

NASKAH PUBLIKASI

**PRAKTIK HUBUNGAN KERJA ANTARA KERATON YOGYAKARTA
DENGAN ABDI DALEM DITINJAU DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN**



Oleh:

MEGA ADIVA PUTRI

2000024130

**Skripsi ini Disusun untuk Melengkapi Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2024

FAKULTAS HUKUM

UAD

2024

PUBLICATION MANUSCRIPT

**THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP PRACTICES BETWEEN THE
YOGYAKARTA PALACE AND THE ABDI DALEM: AN ANALYSIS FROM THE
PERSPECTIVE OF LABOR LAW**



Written by:

MEGA ADIVA PUTRI

2000024130

**This Thesis is Submitted as a Fulfillment of the Requirements
to Attain the Bachelor of Law**

FACULTY OF LAW

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2024

ABSTRAK

PRAKTIK HUBUNGAN KERJA ANTARA KERATON YOGYAKARTA DENGAN ABDI DALEM DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sebagai negara hukum, Indonesia mengatur seluruh aspek pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, dengan fokus utama pada pencapaian keadilan sosial dan kesejahteraan umum. Namun, dinamika hubungan kerja di Keraton Yogyakarta menunjukkan keunikan tersendiri karena dipengaruhi oleh norma-norma adat dan tradisi yang kuat, yang terkadang tidak selaras dengan regulasi yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan, praktik, dan kendala dalam hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain studi pustaka, studi lapangan (termasuk observasi dan wawancara), serta analisis dokumen untuk menggali lebih dalam tentang dinamika hubungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem didasarkan pada perjanjian kerja yang dikenal sebagai Serat Kekacingan. Pengaturan hubungan kerja di Keraton ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai adat yang dalam, yang terkadang tidak sepenuhnya sesuai dengan standar upah minimum yang telah diatur oleh Undang-Undang. Budaya hukum memainkan peran penting dalam mengatur perilaku dan interaksi antara Abdi Dalem dan Keraton. Nilai-nilai seperti rasa hormat, kesetiaan, dan pengabdian menjadi pilar utama dalam hubungan ini. Abdi Dalem tidak hanya melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga untuk memelihara dan melestarikan tradisi serta nilai-nilai budaya yang mereka anut. Budaya hukum ini membantu mengurangi potensi konflik dan mempertahankan keharmonisan dalam hubungan kerja, meskipun terdapat ketidaksesuaian dengan regulasi formal.

Kata Kunci: *Hubungan Kerja; Keraton Yogyakarta; Upah; Abdi Dalem*

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP PRACTICES BETWEEN THE YOGYAKARTA PALACE AND THE ABDI DALEM: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF LABOR LAW

ABSTRACT

As a constitutional state, Indonesia governs all aspects of administration based on the 1945 Constitution, with a primary focus on achieving social justice and general welfare. However, the dynamics of employment relations within the Yogyakarta Palace (Keraton Yogyakarta) possess a distinct uniqueness, heavily influenced by strong customary norms and traditions, which at times do not fully align with existing regulations.

This study aims to analyze the regulations, practices, and challenges in the employment relationship between the Yogyakarta Palace and the *Abdi Dalem* (royal servants) based on applicable labor laws. The research methodology employed is an empirical/sociological juridical approach, utilizing various data collection techniques, including literature review, field studies (including observations and interviews), and document analysis to explore the dynamics of this employment relationship in greater depth.

The research findings indicate that the employment relationship between the Yogyakarta Palace and the *Abdi Dalem* is grounded in a work agreement known as *Serat Kekancingan*. The regulation of employment relations within the Palace is heavily influenced by deep-rooted customary values, which sometimes do not fully comply with the minimum wage standards set by law. Legal culture plays a significant role in shaping the behavior and interactions between the *Abdi Dalem* and the Palace. Values such as respect, loyalty, and dedication are the main pillars of this relationship. The *Abdi Dalem* do not work solely for income but also to preserve and maintain the traditions and cultural values they hold dear. This legal culture helps reduce potential conflicts and maintains harmony in the employment relationship, despite inconsistencies with formal regulations.

Keywords: *Employment Relationship; Yogyakarta Palace; Wages; Abdi Dalem*

Pendahuluan

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).

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).

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.

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).

