/permasalahan hubungan kerja yang terjadi dalam pengupahan yang dilakukan pihak Keraton dengan para Abdi Dalem Punokawon.

Menjadi Abdi Dalem Keraton tidak selalu berarti mereka akan mendapatkan gaji/upah/honor yang tinggi. Salah satu alasan utama untuk menjadi Abdi Dalem biasanya adalah untuk mendapatkan ketenangan dan kebahagiaan batin. Beberapa orang juga melakukannya karena terima kasih karena telah diberi izin untuk tinggal di tanah milik Sultan. Selain itu, alasan lain untuk menjadi Abdi Dalem adalah untuk mendapatkan berkah Dalem (Keraton Yogyakarta, 2022). Akan tetapi, terdapat beberapa masalah yang menjadi sorotan tentang hubungan hukum yang dilihat dari sisi hukum ketenagakerjaan tentang upah yang diterima abdi dalem Punokawon Caos. Upah yang diterima oleh para Abdi Dalem tidak sesuai dengan Upah

Minimum Regional (UMR), melainkan disesuaikan dengan peraturan Keraton. Meskipun demikian, para Abdi Dalem telah memberikan kontribusi besar bagi Keraton, termasuk menjaga lingkungan dan budaya Yogyakarta. Oleh karena itu, Sultan seharusnya memberikan imbalan yang mampu meningkatkan kesejahteraan hidup para Abdi Dalem sebagai bentuk penghargaan atas jasa mereka, yang merupakan hak yang wajib diberikan.

Honor terendah diberikan bagi abdi dalem berpangkat jajar yang senilai Rp. 300.000 per bulan atau Rp. 1.200.000 selama empat bulan. Seiring dengan perkembangan zaman, Keraton membutuhkan banyak tenaga kerja profesional, banyak Abdi Dalem saat ini yang memiliki pendidikan tinggi. Pendidikannya beragam, mulai dari seni, hukum, hingga komputer dan akuntansi. Ini menunjukkan bahwa Abdi Dalem tidak selalu identik dengan orang yang kurang pendidikan dan lanjut usia. Abdi Dalem memiliki wawasan budaya, kemampuan, dan dedikasi yang luar biasa.

Keraton dan Abdi Dalem telah terjadi hubungan kerja, karena adanya hubungan hukum antara sultan selaku pengusaha/ pemberi kerja dan para Abdi Dalem selaku pekerja/buruh. Status hubungan hukum yang terjadi antara Abdi Dalem dengan kesultanan menjadi penting diketahui agar tidak ada pandangan bahwa Abdi Dalem merupakan seorang budak, karena pada zaman modern ini sudah tidak ditemukan istilah tersebut. Pentingnya mengetahui status hubungan hukum antara Abdi Dalem dengan sultan yang dilihat dari hukum ketenagakerjaan. Pembagian kekuasaan antara menjadi seorang sultan dan gubernur pun harus diketahui lebih

dalam, karena status keberadaan Abdi Dalem berada diantara gubernur yang sekaligus menjadi sultan di Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat.

Hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam mengatur interaksi antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja. Implementasi yang efektif dari hukum ketenagakerjaan akan memberikan perlindungan hukum dan kepastian bagi kedua belah pihak. Pekerja dan pengusaha dianggap sebagai mitra yang saling mendukung untuk memastikan kelangsungan dan kemajuan perusahaan, serta perkembangan yang lebih lanjut (Endeh et al., 2020). Pada dasarnya, masalah ketenagakerjaan adalah agenda yang sangat penting dalam aspek sosial, politik, dan ekonomi di negara-negara modern. Hal ini disebabkan karena isu ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga mencakup sistem ekonomi dan politik suatu negara. Oleh karena itu, kondisi ekonomi dan politik suatu negara sangat mempengaruhi bentuk dan karakter dari sistem ketenagakerjaan yang diterapkan (Effendy et al., 2023).

