

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
13/PUU-XV/2017 MENURUT PERSPEKTIF SADD ADZ-
DZARÍ'AH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Sholikhatul Amaliyah

16220066



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

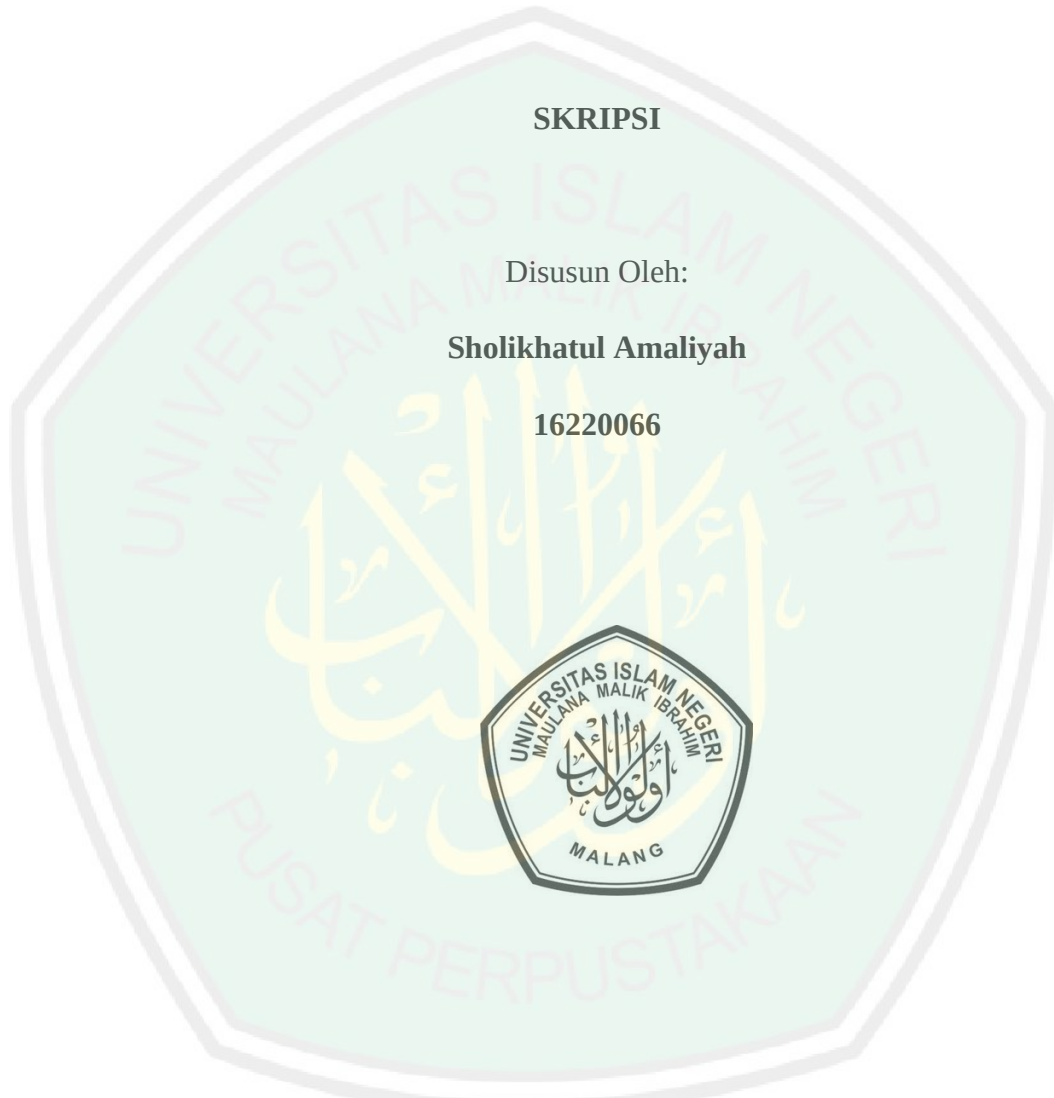
**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
13/PUU-XV/2017 MENURUT PERSPEKTIF *SADD ADZ-
DZARÍ'AH***

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Sholikhatul Amaliyah

16220066



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,
Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017
MENURUT PERSPEKTIF SADD ADZ-DZARÎ'AH

benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 16 Maret 2020
Penulis,



Sholikhatul Amaliyah
NIM 16220066

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Sholikhatul Amaliyah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/
2017 MENURUT PERSPEKTIF SADD ADZ-DZARÍ'AH**

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 16 Maret 2020

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syari'ah

Dosen Pembimbing,

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 19740819 200003 1 002

Dr. H. Nasrulloh, Lc., M.Th.I
NIP 19811223 201101 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/VII/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)

Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Sholikhatul Amaliyah
NIM : 16220066
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. H. Nasrulloh, Lc., M.Th.I
Judul Skripsi : Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Menurut Perspektif *Sadd Adz-Dzarî'ah*.

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 16 Oktober 2019	Proposal	
2	Rabu, 23 Oktober 2019	Proposal	
3	Kamis, 31 Oktober 2019	ACC Proposal	
4	Rabu, 18 Desember 2019	BAB I, II	
5	Selasa, 28 Januari 2020	BAB I, II	
6	Rabu, 5 Februari 2020	BAB III	
7	Rabu, 26 Februari 2020	BAB III	
8	Kamis, 5 Maret 2020	BAB IV	
9	Rabu, 11 Maret 2020	Abstrak	
10	Kamis, 12 Maret 2020	ACC Skripsi	

Malang, 16 Maret 2020

Mengetahui

a.n Dekan

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP. 19740819 200003 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Sholikhatul Amaliyah, NIM 16220066 , Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2-17 MENURUT PERSPEKTIF SADD ADZ-DZARI'AH

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : A

Malang, 14 Mei 2020
Dekan

Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum

MOTTO

من حسن إسلام المرء تركه ما لا يعنيه

“Diantara tanda keislaman seseorang itu baik adalah dia meninggalkan segala sesuatu yang tidak bermanfaat kepadanya.”

(Sabda Nabi Muhammad SAW)



KATA PENGANTAR



Segala puji hanya milik Allah SWT. atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, serta yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keluasan berpikir sehingga skripsi yang berjudul “**Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Menurut Perspektif Sadd Adz-Dzari’ah**” dapat terselesaikan dengan baik dan juga tepat waktu. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita sebagai ummatnya ke jalan kehidupan yang penuh dengan ilmu, amal dan taqwa.

Dengan segala daya dan upaya serta bimbingan maupun pengarahan dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. **Dr. H. Saifullah, SH, M.Hum** selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. **Dr. Fakhruddin, M.HI** selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu’amalah) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. **Dr. H. Abbas Arfan, Lc., M.H** Selaku dosen wali perkuliahan penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. **Dr. H. Nasrulloh, Lc., M.Th.I** selaku Dosen Pembimbing penulis, terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah diberikan untuk bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Majelis Penguji skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian ini.
7. Segenap jajaran Dosen dan Staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif di dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak **Abdul Khalim** dan Ibu **Khomsatun (Muhammad Nasikh, Ilmiyatun Nafi'ah, Nisa'il Maghfiroh)** serta keluarga besar yang tiada henti memberikan dukungan moril dan materiil, memberikan motivasi yang luar biasa serta do'a yang selalu mengiringi sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik dan tepat waktu.
9. Segenap keluarga besar Asrama Rahmani tercinta, ustadz **Dr. Fakhruddin, M.HI** sekeluarga selaku pengasuh asrama yang telah memberikan dukungan moril yang luar biasa serta do'a yang tulus untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
10. **Bank Indonesia** yang telah memberikan dukungan materiil kepada penulis melalui beasiswa BI serta teman-teman **GenBI Korkom Malang** yang telah mendukung penulis berkomitmen untuk mendedikasikan diri untuk negeri.

11. Teman-temanku seperjuangan **HES 2016, ForKES 2016** serta seluruh pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga apa yang telah diperoleh selama kuliah di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan, menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 16 Maret 2020
Penulis,

Sholikhatul Amaliyah
NIM 16220066

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

B. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= B	ط	= th
ت	= T	ظ	= dh
ث	= Ta	ع	= ‘ (menghadap ke atas)
ج	= J	غ	= gh
ح	= H	ف	= f
خ	= Kh	ق	= q

د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Ā	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : $\text{وانا لله خير الرازقين}$ - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد الا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

$\text{ان اول بيت وضع للناس}$ = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : $\text{نصر من الله وفتح قريب}$ = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

لله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN BUKTI KONSULTASI SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص البحث	
.....	xix
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Metode penelitian	10
G. Penelitian terdahulu	16

H. Sistematika Pembahasan	21
---------------------------------	----

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Definisi Hukum Ketenagakerjaan	24
2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan	25
3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	26
4. Definisi Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja	27
5. Hubungan Kerja	28
6. Definisi, Jenis dan Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja	34
7. Syarat Pemutusan Hubungan Kerja	37

B. Tinjauan Umum Mahkamah Konstitusi

1. Sejarah Mahkamah Konstitusi	37
2. Definisi Mahkamah Konstitusi	38
3. Tugas Dan Kewenangan Mahkamah Konstitusi	40
4. Putusan Mahkamah Konstitusi	40

C. Tinjauan Umum *Sadd Adz-Dzari'ah*

1. Definisi <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	42
2. Metode Penentuan Hukum <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	43
3. Kedudukan <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	44
4. Pengelompokan <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	45
5. Pandangan Ulama Tentang <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	46

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Perspektif <i>Sadd Adz-Dzari'ah</i>	51
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan77

B. Saran77

DAFTAR PUSTAKAxx

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ABSTRAK

Amaliyah, Sholikhatul, 16220066, **Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Menurut Perspektif *Sadd Adz-Dzari'ah***. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. H. Nasrulloh, Lc., M.Th.I

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perkawinan Pekerja, *Sadd Adz-Dzari'ah*.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang *judicial review* atas pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa dengan adanya pasal tersebut memungkinkan bagi perusahaan untuk dapat memutuskan hubungan kerja karena alasan pekerja memiliki hubungan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Hal ini menjadi permasalahan antara pihak pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Di satu sisi, perusahaan memberlakukan kebijakan tersebut guna melindungi masa depan perusahaan yang lebih baik. Di sisi lain, pekerja merasa haknya sebagai warga negara dicerderai karena adanya pasal ini.

Dalam penelitian ini, yang menjadi pokok persoalan adalah bagaimana analisis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 menurut perspektif *sadd adz-dzari'ah*. Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 serta mengetahui analisis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perspektif *sadd adz-dzari'ah*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Penulis mengumpulkan dan mengelola bahan hukum yang berasal dari buku, jurnal, artikel, hasil penelitian melalui pendekatan perundang-undangan, konsep dan kasus. Kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif untuk menjawab permasalahan penelitian.

Hasil penelitian ini, dengan mempertimbangkan keadaan dalam lingkungan kerja, aturan larangan hubungan suami istri ini dibolehkan berdasarkan metode *sadd adz-dzari'ah* yang mana merupakan suatu upaya menutup jalan agar terhindar dari dampak negatif. Maka, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 jika ditinjau menurut perspektif *sadd adz-dzari'ah* Imam Al Syathibi belum memenuhi kemaslahatan yang ingin dicapai yaitu terhindar dari kemafsdatan apabila ada pasangan pekerja dalam satu perusahaan. Implikasi putusan ini berlaku secara universal, sehingga pihak pengusaha dibatasi untuk mengatur kebijakan perusahaan yang tujuannya untuk mempertahankan produktivitas perusahaan dan mencegah terjadinya hal-hal negatif yang akan terjadi di perusahaan.

ABSTRACT

Amaliyah, Sholikhatul, 16220066, **Analysis Of Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017 According To Sadd Adz-Dzari'ah's Perspective.** Thesis, Department of Syaria Economic Law (Muamalah), Faculty of Syaria, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor: Dr. H. Nasrulloh, L.c., M.Th.I

Keywords: Employment, Work Termination, Marriage Of Workers, Sadd Adz-Dzari'ah.

Decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 concerning judicial review of article 153 paragraph (1) letter f of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The existence of this article, it is possible for companies to terminate employment relations due to reasons that workers have marital relations with other workers in one company. This has become a problem between workers and employers in work relationships. On the one hand, the company adopted the policy to protect the company's better future. On the other, workers feel their rights as citizens are harmed because of the existence of this article.

The main issue is how to analyze the decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 according to the perspective of sadd adz-dzari'ah. The purpose of this study is to describe the decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 and to find out the analysis of the decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 in the perspective of sadd adz-dzari'ah.

Type of research is normative research. The author collects and manages legal materials derived from books, journals, articles, findings of the research and others through the approach of legislation, concepts and cases. Then analyzed using descriptive qualitative analysis methods to answer problem of the study.

The findings of this research, taking consideration of conditions in the work environment, the rules forbidding the relationship of husband and wife are allowed based on the method of sadd adz-dzari'ah which is an attempt to solve the problem so that nothing happens that causes negative impacts. the decision of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017 if reviewed according to the perspective of Sadd adz-dzari'ah Imam Al Syathibi has not fulfilled the benefit to be achieved ie avoiding misinterpretation if there are a pair of workers in one company. The implications of this decision apply universally, so that employers are limited to regulating company policies whose aim is to maintain company productivity and prevent negative things from happening in the company.

مستخلص البحث

صالحة العماليه، 16220066- تحليل قرار المحكمة الدستورية رقم
 PUU-XV/13/2017 في منظور سدّ الذريعه. البحث العلمي.
 قسم الحكم الإقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، جامعة مولانا
 مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف: الدكتور
 نوريس الماجستير.

**الكلمات المفتاحيات: العمالة، التسريح العمال، الزواج عامل، سدّ
 الذريعه**

قرار المحكمة الدستورية رقم PUU-XV/13/2017 بشأن
 المراجعة القضائية للفقرة (1) من المادة 153 (f) من القانون
 رقم 13 لسنة 2003 بشأن العمل. في ظل وجود هذه المادة،
 يمكن للشركات إنهاء علاقات العمل لأسباب تكون للعمال
 علاقات زوجية مع عمال آخرين في شركة واحدة. أصبحت
 هذه مشكلة بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل.
 من ناحية، اعتمدت الشركة سياسة لحماية مستقبل الشركة
 الأفضل. من ناحية أخرى، يشعر العمال بحقوقهم كمواطنين
 يتعرضون للأذى بسبب وجود هذه المادة.