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

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris/sosiologis dan berfokus pada hukum sebagai seperangkat realitas (*reality*), tindakan (*action*), dan perilaku (*behavior*) (Ali, 2015). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para Abdi Dalem yang bekerja di Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat, serta penyebaran kuisioner. Sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang digunakan sebagai data pelengkap. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah studi pustaka (*literature research*), studi lapangan (*field reseach*), dan penyebaran angket. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kualitatif dengan penarikan Kesimpulan menggunakan penalaran deduktif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Klasifikasi Abdi Dalem

Pengabdian Abdi Dalem di Yogyakarta merupakan tradisi yang telah berlangsung selama berabad-abad dan memiliki makna mendalam dalam kebudayaan Jawa. Abdi Dalem adalah para pelayan Keraton yang tidak hanya menjalankan tugas-tugas fisik, tetapi juga menunjukkan kesetiaan dan dedikasi yang tinggi terhadap Sultan dan Keraton. Hubungan emosional yang terbentuk antara Abdi Dalem dan Keraton mencerminkan nilai-nilai kebudayaan Jawa, seperti kesetiaan, kehormatan, dan dedikasi.

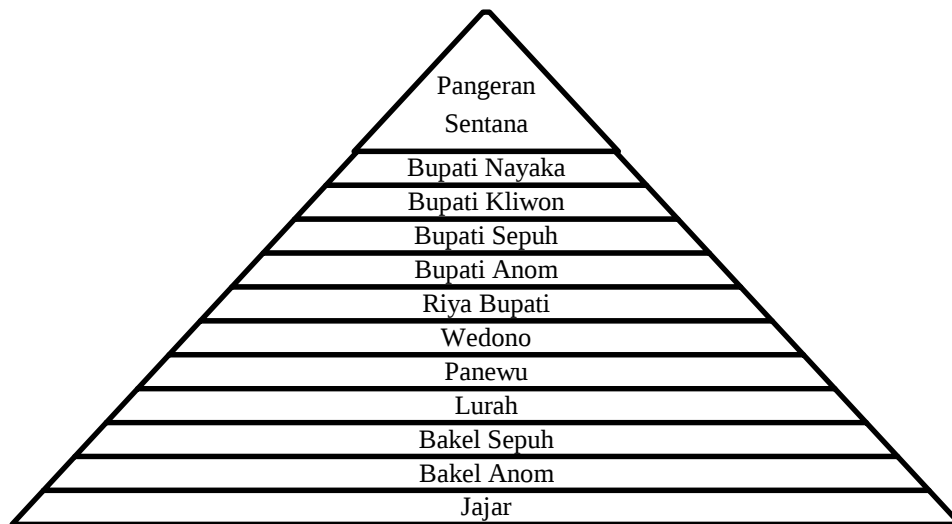
Abdi dalem merupakan aparatur sipil yang berfungsi sebagai pelaksana operasional setiap organisasi yang dibentuk oleh Sultan. Secara umum, Abdi Dalem dibagi menjadi dua bagian besar, yakni Punakawan dan Kaprajan. Adapun abdi dalem yang berasal dari kalangan masyarakat umum dikenal sebagai abdi dalem punakawan yang bertugas sebagai tenaga operasional keseharian dalam Keraton Yogyakarta, sedangkan abdi dalem Kaprajan berasal dari golongan TNI, Polri dan PNS yang telah memasuki masa pensiun dan dengan sukarela mencurahkan waktu, ilmu, dan tenaganya untuk membantu Keraton, yang hanya datang 14 hari sekali.

Abdi dalem Punokawan dibagi lagi menjadi 2 bagian, yakni Punokawan Tepas dan Punokawan Caos. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tepas artinya anyaman bambu (*gedek atau bilik*) untuk dinding, tutupan, sekat atau dalam Keraton disebut sebagai kantor. Maksudnya, Abdi Dalem Punokawan Tepas merupakan abdi dalem yang bekerja di kantor seperti pekerja kantoran pada umumnya. Adapun sebutan untuk abdi dalem perempuan adalah keparak. Abdi Dalem Keparak adalah yang paling dekat dengan Sultan dan bertanggung jawab atas perlengkapan upacara, menjaga ruang pusaka, dan mempersiapkan apa yang dibutuhkan Permaisuri, Putra-putri Sultan, dan Sri Sultan.