Jeremy Bentham, seorang penganut aliran utilitis, berpendapat bahwa tujuan hukum adalah untuk memberikan manfaat dan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi seluruh masyarakat. Dia mengatakan, "Tujuan hukum adalah untuk mewujudkan *the greats of the happiness of the greatest number* (kebahagiaan yang terbesar untuk terbanyak orang) (Ali, 2015).

Tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi, memastikan kesempatan

kerja yang sama dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya, dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Sedangkan pemberian upah terhadap para abdi dalem di keraton Yogyakarta terdapat kesenjangan atau bisa kita katakan sangat jauh berbeda dengan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan. Problematika tersebut yang menjadi alasan dan pijakan penulis untuk meneliti dan mengangkat topik penelitian yang berjudul “PRAKTIK HUBUNGAN KERJA ANTARA KERATON YOGYAKARTA DENGAN ABDI DALEM DITINJAU DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem di tinjau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana praktik pengupahan yang terjadi antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?
3. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari uraian rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaturan hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem di tinjau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.
2. Praktik pegupahan yang terjadi antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.
3. Kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan antara Keraton Yogyakarta dengan abdi dalem.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis bertujuan agar penelitian ini menjadi sumbangsih untuk para generasi bangsa yang menggeluti bidang hukum, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dengan abdi yang dilihat dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Berikut adalah beberapa manfaat dan kegunaan praktis dari penelitian yang dilakukan oleh penulis;

a. Bagi Universitas Ahmad Dahlan

Menambah wawasan kepada seluruh Civitas akademika khususnya Civitas Fakultas Hukum UAD yang fokus pada bidang kajian Hukum Ketenagakerjaan, mengingat banyak sekali kasus dan fenomena tentang ketenagakerjaan di Indonesia yang sebenarnya menarik untuk diteliti.

b. Ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan literatur, referensi, dan bahan kepustakaan tentang kemajuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang status hubungan kerja Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem dan mekanisme pemberian upah yang digunakan oleh Keraton Yogyakarta dengan Abdi dalem.

c. Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem menurut hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas dan menambah wawasan pengetahuan kepada masyarakat yang masih minim pengetahuan terkait dengan Hukum, bahwasanya hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja, bukan hanya yang bekerja sebagai Pegawai Negeri, bekerja di perusahaan, tetapi untuk semua pekerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan dengan tujuan untuk memecahkan masalah serta mendapatkan pengetahuan yang benar dari objek yang diteliti dengan menggunakan metode ilmiah (Efendi & Ibrahim, 2018).

Sugiono dalam bukunya menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan interpretatif untuk meneliti kondisi objek yang alami. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai alat utama, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, meliputi observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, dan analisisnya dilakukan secara deduktif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami makna dan konteks di balik fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019). Berikut perinciannya:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris/sosiologis dan berfokus pada hukum sebagai seperangkat realitas (*reality*), tindakan (*action*), dan perilaku (*behavior*) (Ali, 2015).

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek

Subjek dalam penelitian ini ialah para Abdi Dalem yang bekerja di Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat (Keraton Yogyakarta).

b. Objek

Objek penelitian ini meliputi pengaturan hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem ditinjau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini juga mencakup praktik hubungan kerja yang terjadi antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem serta kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan antara kedua belah pihak.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat yang beralamat Jl. Rotowijayan Blok No. 1, Panembahan, Kecamatan Keraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh dari hasil observasi di lapangan secara langsung tertuju pada objek penelitian. Penulis dalam penelitian ini melakukan wawancara serta penyebaran kusioner sesuai dengan kebutuhan data penelitian. Wawancara maupun pengisian kuisisioner dilakukan secara langsung terhadap

beberapa Abdi Dalem Punokawan Tepas dan Caos Keraton Yogyakarta Hadiningrat, yang digunakan sebagai data utama bagi penulis dalam melakukan penelitian ini.

b. Sumber Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum utama, yang bersifat autoritarif, artinya mempunyai otoritas (Mahmud Marzuki, 2022). Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum, diantaranya:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).
- e) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

- f) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- g) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- i) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.
- j) Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 384/KEP/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer. Contoh bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum, artikel, jurnal, hasil penelitian, serta skripsi, tesis, dan disertasi yang relevan dengan topik yang dibahas.