القضية الرئيسية هي كيفية تحليل قرار المحكمة
 الدستورية رقم PUU-XV/13/2017 في منظور سدّ الذريعه. الغرض من هذه
 البحث هو وصف قرار المحكمة الدستورية رقم PUU-XV/13/2017
 ومعرفة تحليل قرار المحكمة الدستورية رقم PUU-XV/13/2017 في
 منظور سدّ الذريعه.

هذا النوع من البحث هو بحث معياري. يجمع المؤلف
 ويدير المواد القانونية المستمدة من الكتب والمجلات
 والمقالات ونتائج البحث وغيرها من خلال نهج التشريعات
 والمفاهيم والقضايا. ثم تم التحليل باستخدام طرق التحليل
 النوعي الوصفي للإجابة على مشكلات البحث.

نتائج هذه البحث، مع مراعاة الظروف في بيئة العمل ،
 والقواعد التي تحظر العلاقة بين الزوج والزوجة مسموح بها
 على أساس طريقة سدّ الدزارية وهي محاولة لإغلاق الطريق
 حتى لا يحدث شيء يسبب آثارًا سلبية. لذلك، فإن قرار
 المحكمة الدستورية رقم PUU-XV/13/2017 إذا تمت مراجعته في
 منظور سدّ الذريعه لا يتوافق مع الشريعة الإسلامية لأنه يجب تطبيق
 هذا القرار عالميًا، لذا يقتصر أصحاب العمل على تنظيم

سياسات الشركة التي تهدف إلى الحفاظ على إنتاجية
الشركة



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mencari sumber penghidupan merupakan fitrah manusia sebagai makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupannya. Cara paling rasional dalam mempertahankan kehidupannya yakni dengan cara bekerja, baik bekerja untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Sebagaimana firman Allah dalam surah al-A'raf ayat 10 yang berbunyi:¹

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا
مَا تَشْكُرُونَ

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur.”

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang maupun barang baik secara langsung maupun tidak langsung, kegiatan dimana seseorang bisa mendapatkan nafkah bagi keluarganya.²

Bekerja, erat kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia, secara khusus mengenai sesuatu yang menyangkut ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang harus menjamin hak-hak para pihak dalam dunia ketenagakerjaan, baik pengusaha maupun pekerja.

¹ QS. al-A'raf 7]: 10.

² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), 32

Dalam pembukaan UUD 1945 juga telah dijelaskan bahwa negara harus memperhatikan segala hak setiap warga negara dalam kehidupannya. Sesuai tujuan nasional Indonesia, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia.³

Seringkali muncul permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan yaitu kurangnya rasa keadilan bagi para pihak baik pekerja maupun pengusaha dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial. Disatu sisi, pekerja harus dilindungi haknya sebagai warga negara yang memiliki hak konstitusi dan disisi lain, pengusaha juga harus diberi haknya untuk membuat kebijakan yang penting terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, peran pemerintah harus mengupayakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁴

Islam mengatur semua sendi kehidupan manusia. Banyak larangan-larangan yang bertujuan sebagai petunjuk manusia menuju jalan yang benar, salah satunya adanya larangan perkawinan. Sekarang ini, muncul fenomena kebijakan hukum yang dibuat manusia tanpa adanya tuntunan langsung dari Tuhan, yang dibuat manusia dengan tujuan untuk kemaslahatan bersama. Namun karena peraturan ini dibuat manusia, seringkali muncul pro-kontra di kalangan masyarakat. Misalnya, problematika di dalam hukum

³ Pembukaan UUD 1945 Alenia ke-4

⁴ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Ketenagakerjaan*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), 2

ketenagakerjaan yaitu polemik larangan menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

Sebagaimana dalam pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Yang menjadi persoalan adalah frasa *“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* memberi kesempatan bagi perusahaan untuk melarang perkawinan sesama pekerjanya dalam satu perusahaan. Jika pasangan pekerja tersebut tetap ingin menikah, biasanya perusahaan mensyaratkan agar salah satu orang dari pasangan pekerja tersebut untuk mengundurkan diri dari perusahaan.⁵

Sebagaimana tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu untuk pembangunan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja mempunyai banyak dimensi dan banyak keterkaitan, keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya.⁶ Pasal ini diharapkan dapat mendorong pembangunan ketenagakerjaan karena telah memberi kesempatan bagi perusahaan untuk mengatur perusahaannya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan. Kemudian, selain akan berdampak baik bagi perusahaan, juga selanjutnya meningkatkan produktivitas yang secara tidak langsung akan menguntungkan masyarakat pada umumnya.

⁵ Kristian Erdianto, “Mau Nikahi Teman Sekantor? MK Putuskan Tidak Boleh Dipecat!”, <https://nasional.kompas.com/> diakses tanggal 24 Agustus 2019 Pukul 11:25 WIB.

⁶ Iman Syahputra Tunggal, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2007), 8

Sebagaimana yang dialami oleh pekerja PT PLN (Persero) yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena dirinya menikah dengan teman sekantornya. Dalam Pasal 1 Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 Tentang Pernikahan Antar pekerja, dalam keputusan tersebut bahwa menyebutkan hubungan pekerja dengan salah seorang dari pekerja yang lain dalam satu perusahaan akan secara otomatis terputus terhitung mulai tanggal pernikahannya.

Sama halnya di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga telah diterapkan kebijakan larangan menikah dengan pekerja dalam satu perusahaan. Berdasarkan prinsip Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*), Prinsip Kesetaraan dan Tidak Diskriminatif yang telah diatur dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.⁷

Bagi pihak pekerja, pasal tersebut membatasi hak konstitusional sebagai pekerja. Dalil pemohon *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, menyebutkan bahwa Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28B Ayat (1) serta bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (2). Bahwa Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang

⁷ Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.

sah dan berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Oleh karenanya, dilakukan *judicial review* Undang-Undang ini terhadap UUD 1945. Permohonan tersebut memohonkan agar frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus. Padahal tidak menutup kemungkinan bahwa kebolehan menikah antar pekerja dalam satu perusahaan ini justru menjadi pengaruh buruk untuk perusahaan, pekerja maupun masyarakat umum. Sehingga apa yang diharapkan terjadi ternyata tidak berfungsi seperti yang diinginkan dan justru menimbulkan masalah baru yang menyebabkan perasaan tidak adil, tidak tertib, dan ketidakpastian hukum di mata masyarakat.

Pada tanggal 14 Desember 2017 permohonan *judicial review* atas Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi. Akibatnya, dalam amar putusan ini menyatakan permohonan dikabulkan untuk seluruhnya dan menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.⁸

Implikasinya, putusan ini bukan hanya berdampak kepada pemohon saja, melainkan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia dan pengusaha tidak dapat melarang pekerjaannya memiliki hubungan pernikahan dengan sesama

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

pekerja dalam satu perusahaan. Lantas bagaimana tantangan bagi pengusaha dalam mengimplementasikan aturan PHK atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dan bagaimana tantangan pemerintah dalam menata kembali hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Perdebatan mengenai perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan ini menimbulkan pertanyaan apakah tujuan pemberlakuan putusan ini berfungsi seperti yang diharapkan yakni menimbulkan kemanfaatan di dalam masyarakat, atau justru sebaliknya. Sepatutnya putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat mendatangkan kemaslahatan yang lebih besar daripada kemafsadatannya, jika ditinjau dari perspektif *sadd adz-dzarî'ah*.

Berbagai pendalaman terkait persoalan pemutusan hubungan kerja di masyarakat dilakukan agar persoalan yang timbul akan dapat digali ketetapan hukumnya. Untuk menentukan kebijakan ini dibolehkan atau diharamkan, maka fenomena ini dianalisis menggunakan metode *sadd adz-dzarî'ah*.

Sadd adz-dzarî'ah merupakan sebuah metode yang bersifat preventif. Tujuannya dalam rangka menjaga manusia dari kemungkinan-kemungkinan buruk atau dampak negatif yang akan timbul. Sebagai pengatur tentang perilaku, metode ini mengatur perbuatan yang mengandung aspek hukum yang belum dilakukan manusia sebagai mukallaf dalam rangka menjaganya agar tidak terjatuh ke dalam dampak negatif ketika melakukannya.⁹

⁹ Nurdin Barooh, "Metamorfosis Illat Hukum Dalam Sadd Adz-Dzari'ah dan Fath Adz-Dzari'ah (Sebuah Kajian Perbandingan)", *Al-Mazahib*, vol. 5, no. 2 (Desemer, 2017), 294

Berdasarkan dari pemaparan diatas, penulis menganalisis secara ilmiah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dalam judul skripsi “Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Perspektif *Sadd Adz-Dzarî'ah*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ditinjau dalam perspektif *sadd adz-dzarî'ah*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu dapat menjelaskan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ditinjau dalam perspektif *sadd adz-dzarî'ah*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik akademisi maupun pihak dalam hukum ketenagakerjaan. Sekurang-kurangnya bermanfaat dalam dua aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan hukum bisnis syariah khususnya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perspektif *sadd adz-dzarî'ah*. Penelitian ini

menjadi bahan referensi untuk pengembangan pada penelitian selanjutnya pada topik sejenis untuk menyempurnakan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pikiran bagi masyarakat umum, pekerja, pengusaha dan aparat penegak hukum agar dapat mewujudkan sistem hukum ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Serta dapat menjadi sarana pemikiran baru dan dapat menjadi pijakan dalam merevolusi pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada masa yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Guna memudahkan dalam memahami dan menghindari kesalahpahaman mengenai penulisan skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai istilah-istilah dibawah ini:

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang dapat terjadi karena sebab tertentu. Ada empat macam terjadinya PHK yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja atau buruh, PHK oleh pengusaha dan PHK karena putusan pengadilan.¹⁰

¹⁰ FX Djumadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 45

Dalam penelitian ini, PHK yang dimaksud oleh penulis adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena alasan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainya dalam satu perusahaan.

2. Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi merupakan institusi peradilan yang berwenang untuk melakukan *judicial review* (uji materiil) Undang-Undang terhadap UUD 1945. Terkait dengan kewenangannya, putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan tidak bisa untuk diajukan upaya hukum.¹¹

Dalam penelitian ini, putusan yang dimaksud adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang uji materiil pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. *Sadd Adz-Dzari'ah*

Kata *saddu* secara bahasa artinya menutup, maksudnya menutup jalan menuju terjadinya kerusakan. Sedangkan *dzari'ah* berarti *wasilah* (perantara) yaitu sesuatu yang menjadi perantara menuju perbuatan yang diharamkan atau dihalalkan.¹²

Ringkasnya metode *Sadd Adz-Dzari'ah* sebagai metode preventif, mencegah sebelum terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan. Tujuannya

¹¹ Soimin dan Mashuriyanto, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketaanegaraan Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2013), 58

¹² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, (Jakarta : Kencana, 2008), 424

adalah untuk tercapainya kemaslahatan dan menjauhkan kemungkinan terjadinya kerusakan.¹³

F. Metode Penelitian

Menurut Firdaus dan Fakhry Zamzam bahwa metodologi penelitian merupakan gabungan semua metode atau sistem yang dipakai dalam melakukan penelitian.¹⁴ Sehingga metode penelitian sangat penting sebagai suatu cara untuk mencapai tujuan dengan menggunakan pikiran melalui proses mencari, merumuskan, menganalisis hingga menyusun karya tulis. Berikut metode penelitian yang digunakan:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder pustaka. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif disebut juga dengan istilah penelitian kepustakaan.¹⁵

Maka, untuk mengetahui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 lebih mendalam. Disini, data sekunder dijadikan

¹³ Alaidin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh: Sebuah Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), 78

¹⁴ Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 90.

¹⁵ Dyah Octoria Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 19.

sebagai rujukan yang dikumpulkan melalui penelusuran kepustakaan (*literature review*) seperti undang-undang, jurisprudensi, teori-teori hukum serta kitab-kitab fiqih dan rujukan yang lainnya.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dilakukan melalui upaya menetapkan konsep penelitian yang nantinya digunakan untuk merumuskan landasan konseptual yang akan digunakan untuk menganalisis isu hukum agar tidak meluas kemana-mana.¹⁶ Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirancang, penulis memilih beberapa pendekatan yang sesuai dengan penelitian yang akan diangkat. Dalam hal ini, penulis memadukan tiga buah pendekatan.

Pertama, melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu meneliti perundang-undangan atau produk hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi permasalahan sekaligus tema sentral suatu penelitian.¹⁷ Penulis menelaah produk hukum berupa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk memecahkan permasalahan atau isu hukum yang akan dibahas yaitu larangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

Analisis hukum yang dihasilkan oleh suatu penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan akan lebih

¹⁶ Suteki dan Galang Taufi, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2018), 172.

¹⁷ Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), 302.

akurat bila didukung oleh satu atau lebih pendekatan lain yang cocok, guna memperkaya pertimbangan-pertimbangan hukum yang tepat untuk menghadapi problem hukum yang diteliti.¹⁸ Untuk itu, penulis juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Melalui pendekatan konseptual, penulis menelaah konsep yang berangkat dari pandangan-pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dan agama.¹⁹ Dalam hal ini penulis menggunakan teori *sadd adz-dzarî'ah*, karena menurut penulis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 akan menarik untuk dibahas penetapan hukum islamnya menurut perspektif *sadd adz-dzarî'ah*.

Sedangkan pendekatan kasus bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Kasus-kasus yang ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap.²⁰ Mengenai kasus yang telah diputus tersebut, penulis menganalisis kasus dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 penulis pelajari untuk memperoleh dampak suatu aturan hukum dalam praktik, serta menggunakan hasil analisisnya sebagai masukan dalam eksplanasi hukum.