Abdi Dalem Caos merupakan abdi dalem yang tidak mempunyai kewajiban untuk masuk setiap hari. abdi dalem caos hanya masuk pada periode waktu tertentu (10 hari sekali) selama 24 Jam, artinya para abdi dalem hanya bekerja 3 hari dalam sebulan. Kenaikan pangkat seorang abdi dalem dikelola oleh parentah hageng. Parentah Hageng mempunyai kewenangan untuk mengangkat, menaikkan pangkat dan memensiunkan abdi dalem. Setiap abdi dalem akan mendapatkan Asma Paring Dalem (nama abdi dalem), Pangkat, dan Penugasan yang tertuang di dalam Serat Kekancingan (SK) yang dikeluarkan oleh Parentah Hageng (Keraton Yogyakarta, 2015).

Terdapat sekitar 1.200 Abdi dalem di Keraton Yogyakarta yang terbagi diberbagai penugasan. Dengan fungsinya masing-masing. Seperti halnya dalam sistem pemerintahan modern, Abdi Dalem di Keraton Yogyakarta juga memiliki tingkatan dalam struktur organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan informan, abdi dalem memiliki hierarki yang berjenjang, dimulai dari

Gambar 1.1
Kepangkatan Abdi Dalem Keraton Yogyakarta



Struktur kepangkatan Abdi Dalem Kesultanan Yogyakarta ini mencerminkan nilai-nilai hierarki, dedikasi, dan kesetiaan yang tinggi, serta memainkan peran penting dalam menjaga kelangsungan tradisi dan budaya Keraton. Pangkat tertinggi adalah Pangeran Sentana, dan jajar sebagai jabatan terendah. Akan tetapi, pangkat Bupati Kliwon adalah posisi tertinggi yang dapat secara rutin diperoleh oleh setiap Abdi Dalem. Meskipun demikian, di atas Bupati Kliwon masih terdapat Bupati Nayaka dan Pangeran Sentana. Namun, untuk mencapai pangkat Bupati Nayaka atau Pangeran Sentana, seorang Abdi Dalem harus melalui proses kenaikan pangkat khusus yang ditentukan berdasarkan keputusan dari Raja Yogyakarta atau Sultan.

Praktik Hubungan Kerja antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

1. Hubungan Kerja di Indonesia

Pada dasarnya, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan kesepakatan di mana buruh menawarkan diri untuk bekerja dengan menerima upah, sementara majikan bersedia mempekerjakan buruh dengan membayar upah tersebut. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah ikatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja terbentuk karena adanya

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Secara konseptual, hubungan kerja dapat dianggap sebagai sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah hal yang lebih konkret atau nyata dalam konteks hukum ketenagakerjaan (JDIH, 2014). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja meliputi:

1) Pekerjaan

Dalam konteks hubungan kerja, penting bahwa pekerjaan yang diperjanjikan harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan yang dimaksud adalah yang telah diatur dan dijelaskan dalam perjanjian kerja. Pekerja yang menjalankan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja tersebut memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan tersebut secara pribadi. Jika pekerja memiliki kebebasan untuk menugaskan pekerjaan tersebut kepada orang lain atau untuk melaksanakannya dengan cara lain, maka pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut dapat menjadi sulit untuk dibuktikan.

2) Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja (Husni, 2015).

3) Perintah

Unsur perintah dalam perjanjian kerja memiliki peran utama/pokok. Tanpa unsur perintah, suatu kesepakatan tidak dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Dengan kehadiran unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua pihak menjadi tidak seimbang, di mana satu pihak berperan sebagai pemberi perintah (pihak yang memerintah) dan pihak lainnya sebagai penerima perintah (pihak yang diperintah) (Khakim, 2014).

Bentuk perintah dalam hubungan kerja tidak didefinisikan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Namun, perintah merupakan manifestasi dari hubungan yang tidak seimbang. Hubungan antara pengusaha dan pekerja yang dianggap sebagai hubungan subordinasi karena bersifat vertikal, yaitu antara atasan dan bawahan (Darma, 2017).