3) Bahan Tersier

Bahan hukum tersier berfungsi sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus (Hukum, KBBI,

Bahasa Inggris, Bahasa Jawa), maupun istilah dan peribahasa bahasa latin.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka (*literature research*), studi lapangan (*field reseach*), dan penyebaran angket, berikut penjelasannya:

a. Studi Pustaka (*literature research*)

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengkaji dan menganalisis semua hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Studi kepustakaan ini mencakup peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, jurnal, dan sumber-sumber lainnya.

b. Studi Lapangan (*field reseach*)

1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan pengamatan secara langsung terhadap penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan observasi di daerah Keraton Yogyakarta Hadiningrat dengan pertimbangan bahwa pusat atau inti Abdi Dalem berada di Keraton.

2) Wawancara, Yaitu metode ketika subjek dan peneliti bertemu dalam suatu situasi tertentu dalam proses mendapatkan informasi. Informasi penelitian yang berupa data diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek

penelitian. Pada penelitian ini, Penulis akan melakukan tanya jawab dengan narasumber yang telah direkomendasikan oleh GKR Condokirono dan beberapa Abdi Dalem Caos di Keraton Yogyakarta mengenai objek permasalahan dalam penelitian ini untuk memperoleh dan mendukung data sekunder. Metode wawancara yang akan digunakan adalah metode wawancara terpimpin, dimana penulis telah menyusun pedoman daftar pertanyaan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3) Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini, peneliti membagikan sejumlah kuisioner kepada Abdi Dalem yang berada di Keraton Yogyakarta.

Berikut tabel populasi dan sampel dalam penelitian penulis:

Tabel 1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Teknik Sampling	Persen	Alat Pengumpul data
1	Kawedanan Parentah Hageng (Tepas) KRT.Wijaya Pamukas	7	1	Sensus	10%	Wawancara
2	Kawedanan Purwa Aji Laksana (Tepas) KRT Purwowinoto	9	1	Sensus	10%	Wawancara
3	Kawedanan Hageng Panitrapura (Tepas)	5	1	Sensus	10%	Wawancara

	KRT Kintoko Sri Soedarmo					
	Penghageng Kawedanan Puraraksa (Tepas) KPH.H.Suryohadiningrat	10	1	Sensus	10%	Wawancara
4	Kawedanan Nitya Budaya (Tepas) Riyono Sundari	250	25	Random sampling	10%	Angket
5	Kawedanan Radya Kartiyasa (Tepas) Nyi Mas Probo Winarni	7	1	Sensus	10%	Wawancara
6	Kawedanan Puraraksa	350	35	Random sampling	10%	Angket
7	KMT. Widyosapura (Caos)	1	1	Sensus	100%	Wawancara
8	M.L Puroprajojo (Caos)	1	1	Sensus	100%	Wawancara
9	M.L. Rono Saryonto (Caos)	1	1	Sensus	100%	Wawancara
10	M.B. Joyo Sugito (Caos)	1	1	Sensus	100%	Wawancara
11	Taruna Aji (Tepas)	1	1	Sensus	100%	Wawancara

Sumber: Data Olahan, 2024

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari serta menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi, secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting serta yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis data kualitatif (Sugiyono, 2019).

Penarikan kesimpulan menggunakan analisa bahan hukum deduktif, yaitu menarik suatu kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum

terhadap permasalahan yang bersifat konkret khusus yang (Ibrahim, 2006). Penarikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan penalaran deduktif yang merupakan hasil dari kumpulan fakta atau data yang diketahui sebelumnya. Penalaran deduktif merupakan proses berpikir untuk menarik kesimpulan tentang hal khusus yang berpijak pada hal umum atau hal yang sebelumnya telah dibuktikan (diasumsikan) kebenarannya.