¹⁸ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, 301

¹⁹ Tim Penyusun Fakultas Syari'ah UIN Malang, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2015), 20-21

²⁰ Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian*, 321

3. Bahan Hukum

Istilah data dalam penelitian normatif biasa disebut dengan bahan hukum. Dalam penelitian normatif, data yang dapat digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari informasi yang sudah tertulis dalam bentuk dokumen.²¹ Bahan hukum dibedakan menjadi tiga jenis, sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan data penelitian yang dijadikan bahan utama dalam penelitian.²² Penelitian ini menggunakan beberapa bahan hukum primer yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang dapat menjelaskan mengenai bahan hukum primer.²³ Seperti buku-buku, jurnal, skripsi, thesis, disertasi, artikel, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar, klarifikasi pihak terkait dan lain-lain yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja sebab perkawinan, hukum Mahkamah Konstitusi, dan *sadd adz-dzari'ah*.

c. Bahan hukum tersier

²¹ Tim Penyusun Fakultas Syari'ah UIN Malang, *Pedoman Penulisan Karya*, 21

²² Tim Penyusun Fakultas Syari'ah UIN Malang, *Pedoman Penulisan Karya*, 22

²³ Tim Penyusun Fakultas Syari'ah UIN Malang, *Pedoman Penulisan Karya*, 22

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang dapat memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti ensiklopedia, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), indeks kumulatif dan lain sebagainya.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum merupakan tata cara mengumpulkan bahan-bahan hukum, baik primer, sekunder dan tersier yang memiliki relevansi sesuai pendekatan penelitian yang digunakan. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi literasi yaitu dengan melakukan penetapan bahan hukum, pendataan bahan hukum yang relevan dan pengkajian bahan hukum baik berupa buku, hasil penelitian (tesis dan disertasi), makalah, artikel, jurnal, majalah, koran atau arsip tulisan lainnya yang relevan dengan objek penelitian.²⁴ Serta melalui studi dokumentasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai data dalam bentuk dokumentasi. Bentuk data dokumentasi meliputi buku-buku, data-data yang ada diwebsite, surat pribadi, catatan, kliping dll.²⁵

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan dokumentasi dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan, perundang-undangan terkait perkawinan, surat kabar/berita, artikel yang berkaitan dengan peristiwa- peristiwa

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 231

²⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 33.

pemutusan hubungan kerja sebab perkawinan, ditambah dengan buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, mahkamah konstitusi, serta *sadd adz-dzarî'ah*..

5. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Setelah semua bahan hukum dari berbagai sumber pustaka telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah dengan mengolah bahan hukum tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif, dimana pemecahan masalah dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dan melukiskan keadaan objek. Kemudian disusun, dijelaskan, dianalisis dan diinterpretasikan, kemudian ditarik kesimpulan.²⁶

Penulis memilih teknik deskriptif kualitatif karena setelah penulis mengumpulkan bahan hukum, kemudian penulis mendeskripsikan tentang larangan perkawinan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 untuk selanjutnya dianalisis berdasarkan perspektif *sadd adz-dzarî'ah*

6. Metode Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yaitu manajemen data yang telah diperoleh untuk kemudian diolah guna menjawab semua rumusan masalah yang telah ditetapkan. Karena dengan analisis, dapat diketahui valid atau tidaknya penarikan kesimpulan yang akan diambil.²⁷

²⁶ Durri Andriani, *Metodologi Penelitian*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 42

²⁷Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana,2016), 144.

Dalam menganalisis bahan hukum, terlebih dahulu peneliti mengangkat kasus yang akan diteliti kemudian mengumpulkan bahan hukum yang relevan. Selanjutnya dilakukan analisa untuk menanggapi objek penelitian menggunakan teori dan konsep yang terdapat dalam tinjauan pustaka untuk mendeskripsikan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, penulis belum menemukan penelitian yang berjudul “Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Menurut Perspektif *Sadd Adz-Dzari'ah*”. Penulis menemukan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan sebagai berikut:

1. Ridha Amalia Suwardi, 2018, Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dengan judul tesis “*Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 (Analisis Putusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pasal 153 Ayat (1) Huruf f) Mengenai Ketenagakerjaan*”.²⁸ Tesis ini membahas analisis kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi serta seperti apa pelaksanaan putusan ini terhadap PT Bank BNI (Persero) Tbk dan PT PLN (Persero). Jenis penelitian ini merupakan yuridis empiris. Hasil penelitian, bahwa

²⁸ Ridha Amalia Suwardi, “Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 (Analisis Putusan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pasal 153 Ayat (1) Huruf f) Mengenai Ketenagakerjaan”, *Tesis MA*, (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2018)

kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi berbeda dengan pengadilan biasa, tidak hanya melibatkan pihak yang berperkara tetapi juga mengikat bagi tenaga kerja, lembaga negara, dan badan hukum di Indonesia. Persamaan penelitian sama-sama menggunakan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai objek penelitian. Perbedaannya, penelitian terdahulu menganalisis kekuatan mengikat putusan, sedangkan penelitian ini meninjau putusan ini dalam perspektif *sadd adz-dzari'ah*.

2. Sriwahyuni Sallis, 2018, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan judul skripsi “*Analisis Masalah terhadap kebolehan nikah antar pegawai dalam satu kantor: studi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017*”.²⁹ Skripsi ini membahas mengenai analisis masalah dalam putusan Mahkamah Konstitusi yang memperbolehkan nikah antar pegawai dalam satu kantor. Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif. Hasil penelitian menyimpulkan, Putusan ini menunjukkan kemaslahatan dalam perkawinan. Putusan tersebut mengandung kemaslahatan yang telah ditinjau menggunakan teori masalah, karena telah memenuhi 5 prinsip kemaslahatan terdiri dari memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara kehormatan diri dan keturunan, memelihara akal, dan memelihara harta kekayaan. Persamaannya sama-sama menggunakan studi normatif dengan objek penelitian berupa putusan Mahkamah

²⁹ Sriwahyuni Sallis, “Analisis Masalah terhadap kebolehan nikah antar pegawai dalam satu kantor: studi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017”, *Skripsi*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018)

Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Perbedaannya, peneliti sebelumnya menggunakan pisau analisis berupa teori *maslahah mursalah*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori *sadd adz-dzarī'ah*.

3. Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, 2018, Jurnal Konstitusi, dengan judul penelitian “*Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga*”.³⁰ Artikel ini hendak menjawab kekuatan mengikat dan akibat hukum putusan, sekaligus penegakan putusan dengan memetakan penyelesaian terkait peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan putusan dan bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak. Penelitian ini didasarkan pada penelitian kualitatif, dimana sumber analisisnya dari Putusan Mahkamah Konstitusi terkait permasalahan yang diangkat, peraturan perundang-undangan, buku dan artikel ilmiah. Persamaan dengan penelitian ini yaitu membahas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai objek penelitian. Perbedaannya, penelitian terdahulu membahas implikasi dan penegakan hukum atas putusan tersebut, sedangkan penelitian ini meninjau putusan tersebut berdasar perspektif *sadd adz-dzarī'ah*.
4. Merza Yupinda, 2019, Fakultas Hukum Universitas Lampung, dengan judul skripsi “*Analisis Peraturan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan*

³⁰ Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga,” *Jurnal Konstitusi*, volume 4, nomor 2 Desember, 2018.

Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan dengan Pekerja Lainnya di Dalam Satu Perusahaan”.³¹ Skripsi ini menjelaskan membahas implikasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama dan bentuk Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018–2020 Pasca dikeluarkannya Putusan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implikasi Putusan ini dibagi menjadi dua yaitu implikasi hukum dan implikasi sosial dimana implikasi sosial di bagi menjadi dua yaitu dampak bagi pemberi pekerjaan, dan dampak terhadap pekerja. PT. Biofarma membuat perjanjian kerja bersama yang di dalamnya tidak terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pernikahan yang dilakukan sesama pekerja di dalam satu perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama penelitian normatif. Perbedaanya, penelitian terdahulu menggunakan putusan Mahkamah Konstitusi Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai pisau analisis, sedangkan penelitian ini menggunakan putusan tersebut sebagai objek penelitian dengan pisau analisis berupa perspektif *sadd adz-dzar’ah*. Berikut tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini :

No	Identitas	Judul skripsi	Persamaan	Perbedaan
----	-----------	---------------	-----------	-----------

³¹ Merza Yupinda, “Analisis Peraturan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya di Dalam Satu Perusahaan”, *Skripsi* , (Lampung : Universitas Lampung, 2019)

1.	Ridha Amalia S, 2018, Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanudin	Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017	Sama-sama menggunakan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai objek penelitian.	Pada penelitian terdahulu menganalisis implikasi hukum dan kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sedangkan pada penelitian ini meninjau putusan dalam perspektif <i>sadd adz-dzarí'ah</i> .
2.	Sriwahyuni Sallis, 2018, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya.	Analisis Masalah terhadap kebolehan nikah antar pegawai dalam satu kantor: studi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.	Sama-sama menggunakan studi normatif/kepastakaan dengan objek penelitian berupa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.	Pada penelitian terdahulu menggunakan pisau analisis berupa teori <i>masalah mursalah</i> dan fokus penelitian lebih kepada hukum perkawinan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan pisau analisis berupa teori <i>sadd adz-dzarí'ah</i> dan fokusnya pada hukum ketenagakerjaan.
3.	Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, 2018, Jurnal Konstitusi	Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga	Sama-sama penelitian normatif dengan objek penelitian berupa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.	Pada penelitian terdahulu membahas penegakan hukum atas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, sedangkan penelitian ini meninjau putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perspektif <i>sadd adz-dzarí'ah</i> .
4.	Merza Yupinda, 2019,	Analisis Peraturan Perusahaan	Sama-sama penelitian normatif, objek	Penelitian terdahulu menggunakan peraturan perusahaan

Fakultas Hukum Universitas Lampung.	Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya Di Dalam Satu Perusahaan.	penelitian terkait larangan perkawinan antara sesama pegawai dalam satu perusahaan	sebagai objek penelitian dengan putusan Mahkamah konstitusi sebagai pisau analisis, sedangkan penelitian ini menggunakan putusan Mahkamah Konstitusi sebagai objek penelitian dengan pisau analisis berupa teori <i>sadd adz-dzarî'ah</i> .
-------------------------------------	---	--	---

Berdasarkan tabel perbandingan penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa persamaannya menguraikan tema besar terkait norma pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang memiliki hubungan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan pisau analisis *sadd adz-dzarî'ah* dengan objek penelitian berupa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

H. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini mengacu pada pedoman penulisan karya tulis ilmiah Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Sistematika pembahasan ini terdiri dari pendahuluan, tinjauan pustaka, pembahasan mengenai analisis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perspektif *sadd adz-dzarî'ah*, serta

penutup yakni kesimpulan dan saran.

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi sub bagian, antara lain: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi pemikiran dan landasan konsep atau teori-teori untuk pengkajian dan analisis masalah diangkat dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan umum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, tinjauan umum Mahkamah Konstitusi dan *sadd adz-dzari'ah*.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi deskripsi bahan hukum dan analisis. Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi larangan perkawinan pekerja dalam satu perusahaan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan analisis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perspektif *sadd adz-dzari'ah*.

Bab IV : Kesimpulan dan Saran.

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang merangkum rumusan masalah yang telah ditetapkan serta saran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang

memiliki keterkaitan dengan tema yang diteliti demi kebaikan masyarakat, dan saran untuk penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidscrechts*. Hukum perburuhan sendiri mengandung tiga unsur yaitu adanya peraturan, pekerja yang bekerja pada orang lain, dan upah.³²

Istilah ketenagakerjaan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirumuskan dengan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum masa kerja antara lain pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan. Hal yang berkaitan selama masa kerja menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial dan lain-lain. Sedangkan setelah masa kerja, berkaitan dengan pesangon dan pensiunan.

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:³³

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b. Mengatur kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 3

³³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), 6

- c. Adanya pekerja yang bekerja dibawah majikan dengan mendapat upaha atau balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja.

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Dalam pembentukan kaidah dasar hukum perburuhan, dikenal dasar-dasar falsafah pembentukan hukum yang tidak terlepas dari masalah keserasian nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang meliputi:³⁴

- a. Kebendaan dan keakhlakan
- b. Kebebasan dan ketertiban
- c. Kemampuan dan kesempatan
- d. Kelestarian dan kebaruan
- e. Kekinian dan kemasadepanan

Adapun sumber hukum yang digunakan sebagai acuan para pihak dalam hukum ketenagakerjaan, dibagi menjadi dua jenis yaitu:³⁵

- a. Kaidah Otonom

Kaidah ini merupakan ketentuan yang dibuat oleh para pihak secara bebas namun tetap dibatasi oleh aturan perundang-undangan.

Dalam hal ini pekerja maupun pengusaha memiliki otonomi/kewenangan untuk mengatur sendiri hubungan keduanya.

Kaidah hukum otonom disini terdiri dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

³⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 13

³⁵ Uwiyono, *Asas-Asas Hukum*, 23

b. Kaidah heteronom

Kaidah ini merupakan ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga diposisi sentral yakni pemerintah/negara. Oleh karena itu, bentuk dari kaidah tersebut adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang memuat berbagai perlindungan kepada pekerja. Pertama, berisi perlindungan sosial yang bertujuan untuk agar pekerja dapat mengembangkan kehidupannya. Kedua, perlindungan ekonomis agar pekerja dapat menikmati penghasilan yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketiga, perlindungan teknis agar pekerja terhindar dari resiko kecelakaan kerja di tempat kerja.³⁶

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³⁷

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa tujuan pengaturan ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. Memberdayakan & mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

³⁶ Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, 25

³⁷ Tunggal, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, 8

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

4. Definisi Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁸ Munculnya istilah buruh atau pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menginginkan agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah pekerja.³⁹

Pekerja menurut Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁰ Pekerja/buruh karena kedudukan atau statusnya dalam hubungan kerja memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan pengusaha.⁴¹

Sedangkan pengusaha/pemberi kerja adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik

³⁸ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

³⁹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), 53.

⁴⁰ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

⁴¹ Djumadji, *Perjanjian Kerja*, 42

sendiri, atau menjalankan perusahaan bukan miliknya atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴²

5. Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan, terjadi hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan. Hubungan tersebut dikenal dengan hubungan kerja dan hubungan industrial. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.⁴³

Dalam hubungan kerja, mereka akan terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah. Berikut beberapa perjanjian/peraturan yang muncul dalam hubungan kerja:

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Kedua pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh pekerja atau pengusaha, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, begitupun sebaliknya. Pemberi kerja juga harus

⁴² Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

⁴³ Noval, *Hukum Ketenagakerjaan* 112

melaksanakan kewajibannya pada pekerja, dan pekerja harus melaksanakan pekerjaannya.⁴⁴

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja, meliputi:

- 1) Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan
- 2) Pasal 52 ayat (1) huruf a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
- 3) Pasal 52 ayat (1) huruf b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
- 4) Pasal 52 ayat (1) huruf c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
- 5) Pasal 52 ayat (1) huruf d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Dalam perjanjian kerja setidaknya harus memuat :

- 1) Identitas dari pengusaha yaitu nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha yang dipekerjakan.
- 2) Identitas pekerja yaitu nama lengkap karyawan, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
- 3) Deskripsi jabatan dan jenis pekerjaan yang disepakati kedua belah pihak.