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang akan dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja dapat

dibuat dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Berdasarkan pembahasan yang telah penulis uraikan diatas terkait dengan hubungan kerja, serta perjanjian kerja, sudah nampak jelas antara karaton Yogyakarta dengan Abdi Dalem terjadi hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak karaton/ Abdi Dalem tepas karaton Yogyakarta, beliau mengatakan bahwa tidak ada perjanjian secara tertulis untuk Abdi Dalem yang bertugas di karaton yogyakarta. Keraton Yogyakarta memiliki tradisi lisan yang kuat, di mana banyak aspek kehidupan dan tugas-tugas Abdi Dalem diwariskan secara turun-temurun melalui cerita, petuah, dan arahan langsung dari para leluhur. Tradisi ini sudah berlangsung selama berabad-abad dan dianggap lebih autentik serta sesuai dengan budaya lokal. Selain itu, Abdi Dalem juga tidak hanya bekerja sebagai pegawai biasa, tetapi juga memiliki ikatan emosional dan spiritual dengan Karaton. Mereka mengabdikan diri dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi, yang lebih didasarkan pada kepercayaan dan kehormatan daripada kontrak tertulis.

Hubungan antara Karaton dengan Abdi Dalem didasarkan pada rasa saling percaya dan kesetiaan yang mendalam. Kepercayaan ini sudah terbentuk sejak lama dan dianggap cukup kuat sehingga tidak diperlukan perjanjian tertulis. Adat dan kebiasaan lokal seringkali mengedepankan komunikasi dan perjanjian secara lisan. Ini mencerminkan cara hidup dan berinteraksi yang lebih personal dan langsung.

Dalam sistem sosial dan hierarki tradisional Keraton, posisi dan tugas Abdi Dalem sudah jelas tanpa perlu didokumentasikan secara tertulis. Setiap Abdi Dalem memahami peran dan tanggung jawabnya berdasarkan posisi mereka dalam struktur hierarki tersebut. Keraton Yogyakarta sangat menjunjung tinggi tradisi dan warisan budaya. Tidak adanya perjanjian tertulis mungkin juga merupakan cara untuk menghormati dan melestarikan tradisi tersebut, dengan menjaga praktik-praktik yang sudah ada sejak lama. Hal tersebut mencerminkan hubungan antara Karaton yogyakarta dengan Abdi Dalem didasarkan pada tradisi, kepercayaan, dan nilai-nilai budaya yang mendalam, yang telah terbukti efektif dan dihormati selama berabad-abad. Akan tetapi, tidak adanya perjanjian secara tertulis bukan berarti tidak ada hubungan hukum antara Karaton Yogyakarta dengan Abdi Dalem, karena Abdi Dalem mendapatkan Serat Kekancingan (SK) sebagai tanda bukti ketika telah menjadi Abdi Dalem.

Praktik Pengupahan yang Terjadi antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengaturan Upah Terhadap Abdi Dalem Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Upah memegang peranan penting di dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Pengupahan dalam hubungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

a. Sistem Pemberian Upah

Kementrian pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, ada beberapa cara pemberian upah diantaranya (Gischa, 2023):

- 1) Pemberian Upah menurut Waktu
- 2) Pemberian Upah menurut hasil atau upah satuan/potongan
- 3) Pemberian upah borongan
- 4) Pemberian upah dengan cara sistem bonus
- 5) Pemberian upah sistem mitra usaha

Pemerintah telah menetapkan ketentuan yang dikenal dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang dimana besaran upah tergantung setiap daerah. Upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah wajib hukumnya untuk ditaati, agar pengusaha sebagai pemberi kerja memberikan yang lebih besar atau sepadan daripada upah minimum yang ditentukan pemerintah. Konsekuensi dari penetapan upah yang dengan menghilangkan komponen kebutuhan hidup layak, persentase kenaikan upah di setiap daerah menjadi relatif sama, kebutuhan hidup layak merupakan kebutuhan riil buruh pada suatu daerah dan antara daerah satu dengan yang lain bisa saja berbeda dengan termuat dalam UU No.6 Tahun 2023 (Shalihah et al., 2023). Sesuai Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 396/KEP/2023 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024, yang menjadi acuan pemerintah Daerah istimewa Yogyakarta dalam memberikan upah terhadap

pekerja. Berikut adalah besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi DIY tahun 2023-2024:

Tabel 1.1
Upah Minimum Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	UMK	
	2023	2024
Yogyakarta	Rp2.324.775,50	Rp2.492.997,00
Sleman	Rp 2.159.519,22	Rp2.315.976,39
Bantul	Rp 2.066.438,82	Rp2.216.463,00
Kulon Progo	Rp 2.050.447,15	Rp2.27.736,95
Gunung Kidul	Rp 2.049.266,00	Rp2.188.041,00