⁴⁴ Rahadian Dimas Aninditiya, "Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28 No. 1 November 2015, 85

- 4) Penjelasan tentang tempat pekerjaan.
 - 5) Deskripsi besarnya upah yang diterima pekerja dan cara pembayarannya.
 - 6) Penjelasan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja.
 - 7) Penjelasan mulai berlakunya dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - 8) Tempat dan tanggal dalam perjanjian kerja harus tertera dengan jelas.
 - 9) Dibukukan dan disahkan dengan tanda tangan oleh pihak-pihak yang melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja.
- b. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Sebelum pembuatan Peraturan Perusahaan perlu diketahui bahwa peraturan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Perusahaan harus memuat sekurang-kurangnya hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.⁴⁵

Jadi dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak dari buruh dan berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangan dari perjanjian kerja,

⁴⁵ Djumadji, *Perjanjian Kerja*, 59-62

bahkan dijadikan sebagai pelengkap dari perjanjian kerja. Peraturan perusahaan ini dibuat oleh pengusaha dan akan dicek oleh kementerian ketenagakerjaan Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Peraturan Perusahaan harus memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Hak dan kewajiban Pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- 3) Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang - undangan.Sedangkan untuk jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan adalah 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah masa berlakunya habis.
- 4) Tata tertib perusahaan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yakni kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia.

c. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana pelaksanaan

hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis.⁴⁶

Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama yaitu sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Salah satu pihak baik dari pihak serikat pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama secara tertulis yang dilampiri tentang konsep perjanjian.
- 2) Keanggotaan serikat pekerja 50 % dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja bersama.
- 3) Proses perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang melakukan perundingan adalah pengurus serikat pekerja dan pimpinan perusahaan dengan membawa surat kuasa masing-masing pihak.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing terdiri dari lima orang. Batas waktu dalam pelaksanaan perundingan bipartit adalah 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 6) Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan

⁴⁶ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* , 69

⁴⁷ Rahadian.Dimas Aninditiya,Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama”, 89

hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.

- 7) Apabila perundingan Bipatrit sudah 30 hari dan belum menyelesaikan pembuatan perjanjian, maka salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 8) Batas waktu dalam proses pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.
- 9) Bila selama 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak menemukan titik temu, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 10) Menteri Tenaga Kerja dapat menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama dengan batas waktu maksimal 30 hari.
- 11) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama sah dan berlaku yang sifatnya mengikat kedua belah pihak dan anggotanya
- 12) Setelah disepakati dan ditandatangani, perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan kepada Depnaker.
- 13) Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna perjanjian kerja bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya di perusahaan.

6. Definisi, Jenis dan Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).⁴⁸

Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 keputusan menteri tenaga kerja KEP-15A/Men/1994 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.⁴⁹

Ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja, diatur dalam pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

⁴⁸ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 158-161

⁴⁹ Pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-15A/Men/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”⁵⁰

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan yang tidak sesuai dengan ketentuan diatas dapat dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha harus merehabilitasi statusnya dengan mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.⁵¹

Secara teori, jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) dibagi berdasarkan cara terjadinya pemutusan hubungan kerja itu sendiri, yaitu ada empat macam:⁵²

- 1) PHK demi hukum, yaitu pemutusan hubungan kerja karena waktu kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja sudah habis.
- 2) PHK oleh pekerja/buruh, yaitu pemutusan hubungan kerja setelah terjadi adanya kata sepakat dari buruh yang bersnagkutan melalui

⁵⁰ Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

⁵¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2007), 77

⁵² Mokhammad Najih, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2016), 72

perundingan antara pihak buruh atau serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

- 3) PHK karena putusan pengadilan, yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena permintaan pihak yang berkepentingan. Dalam hal ini salah satu pihak dalam hubungan kerja mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.
- 4) PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan tertentu seperti pekerja pelanggaran-pelanggaran tertentu. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tujuan pemutusan hubungan kerja erat kaitannya dengan alasan pengusaha dalam menjalankan perusahaannya. Berikut tujuan PHK:⁵³

- a. Pengusaha bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan dengan baik dan efisien.
- b. Mengurangi jumlah pekerja karena faktor tertentu seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, menurunnya permintaan, meningkatnya persaingan, kebijaksanaan pemerintah dan lain-lain.
- c. Agar dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan dan tidak menimbulkan masalah baru dengan memperhatikan faktor kontradiktif, faktor kebutuhan dan faktor sosial.

7. Syarat- Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

⁵³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 82-83

Adapun hal-hal yang harus dipenuhi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- a. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan izin dari P4D dan P4P.
- b. Pengecualian dari ketentuan diatas perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja tanpa izin dari P4D dan P4P apabila Pekerja dalam masa percobaan, pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauannya sendiri, pekerja mencapai usia pensiun, berakhirnya PKWT atau pekerja meninggal dunia.

B. Tinjauan Umum Mahkamah Konstitusi

1. Sejarah Mahkamah Konstitusi

Pembentukan Mahkamah Konstitusi ditandai sebagai era baru dalam sistem kekuasaan kehakiman di Indonesia. Keberadaan Mahkamah Konstitusi dilengkapi dengan adanya susunan organisasi yang jelas, hukum acara yang memadai, asas hukum dan sumber hukum yang menjadi acuan dalam menajalankan tugas dan wewenangnya. Munculnya Mahkamah Konstitusi sebagai pelaku kekuasaan kehakiman menjadi entery point yang mendorong terwujudnya kemodernan sistem kekuasaan kehakiman di Indonesia.⁵⁴

⁵⁴ Bambang Sutyono, *Tata Cara Penyelesaian Sengketa di Lingkungan Mahkamah Konstitusi*, (Yogyakarta: UII Press. 2009), 2

Ide pembentukan Mahkamah Konstitusi pada era reformasi mulai dikemukakan pada sidang Ad Hoc I badan pekerja MPR RI setelah melakukan studi banding di 21 negara mengenai konstitusi. Ide ini belum muncul pada saat perubahan pertama UUD 1945, anggota MPR sangat terpengaruh atas temuannya dalam study banding tersebut. Pada sidang tahunan MPR, rancangan rumusan mengenai Mahkamah Konstitusi masih berupa alternatif dan belum final.⁵⁵

Setelah disahkan perubahana ketiga UUD 1945 maka dalam rangka menunggu pembentukan MK, MPR menetapkan MA menjalankan fungsi MK untuk sementara. Kemudian DPR dan pemerintah membuat RUU mengenai MK. Setelah melalui pembahasan mendalam, DPR dan pemerintah menyetujui secara bersama UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan disahkan oleh presiden dalam lembar negara nomor 98 dan tambahan lembaran negara nomor 4316.⁵⁶

2. Definisi Mahkamah Konstitusi

Mahkamah konstitusi merupakan salah satu lembaga negara yang melakukan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 UUD 1945 jo. Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Mahkamah Konstitusi. Dalam pasal 1 ayat 1 UU No. 24 tahun 2003 menyebutkan definisi Mahkamah Konstitusi yaitu "*Mahkamah Konstitusi*

⁵⁵ Bambang Sutiyoso, *Tata Cara Penyelesaian*, 2

⁵⁶ Bambang Sutiyoso, *Tata Cara Penyelesaian*, 3

*adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*⁵⁷

Sebagai lembaga kekuasaan kehakiman, Mahkamah Konstitusi mempunyai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan sengketa pelaksanaan kaidah konstitusi sesuai bidang yang telah ditentukan oleh UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menjalankan fungsi peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 demi terselenggaranya negara hukum republik Indonesia yang demokratis. Untuk itu, putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap serta mengikat untuk dilaksanakan siapapun termasuk oleh pejabat lembaga tinggi.⁵⁸

Selain itu, Mahkamah Konstitusi berperan mewujudkan *checks and balances* diantara lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia berdasarkan kewenangannya memiliki beberapa fungsi sebagai:⁵⁹

- a. Pengawal konstitusi (*the guardian of constitution*)
- b. Penafsir konstitusi (*the interpreter of constitution*)
- c. Pengawal demokrasi (*the guardian of democratization*)
- d. Pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*) dan
- e. Pengawal ideologi negara (*the guardian of ideology*).

3. Tugas dan Kewenangan Mahkamah Konstitusi

⁵⁷ Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 98)

⁵⁸ Soimin, *Mahkamah Konstitusi*, 63

⁵⁹ Soimin, *Mahkamah Konstitusi*, 69

Menurut pasal 24C UUD1945 jo. Pasal 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan sebagai berikut:⁶⁰

- a. Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
- b. Menguji UU terhadap UUD 1945
- c. Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang wewenangnya diatur diberikan UUD
- d. Memutus pembubaran partai politik,
- e. Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.
- f. Mahkamah Konstitusi wajib memberikan putusan atas pendapat DPR bahwa presiden dan/atau wakil presiden diduga melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya atau perbuatan tercela dan/atau tidak lagi memenuhi syarat sebagai presiden dan/atau wakil presiden sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945.

4. Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan merupakan suatu pernyataan yang dibuat dalam bentuk tertulis oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu dan diucapkan di depan persidangan yang terbuka untuk umum ataupun yang tidak dengan tujuan untuk menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara guna terciptanya suatu kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Mahkamah Konstitusi memberi putusan berdasarkan kesesuaian

⁶⁰ Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 8 Pasal 10

alat bukti dan keyakinan hakim dan juga didasarkan pada sekurang-kurangnya dua alat bukti yang bersesuaian, serta wajib memuat fakta-fakta persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan.⁶¹

Berdasarkan kewenangan yang dimilikinya, Mahkamah Konstitusi merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final. Artinya, tidak ada upaya hukum lain yang dapat diajukan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi.

Model putusan-putusan Mahkamah Konstitusi di antaranya sebagai berikut:⁶²

- a. Model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan tidak berlaku (*legally null and void*);
- b. Model putusan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*);
- c. Model putusan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*);
- d. Model putusan yang menunda pemberlakuan putusannya (*limited constitutional*) dan
- e. Model putusan yang merumuskan norma baru.

Dilihat dari amar dan akibat hukumnya, putusan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:⁶³

⁶¹ Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 321

⁶² Pusat Penelitian Dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang*, (Jakarta: Kepaniteraan dan Sekretaris Jendral Mahkamah Konstitusi, 2013), 25

⁶³ Asosiasi Pegajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: Sekertariat Jenderal dan Kepeaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2010), 55

- a. Putusan *declaratoir* adalah putusan hakim yang menyatakan apa yang menjadi hukum.
- b. Putusan *constitutief* adalah putusan yang meniadakan suatu keadaan hukum dan atau menciptakan suatu keadaan hukum baru.
- c. Putusan *condemnatoir* adalah putusan yang berisi penghukuman tergugat atau termohon untuk melakukan suatu prestasi.

C. Tinjauan Umum *Sadd Adz-Dzari'ah*

1. Definisi *Sadd Adz-Dzari'ah*

Secara etimologi, *adz-dzarí'ah* الذريعة berarti “jalan yang menuju kepada sesuatu”.⁶⁴ Sedangkan secara terminologi *sadd* سدّ berarti menutup atau menghalangi dan الذريعة berarti الوسيلة atau sarana atau jalan menuju suatu tujuan.⁶⁵ Dalam hal ini, ketentuan hukum yang dikenakan *adz-dzarí'ah* selalu mengikuti ketentuan hukum yang terdapat pada perbuatan yang menjadi sasarannya.

Kata *dzarí'ah* itu didahului dengan *saddu* yang artinya menutup, maksudnya adalah “menutup jalan terjadinya kerusakan”. Secara *lughawi* (bahasa) *al-dzarí'ah* itu berarti:

الْوَصِيلَةُ الَّتِي يَتَوَصَّلُ بِهَا إِلَى الشَّيْءِ سِوَاءَ كَانَتْ حِسْبًا أَوْ
مَعْتَبَرًا

⁶⁴ Wahbah Zuhaili, *Ushul Fiqh Al-Islami*, (Damaskus: Darul Fikri, 1996), 873.

⁶⁵ Abu Rokhmad, *Ushul Al- Fiqh*, (Semarang: CV. Karya Abadi, 2015), 248.

“Jalan yang membawa kepada sesuatu hal, secara hissi atau ma'nawi, baik atau buruk”.⁶⁶

Secara istilah, *sadd adz-dzari'ah* adalah mencegah suatu perbuatan agar tidak sampai menimbulkan *mafsadah* (kerusakan), jika ia akan menimbulkan *mafsadah*.⁶⁷

Metode hukum *sadd adz-dzari'ah* merupakan sebuah metode yang bersifat pencegahan dalam rangka menjaga kemungkinan-kemungkinan buruk serta agar tidak terjadi hal-hal yang berdampak negatif. Posisi metode ini dalam hukum Islam adalah sebagai pengatur tentang perilaku, perbuatan yang mengandung aspek hukum yang belum dilakukan manusia sebagai mukallaf dalam rangka menjaganya agar tidak terjatuh ke dalam dampak negatif ketika melakukannya.⁶⁸

2. Metode Penentuan Hukum *Sadd Adz-Dzari'ah*

Dalam metode penentuan hukum *sadd adz-dzari'ah*, berlaku kaidah:

لِلْوَسَائِلِ كَحُكْمِ الْمَقَاصِدِ

“Bagi wasilah (perantara) itu hukumnya adalah sebagaimana hukum yang berlaku pada apa yang dituju.”⁶⁹

Predikat-predikat hukum syara' yang diletakkan kepada perbuatan yang bersifat *adz-dzari'ah* dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:⁷⁰

⁶⁶ Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 424

⁶⁷ Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 425

⁶⁸ Barooh, “Metamorfosis Illat Hukum Dalam *Sadd Adz-Dzari'ah* dan *Fath Adz-Dzari'ah* (Sebuah Kajian Perbandingan)”, *Al-Mazahib*, vol. 5, no. 2 (Desember, 2017), 290

⁶⁹ Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, 441

⁷⁰ Satria Effendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2005), 173

a. Ditinjau dari segi *al-ba'its* (motif pelaku)

Motif yang mendorong pelaku untuk melakukan sebuah perbuatan, terlepas dari dampak yang ditimbulkan. Baik itu berdampak baik ataupun berdampak buruk.

b. Ditinjau dari segi dampak yang ditimbulkannya, tanpa melihat motif pelakunya.

Tinjauan ini difokuskan kepada *mashlahah* dan *mafsadah* yang ditimbulkan. Jika perbuatan itu membawa *kemashlahatan*, maka perbuatan itu dianjurkan. Jika perbuatan itu membawa *kemafsadatan*, maka perbuatan itu dilarang.

Berkenaan dengan *sadd adz-dzarî'ah*, ada hal-hal yang perlu diperhatikan:⁷¹

- a. *Sadd adz-dzarî'ah* digunakan apabila menjadi cara untuk menghindarkan dari keburukan yang ditentukan oleh nash dan sudah tentu.
- b. Tentang masalah yang berkaitan dengan tugas keagamaan, telah jelas bahwa meninggalkannya lebih besar madharatnya daripada pelaksanaan perbuatan atas dasar *sadd adz-dzarî'ah*.

3. Kedudukan *Sadd Adz-Dzarî'ah*

Sadd adz-dzarî'ah sebagai salah satu dalil dalam menetapkan hukum masih diperselisihkan penggunaannya, mengandung arti bahwa meskipun syara' tidak menetapkan secara jelas mengenai hukum suatu

⁷¹ Djazuli, *Ilmu Fiqh Penggalan, Perkembangan dan Penemuan Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana, 2005) 101.

perbuatan, namun karena perbuatan itu diterapkan sebagai *washilah* bagi suatu perbuatan yang dilarang secara jelas, maka hal ini menjadi petunjuk dalil bahwa hukum *washilah* itu adalah sebagaimana hukum yang diterapkan syara' terhadap perbuatan pokok.⁷²

Imam Malik dan Ahmad Bin Hanbal menjadikan *sadd adz-dzarî'ah* sebagai dalil hukum syara'. Sementara Abu Hanifah dan Asy-Syafi'i terkadang menjadikan *sadd adz-dzarî'ah* sebagai dalil, tetapi pada waktu yang lain menolaknya sebagai dalil.⁷³ Demikian dapat dipahami bahwa *sadd adz-dzarî'ah* adalah menetapkan hukum larangan atas suatu perbuatan tertentu yang pada dasarnya diperbolehkan maupun dilarang untuk mencegah terjadinya perbuatan lain yang dilarang.⁷⁴

Di dalam al-Qur'an ketentuan mengenai *sadd adz-dzarî'ah* terdapat dalam surat al-An'am ayat 108:

وَلَا تَسُبُّوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ فَيَسُبُّوا اللَّهَ
عَدْوًا بِغَيْرِ عِلْمٍ كَذَلِكَ زَيْنًا لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلُهُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ
مَرْجِعُهُمْ فَيُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan janganlah kamu memaki sembah-sembahan yang mereka sebah selain Allah, karena mereka nanti akan memaki Allah dengan melampaui batas tanpa pengetahuan. Demikianlah kami jadikan setiap umat menganggap baik pekerjaan mereka. Kemudian kepada Tuhan merekalah kembali mereka, lalu Dia memberitakan kepada mereka apa yang dahulu mereka kerjakan”.⁷⁵

⁷² Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 451

⁷³ Djazuli, *Ilmu Fiqh*, 102

⁷⁴ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqhu al-Islaamiyyu wa 'Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), jilid 5, 175.

⁷⁵ QS. Al-An'am [6]:5

Pada ayat di atas, mencaci maki Tuhan atau sembah agama lain adalah *adz-dzarî'ah* yang akan menimbulkan adanya sesuatu mafsadah yang dilarang. Orang yang Tuhannya dicaci kemungkinan akan membalas mencaci Tuhan yang diyakini oleh orang sebelumnya mencaci. Karena itulah sebelum cacu maki itu terjadi, maka larangan mencaci maki Tuhan agama lain merupakan tindakan buruk *sadd adz-dzarî'ah*.

4. Pengelompokan *Sadd Adz-Dzarî'ah*

Berdasarkan dampak yang akan ditimbulkannya, Ibnu Qayim membagi *dzarî'ah* menjadi empat yaitu:⁷⁶

- a. *Dzarî'ah* yang memang pada dasarnya membawa kepada kerusakan.
- b. *Dzarî'ah* yang ditentukan untuk sesuatu yang mubah namun ditujukan untuk perbuatan buruk yang merusak, baik dengan sengaja maupun tidak disengaja.
- c. *Dzarî'ah* yang semula ditentukan untuk mubah, tidak ditujukan untuk kerusakan, namun biasanya sampai juga kepada kerusakan yang mana kerusakan tersebut lebih besar dari kebaikannya.
- d. *Dzarî'ah* yang semula ditentukan untuk mubah, namun terkadang membawa kepada kerusakan, sedangkan kerusakannya lebih kecil dibanding kebaikannya.

Berdasarkan tingkat *mafsadah* yang ditimbulkan, Imam Al-Syatibi membagi *dzarî'ah* menjadi empat:⁷⁷

- a. *Dzarî'ah* yang membawa kerusakan secara pasti.

⁷⁶ Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 452-454

⁷⁷ Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 454-455

- b. *Dzari'ah* yang membawa kepada kerusakan menurut biasanya, dalam arti kalau *dzari'ah* itu dilakuakn kemungkinan besar akan timbul kerusakan atau akan dilakukannya perbuatan yang dilarang.
- c. *Dzari'ah* yang membawa kepada perbuatan terlarang menurut kebanyakannya. Hal ini bila *dzari'ah* itu tidak dihindarkan seringkali sesudah itu akan mengakibatkan berlangsungnya perbuatan terlarang.
- d. *Dzari'ah* yang jarang sekali membawa kepada kerusakan atau perbuatan terlarang. Dalam hal ini, seandainya perbuatan itu dilakukan, belum tentu menimbulkan kerusakan.

5. Pandangan Ulama Tentang *Sadd Adz-Dzari'ah*.

Dalam nash ataupun ijma' ulama tidak ditemukan dalil yang jelas mengenai kebolehan ataupun larangan menggunakan *sadd adz-dzari'ah*. Oleh karena itu, dasar pengambilannya hanya semata-mata ijtihad dengan berdasarkan pada tindakan hati-hati dalam beramal dan jangan sampai melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan kerusakan. Jumhur ulama pada dasarnya menempatkan faktor manfaat dan mudarat sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan hukum, pada dasarnya jumhur juga menerima metode *sadd adz-dzari'ah* itu, meskipun berbeda kadar penerimaannya. Kalangan ulama malikiah dikenal banyak menggunakan faktor maslahat dengan sendirinya juga banyak menggunakan metode *sadd adz-dzari'ah*.⁷⁸

⁷⁸ Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 454

Sadd adz-dzarî'ah merupakan metode istinbat hukum yang tentu tidak semua ulama mengakuinya. Dalam hal ini ada tiga pengelompokan sebagai berikut.

- a. Ulama yang menerima sepenuhnya *sadd adz-dzarî'ah* sebagai metode dalam menetapkan hukum, adalah madzhab Maliki dan madzhab Hanbali seperti Imam Qarafi dan Imam Asy-Syatibi.⁷⁹
- b. Ulama yang tidak menerima sepenuhnya *sadd adz-dzarî'ah* sebagai metode dalam Menetapkan hukum adalah mazhab Hanafi dan mazhab Syafi'i. Dengan kata lain, kelompok ini menolak *sadd adz-dzarî'ah* sebagai metode istinbat hukum pada kasus tertentu, namun menggunakannya pada kasus-kasus yang lain.⁸⁰
- c. Ulama yang menolak metode *sadd adz-dzarî'ah* secara mutlak adalah ulama Zhahiriyyah. Penolakan itu secara panjang lebar dibebankan oleh Ibn Hazm yang intisarinya adalah sebagai berikut:⁸¹
 - 1) Hadits yang dikemukakan oleh ulama yang mengamalkan *sadd adz-dzarî'ah* itu dilemahkan dari segi sanad dan maksud artinya. Hadits itu diriwayatkan dalam banyak versi yang berbeda perawinya.
 - 2) Dasar pemikiran *sadd adz-dzarî'ah* itu adalah ijtihad dengan berpatokan kepada pertimbangan kemaslahatan, sedangkan

⁷⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami* (Damaskus: Dar al-Fikr, 1976), 881.

⁸⁰ Wahbah az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, 882.

⁸¹ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqhu al-Islaamiyyu wa 'Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, 883-884

Dzhahiriyah menolak secara mutlak ijihad dengan ra'yu (daya nalar).

- 3) Hukum Syara' hanya menyangkut apa-apa yang ditetapkan Allah dalam Al-Quran atau dalam Sunah dan ijma' Ulama. Adapun yang ditetapkan di luar ketiga sumber itu bukanlah hukum syara'. Dalam hubungannya dengan *sadd adz-dzari'ah* dalam bentuk kehati-hatian yang ditetapkan hukumnya dengan nash atau Ijma', hanyalah hukum pokok atau maqasid, sedangkan hukum pada washilah atau *dzari'ah* tidak pernah ditetapkan oleh nash atau Ijma'.



BAB III

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/ 2017 MENURUT PERSPEKTIF *SADD ADZ-DZARÍ'AH*

Menurut ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan menyebutkan bahwa:

“Perkawinan ialah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.”⁸²

Islampun sangat menganjurkan adanya sebuah pernikahan sebagaimana yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an maupun Sunnah. Namun, muncul fenomena baru dalam hukum Ketenagakerjaan yaitu pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”⁸³

Dari bunyi pasal tersebut, secara eksplisit tidak melarang pekerja untuk memiliki ikatan perkawinan. Namun, dapat diartikan bahwa pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan apabila sebelumnya telah disepakati dalam satu perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

⁸² Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3019)

⁸³ Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

**A. PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017
DITINJAU DALAM PERSPEKTIF *SADD ADZ-DZARÍ'AH***

Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk pembangunan, perlindungan tenaga kerja dalam berbagai aspek sebelum, selama dan setelah masa kerja, termasuk memperoleh pekerjaan di dalam negeri maupun luar negeri menjadi sebuah alat untuk melindungi serta menjamin rasa aman, tentram dan terpenuhinya keadilan.⁸⁴

Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tentunya dibuat dalam rangka mengupayakan pembangunan ketenagakerjaan karena telah memberi kesempatan bagi perusahaan untuk mengatur perusahaannya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan. Sebagaimana diatur dalam pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang berbunyi:

“Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan”⁸⁵

Kemudian, kaitannya akan berdampak baik bagi perusahaan dan selanjutnya jika produktivitas meningkat secara tidak langsung akan menguntungkan masyarakat pada umumnya. Untuk itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan harus memberikan perlindungan yang sama bagi pekerja dan juga pengusaha.

⁸⁴ Tunggal, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, 9

⁸⁵ Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)

Dalam penelitian ini, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ditinjau dalam perspektif *sadd adz-dzarî'ah*. Imam Al Syathibi mendefinisikan *dzarî'ah* dengan :

التَّوَصَّلُ بِمَا هُوَ مَصْلَحَةٌ إِلَى مَفْسَدَةٍ

Artinya: “melaksanakan sesuatu pekerjaan yang semula mengandung kemaslahatan untuk menuju kepada sesuatu kemafsadatan.”

Jadi *sadd adz-dzarî'ah* merupakan suatu metode penggalian hukum Islam dengan mencegah, melarang, menutup jalan atau wasilah suatu pekerjaan yang awalnya dibolehkan karena dapat menimbulkan sesuatu yang menyebabkan terjadinya kerusakan atau sesuatu yang dilarang.⁸⁶

Adapun dasar yang digunakan Imam Al-Syathibi sebagai dasar hukum *sadd adz-dzarî'ah* yaitu hadits dari Abdullah Bin Amr RA, ia berkata Rasulullah SAW bersabda:

“Termasuk diantara dosa besar seorang lelaki yang melaknat kedua orang tuanya” beliau kemudian ditanya, “Bagaimana caranya seorang lelaki melaknat kedua orangtuana?” beliau menjawab, “ Seseorang lelaki mencaci maki ayah orang lain, kemudian orang yang dicaci itupun membalas mencaci maki ayah dan ibu tua lelaki tersebut”. (HR. Bukhari)

Imam Al Syathibi mengemukakan tiga syarat yang harus dipenuhi sehingga perbuatan itu dilarang, yaitu pertama perbuatan itu membawa kepada *mafsadah* secara mutlaq. Kedua, *mafsadah* dari perbuatan itu lebih kuat

⁸⁶ Moh. Mufid, *Ushul Fiqh Ekonomi Dan Keuangan Kontemporer: Dari Teori Ke Aplikasi*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2018) 133.

(kualitas) dari maslahatnya. Dan ketiga, unsur *mafsadah* dalam perbuatan itu jelas-jelas lebih banyak (kuantitas) dari maslahatnya.⁸⁷

Adapun dasar yang digunakan penelitian ini dalam memperkuat analisis putusan Mahkamah Konstitusi ini adalah kehati-hatian dalam beramal ketika menghadapi pembenturan antara *maslahat* dan *mafsadat*.

Karena jika dampak yang ditimbulkan oleh rentetan suatu perbuatan adalah kemaslahatan, maka perbuatan tersebut diperintahkan, sesuai kadar kemaslahatannya (wajib atau sunnah). Begitu pula sebaliknya, jika rentetan perbuatan tersebut membawa pada kerusakan, maka perbuatan tersebut dilarang, sesuai dengan kadarnya pula (haram atau makruh).⁸⁸

Sebagaimana kaidah yang dipergunakan ulama ketika antara *maslahah* dan *mafsadat* sama-sama kuat, maka untuk menjaga kehati-hatian harus diambil prinsip yang berlaku, sesuai dengan kaidah :⁸⁹

دَرْءُ الْمَقَاسِدِ أَوْلَىٰ مِنْ جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menolak kerusakan (mafsadah) lebih diutamakan daripada mengambil kebaikan (maslahah).”

Berikut paparan analisis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ditinjau dalam perspektif *sadd adz-dzari'ah*. Pasal 153

⁸⁷ Al Syatibi, *Al Muwafaqat-IV*, (Beirut : Daar al Andalus, 1963) 416.

⁸⁸ Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2010), 238

⁸⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2008), 430

ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan sebenarnya sudah tepat diberlakukan karena mengingat adanya bentuk kehati-hatian dari pihak perusahaan dalam menjalankan perusahaannya. Salah satunya dengan cara melarang pekerjaanya menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Bahwa moral seseorang dapat berubah-ubah mengikuti nafsunya. Sehingga sikap kehati-hatian perlu dilakukan karena tidak ada yang bisa menjamin keselamatan perusahaan ketika ada pasangan yang bekerja dalam satu perusahaan.