Sumber: (Humas DIY, 2023)(<https://logiaprov.go.id/berita/rerata-umk-2024-diy-naik-diatas-7>)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak Karaton Yogyakarta (KRT. Wijaya Pamukas, KRT. Purwowinoto, KRT. Kintoko Sri Soedarmo) terkait dengan upah, mereka menyatakan bahwa pemberian upah terhadap Abdi Dalem disesuaikan dengan peraturan yang ada di Karaton, dan akan berbeda dengan peraturan pemerintahan yang berlaku saat ini. Adapun sumber dana pemberian gaji Abdi Dalem berasal dari Kekucah (Dana pribadi milik Sultan) dan Dana Keistimewaan (Danais).

2. Praktik Pengupahan yang terjadi antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem

Praktik pengupahan di Keraton Yogyakarta memiliki ciri khas yang berbeda dengan praktik pengupahan di institusi pada umumnya. Besaran upah yang diperoleh oleh Abdi Dalem Karaton Yogyakarta sangat bervariasi, antara Abdi Dalem Punokawan Tepas dan Abdi Dalem punokawon caos yang ditentukan pula berdasarkan kepangkatan setiap Abdi Dalem. Kekucah yang diperoleh Abdi Dalem caos setiap bulan ialah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Upah/kekucuh Abdi Dalem Coas

No	Pangkat	Jumlah	
		Caos	Tepas
1.	Jajar	Rp. 7.000,00	Rp. 14.000,00
2.	Bekel Anom	Rp. 12.000,00	Rp. 24.000,00
3.	Bekel Sepuh	Rp. 17.000,00	Rp. 34.000,00
4.	Lurah	Rp. 22.000,00	Rp. 44.000,00
5.	Panewu	Rp. 30.000,00	Rp. 60.000,00
6.	Wedono	Rp. 37.000,00	Rp. 72.000,00
7.	Kanjeng	Rp. 58.000,00	Rp. 116.000,00

Sumber: wawancara bersama Abdi Dalem Karaton Yogyakarta

Tabel Diatas menunjukkan besaran nominal upah diterima Abdi Dalem menunjukkan angka yang berbeda-beda. Bukan hanya berdasarkan pangkatnya tetapi juga jenis Abdi Dalem. Meski rasio Abdi Dalem punokawan tepas dua kali lebih besar dari Abdi Dalem punokawan caos, pembayaran gajinya masih belum setimpal. Namun, berapapun jumlah yang diberikan, mereka tetap menerimanya dengan senang hati. Mereka menegaskan bahwa menjadi seorang Abdi Dalem itu bukanlah sebuah pekerjaan, melainkan sebuah pengabdian. Jadi sekecil apapun upah yang mereka dapatkan, hal tersebut bukanlah penghalang untuk mengabdikan diri di keraton.

Melihat besaran Upah Minimum Kota Yogyakarta pada tahun 2024 senilai Rp. 2.492.997.00 atau terbilang (dua juta empat ratus sembilan puluh dua sembilan ratus sembilan puluh tujuh rupiah). Jika dibandingkan dengan upah yang diterima Abdi Dalem diatas, tentu sangat jauh dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Yogyakarta 2024. Selain kekucuh yang telah penulis sebutkan sebelumnya, para Abdi Dalem kraton yogyakarta juga mendapatkan upah yang bersumber dari dana keistimewaan (Danais). Berikut ini jumlah upah yang diterima Abdi Dalem Punokawan Caos yang bersumber dari dana keistimewaan:

Tabel 1.3

Alokasi Dana Istimewa untuk Abdi Dalem Punokawan Caos

No	Pangkat	Jumlah
1.	Jajar	Rp. 450.000
2.	Bekel Anom	Rp. 510.000
3.	Bekel Sepuh	Rp. 570.000
4.	Lurah	Rp. 630.000