Dalam hukum Ketenagakerjaan, telah mengakui bahwa sumber hukum yang dapat digunakan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dalam perjanjian tersebut berisi mengenai hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja yang mengatur untuk membatasi atau melarang pekerjaanya.⁹⁰

Sehingga, secara substansi yang memiliki wewenang untuk menentukan isi daripada sumber hukum tersebut adalah pekerja dan pengusaha, dalam hal ini berwenang dalam menentukan adanya hubungan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan dapat diPHK ataupun boleh tetap bekerja dalam satu perusahaan. Artinya, pekerja harusnya sudah mengetahui konsekuensi yang diterima jika ia memiliki ikatan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan sesuai kesepakatan.

⁹⁰ Djumadji, *Perjanjian Kerja*, 72

Perlu diingat, dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja”.⁹¹

Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan harus turut berperan untuk menciptakan keadilan diantara kedua belah pihak secara seimbang. Sebagaimana prinsip perlakuan yang sama dan pengawasan ketenagakerjaan yang dipaparkan diatas.

Menurut Pasal 2 Perpres Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan fungsi mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif serta melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹²

Polemik Pasal 153 ayat 1 Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencuat ke permukaan ketika pekerja PT. PLN (Persero) yang diPHK oleh perusahaan karena dirinya menikah dengan teman sekantornya. Sehingga pada tahun 2017 lalu, sebanyak 8 orang pemohon dari

⁹¹ Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan

⁹² Pasal 2 Perpres Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

pekerja PT. PLN dan pengurus dewan pimpinan serikat pegawai PLN dan salah seorang mantan pegawai PLN. Mereka melakukan permohonan *judicial review* atas frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” yang dirumuskan dalam pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) menginginkan frasa tersebut agar dihapus.

Pemohon berargumen bahwa Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan UUD 1945 dan UU lainnya. Sehingga, pada akhir tahun 2017 lalu Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya, serta menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.⁹³

Implikasinya, putusan tersebut tidak hanya berdampak kepada para pemohon saja. Tapi, berdampak pada seluruh pekerja di Indonesia dimana pekerja diperbolehkan untuk menikahi sesama pekerja dalam satu perusahaan tanpa harus diPHK oleh perusahaan. Pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan adanya hubungan pernikahan antara pekerja dalam satu perusahaan dan pengusaha tidak boleh mengatur hal tersebut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian

⁹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Kerja Bersama. Padahal, beberapa perusahaan di Indonesia dengan jenis dan karakteristik tertentu masih sangat memerlukan aturan ini sebagai langkah preventif mencegah hal-hal negatif di perusahaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam pertimbangannya, bahwa setelah mahkamah memeriksa dengan seksama permohonan para pemohon, bukti surat/ tulisan pemohon, keterangan tertulis DPR, keterangan lisan dan tertulis Presiden, keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan keterangan tertulis PT.PLN Persero, bukti surat/tulisan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), kesimpulan tertulis pemohon, kesimpulan tertulis Presiden dan kesimpulan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Mahkamah Konstitusi mempertimbangkan sebagai berikut:

a. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

b. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

c. Pasal 28B ayat (1) UUD 1945

“setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”

d. Pasal 23 ayat (1) deklarasi HAM PBB

“setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”

e. Pasal 28I ayat (4) UUD 1945

“perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”

f. Bahwa hak atas pekerjaan juga berkaitan dengan hak terkait dengan kesejahteraan. Oleh karena itu, UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mempertegas ketentuan yang tertuang dalam pasal 28D ayat 2 UUD 1945. Pasal 38 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Bahwa:

“setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak” dan ayat (2) menyatakan, “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”

g. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa ketentuan yang terdapat dalam UUD 1945, UU 39/1999, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Right*. Ketentuan tersebut dikaitkan dengan pasal 153 ayat (1) huruf f UU13/2003 secara *a contrario* berarti bahwa dalam satu perusahaan yang melarang adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan dan menjadikan hal tersebut sebagai dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan, mahkamah menilai bahwa aturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945 maupun pasal 38 ayat (1) dan (2) UU 39/1999, Pasal 6 ayat (1) dan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Right* yang diratifikasi dalam UU Nomor 11 Tahun 2005. Bahwa :

“negara-negara pihak pada kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah tepat guna melindungi hak tersebut”.

Berdasarkan pertimbangan hukum yang telah dipaparkan diatas, maka penulis memandang bahwa putusan ini tidak menempatkan posisi kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja secara seimbang dan adil. Karena menurut Rawls, prinsip mendasar pada suatu keadilan yaitu prinsip kebebasan, prinsip perbedaan dan prinsip persamaan kesempatan. Rawls berpendapat jika terjadi konflik ketiga prinsip tersebut, maka yang diutamakan adalah prinsip kebebasan.⁹⁴

Pada putusan ini seharusnya mahkamah juga mempertimbangkan posisi dan tujuan pengusaha membuat aturan semacam itu. Bukan justru membatasi pengusaha dalam kebebasannya membuat kebijakan bagi perusahaannya. Selain harus melindungi hak pekerja, penting pula untuk mempertimbangkan kepentingan pengusaha dalam upaya menjaga iklim/ suasana kondusifitas kerja di perusahaan.

Mengenai hak konstitusional warga negara yang dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yakni hak bekerja sebenarnya tidak dicerai dengan adanya aturan PHK ini. Sebab, halangan bekerja hanya terdapat pada satu perusahaan itu saja dan lapangan pekerjaan di perusahaan lain masih terbuka lebar untuk para tenaga kerja. Kalaupun setelah pekerja diPHK oleh perusahaan, ini artinya akan membuka peluang kerja baru bagi

⁹⁴ Pan Muhammad Faid, "Teori Keadilan John Rawls," *Jurnal Konstitusi*, Volume 6, Nomor 1, 2009, 8

keluarga lain sehingga terjadi pemerataan pendapatan di tengah-tengah masyarakat.

Pun sama halnya dengan hak konstitusional dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 untuk membentuk keluarga, warga negara tidak serta merta dilarang untuk menikah. Pekerja masih tetap boleh menikah dengan syarat mematuhi ketentuan dari perusahaan tempatnya bekerja. Mematuhi peraturan perusahaan berarti menjaga produktivitas perusahaan dan meningkatkan kinerja pekerjanya. Dengan begitu, tercipta saling toleransi dan saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha karena telah tercapai keinginan kedua belah pihak.

Selain itu, perdebatan ini tidak perlu terjadi karena telah dibuat kesepakatan oleh kedua belah pihak di awal. Biasanya peraturan mengenai larangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan ini akan disampaikan di awal masa kerja, yang dibuat oleh pihak perusahaan. Seandainya tidak setuju dengan kesepakatan tersebut, tentunya pekerja tersebut tidak bersedia bekerja di perusahaan tersebut. Dengan bersedianya seorang pekerja bekerja di sebuah perusahaan, maka secara otomatis pula ia bersedia mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

Perjanjian yang telah disepakati, wajib ditepati atau ditaati oleh kedua pihak yang berjanji. Islam telah mengatur kewajiban seorang hambanya untuk menepati perjanjian yang telah ia sepakati secara tegas telah diatur dalam firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 91:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ
تَوْأِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ آفِيلاً إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ
(٩١)

“Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.”⁹⁵

Ayat tersebut dapat dimaknai sebagai perintah untuk menepati janji yang telah diikrarkan kepada Allah, dan janji-janji yang diakui dihadapan pesuruh Allah, begitu pula dengan sumpah-sumpah yang telah diucapkan dengan menyebut nama Allah.

Hal ini didukung pula dengan agumentasi yang disampaikan oleh Presiden dan Pihak Terkait APINDO yang menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan:

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Berdasarkan hal tersebut maka kata “telah” yang terdapat dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mencerminkan prinsip kebebasan berkontrak karena pekerja bebas memilih untuk tetap melanjutkan maupun ingin meninggalkan kontrak sehingga tidak ada lagi unsur keterpaksaan dalam pembuatan kontrak.

⁹⁵ QS. An-Nahl [16] : 91

Mahkamah Konstitusi juga seharusnya menguatkan pendapat hakim Mahkamah Agung. Dimana hakim Mahkamah Agung menilai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. PLN (Persero) sah secara hukum. Perkara ini sebelumnya dilayangkan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) Padang dan hasilnya menolak gugatan tersebut pada 8 Maret 2013. Karena deadlock, akhirnya diambil voting dengan kedudukan akhir 2 lawan 1. Mahdi dan Dwi Tjahjo menyatakan pemecatan karyawan PT. PLN (Persero) sah secara hukum. Tapi Arief Soedjito tidak sepatutnya dan menilai sebaliknya.⁹⁶

Dalam tinjauan *sadd adz-dzarî'ah* terhadap putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 putusan tentang uji materiil pasal 153 ayat 1 huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal ini memiliki maksud yang sejalan dengan *sadd adz-dzarî'ah* yakni menutup jalan kerusakan dan menghindarkan manusia dari kerusakan.

Metode ini bukan bermaksud untuk mengekang manusia, akan tetapi sebagai salah satu cara untuk perbuatan tersebut. Sebagai metode preventif, maka metode ini berupaya menjaga manusia dari berbagai dampak buruk/kerusakan yang ditimbulkan ketika satu perbuatan itu dilakukan. Diantara kaidah fiqh yang bisa dijadikan dasar penggunaan *sadd adz-dzarî'ah* adalah:⁹⁷

62 كُلُّ أَمْرٍ يَتَدَرَّعُ بِهِ إِلَى مَحْظُورٍ فَهُوَ مَحْظُورٌ

⁹⁶ Andi Saputra, "MA Adili Kasus Pernikahan dengan Teman Sekantor" <https://news.detik.com/> diakses pada tanggal 10 Februari 2020 diakses pukul 08.40 wib

⁹⁷ Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, 439

“Setiap hal/urusan/perkara: apabila dalam pelaksanaannya menggunakan sarana dan atau wasilah yang dilarang (dalam penggunaannya), maka hal/urusan/perkara tersebut juga merupakan sesuatu yang dilarang”

Adanya ikatan lahir batin ini berarti suami isteri harus saling mencintai, saling membantu, saling setia satu sama lain. Sehingga adanya ikatan khusus inilah yang menjadi persoalan di lingkungan perusahaan. Tidak ada masalah jika kebijakan yang dibuat oleh perusahaan menambah larangan perkawinan yang mana larangan tersebut tidak dikenal dalam hukum Islam. Sebab pada kaidah fiqhiyyah juga dijelaskan bahwa tidak boleh menghalalkan yang dilarang agama, sebagaimana diungkapkan dalam kaidah fiqhiyyah:⁹⁸

الشَّارِعُ لَا يَأْمُرُ إِلَّا بِمَا مَصْلَحَتُهُ خَالِصَةٌ أَوْ رَاجِحَةٌ وَلَا
يَنْهَى إِلَّا عَمَّا مَفْسَدَتُهُ خَالِصَةٌ أَوْ رَاجِحَةٌ

“Islam tidak memerintahkan sesuatu kecuali mengandung 100% kebaikan, atau kebaikan-nya lebih dominan. Dan Islam tidak melarang sesuatu kecuali mengandung 100% keburukan, atau keburukannya lebih dominan”.

Pada prinsipnya perusahaan tidak melarang seorang untuk menikah. Namun, dikarenakan adanya perasaan saling melindungi diantara pasangan suami isteri tersebut yang berpotensi negatif, yakni dapat mengurangi, bahkan menghilangkan, objektivitas kerja dari hubungan kerja antara pekerja dan manajemen perusahaan. Selain itu, juga dapat meningkatkan resiko terjadinya nepotisme. Nepotisme yang biasanya dipraktikkan dalam sebuah perusahaan atau institusi negara yaitu nepotisme ikatan kekeluargaan.⁹⁹

⁹⁸ Yulia Purnama, “Ketika Agama Telah Mengharamkan” <http://muslim.or.id/> diakses pada tanggal 26 Februari 2020 Pukul 08:00 WIB.

⁹⁹ Andi Saputra, “Alasan Pengusaha Larang Karyawannya Kawin dengan Teman Sekantor” <https://news.detik.com/> diakses pada tanggal 26 Februari 2020 Pukul 07:34 WIB.

Bagi perusahaan yang membuat kebijakan larangan hubungan perkawinan antara pekerja dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan bertujuan yang baik bagi keberlangsungan dan produktivitas perusahaan terutama perusahaan dengan jenis usaha dan karakteristik khusus, sehingga biasanya akan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan yang akan mengikat kedua belah pihak.

Adapun sumber hukum yang dapat digunakan sebagai acuan para pihak dalam hukum ketenagakerjaan, Aloysius Uwiyono membaginya menjadi dua jenis yaitu:¹⁰⁰

1. Kaidah otonom

Kaidah ini merupakan ketentuan yang dibuat oleh para pihak secara bebas. Dalam hal ini pekerja maupun pengusaha memiliki otonomi untuk mengatur sendiri hubungan keduanya. Kaidah otonom disini terdiri dari:

- a. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang pekerja berjanji kepada pengusaha, dimana keduanya saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Dalam perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh pekerja atau pekerja, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pengusaha. Begitupun sebaliknya, pengusaha juga berhak menuntut haknya pada pekerja serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada pekerja begitupun sebaliknya.¹⁰¹

¹⁰⁰ Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, 23

¹⁰¹ Rahadian Dimas Aninditiya, "Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama", 85

b. Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan harus memuat sekurang-kurangnya hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.¹⁰²

c. Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Perjanjian kerja bersama sebagai salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis sehingga terwujud ketenangan kerja, kelangsungan operasional perusahaan dan munculnya kepuasan kerja.¹⁰³

2. Kaidah heteronom

Kaidah ini merupakan ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga di posisi sentral yakni pemerintah/negara. Oleh karena itu, bentuk dari kaidah tersebut adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini dasar hukum PT. PLN (Persero) menggunakan peraturan perusahaan. Berikut peraturan perusahaan yang dibuat oleh PT. PLN Persero

¹⁰² Djumadji, *Perjanjian Kerja*, 59

¹⁰³ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 72

dalam keputusan direksi No. 025.K/DIR/2011 yang menyatakan dalam pasal 3 yang berbunyi:¹⁰⁴

Ayat (1)

“Dalam hal ini terjadi perkawinan antara pegawai, masing-masing pegawai melaporkan perkawinan tersebut ke perseroan dengan menyerahkan fotokopi akta perkawinan disertai dengan surat pengunduran diri salah satu pegawai dari perseroan, paling lambat 1 (satu) bulan setelah terjadinya perkawinan.”