5.	Panewu	Rp. 700.000
6.	Wedono	Rp. 760.000
7.	Kanjeng	Rp. 850.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Danais merupakan bagian dari dana transfer ke daerah dan dana desa. Seluruh Abdi Dalem yang berada di keraton yogyakarta berhak mendapatkan Danais, karena Abdi Dalem Punokawan Tepas datang bekerja setiap hari selama 6 jam kecuali hari libur, maka upahnya juga tentu jauh lebih banyak ketimbang Abdi Dalem Punokawan Caos yang hanya bekerja setiap 10 hari sekali, artinya para Abdi Dalem punokawan caos hanya bekerja 3 hari dalam sebulan. Sehingga hal tersebut memungkinkan mereka untuk mencari jenis pekerjaan lainnya. Besaran upah yang diterima Abdi Dalem juga bervariasi, ditentukan oleh pangkat Abdi Dalem. Untuk Tepas terendah Rp 1.100.000 per bulan dan tertinggi Rp 2.500.000 per bulan. Bahkan Sultan yang berkuasa mendapat honor sebesar Rp 3.800.000 per bulan. Upah (*Kekucuh*) yang diterima Abdi Dalem di kraton yogyakarta tentu masih jauh dari yang kita harapkan. Standar upah minimum kabupaten dan provinsi. Batas Upah Minimum Provinsi DIY pada tahun 2024 senilai Rp. 2.324.775.50, menunjukkan jumlah yang cukup besar. Posisi Keraton Yogyakarta berada di Kota, sehingga UMK sebesar Rp. 2.492.997.000. Akan tetapi, hal unik terjadi di keraton Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa Abdi Dalem caos, mereka menyatakan bahwa mereka lebih menantikan kekucuh daripada Dana Istimewa yang jumlahnya jauh lebih besar. Sebelum adanya UU Keistimewaan pada tahun 2022, para hanya menerima kekucuh yang jumlahnya hanya berapa rupiah. Setelah adanya UU Keistimewaan, para Abdi Dalem mendapatkan dana yang cukup besar dibandingkan kekucuh, kisaran Rp. 400.000 hingga Rp. 1.500.000. Mereka lebih menantikan/ mengharapkan kekucuh yang jumlahnya hanya puluhan ribu daripada danais yang diberikan per 4 bulan sekali dengan jumlah yang cukup besar dibandingkan dengan kekucuh yang diterima tiap bulan. Mereka menyatakan bahwa ada keistimewaan tersendiri dengan kekucuh yang mereka dapatkan. Menurut kepercayaan mereka, kekucuh tersebut merupakan berkah dalem yang tidak semua orang bisa dapatkan, sehingga mereka lebih memilih untuk menyimpan kekucuh tersebut.

Artinya, Pengaturan pengupahan yang ada saat ini dengan pemberian upah yang dilakukan pihak keraton terhadap Abdi Dalem tidak ada kaitannya. Sehingga Praktik pengupahan yang diterapkan oleh keraton tidak bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan. Keraton Yogyakarta mempunyai kebijakan tersendiri atas pemberian upah kepada Abdi Dalem, dan hal tersebut sudah berjalan sejak lama dan sampai saat ini tidak ada Abdi Dalem/pekerja yang merasa dirugikan dengan hal tersebut. Tujuan utama mereka menjadi seorang Abdi Dalem bukan karena upah tetapi untuk mencari keberkahan, kesejahteraan, dan ketentraman.

Tabel 1.4

Apakah jumlah upah yang diterima cukup

Keterangan	Jumlah Abdi Dalem yang menjawab pertanyaan	
Ya	60	
Tidak		-

Sumber: Data Olahan 2024

Sebagaimana dijelaskan pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 kekucuh (upah) yang diterima Abdi Dalem caos di Karaton Yogyakarta jauh di bawah upah minimum provinsi dan kabupaten. Namun, status Abdi Dalem sebagai pekerja atau buruh tergolong dalam kategori pekerja harian lepas karena mereka hanya bekerja satu hari (24 jam) dalam sepuluh hari, yaitu tiga hari setiap bulan, dan tidak lebih dari 21 hari kerja dalam satu bulan. Berbeda dengan pekerja bulanan, pekerja harian lepas tidak berhak mendapatkan upah minimum dan gaji pokok tetap setiap bulannya, karena sistem pengupahan didasarkan pada waktu kerja atau hasil pekerjaan. Oleh karena Abdi Dalem dikategorikan sebagai pekerja harian lepas, maka dapat dikatakan bahwa UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum terhadap hubungan kerja antara Kasultanan Yogyakarta sebagai pemberi kerja dan Abdi Dalem sebagai pekerja.

Keraton Yogyakarta mengatur pengupahan Abdi Dalem dengan memperhatikan aspek-aspek tradisional yang telah dijalankan turun-temurun. Abdi Dalem menerima gaji bulanan yang mungkin tidak sebesar standar upah minimum regional, tetapi mereka mendapatkan kompensasi tambahan berupa beras, pakaian, dan tempat tinggal. Kompensasi ini diberikan secara rutin dan menjadi bagian dari kesejahteraan mereka. Pengaturan jam kerja Abdi Dalem juga berbeda dengan standar ketenagakerjaan modern. Mereka memiliki jadwal yang fleksibel dan sering kali disesuaikan dengan kebutuhan Keraton. Tugas-tugas mereka mungkin

terkait dengan berbagai acara adat dan upacara yang diadakan di Keraton, sehingga waktu kerja mereka tidak selalu konvensional.

Pemerintah Indonesia mengakui peran penting Keraton Yogyakarta dalam menjaga dan melestarikan budaya tradisional. Oleh karena itu, ada fleksibilitas dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan untuk institusi seperti Keraton. Pengecualian ini diberikan dengan syarat bahwa kesejahteraan Abdi Dalem tetap diperhatikan dan tidak ada pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja. Abdi Dalem dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada Keraton dan Sultan, bukan sekadar pekerjaan biasa. Loyalitas dan dedikasi mereka kepada Keraton adalah nilai utama yang dijunjung tinggi, dan ini seringkali dianggap lebih penting daripada kompensasi materi.

Kendala dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan hubungan kerja ini adalah perbedaan antara sistem kerja tradisional yang dianut oleh Keraton dan regulasi ketenagakerjaan modern. Keraton Yogyakarta memiliki sistem pengupahan dan pengaturan kerja yang berbeda, yang sering kali lebih fleksibel dan tidak terikat pada standar upah minimum atau jam kerja tetap. Secara keseluruhan, meskipun ada kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem yang tidak tunduk sepenuhnya pada undang-undang ketenagakerjaan, hubungan ini tetap tidak melanggar hukum yang ada. Dengan pengecualian khusus dan upaya untuk menjaga kesejahteraan Abdi Dalem, Keraton Yogyakarta dapat terus melestarikan tradisi dan budaya sambil tetap menghormati hak-hak pekerja. Fleksibilitas, komunikasi, dan kerjasama dengan pemerintah akan menjadi kunci dalam mengatasi kendala-kendala ini dan memastikan keberlanjutan sistem yang unik ini.

Kendala dalam hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dan Abdi Dalem dapat diatasi dengan memahami dan menghormati nilai-nilai budaya yang ada, sambil mencari cara untuk memenuhi standar hukum modern. Dengan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, serta dialog yang terus menerus antara Keraton, Abdi Dalem, dan pemerintah, hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan dapat terus terjaga. Dari teori Lawrence M. Frieman kita dapat menyimpulkan bahwa efektif dan berhasil atau tidaknya penegakan hukum tergantung dari tiga elemen sistem hukum, yakni struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum. Struktur hukum menyangkut aparat penegak hukum, substansi hukum meliputi perangkat hukum perundang-undangan, dan

budaya hukum merupakan hukum yang hidup yang dianut dalam lingkungan Masyarakat.

Kesimpulan

1. Pengaturan hubungan kerja antara Keraton Yogyakarta dengan Abdi Dalem memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan hubungan kerja pada umumnya. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja ini diatur oleh ketentuan-ketentuan adat dan tradisi yang berlaku di lingkungan Keraton. Walaupun demikian, seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan modernisasi, aspek-aspek ketenagakerjaan seperti hak dan kewajiban pekerja, perlindungan kerja, dan kesejahteraan mulai mendapat perhatian. Namun, karena status Abdi Dalem yang sering dianggap lebih sebagai pelayan adat dan bagian dari tradisi budaya daripada pekerja biasa, penerapan hukum ketenagakerjaan nasional bisa menjadi kompleks dan memerlukan penyesuaian khusus.
2. Praktik pengupahan dalam hubungan kerja bagi Abdi Dalem di Keraton Yogyakarta sering kali tidak mengikuti standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengupahan lebih banyak didasarkan pada sistem tradisional yang telah berlangsung lama, di mana kompensasi bisa berupa uang, fasilitas, maupun penghargaan non-materiil lainnya. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hal ini bisa dianggap sebagai pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dan hak-hak pekerja. Namun, perlu diakui bahwa Keraton memiliki nilai-nilai historis dan kultural yang mempengaruhi struktur dan sistem pengupahan yang diterapkan.
3. Pelaksanaan hubungan kerja menghadapi kendala seperti benturan antara sistem kerja tradisional dan regulasi ketenagakerjaan modern. Kendala lain termasuk perbedaan persepsi antara generasi tua dan muda, kurangnya dokumentasi resmi, dan tantangan dalam penyesuaian tradisi dengan hukum modern. Untuk mengatasinya, Keraton perlu terus berdialog dengan Abdi Dalem, meningkatkan transparansi, dan bekerja sama dengan pemerintah untuk memastikan kesejahteraan Abdi Dalem sambil mempertahankan nilai-nilai budaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan di atas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemerintah:
 - a. Pemerintah perlu membuat sebuah regulasi yang mengatur hubungan kerja yang sifatnya khusus untuk institusi-institusi

tradisional seperti Keraton Yogyakarta, dengan memperhatikan aspek-aspek kultural yang unik.

- b. Regulasi yang dibuat oleh pemerintah hendaknya menyesuaikan dengan kekhasan hubungan kerja di Keraton, yang tetap sejalan dengan prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan nasional.
 - c. Menyediakan pelatihan dan sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan kepada Abdi Dalem dengan cara yang menghormati nilai-nilai budaya setempat.
 - d. Membuat sistem yang memungkinkan pemerintah dapat melakukan monitoring terhadap sistem pengupahan di Keraton untuk memastikan tidak ada pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja.
 - e. Meningkatkan kerjasama dengan Keraton untuk menyusun kebijakan yang fleksibel namun tetap melindungi hak-hak dasar pekerja.
 - f. Menyediakan program pelatihan dan edukasi untuk Abdi Dalem tentang hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan modern.
2. Keraton:
- a. Menerapkan standar pengaturan hubungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai tradisional namun tetap memperhatikan aspek hukum ketenagakerjaan.
 - b. Memastikan praktik pengupahan yang adil dan transparan bagi Abdi Dalem, dengan mempertimbangkan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak.
 - c. Meningkatkan dialog dengan pemerintah guna mencari solusi terbaik yang mengakomodasi tradisi sekaligus memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Ali, A. (2015). Menguak Tabir Hukum. Kencana.
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *MIMBAR HUKUM*, 29(2), 221–234.
- Effendy, M. A., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Sany Prasetya, W. (2023). Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja (Vol. 11).
- Endeh, S., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah. PT Rajagrafindo Persada.
- Gischa, S. (2023, May 17). Berbagai Cara Pemberian Upah beserta Contohnya. Kompas.Com.
<https://www.kompas.com/skola/read/2023/05/17/120000769/berbagai-cara-pemberian-upah-beserta-contohnya-?page=all>
- Hasim, R. A. (2016). Politik Hukum Pengaturan Sultan Ground Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Keistimewaan Yogyakarta Dan Hukum Tanah Nasional. *ARENA HUKUM*, 9(2), 207–224.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2016.00902.4>
- Humas DIY. (2023, November 30). Rerata UMK 2024 DIY Naik Diatas 7%. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Husni, L. (2015). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- JDIH, K. K. R. I. (2014, November). Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Karaton Yogyakarta. (2015, August). Pangkat dan Kedudukan Abdi Dalem. Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. <https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/2-pangkat-dan-kedudukan-abdi-dalem/>
- Karaton Yogyakarta. (2022). Tugas dan Fungsi Abdi Dalem. Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. <https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/3-tugas-dan-fungsi-abdi-dalem/>
- Khakim, A. (2014). Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cetakan ke-4). PT. Citra Aditya Bakti.
- Prastowo, T. (2018). Negara Kesatuan Republik Indonesia. PT Cempaka Putih.
- Shalihah, F., Alviah, S., & Shob'ron, I. A. (2023). The Wages in Employment Relations in the Tourism Sector in Yogyakarta in Justice Perspective. *Substantive Justice International Journal of Law*, 6(2), 138–162.