Ayat (2)

“Apabila tidak menyerahkan surat permohonan pengunduran diri, salah satu pegawai dari pasangan suami isteri tersebut dianggap mengundurkan diri, yang akan ditentukan oleh perusahaan”

Ayat (3)

“Pegawai yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri sebagai mana yang dimaksud ayat (1) dan (2) diberikan keputusan pemberhentian kerja sebagai pegawai yang berlaku terhitung mulai tanggal 1 pada atau setelah tanggal surat pengunduran diri dengan menerima hak-hak sesuai dengan ketentuan berlaku.”

Adapun menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan PT. PLN (Persero), dalam keterangannya menyatakan memberlakukan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam peraturan perusahaan adalah dengan tujuan untuk mengantisipasi dampak negatif di lingkungan perusahaan dan membangun iklim kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan, serta mencegah potensi timbulnya konflik kepentingan dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Lihat pasal 3 keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 025.K/DIR/2011

¹⁰⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Sedangkan beberapa ahli yang berpengalaman dalam hal ini yaitu Matilda Rotinsulu, *Vice President for Human Capital Astra Credit Companies*, menjelaskan bahwa alasan perusahaan memberlakukan kebijakan itu adalah untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antara suami dan istri yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan ujungnya merugikan perusahaan.¹⁰⁶ Misalnya atasan dengan bawahan pada bagian keuangan dengan bagian operasional akan memungkinkan terjadinya kegiatan pembayaran yang melibatkan kepentingan pasangan. Kemudian bagian Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjunjung tinggi objektivitas. Kalau ada hubungan kekeluargaan, sulit divalidasi bahwa ini sama sekali tidak ada kepentingan di dalamnya. Bahkan akan menimbulkan fitnah yang mempengaruhi iklim kerja di perusahaan.

Kemudian pendapat Konsultan SDM dari Epsilon Solusi, Meyer Theresia menyebutkan bahwa perusahaan berusaha menjaga performa dan kinerja pekerjanya di perusahaan. Kalau misalnya pasangan bekerja dalam satu perusahaan kemudian ada masalah di rumah, lalu mereka ketemu di kantor akan ketemu lagi masalahnya. Selain itu, objektivitas karyawan juga dapat mempengaruhi performa mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Hanny Nursanty, seorang pekerja yang dipindahkan ke posisi baru yang berbeda dengan bagian suaminya. Menurutnya, tidak menjadi jawaban untuk mencegah konflik kepentingan, maka bisa dilakukan tindakan preventif,

106

Mehulika Sitepu, "Menikahi rekan sekerja, wajar atau sebaiknya dilarang?", <https://www.bbc.com/>, diakses tanggal 3 Januari 2020 Pukul 09:25 WIB.

misalnya *coaching counselling*. Itu merupakan kewajiban organisasi untuk menjaga keberlangsungan organisasinya.¹⁰⁷

Menurut Sri Muliati Abdullah, M.A.,Psi, seorang Psikolog Associate ECC UGM berpendapat bahwa aturan tersebut mengharapkan adanya peluang pekerjaan dapat diserap oleh banyak keluarga. Alasan yang kedua adalah untuk menghindari masalah internal pada pasangan suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan. Hal senada juga dikatakan Adinda, Staff Admin dan Monitoring Audit Internal BRI Syariah, yang menyatakan bahwa pasangan yang bekerja dalam satu kantor ditakutkan akan timbul konflik kepentingan pribadi ke depannya. Di samping itu, ditakutkan juga akan merusak kinerja di perusahaan.¹⁰⁸

Selain dari paparan pendapat ahli di bidang hukum ketenagkerjaan di atas, berikut beberapa pertimbangan atas kebijakan larangan memiliki hubungan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan yang memungkinkan terjadinya hal-hal negatif dan mengurangi produktivitas/kinerja perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat.

Dengan adanya aturan tersebut, diharapkan agar peluang kerja terbuka lebih luas bagi keluarga-keluarga lainnya. Sehingga kesejahteraan

107

Ady Thea, "Buruh Boleh Menikah dengan Rekan Sekantor, Poin-Poin Ini yang Perlu Diperhatikan", <https://www.hukumonline.com/> diakses tanggal 3 Januari 2020 Pukul 09:35 WIB.

¹⁰⁸ Anonime, *Pasutri Dilarang Sekantor*, <http://careernews.id/> diakses Tanggal 9 Agustus 2019 Pukul 21.15 wib

dan pendapatan masyarakat menjadi merata, tidak hanya terpusat pada golongan keluarga-keluarga tertentu saja.¹⁰⁹ Maka secara tidak langsung perusahaan memberikan kesempatan kepada keluarga lain untuk mendapatkan kesempatan bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, lebih baik hanya ada satu orang dalam satu keluarga yang bekerja di perusahaan tersebut agar keluarga lain bisa mempunyai kesempatan yang sama.

2. Menghindari konflik pribadi.

Kekhawatiran adanya konflik pribadi dalam urusan rumah tangga bisa terbawa ke lingkungan kerja, begitupun sebaliknya. Hal semacam itu bisa berpengaruh pada kinerja pasangan tersebut di perusahaan maupun perannya ketika di rumah.¹¹⁰ Perilaku pekerja yang tidak dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan akan mempengaruhi kondusifitas kerja di lingkungan perusahaan dan berdampak buruk bagi citra kerja atau reputasi pekerja itu sendiri.

3. Menghindari unsur subyektivitas dalam penerapan aturan di perusahaan.

Penerapan aturan akan tidak berjalan sesuai dengan tujuan aturan dibuat. Karena dikhawatirkan pemberian reward dan punishment tidak akan maksimal jika dalam perusahaan pekerjaanya memiliki hubungan khusus seperti perkawinan. Hal ini dimungkinkan terjadi apabila salah satu dari pasangan tersebut memiliki jabatan yang lebih tinggi dan

¹⁰⁹ Anonime, *Pasutri Dilarang Sekantor*, <http://careernews.id/>

¹¹⁰ Anonime, *Pasutri Dilarang Sekantor*, <http://careernews.id/>

memiliki kewenangan untuk memberikan *reward* dan menjatuhkan *punishment*.¹¹¹

Perusahaan akan secara professional menempatkan pekerja sesuai kompetensinya, namun disebabkan adanya hubungan keluarga antara sesama akan dimungkinkan terjadinya unsur subjektivitas yang tinggi dalam pekerjaan. Dan ini mengakibatkan penurunan potensi sumber daya manusia dan sulit untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia.

4. Menghindari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Apabila ada pekerja yang menikah dalam satu perusahaan dan keduanya memiliki jabatan atau fungsi yang strategis, maka berpotensi memunculkan kepentingan pribadi yang akan merugikan perusahaan. Ada risiko terciptanya motif memperkaya keluarga apabila ada hubungan khusus di dalam suatu perusahaan terdapat pegawai yang memiliki ikatan khusus seperti hubungan perkawinan tersebut.¹¹²

5. Kendala dari sisi *talent pool*

Status perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan ini akan menjadi kendala bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri karena bisa jadi seorang pekerja gagal menduduki jabatan tertentu yang sesuai dengan kemampuannya namun terhalang karena formasi jabatannya berpengaruh terhadap jabatan/fungsi pasangannya di perusahaan.¹¹³

6. Penolakan/permintaan mutasi yang mengganggu profesionalisme pekerja

¹¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

¹¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

¹¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Bagi perusahaan dengan jenis usaha tertentu misal perusahaan multinasional, terintegrasi se-Indonesia, terlokalisir di wilayah tertentu, kerahasiaan/kepercayaan tinggi, teknologi tinggi, bisnis dan transaksi dengan resiko tinggi, perusahaan yang mengedepankan pelayanan dan profesionalitas dan lain-lain.¹¹⁴

Hubungan ikatan suami isteri mengakibatkan permintaan/penolakan mutasi karena alasan pribadi suami isteri ingin tetap tinggal dalam satu kediaman yang tetap sebagaimana yang dikehendaki pasal 34 UU Perkawinan “suami isteri harus mempunyai tempat kediaman yang tetap”. Berarti jelas disini, adanya hubungan suami isteri memungkinkan penurunan profesionalitas sebagai pekerja.

7. Adanya percekocokan rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja.

Permasalahan dalam rumah tangga sulit sekali dihindari adanya, oleh karenanya diharapkan ketika tidak ada suami atau istri dalam lingkungan kerja, maka tidak ada pula percekocokan dalam rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja.¹¹⁵

Pekerja yang mengalami masalah rumah tangga menyebabkan menurunnya kinerja pekerja itu sendiri karena merasa lebih dikuasai oleh masalah keluarga yang menyebabkan pekerja tidak bisa memenuhi tanggung jawab pekerjaan karena mengurangi kualitas pekerjaannya.¹¹⁶

¹¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

¹¹⁵ Maria Wuriannya Noventy, “Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan”, *Jurnal Veritas Etjustitia*, Volume 8, No 1, Januari-April 2016. 62

¹¹⁶ Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 23

8. Karakteristik dan jenis usaha perusahaan di Indonesia yang berbeda-beda.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan detail tentang kekhususan hubungan industrial masing-masing jenis perusahaan ini, oleh karenanya dalam pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan diberikan ruang bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang sesuai karakteristik dan jenis perusahaan itu sendiri yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan yang akan disetujui kedua belah pihak.¹¹⁷

9. Tidak memenuhi etika bekerja menurut hukum islam.

Akhlaq Islam yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu dapat dilihat pada sifat-sifat akhlak Nabi antara lain shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Sebagaimana dalam Al-Quran surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُمَا خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجِرْتِ
الْقَوِيَّةُ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹¹⁸

Dalam sebuah hadits Rasulullah bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَهُ

¹¹⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

¹¹⁸ QS. Al-Qashash [28] : 26

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.” (HR. Tabrani)

Hal ini penting dalam dunia kerja, dimana profesionalitas kerja dapat diwujudkan ketika adanya larangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan karena pekerja mampu fokus dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya, dan bisa bersikap adil kepada seluruh pekerja lainnya, tanpa adanya pilih kasih antar pekerja disebabkan adanya hubungan keluarga antar pekerja tersebut.

10. Terjadinya konflik peran sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga.

Menjalani peran sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan. Tuntutan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita yang bekerja di luar rumah semakin sulit dimainkan secara seimbang. Hal ini membuat ibu yang bekerja kesulitan untuk melakukan manajemen peran dan manajemen waktu. Sehingga, dampak negatifnya akan terjadi pada salah satu peran ataupun peran keduanya. Bisa jadi kinerja di perusahaan menjadi menurun, atau peran sebagai ibu dan istri tidak berjalan sebagaimana mestinya.¹¹⁹

Poin-poin tersebutlah yang harusnya dipertimbangkan oleh Mahkamah Konstitusi. Sebagaimana penjelasan dampak-dampak negatif yang akan ditimbulkan karena perkawinan pekerja dengan sesama pekerja di dalam satu perusahaan, maka putusan Mahkamah Konstitusi membolehkan perkawinan pekerja dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan

¹¹⁹ Dewi Rosiana, “Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia,” *mimbar*, Volume XXIII, Nomor 2, April – Juni 2007, 271

yang bertentangan dengan hukum islam jika ditinjau dari perspektif *sadd adz-dzarí'ah*.

Dapat dipahami bahwa pendapat Imam Al-Syathibi bahwa dalam *sadd adz-dzarí'ah* harus terdapat unsur *mafsadah-mafsadah* yang harus dihindari. Maka ketika dikaitkan dengan aturan larangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan maka dapat diartikan bahwa aturan ini dibenarkan karena bertujuan untuk mencegah timbulnya *mafsadah* agar terhindar dari hal-hal buruk akibat adanya pernikahan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

Mafsadah yang dimaksud yaitu seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, yakni berdampak buruk terhadap profesionalitas kerja, percekocokan atau perselisihan dalam rumah tangga, kurangnya pemerataan pendapatan, sulitnya pengelolaan SDM, dan lain-lain. Penelitian ini juga didukung dengan contoh kasus secara riil yang diberitakan di beberapa media online dan pendapat ahli di bidang ketenagakerjaan.

Selain itu, *mafsadah* dari perbuatan itu lebih kuat (kualitas) dari maslahatnya. Penelitian ini memandang, kemafsadatan yang ditimbulkan ketika ada pekerja yang berstatus suami istri dalam satu perusahaan akan berpengaruh pada masa depan perusahaan dan tentunya juga akan berpengaruh pada seluruh pekerja di perusahaan tersebut serta masyarakat umumnya. Selanjutnya, dampak negatif ini akan meluas pada banyak aspek sebagaimana

yang dipaparkan sebelumnya. Sedangkan kemaslahatan yang didapat berupa terhindarnya manusia dari hal-hal buruk tersebut.

Sebagaimana pembahasan di atas, unsur *mafsadah* dalam perbuatan itu jelas-jelas lebih banyak (kuantitas) dari maslahatnya. *Mafsadah* yang berdampak pada perusahaan banyak menyentuh berbagai aspek persoalan. Sedangkan maslahatnya hanya berdampak pada pihak pekerja dengan kualifikasi tertentu yaitu mereka yang memiliki pasangan di satu perusahaan yang sama.

Dengan mempertimbangkan keadaan dalam lingkungan kerja. Maka, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 jika ditinjau menurut perspektif *sadd adz-dzarî'ah* Imam Al Syathibi belum memenuhi kemaslahatan yang ingin dicapai yakni terhindar dari berbagai dampak negatif apabila ada pasangan suami istri bekerja dalam satu perusahaan. Sehingga, larangan perkawinan dalam satu perusahaan menurut *sadd adz-dzarî'ah* boleh saja diberlakukan, yang mana larangan ini merupakan suatu upaya menutup jalan agar tidak terjadi sesuatu yang menimbulkan dampak negatif.

Walau bagaimanapun, pengusaha juga harus mengupayakan bahwa PHK harus menjadi pilihan terakhir perusahaan karena dampak PHK itu banyak. Larangan PHK ini tidak tepat jika diperuntukkan untuk semua perusahaan di Indonesia. Seharusnya pengusaha diberikan kebebasan dalam mengatur dan membuat kebijakan internal perusahaan demi produktivitas dan kinerja perusahaan. Seorang pekerja hendaknya mampu bersikap profesional dan

memiliki etos kerja yang baik di perusahaannya agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 jika ditinjau dalam perspektif *sadd adz-dzarî'ah* Imam Al Syathibi belum memenuhi kemaslahatan yang ingin dicapai. Karena pada paparan pembahasan, muncul kemafsadatan-kemafsadatan ketika ada pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan. Hal ini menandakan bahwa putusan tersebut tidak sejalan dengan maksud *sadd adz-dzarî'ah*, yang mana merupakan suatu upaya menutup jalan agar tidak terjadi sesuatu yang memungkinkan menimbulkan *mafsadah*. Selain itu, putusan tersebut berimplikasi pada seluruh perusahaan di Indonesia dan membatasi perusahaan dalam menentukan kebijakan. Padahal, kebijakan ini penting guna menghindari dampak-dampak negatif yang akan muncul, terutama pada perusahaan dengan karakteristik dan jenis usaha beresiko tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan pemaparan pembahasan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para pekerja alangkah baiknya menjadi seorang yang professional dan memiliki etos kerja yang baik serta menunjukkan kinerja yang baik. Tidak hanya berkoar menuntut hak, tapi juga harus patuh dan

tunduk terhadap kewajiba-kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan dalam hubungan kerja.

2. Bagi pengusaha alangkah baiknya untuk tetap tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakannya serta menerapkan isi perundang-undangan dengan memperhatikan hak pekerja dan tidak memanfaatkan kelemahan pekerja demi keuntungan perusahaan.
3. Bagi pemerintah hendaknya mampu membuat produk hukum yang sesuai dengan asas dan teori pembentukan perundang-undangan untuk mengatur kehidupan masyarakat agar aman, tertib dan aman di masa kini maupun masa yang akan datang. Sehingga, dikemudian hari tidak terjadi problematika yang timbul karena hukum tidak mampu mengimbangi kondisi zaman. Perlu juga untuk memperjelas peraturan perundang-undangan agar tidak dimanfaatkan celahnya oleh oknum yang tidak mau mematuhi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Al Syatibi. *Al Muwafaqat-IV*. Beirut : Daar al Andalus, 1963.
- Andriani, Durri. *Metodologi Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka Press, 2014.
- Arfa, Faisar Ananda dan Watni Marpaung. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta 2011.
- Dahlan, Abd. Rahman. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Amzah, 2010.
- Djazuli, *Ilmu Fiqh Penggalan, Perkembangan dan Penemuan Hukum Islam*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Djumadji, FX . *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Effendi, Satria. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Firdaus dan Fakhry Zamzam. *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ibrahim, Johnny. *Teori & Metodologi Penelitian*. Malang: Bayumedia Publishing, 2007.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Koto, Alaidin. *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh: Sebuah Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014.
- Najih, Mokhamad. *Pengantar Hukum Indonesia*. Malang: Setara Press, 2016.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama, 2017.

- Rokhmad, Abu. *Ushul Al- Fiqh*. Semarang: Karya Abadi, 2015.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soimin dan Mashuriyanto. *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*. Yogyakarta: UII Press, 2013.
- Sugiarto, Umar Said. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Susanti, Dyah Ochtoria dan A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Suteki dan Galang Taufi. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Sutiyono, Bambang. *Tata Cara Penyelesaian Sengketa di Lingkungan Mahkamah Konstitusi*. Yogyakarta: UII Press. 2009.
- Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh Jilid 2*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Tunggal, Iman Syahputra. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo, 2007.
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Zuhaili, Wahbah. *Ushul Fiqh Al-Islami*. Damaskus: Darul Fikri, 1996.
- Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqhu al-Islaamiyyu wa 'Adillatuhu, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jilid 5. Jakarta: Gema Insani, 2011.

Hasil Penelitian/ Jurnal

- Anonim. “*Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*”. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepeaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2010.
- Anonim. “*Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang*”. Jakarta: Kepaniteraan dan Sekretaris Jendral Mahkamah Konstitusi, 2013.
- Barooh, Nurdin. “Metamorfosis Illat Hukum Dalam Sadd Adz-Dzari’ah dan Fath Adz-Dzari’ah (Sebuah Kajian Perbandingan)”. *Al-Mazahib*. Volume 5. Nomor 2. Desember, 2017.
- Rosiana, Dewi. “Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia”. *Mimbar*, Volume 13. Nomor 2. April-Juni, 2007.
- Faid, Pan Muhammad. ”Teori Keadilan John Rawls”. *Jurnal Konstitusi*, Volume 6. Nomor 1. Januari-April, 2009.
- Noventy, Maria Wurianalya. “Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan”. *Jurnal Veritas etjustitia*, Volume 8,. No 1. Januari-April, 2016.
- Rahadian Dimas Aninditiya,”Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 28. Nomor 1. November, 2015.
- Sriwahyuni, Sallis. “Analisis Masalah terhadap kebolehan nikah antar pegawai dalam satu kantor: studi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.” *Skripsi*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Suwardi, Ridha Amalia. “Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 (Analisis Putusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pasal 153 Ayat (1) Huruf f) Mengenai Ketenagakerjaan.” *Thesis MA*, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2018.
- Winata, Muhammad Reza dan Intan Permata Putri. “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga,” *Jurnal Konstitusi*. Volume 4. Nomor 2. September-Desember, 2018.
- Yupinda, Merza. “Analisis Peraturan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya di dalam Satu Perusahaan”, *Skripsi* , Lampung : Universitas Lampung, 2019.

Website

Ady Thea, “Buruh Boleh Menikah dengan Rekan Sekantor, Poin-Poin Ini yang Perlu Diperhatikan”, <https://www.hukumonline.com/> diakses tanggal 3 Januari 2020 Pukul 09.35 WIB.

Andi Saputra, “Alasan Pengusaha Larang Karyawannya Kawin dengan Teman Sekantor” <https://news.detik.com/> diakses pada tanggal 26 Februari 2020 Pukul 07.00 WIB.

Andi Saputra, “MA Adili Kasus Pernikahan dengan Teman Sekantor” <https://news.detik.com/> diakses pada tanggal 10 Februari 2020 Pukul 07.45 WIB.

Anonime, “Pasutri Dilarang Sekantor”, <http://careernews.id/> diakses Tanggal 9 Agustus 2019 Pukul 21.15 WIB.

Kristian Erdianto, “Mau Nikahi Teman Sekantor? MK Putuskan Tidak Boleh Dipecat!”, <https://nasional.kompas.com/> diakses tanggal 24 Agustus 2019 Pukul 11.25 WIB.

Mehulika Sitepu, “Menikahi Rekan Sekerja, Wajar atau Sebaiknya Dilarang?”, <https://www.bbc.com/> diakses tanggal 3 Januari 2020 Pukul 09.25 WIB.

Al-Qur’ân al-Karîm.

Peraturan Perundang-Undangan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan (Lembaran Negara Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3019).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-15A/Men/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Surat Edaran Mentri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.



LAMPIRAN

SALINAN



PUTUSAN Nomor 13/PUU-XV/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas norma Undang-Undang, *in casu* Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, tanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, tanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon sebagai berikut:

[3.5.1] Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian konstitusionalnya dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003;

[3.5.2] Para Pemohon mendalilkan bahwa:

1. Pemohon I sampai dengan Pemohon VII adalah pegawai PT. PLN (Persero) dan Pengurus Dewan Pimpinan Serikat Pegawai Perusahaan

Listrik Negara dan Pemohon VIII adalah mantan pegawai PT. PLN (Persero), masing-masing sebagai perseorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK beserta penjelasannya;

2. Para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional, bahkan banyak pekerja yang telah mengalami kerugian aktual dengan berlakunya Undang-Undang *a quo*;

3. Dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya*”, sehingga dapat dikatakan bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan kepentingan diri sendiri dalam hal jaminan untuk mempertahankan pekerjaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja;

4. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya*”;

5. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 terhadap UUD 1945 karena menurut para Pemohon pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat menghilangkan dan menyebabkan pemutusan hubungan kerja para Pemohon disebabkan terjadinya perkawinan dalam satu perusahaan, sehingga para Pemohon kehilangan jaminan kerja dan penghidupan yang layak;

[3.5.3] Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dikaitkan dengan kerugian konstitusional yang didalilkan oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, berdasarkan penalaran yang wajar para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*, maka Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan pokok permohonan;

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan argumentasi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah adalah hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28B ayat (1) UUD 1945. Hal itu ditegaskan pula dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Sementara itu, perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri sesuai dengan ketentuan

- peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelanggaran adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Karena menurut Undang-Undang Perkawinan sahnya perkawinan adalah sah setelah dilakukan menurut agama berarti norma Undang-Undang *a quo* juga melarang orang melakukan perintah agamanya;
- b. Ketentuan yang termuat dalam Pasal 153 (1) huruf f UU 13/2003 menghilangkan jaminan kerja para Pemohon dan hak atas penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan bahwa ketentuan demikian adalah penting untuk mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme, alasan itu tidak dapat diterima sebab terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah tergantung kepada mentalitas seseorang;
 - c. Sesungguhnya, perkawinan antara sesama pegawai dalam satu perusahaan justru menguntungkan pihak perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja karena perusahaan hanya akan menanggung satu orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki dua orang pekerja, di mana bisa suami atau istri yang berkedudukan sebagai penanggung yang akan didaftarkan ke perusahaan yang bersangkutan.

[3.8] Menimbang bahwa untuk mendukung dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8, yang selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara;

[3.9] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat telah menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tanggal 13 Juni 2017 (sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara);

[3.10] Menimbang bahwa Presiden yang diwakili oleh Menteri Hukum dan HAM dan Menteri Ketenagakerjaan telah menyampaikan keterangan lisan pada Sidang Pleno tanggal 15 Mei 2017 dan telah menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tanggal 15 Mei 2017 (sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara);

[3.11] Menimbang bahwa Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) telah menyampaikan keterangan lisan dan telah menyerahkan keterangan tertulis pada Sidang Pleno tanggal 15 Mei 2017 dan tanggal 5 Juni 2017 (sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara);

[3.12] Menimbang bahwa Pemberi Keterangan PT. PLN (Persero) telah menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tanggal 12 Juni 2017 (sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara);

[3.13] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, bukti surat/tulisan Pemohon, keterangan tertulis DPR, keterangan lisan dan tertulis Presiden, keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan keterangan tertulis PT. PLN (Persero), bukti surat/tulisan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), kesimpulan tertulis Pemohon, kesimpulan tertulis Presiden, dan kesimpulan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.13.1] Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Sejalan dengan itu, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB juga menegaskan, "*Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran*". Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.

[3.13.2] Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*". Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu juga berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan *a quo*, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh Konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

[3.13.3] Bahwa, selanjutnya, hak atas pekerjaan adalah juga berkait dengan hak terkait dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan, "*Setiap warga*

negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.” Dalam ayat (2) diatur, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Ketentuan ini sejalan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) menyatakan, “Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut”.

[3.13.4] Bahwa apabila ketentuan yang terdapat UUD 1945, UU 39/1999, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* tersebut dikaitkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 yang secara *a contrario* berarti bahwa dalam suatu perusahaan yang mempersyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai dasar dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, Mahkamah menilai bahwa aturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UU 39/1999, Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB sebagaimana disebutkan di atas. Pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 pembatasan terhadap hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Pembatasan sebagaimana termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dimaksud. Demikian pula tidak ada norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis

yang terganggu oleh adanya fakta bahwa pekerja/buruh dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan.

[3.14] Menimbang bahwa Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan PT. PLN (Persero), dalam keterangannya menyatakan memberlakukan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 di lingkungan internal mereka adalah dengan tujuan untuk mencegah hal-hal negatif yang terjadi di lingkungan perusahaan dan membangun kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan, serta mencegah potensi timbulnya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan. Terhadap hal tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa alasan demikian tidak memenuhi syarat pembatasan konstitusional sebagaimana yang termuat dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945. Adapun kekhawatiran akan terjadinya hal-hal negatif di lingkungan perusahaan dan potensi timbulnya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan, hal tersebut dapat dicegah dengan merumuskan peraturan perusahaan yang ketat sehingga memungkinkan terbangunnya integritas pekerja/buruh yang tinggi sehingga terwujud kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan.

Adapun argumentasi yang disampaikan baik oleh Presiden maupun Pihak Terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan, "*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik*", menurut Mahkamah, argumentasi demikian tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dalam kaitan ini, telah terang kiranya bahwa antara Pengusaha dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang tidak seimbang. Sebab pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan pertimbangan demikian maka kata "telah" yang terdapat dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat dalil permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum; Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesiasebagaimana mestinya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh tujuh Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Suhartoyo, Aswanto, Maria Farida Indrati, I Dewa Gede Palguna, Wahiduddin Adams, dan Manahan M.P Sitompul, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **tujuh**, bulan **Desember**, tahun **dua ribu tujuh belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **empat belas**, bulan **Desember**, tahun **dua ribu tujuh belas**, selesai diucapkan **pukul 12.26 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Suhartoyo, Aswanto, Maria Farida Indrati, I Dewa Gede Palguna, Wahiduddin Adams, Manahan M.P Sitompul, dan Saldi Isra, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Wilma Silalahi sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Presiden atau yang mewakili, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Pihak Terkait/kuasanya.

KETUA,

ttd.

**Arief Hidayat
ANGGOTA-ANGGOTA,**

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Aswanto

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

I Dewa Gede Palguna

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Manahan MP Sitompul

ttd.

Saldi Isra

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Wilma Silalahi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Sholikhatul Amaliyah
Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 5 April 1998
NIM : 16220066
Program Studi : Hukum Ekonomi
Syariah
Alamat Rumah : Toyaning RT.02/RW.08,
Kec. Rejoso, Kab.
Pasuruan.
Alamat Asrama : Jl. Simpang Sunan Kalijaga Gg.I No.13,
Kelurahan Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru,
Kota Malang.
Nomor Telepon/ HP : 082137540767
E-mail : sholikhamaliyah@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Tingkatan	Tahun	Asal Sekolah
TK	2002-2004	RA Wahid Hasyim
SD	2004-2010	SDN Rejosolor II
SMP	2010-2013	MTsN Kota Pasuruan
SMA	2013-2016	SMAN 2 Kota Pasuruan
UNIVERITAS	2016-2020	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang