

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MK NO. 13/PUU-XV/2017
TERHADAP KETAHANAN KELUARGA BAGI PASUTRI
PEKERJA
(Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)**

SKRIPSI

**oleh:
MUHAMMAD FAUZANSYAH
NIM. 19210014**



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

2025

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MK NO. 13/PUU-XV/2017
TERHADAP KETAHANAN KELUARGA BAGI PASUTRI
PEKERJA
(Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)**

SKRIPSI

**oleh:
MUHAMMAD FAUZANSYAH
NIM. 19210014**



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

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“IMPLEMENTASI PUTUSAN MK NO. 13/PUU-XV/2017 TERHADAP
KETAHANAN KELUARGA BAGI PASUTRI PEKERJA
(Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)”**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal hukum.

Malang, 21 Mei 2025



Muhammad Fauzansyah
NIM. 19210014

HALAMAN PERSETUJUAN

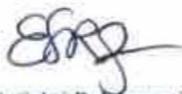
Setelah membaca dan mengoreksi skripsi Muhammad Fauzansyah, NIM. 19210014, mahasiswa Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**"IMPLEMENTASI PUTUSAN MK NO. 13/PUU-XV/2017 TERHADAP
KETAHANAN KELUARGA BAGI PASUTRI PEKERJA
(Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)"**

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

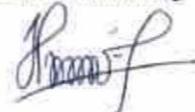
Malang, 26 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Erik Sabti Rahmawati, MA., M.Ag
NIP. 197511082009012003

Dosen Pembimbing,



Siti Zulaichah, M.Hum.
NIP. 198703272020122002

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Fauzansyah
NIM : 19210014
Program Studi : Hukum Keluarga Islam
Pembimbing : Siti Zulaichah, M.Hum.
Judul Skripsi : Implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Terhadap Ketahanan Keluarga Bagi Pasutri Pekerja (Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

| No | Hari/Tanggal | Materi Konsultasi | Paraf |
|----|----------------------|---------------------------|---|
| 1 | Kamis, 6 Maret 2025 | Judul Skripsi |  |
| 2 | Jumat, 14 Maret 2025 | ACC Judul Skripsi |  |
| 3 | Kamis, 20 Maret 2025 | BAB I, II dan III |  |
| 4 | Senin, 14 April 2025 | Revisi BAB I, II, dan III |  |
| 5 | Rabu, 17 April 2025 | ACC Proposal Skripsi |  |
| 6 | Rabu, 7 Mei 2025 | Revisi BAB I dan II |  |
| 7 | Jum'at, 16 Mei 2025 | Konsultasi BAB III dan IV |  |
| 8 | Kamis, 22 Mei 2025 | Konsultasi BAB IV dan V |  |
| 9 | Jum'at, 23 Mei 2025 | Revisi BAB IV dan V |  |
| 10 | Senin, 26 Mei 2025 | ACC Skripsi |  |

Malang, 26 Mei 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Erik Sabti Rahmawati, M.A., M. Ag.
NIP. 197511082009012003

HALAMAN PENGESAHAN

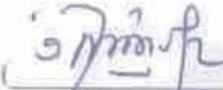
Dewan Penguji Skripsi saudara Muhammad Fauzansyah, NIM. 19210014, mahasiswa Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

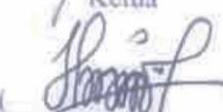
"IMPLEMENTASI PUTUSAN MK NO. 13/PUU-XV/2017 TERHADAP KETAHANAN KELUARGA BAGI PASUTRI PEKERJA (Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)"

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal: 13 Juni 2025

Dengan Penguji:

1. Prof. Dr. Hj. Erfaniah Zuhriah, S.Ag., M.H.
NIP. 197301181998032004
2. Siti Zulaichah S.H., M.Hum.
NIP. 198703272020122002
3. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.
NIP. 196509041999032001


Ketua


Anggota


Anggota

Malang, 13 Juni 2025




Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM
NIP. 19708222005011003

MOTTO

“Ketahanan keluarga terbangun dari kasih, sayang, dan ketenteraman yang tumbuh dalam jiwa setiap pasangan, menjadi fondasi bagi terciptanya keluarga yang harmonis dan kuat”

QS. Ar-Rum: 21

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberi kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Putusan MK NO. 13/PUU-XV/2017 Terhadap Ketahanan Keluarga Bagi Pasutri Pekerja (Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan dalam menuntut ilmu dan beramal. Semoga skripsi ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang bermanfaat.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi ini. Bimbingan, dukungan, serta masukan yang tak terhingga telah menjadi pilar utama bagi penulis. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman Hasan M.A, CHARM., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Erik Sabti Rahmawati, MA, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum. Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Abd. Rouf, M.HI. selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan sejak awal perkuliahan penulis di Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Siti Zulaichah, M.Hum., selaku dosen pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan berbagai dukungan kepada penulis, dan memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Zurwansyah dan Ibu Fauziah Fetti Herawati, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas dukungan, doa, kasih sayang, motivasi, kesabaran, yang diberikan sepanjang perjalanan penulis hingga skripsi ini terselesaikan.
8. Kepada seluruh informan, penulis mengucapkan terima kasih atas waktu, pengalaman, dan informasi serta pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang konstruktif bagi pembaca guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan sumbangsih positif manfaat sebesar-besarnya bagi semua pihak.

Malang, 22 Maret 2025

Muhammad Fauzansyah

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merujuk pada proses pengubahan aksara Arab ke aksara Latin (Indonesia), dan berbeda dengan penerjemahan dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Ketentuan transliterasi ini berlaku khusus untuk nama-nama Arab dari negara-negara di Jazirah Arab. Sementara itu, nama-nama Arab dari bangsa di luar wilayah tersebut ditulis sesuai dengan ejaan bahasa negara asalnya, atau mengacu pada rujukan yang telah ditetapkan dalam suatu publikasi. Penggunaan sistem transliterasi ini wajib diterapkan dalam penulisan judul buku, catatan kaki, dan daftar pustaka.

Dalam penulisan artikel ilmiah, terdapat beragam pilihan dan standar transliterasi yang dapat digunakan, baik yang berskala nasional maupun internasional. Penggunaan istilah ini sering kali dispesifikkan oleh beberapa penerbit. Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) Plus, khususnya untuk transliterasi yang didasarkan pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama, Pendidikan, dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1998, dengan Nomor 159/1987 dan 0543.b/U/1987. Pedoman ini lebih lanjut dijelaskan dalam *Arabic Transliteration Manual*, INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Transliterasi hamzah (ء) memiliki aturan khusus. Jika hamzah berada di awal kata, ia tidak dilambangkan secara spesifik, melainkan mengikuti huruf vokal yang mengikutinya. Namun, apabila hamzah terletak di tengah atau akhir kata, ia

direpresentasikan dengan tanda koma di atas (‘). Ini berbeda dengan lambang ain (ع) yang ditransliterasi dengan tanda koma terbalik (‘).

| Arab | Indonesia | Arab | Indonesia |
|------|-----------|------|-----------|
| ا | ‘ | ط | Th |
| ب | b | ظ | Zh |
| ت | t | ع | ’ |
| ث | th | غ | Gh |
| ج | j | ف | F |
| ح | h | ق | Q |
| خ | kh | ك | K |
| د | d | ل | L |
| ذ | dh | م | M |
| ر | r | ن | N |
| ز | z | و | W |
| س | s | ه | H |
| ش | sy | ء | ‘ |
| ص | sh | ي | Y |
| ض | dl | | |

B. Vokal, panjang dan diftong

Dalam fonologi, baik bahasa Arab maupun bahasa Indonesia memiliki vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong). Pada bahasa Arab, vokal tunggal direpresentasikan dengan harakat, yang kemudian ditransliterasi sebagai berikut:

| Vokal | Panjang | Diftong |
|--------------|---------|---------------------|
| آ = Fathah | â | قَالَ = Dibaca Qola |
| أِي = Kasrah | î | قِيلَ = Dibaca Qila |
| أُو = Dhamah | û | دُونُ = Dibaca Duna |

Dalam proses transliterasi, perlu diperhatikan bahwa ya' nisbat harus senantiasa ditulis dengan "iy" dan tidak diganti dengan "i" untuk merepresentasikan bentuk aslinya. Demikian pula, bunyi diftong "wasu" dan "ya" setelah harakat *fathah*, secara konsisten ditulis sebagai "aw" dan "ay". Ilustrasi lebih lanjut dapat diamati berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول artinya Qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير artinya Khayrun

C. Ta' Marbūṭah (ة)

Ta' marbūṭah (ة) memiliki dua kaidah transliterasi berdasarkan kondisi harakatnya. Jika *ta' marbūṭah* berharakat hidup (*fathah*, *kasrah*, atau *dhammah*), maka ditransliterasi menjadi "t". Sebaliknya, apabila *ta' marbūṭah* berharakat sukun (mati), transliterasinya adalah "h". Pengecualian berlaku ketika sebuah kata yang diakhiri *ta' marbūṭah* diikuti oleh kata sandang "al-" dan kedua kata tersebut dibaca terpisah. Dalam kondisi ini, *ta' marbūṭah* ditransliterasikan sebagai "h".

| Arab | Bunyinya |
|---------------------------|-----------------------|
| رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ | raudah al-athfāl |
| الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ | al-madīnah al-fadīlah |
| الْحِكْمَةُ | al-ḥikmah |

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| COVER | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| BUKTI KONSULTASI | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | ix |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| خلاصة | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| C. Manfaat Penelitian | 11 |
| D. Definisi Operasional..... | 12 |
| E. Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 15 |
| B. Kajian Pustaka..... | 20 |
| 1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 | 20 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2. | Konsep Ketahanan Keluarga..... | 26 |
| 3. | Hak-hak Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 38 |
| A. | Jenis Penelitian..... | 38 |
| B. | Pendekatan Penelitian | 39 |
| C. | Lokasi Penelitian..... | 40 |
| D. | Metode Penentuan Subjek..... | 40 |
| E. | Jenis Data | 41 |
| F. | Metode Pengumpulan Data..... | 43 |
| G. | Metode Pengolahan Data | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 47 |
| A. | Deskripsi Lokasi Penelitian..... | 47 |
| B. | Penerapan Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 di Lingkungan Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap Kebijakan Kerja bagi Pasutri Pekerja..... | 51 |
| C. | Akibat Hukum dari Penerapan Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Terhadap Ketahanan Keluarga Pasutri yang Bekerja dalam Satu Institusi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang..... | 63 |
| BAB V PENUTUP | | 74 |
| A. | Kesimpulan | 74 |
| B. | Saran..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 76 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | | 79 |

ABSTRAK

Fauzansyah, Muhammad. 2025. "Implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Terhadap Ketahanan Keluarga bagi Pasutri Pekerja (Studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)"

Pembimbing: Siti Zulaichah, M.Hum

Kata kunci: Ketahanan Keluarga, Ketenagakerjaan, Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017

Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan pekerja, termasuk hak untuk berkeluarga dan mengembangkan potensi diri. Namun, Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sempat mengizinkan larangan perkawinan antarpekerja dalam satu perusahaan, yang bertentangan dengan hak konstitusional. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 13/PUU-XV/2017 membatalkan ketentuan ini, menegaskan bahwa hak berkeluarga dan bekerja tidak boleh dibatasi oleh kebijakan diskriminatif. Penelitian ini menganalisis implementasi putusan MK tersebut di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang mengizinkan pasangan suami-istri bekerja bersama dengan batasan tertentu, serta dampaknya terhadap ketahanan keluarga. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif untuk menganalisis implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 tentang larangan perkawinan antarpekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan dampaknya terhadap ketahanan keluarga pasangan suami-istri (pasutri). Lokasi penelitian dipilih karena UIN Malang mengizinkan pasutri bekerja bersama, sehingga menjadi studi kasus yang relevan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pasutri pekerja dan pihak terkait, serta studi dokumen. Teknik *snowball sampling* digunakan untuk menentukan subjek penelitian. Data diolah melalui tahapan pengeditan, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang efektivitas putusan MK dalam melindungi hak pekerja sekaligus mendukung ketahanan keluarga di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini mengungkap bahwa institusi tersebut telah lama mengadopsi prinsip inklusivitas dengan memperbolehkan pasutri bekerja bersama, bahkan sebelum Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017. Kebijakan UIN Malang memberikan hak setara kepada semua pekerja, baik ASN maupun non-ASN, tanpa diskriminasi berdasarkan status pernikahan, sambil menerapkan pemisahan unit kerja untuk menjaga profesionalisme dan mencegah konflik kepentingan. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa fondasi keluarga yang kuat dan kebijakan kerja yang fleksibel menjadi kunci keberhasilan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan rumah tangga.

ABSTRACT

Fauzansyah, Muhammad. 2025. "Implementation of Constitutional Court Decision No. 13/PUU-XV/2017 on Family Resilience for Working Couples (Study at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)"
Supervisor: Siti Zulaichah, M.Hum

Keywords: Family Resilience, Employment, Constitutional Court Decision No. 13/PUU-XV/2017

Employment is an important aspect of national development that is directly related to the welfare of workers, including the right to have a family and develop their potential. However, Article 153 paragraph (1) letter f of Law No. 13/2003 on Manpower had allowed the prohibition of marriage between workers in one company, which was contrary to constitutional rights. The Constitutional Court (MK) Decision No. 13/PUU-XV/2017 annulled this provision, affirming that the right to family and work should not be restricted by discriminatory policies. This research analyzes the implementation of the Constitutional Court's decision at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, which allows married couples to work together with certain restrictions, and its impact on family resilience. This research uses an empirical juridical method with a qualitative approach to analyze the implementation of Constitutional Court Decision No. 13/PUU-XV/2017 on the prohibition of marriage between workers at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang and its impact on the family resilience of married couples. The research location was chosen because UIN Malang allows couples to work together, making it a relevant case study. Data were collected through semi-structured interviews with working couples and related parties, as well as document studies. Snowball sampling technique was used to determine the research subjects. Data were processed through the stages of editing, classification, verification, analysis, and conclusion drawing. The results of the research are expected to provide an in-depth understanding of the effectiveness of the Constitutional Court's decision in protecting workers' rights while supporting family resilience in the work environment. The findings of this study reveal that the institution has long adopted the principle of inclusiveness by allowing couples to work together, even before the Constitutional Court Decision No. 13/PUU-XV/2017. UIN Malang's policy provides equal rights to all workers, both ASN and non-ASN, without discrimination based on marital status, while implementing separation of work units to maintain professionalism and prevent conflicts of interest. The research findings also show that a strong family foundation and flexible work policies are key to success in balancing work and home life.

خلاصة

فوزانزيه، محمد. ٢٠٢٥. " تنفيذ قرار المحكمة الدستورية رقم ١٣/٢٠١٧-XV-PUU بشأن مرونة الأسرة للأزواج العاملين (دراسة في جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج)." PUU-XV/2017/13

المُشرف: سبتي زوليحة، م.هوم

الكلمات المفتاحية: العمل، قرار المحكمة الدستورية رقم ١٣/٢٠١٧-XV-PUU، صمود الأسرة

تُعدّ العمالة جانبًا مهمًا في التنمية الوطنية، حيث ترتبط ارتباطًا مباشرًا برفاهية العاملين، بما في ذلك الحق في تكوين أسرة وتطوير الذات. ومع ذلك، فقد كان المادة ١٥٣ الفقرة (١) الحرف (و) من القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل يسمح سابقًا بحظر الزواج بين العمال داخل المؤسسة الواحدة، وهو ما يُعد انتهاكًا للحقوق الدستورية. وقد أصدرت المحكمة الدستورية القرار رقم ١٣/٢٠١٧-XV-PUU الذي ألغى هذا الحكم، وأكد على أن الحق في الزواج والعمل لا يجوز تقييده بسياسات تمييزية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تنفيذ قرار المحكمة الدستورية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج، والتي تسمح للأزواج العاملين بالعمل معًا ضمن ضوابط معينة، وتقييم تأثير ذلك على تماسك الأسرة. تعتمد هذه الدراسة على المنهج القانوني الإمبريقي باستخدام النهج النوعي لتحليل تنفيذ القرار رقم ١٣/٢٠١٧-XV-PUU/المتعلق بحظر زواج العاملين في المؤسسة الواحدة، وتأثيره على استقرار الأسر العاملة داخل الحرم الجامعي.

تم اختيار موقع الدراسة نظرًا لكون جامعة UIN مالانج تسمح للأزواج بالعمل سويًا، مما يجعلها حالة دراسية ذات صلة. وقد تم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه منظمة مع الأزواج العاملين والجهات المعنية، بالإضافة إلى دراسة الوثائق. كما تم استخدام تقنية أخذ العينات بطريقة كرة الثلج لتحديد المشاركين في البحث. وتمت معالجة البيانات عبر مراحل التحرير، والتصنيف، والتحقق، والتحليل، واستخلاص النتائج.

تُظهر نتائج البحث أن المؤسسة قد اعتمدت منذ وقت طويل مبدأ الشمولية من خلال السماح للأزواج بالعمل معًا حتى قبل صدور قرار المحكمة الدستورية. وتُظهر سياسة UIN مالانج أنها توفر حقوقًا متساوية لجميع الموظفين، سواء أكانوا من فئة الخدمة المدنية (ASN) أم غير ذلك، دون تمييز على أساس الحالة الاجتماعية. وتطبق في الوقت ذاته فصلًا بين الوحدات الوظيفية للحفاظ على المهنية وتجنب تضارب المصالح.

كما تكشف نتائج البحث أن الأسرة المتماسكة والسياسات العملية المرنة تلعب دورًا محوريًا في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Ketenagakerjaan merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan nasional, yang secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan sosial masyarakat.² Hak-hak tenaga kerja dalam menjaga kesejahteraan pekerja, memastikan mereka diperlukan secara manusiawi, dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas sosial dan mengembangkan potensi diri mereka. Pada akhirnya, hal ini meningkatkan kualitas hidup pekerja. Perencanaan dan pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan diperlukan agar perlindungan ini efektif.³

Adanya sistem hukum ketenagakerjaan yang memadai adalah pilar utama yang mendasari perlindungan ini, yang menjamin hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera.⁴ Perlindungan ini mencakup banyak aspek kehidupan pekerja, termasuk hak untuk berkeluarga dan mempertahankan ikatan perkawinan tanpa terpengaruh oleh status pekerjaan mereka. Namun, selain itu, aspek lain yang tak kalah penting adalah perlindungan terhadap hak pekerja untuk

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003), Pasal 1 ayat (1).

² Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," *Gema Keadilan Edisi Jurnal*, (2016): 67.

³ Admin, "Hak-hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Media Justitia*, 10 Oktober 2024, diakses 25 Februari 2025, <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>

⁴ Annisa Pratami dkk., "Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang – undang," *Jurnal Hukbis*, (2023): 130.

berkeluarga dan mempertahankan ikatan perkawinan tanpa terhambat oleh kebijakan perusahaan yang diskriminatif.⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 mengenai Perkawinan menyatakan dalam Pasal 1 bahwa tujuan dari perkawinan adalah "untuk membangun keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan abadi berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa." Dari tujuan tersebut, dalam Islam, perkawinan dapat dianggap sebagai ibadah. Oleh karena itu, Pasal 2 Kompilasi Hukum Islam menyatakan bahwa perkawinan merupakan akad yang sangat kuat untuk mematuhi perintah Allah SWT, dan pelaksanaannya dianggap sebagai ibadah. Bekerja merupakan fondasi dari martabat seorang manusia. Agama Islam menekankan pentingnya martabat, nilai diri, dan harga diri bagi setiap muslim. Setiap individu yang ingin menjaga kelangsungan hidupnya harus bersedia untuk bekerja dan berusaha. Tanpa usaha tersebut, tidak mungkin orang itu dapat memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah regulasi utama di Indonesia yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.⁶ Meskipun memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, beberapa ketentuan dalam UU tersebut dianggap tidak sesuai dengan perkembangan dinamika sosial dan ekonomi yang terjadi. Salah satu ketentuan yang kontroversial adalah yang mengatur tentang larangan perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003. Pasal ini

⁵ Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor III/MPR/2000 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28B ayat (1).

⁶ Suwanto, *Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003), 9.

mengatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali jika hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" inilah yang menjadi celah hukum signifikan. Keberadaan frasa ini memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk secara legal memasukkan klausul larangan perkawinan sesama pegawai dalam regulasi internal mereka. Akibatnya, banyak perusahaan memanfaatkan celah ini untuk melarang perkawinan antar-pegawai, bahkan dengan ancaman PHK bagi yang melanggar, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan bertentangan dengan hak-hak dasar konstitusional. Ketentuan ini, yang sering kali tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama, pada dasarnya dimaksudkan untuk menghindari potensi konflik kepentingan di lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, kebijakan ini sering kali menimbulkan dampak negatif terhadap ketahanan keluarga pekerja, khususnya bagi pasangan suami istri (pasutri) yang bekerja di perusahaan yang sama.⁷

Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 13/PUU-XV/2017, kebijakan larangan perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan banyak diterapkan di berbagai sektor, termasuk di lingkungan pendidikan. Padahal pada dinamika dunia kerja modern, pekerja yang memiliki hubungan perkawinan dalam

⁷ Mukhson, Valiant Sinka Zannuba, dan Selamat Widodo, "Penerapan Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan," (2025): 28.

satu perusahaan adalah realitas yang tidak dapat dihindari. Kebijakan ini dibuat untuk menghindari konflik kepentingan, meskipun dalam kenyataannya seringkali berdampak negatif pada ketahanan keluarga. Pasutri pekerja yang tidak dapat bekerja di perusahaan yang sama seringkali terpaksa mencari pekerjaan terpisah, yang berpotensi menambah beban finansial dan emosional bagi keluarga mereka. Hal ini bertentangan dengan hak dasar pekerja untuk membentuk dan mempertahankan keluarga yang sejahtera. Dalam situasi ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 menjadi titik balik yang memberikan penafsiran baru terkait ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hak pekerja untuk bekerja dalam satu perusahaan tanpa diskriminasi, termasuk bagi pasangan suami istri. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 berasal dari pegawai PT. PLN Wilayah S2JB Area Palembang yang mengajukan permohonan yang menyatakan bahwa Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dianggap bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.⁸ Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinilai bertentangan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan layak yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Alasan perusahaan tentang pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme dianggap tidak relevan karena perilaku tersebut bergantung pada mentalitas individu. Selain itu, menurut para pekerja tersebut bahwa perkawinan antarpegawai

⁸ Agus Sahbani, "Alasan MK Pertegas Larangan PHK Karena Menikah Sesama Pekerja," *Hukum Online*, 14 Desember 2017, diakses 26 Februari 2025, [https://www.hukumonline.com/berita/a/alasan-mk-pertegas-larangan-phk-karena-menikah-sesama-pekerja-lt5a3269e4b37c3/#:~:text=Sebelumnya%2C%20Pasal%20153%20ayat%20\(1,demikian%20bunyi%20salah%20pertimbangan%20MK.](https://www.hukumonline.com/berita/a/alasan-mk-pertegas-larangan-phk-karena-menikah-sesama-pekerja-lt5a3269e4b37c3/#:~:text=Sebelumnya%2C%20Pasal%20153%20ayat%20(1,demikian%20bunyi%20salah%20pertimbangan%20MK.)

dalam satu perusahaan sebenarnya menguntungkan perusahaan melalui penghematan biaya kesehatan keluarga pekerja.⁹ Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk mengabulkan permohonan uji materi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga aturan yang melarang pernikahan antarpegawai dalam satu instansi tidak lagi berlaku. Ketentuan tersebut secara resmi diatur dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.¹⁰

Putusan MK ini memiliki kekuatan hukum yang final dan mengikat (*final and binding*) serta berlaku umum (*erga omnes*), yang berarti putusan ini harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak, tidak hanya oleh pihak yang mengajukan permohonan. Selain itu, putusan MK bersifat *self-executing*, yang berarti langsung efektif berlaku dan terlaksana dengan sendirinya tanpa harus menunggu pembentukan atau perubahan undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya. Pengabaian terhadap putusan MK dapat dikategorikan sebagai tindakan melawan hukum dan bertentangan dengan UUD 1945.

Penetapan ini menegaskan bahwa ikatan perkawinan, atau pertalian darah, merupakan takdir yang tidak dapat direncanakan atau dihindari. Oleh karena itu, menjadikan hal tersebut sebagai dasar untuk mengabaikan hak asasi manusia, seperti hak untuk bekerja dan membentuk keluarga, adalah tindakan yang tidak dapat diterima secara konstitusional. Mahkamah Konstitusi secara tegas menyatakan bahwa kekhawatiran perusahaan mengenai potensi konflik kepentingan atau penurunan kinerja tidak cukup kuat untuk membenarkan

⁹ Mukhson, Valiant Sinka Zannuba, dan Selamat Widodo, "Penerapan Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan", 28.

¹⁰ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, <https://www.mkri.id>

pembatasan hak konstitusional yang fundamental. Sebaliknya, perusahaan didorong untuk mencari solusi alternatif, seperti regulasi internal yang ketat atau penyesuaian penempatan kerja, untuk mengelola potensi risiko tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Hal ini menunjukkan adanya pengukuhan konstitusional terhadap hak untuk menikah dan membentuk keluarga, yang menegaskan sifatnya yang tidak dapat dicabut dan mendahului kepentingan korporasi.

Putusan MK ini sekaligus menegaskan pentingnya pengharmonisasian antara regulasi ketenagakerjaan dan hak konstitusional warga negara, termasuk pentingnya perlindungan terhadap hak pasutri pekerja untuk bekerja di perusahaan yang sama tanpa adanya pembatasan yang tidak adil. Putusan ini diharapkan dapat mengurangi diskriminasi terhadap pasutri pekerja dan memberikan ruang bagi mereka untuk mengembangkan karir sekaligus menjaga ikatan keluarga tanpa harus terpisah karena aturan yang membatasi. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa kebijakan yang melarang pasutri pekerja bekerja bersama dalam satu perusahaan dapat bertentangan dengan prinsip kesetaraan di depan hukum dan hak dasar pekerja untuk berkeluarga tanpa adanya diskriminasi oleh pemberi kerja.¹¹ Putusan ini memberikan dasar hukum yang kuat untuk menuntut kebijakan yang lebih inklusif dan adil, termasuk di lingkungan pendidikan.¹² Salah satu lembaga yang memiliki aturan bahwa pasangan suami istri

¹¹ Ni Komang Eka Suartiningsih dkk., “Penghapusan Larangan Suami Istri yang Bekerja Pada Perusahaan yang sama sesuai dengan Putusan MK No 13/PUUXV/2017,” *Journal Lex Crimen*, no. 2(2023): 1.

¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2017), <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

boleh bekerja dalam satu instansi adalah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang terletak di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia. Berdasarkan rilis UniRank dalam "2024 Top Islamic Universities/Colleges" pada Kamis, 31 Juli 2024, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki) Malang berhasil menempati posisi ke-16 dari 421 perguruan tinggi Islam terbaik di dunia. Selain itu, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang juga dinobatkan sebagai Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) terbaik di Indonesia. Prestasi ini mencerminkan keberhasilan institusi tersebut dalam menjaga mutu pendidikan, penelitian, dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi berbasis keislaman di tingkat nasional maupun internasional.¹³

Lingkungan kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dikenal sebagai ruang yang inklusif dan aman bagi seluruh sivitas akademika, termasuk mahasiswa yang berasal dari berbagai latar belakang identitas, suku, agama, bahkan internasional. Nilai-nilai toleransi dan non-diskriminasi ditekankan dalam atmosfer akademik dan kehidupan sehari-hari di kampus. Staf di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terdiri dari beragam demografi, termasuk dosen (mulai dari profesor, lektor kepala, hingga lektor) dan tenaga kependidikan (karyawan administrasi dan pelayanan akademik). Penting untuk dicatat bahwa status kepegawaian staf dapat bervariasi, yaitu sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Dosen Tetap Bukan PNS. Terkait kebijakan kepegawaian internal UIN Maulana

¹³ Anggara Sudionoko, "2024 Top Islamic Universities/Colleges, UIN Malang Peringkat 16 Terbaik di Dunia," *Jatim Times*, 1 Agustus 2024, diakses 1 Maret 2025, <https://jatimtimes.com/baca/317613/20240801/071200/2024-top-islamic-universities-colleges-uin-malang-peringkat-16-terbaik-di-dunia>

Malik Ibrahim Malang mengenai perkawinan, terdapat regulasi yang berbeda untuk PNS dan non-PNS. Bagi PNS, UIN Malang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mewajibkan PNS untuk memperoleh izin perkawinan atau perceraian dari pejabat berwenang, namun tidak secara eksplisit melarang perkawinan sesama PNS dalam satu instansi berdasarkan alasan pekerjaan. Sementara itu, untuk Dosen Tetap Bukan PNS, terdapat Pedoman Manajemen Dosen Tetap Bukan PNS yang diatur melalui Keputusan Rektor UIN Malang, seperti Keputusan Rektor Nomor 50 Tahun 2021. Berdasarkan data dari Kepala Organisasi, Kepegawaian, dan Humas (OKH), terdapat 53 pasangan pasutri pekerja yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Terdapat juga pedoman etika yang mengatur perilaku dosen dan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari, termasuk interaksi dengan sesama dosen dan pegawai, yang menekankan sikap sopan dan menjaga nama baik almamater. Oleh karena itu, pemilihan UIN Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki) Malang sebagai objek penelitian sangat tepat karena didukung oleh beberapa alasan yang relevan dengan kebijakan institusi tersebut, termasuk izin bagi pasangan suami istri untuk bekerja dalam satu kampus.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah secara tegas menghapus dasar hukum larangan perkawinan sesama pegawai di perusahaan, menegaskan perlindungan hak konstitusional warga negara. Namun, sebagaimana ditunjukkan oleh studi kasus di berbagai instansi (PLN, BI, OJK, Bank Mandiri), implementasi putusan ini belum seragam dan masih terdapat resistensi atau

penundaan. Kesenjangan antara norma hukum yang ideal dan realitas praktik di lapangan ini menjadi fokus utama penelitian. Penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan, mengingat adanya sejumlah pasutri pekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja Bersama di lingkungan kampus dengan batasan tertentu. Pra-penelitian di Universitas Islam Negeri (UIN) menunjukkan bahwa tidak ada aturan tertulis yang melarang suami istri bekerja di satu kantor. Meski begitu, UIN tetap membatasi interaksi mereka di tempat kerja untuk menghindari konflik kepentingan, misalnya dengan menempatkan suami di bagian umum dan istri di bagian keuangan. Dengan pemisahan ini, kemungkinan mereka sering bertemu dan bekerja sama menjadi lebih kecil.¹⁴ Penelitian ini mendesak untuk memahami bagaimana pasutri pekerja di UIN Malang merasakan dampak langsung maupun tidak langsung dari putusan ini terhadap berbagai dimensi ketahanan keluarga mereka. Ini penting mengingat tantangan umum yang dihadapi oleh pasutri pekerja dalam menyeimbangkan peran ganda, mengelola stres, dan menjaga keharmonisan keluarga. Hal ini penting untuk dikaji lebih dalam, mengingat bahwa pasutri pekerja tidak hanya menghadapi tantangan dalam memenuhi hak-hak profesional mereka, tetapi juga dalam menjalani kehidupan keluarga yang sehat dan sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mempengaruhi hak dan kewajiban pasutri pekerja serta bagaimana kebijakan ini dapat mendukung ketahanan keluarga mereka.

¹⁴ Umihanik, Wawancara, (Malang, 14 April 2025)

Sejumlah penelitian sebelumnya terkait implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 telah dilakukan, namun sebagian besar fokus pada aspek hukum yang lebih luas tanpa menilai dampaknya terhadap ketahanan keluarga pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada lingkungan pendidikan tinggi, khususnya di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang memiliki karakteristik unik dan nilai-nilai keluarga yang sangat penting dalam tradisi Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dapat berdampak positif pada kesejahteraan keluarga pekerja.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 di lingkungan kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap kebijakan kerja bagi pasutri pekerja?
2. Bagaimana akibat hukum dari penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 terhadap ketahanan keluarga pasutri yang bekerja dalam satu instansi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 di lingkungan kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap kebijakan kerja bagi pasutri pekerja.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan akibat hukum dari penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 terhadap ketahanan keluarga pasutri yang bekerja dalam satu instansi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, hukum, dan sosial. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dan memperkaya literatur terkait penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017, terutama dalam konteks pasangan suami istri (pasutri) pekerja di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara kebijakan terkait ketenagakerjaan dan ketahanan keluarga, terutama dalam konteks keluarga Islam. Penelitian ini juga diharapkan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian di masa mendatang yang ingin

mendalami isu implementasi putusan MK di institusi lain, atau studi tentang ketahanan keluarga pasutri pekerja dalam konteks yang berbeda..

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, terutama bagi penulis untuk memenuhi syarat sarjana pada Fakultas Syariah dan menambah wawasan khususnya bidang ketenagakerjaan serta kaitannya terhadap ketahanan keluarga.

D. Definisi Operasional

Untuk meningkatkan pemahaman pembaca mengenai penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Implementasi adalah pelaksanaan; penerapan. Implementasi mencakup pelaksanaan keputusan penting seperti undang-undang atau keputusan eksekutif, yang mengidentifikasi masalah, menetapkan tujuan yang jelas, dan menyusun cara untuk mengatur proses implementasi.¹⁵
2. Putusan Mahkamah Konstitusi adalah keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi terkait dengan interpretasi atau penegakan konstitusi (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia).
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

¹⁵ MAZmanian dan Sabatier, *Implementation and Public Policy* (USA: Scott Foresman and Company, 1983), 5.

¹⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003), Pasal 1 ayat (2).

4. Pasutri pekerja adalah pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dan memiliki penghasilan.
5. Ketahanan keluarga adalah kemampuan keluarga dalam mengelola masalah yang dihadapinya berdasarkan sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan keluarga.¹⁷

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan suatu karya ilmiah maupun non-ilmiah diperlukan kerangka atau struktur yang teratur dan logis. Sistematika penulisan mencakup urutan bagian-bagian tulisan untuk memastikan tulisan tersebut tersusun secara sistematis dan mudah dipahami. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas penelitian terdahulu dan studi pustaka yang relevan dengan topik penelitian, termasuk definisi ketenagakerjaan, ketahanan keluarga, hak-hak pekerja, dan kajian mengenai putusan MK No. 13/PUU-XV/2017.

¹⁷ Admin Web 1, "Tiga Pilar Ketahanan Keluarga", *Majelis Ulama Indonesia*, 7 Juli 2020, diakses 28 Februari 2025, <https://mirror.mui.or.id/bimbingan-syariah/hukum-keluarga/28536/tiga-pilar-ketahanan-keluarga/>

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh kemudian membahas temuan-temuan yang ditemukan terkait dengan implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 terhadap ketahanan keluarga pasutri pekerja.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik, khususnya yang terkait dengan hak-hak pasutri pekerja di lingkungan pendidikan Islam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk menelaah literatur akademik yang relevan dengan topik penelitian yang sedang atau akan dikerjakan. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan signifikan dengan pertanyaan penelitian atau fokus studi yang dianalisis. Berikut adalah penelitian terdahulu yang ditinjau oleh penulis:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Evelyn Hartono, Gunardi Lie, dan Moody Rizqy Syailendra pada tahun 2023 dengan judul “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai PHK Akibat Perkawinan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja”. Penelitian ini menganalisis implementasi putusan MK dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU 13/2003. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan.¹⁸
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rutmana Simanjuntak pada tahun 2022 yang berjudul “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan

¹⁸ Evelyn Hartono dkk., “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai PHK Akibat Perkawinan Dalam Undang-undang Cipta Kerja,” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (2023)

Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus di PT BRI Cabang Lampung)”. Penelitian ini mengkaji implementasi putusan MK di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Lampung, khususnya mengenai penghapusan larangan pernikahan antar sesama karyawan dalam satu atap kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan analisis kualitatif.¹⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Reza Winata dan Intan Permata Putri Merdeka pada tahun 2018 yang berjudul “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga”. Penelitian ini membahas penegakan putusan MK terkait hak mendapatkan pekerjaan dan hak membentuk keluarga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan berfokus pada penyelesaian putusan serta peraturan yang sesuai dengan UUD 1945.²⁰
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hera Zulaiha pada tahun 2022 yang berjudul “Implementasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan perspektif teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto: Studi kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang”. Penelitian kualitatif ini menganalisis penerapan Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 tentang pembatasan perkawinan di PT. KAI Palembang menggunakan Teori Efektifitas

¹⁹ Rutmana Simanjuntak, “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus di PT BRI Cabang Lampung)” (Skripsi, Universitas Lampung, 2022), <http://digilib.unila.ac.id/62935/>

²⁰ Reza Winata dan Intan Permata Putri Merdeka, “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga,” *Jurnal Konstitusi*, no. 4(2018): 859-876

Hukum Soerjono Soekanto. Hasilnya menunjukkan putusan MK telah diterapkan namun belum efektif dan menyeluruh karena kebijakan terbatas masih berlaku. Penelitian ini juga menemukan bahwa indikator teori Soerjono Soekanto relevan untuk mengukur efektivitas putusan MK terkait larangan menikah dalam satu perusahaan.²¹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani dan Ro'fah Setyowati pada tahun 2021 yang berjudul "Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perpektif Maqāṣid Asy-Syarī'ah". Penelitian yuridis doktrinal ini menganalisis ketentuan hukum terkait pembatasan hak nikah dengan rekan satu instansi dan pertimbangan hukum Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 dari perspektif Maqāṣid Asy-Syarī'ah. Hasilnya menunjukkan bahwa UUD NKRI 1945 dan UU HAM memperbolehkan aturan pembatasan, UUP tidak mengaturnya, dan Islam tidak secara tegas melarangnya. Dari perspektif Maqāṣid Asy-Syarī'ah, putusan MK dinilai belum sepenuhnya sesuai, karena seharusnya aturan larangan nikah sesama rekan instansi lebih diutamakan demi kemaslahatan universal dan menghindari mudarat yang lebih besar.²²

²¹ Hera Zulaiha, "Implementasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan perspektif teori efektivitas hukum soerjono soekanto: Studi kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang," (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), <http://etheses.uin-malang.ac.id/42255/>

²² Fitriyani dan Ro'fah Setyowati, "Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perpektif Maqashid Al Syariah," *Indonesian Journal of Law and Islamic Law*, no.1(2021), 1-33

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|--|
| 1 | Evelyn Hartono, Gunardi Lie, dan Moody Rizqy Syailendra | Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai PHK Akibat Perkawinan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja | Sama-sama meneliti tentang implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017. | Penelitian ini menganalisis implementasi putusan MK dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU 13/2003 sedangkan peneliti fokus pada implementasi putusan terhadap ketahanan keluarga di lingkungan kampus. |
| 2 | Rutmana Simanjuntak | Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus di PT BRI Cabang Lampung) | Sama-sama meneliti tentang implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017. | Penelitian ini mengkaji implementasi putusan MK di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Lampung, khususnya mengenai penghapusan larangan pernikahan antar sesama karyawan dalam satu atap kerja, sedangkan peneliti berfokus pada implementasi putusan terhadap ketahanan keluarga di UIN Maliki Malang |
| 3 | Reza Winata dan Intan Permata Putri Merdeka | Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga | Sama-sama membahas hak kerja dan hak membentuk keluarga yang dilindungi oleh putusan MK. | Penelitian ini membahas penegakan putusan MK terkait hak mendapatkan pekerjaan dan hak membentuk keluarga, sedangkan peneliti fokus pada implementasinya di lingkungan kampus. |

| | | | | |
|---|--------------------------------|---|--|---|
| 4 | Hera Zulaiha | Implementasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan perspektif teori efektifitas hukum soerjono soekanto: Studi kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang | Sama-sama meneliti tentang implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017. | Hasil penelitian menunjukkan putusan MK telah diterapkan namun belum efektif dan menyeluruh, sedangkan peneliti fokus membahas pandangan pekerja terkait kebijakan hubungan pasutri di kampus terhadap ketahanan keluarga. |
| 5 | Fitriyani dan Ro'fah Setyowati | Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqāṣid Asy-Syarī'ah | Sama-sama meneliti tentang implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017. | Penelitian ini menganalisis ketentuan hukum terkait pembatasan hak nikah dengan rekan satu instansi dan pertimbangan hukum Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 dari perspektif maqāṣid asy-syarī'ah, sedangkan peneliti fokus membahas implementasi putusan tersebut. |

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki keterbaruan (*novelty*) karena berbeda dengan penelitian lain terkait implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 dalam konteks ketenagakerjaan karena mempertimbangkan bagaimana hal tersebut berdampak pada ketahanan keluarga, yang merupakan pilar penting dalam masyarakat Islam.

Selain itu, sangat terbatas penelitian yang memfokuskan pada lingkungan kampus, terutama di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan memfokuskan pada analisis implementasi putusan MK dan bagaimana dampaknya terhadap ketahanan keluarga pasutri pekerja di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Kajian Pustaka

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

a. Latar Belakang Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 merupakan hasil uji materiil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 merupakan capaian penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan serta yurisprudensi konstitusi di Indonesia. Putusan ini membawa perubahan mendasar terhadap pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berkaitan dengan ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu lingkungan kerja. Perkara ini muncul sebagai tanggapan atas praktik di sejumlah perusahaan yang memberlakukan larangan atau sanksi, termasuk PHK, terhadap karyawan yang menikah dengan rekan kerjanya. Substansi putusan ini tidak hanya berkaitan dengan perlindungan hak individu pekerja, melainkan juga menyentuh hak untuk membentuk keluarga, yang dijamin sebagai hak konstitusional bagi setiap warga negara.

Sebelum diberlakukannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya telah menetapkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh atas dasar hubungan darah atau perkawinan dengan pekerja lainnya dalam perusahaan yang sama.²³ Namun demikian, pasal tersebut memberikan celah dalam bentuk pengecualian, yaitu apabila hal itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁴ Ketentuan inilah yang kemudian digunakan oleh berbagai perusahaan untuk memberlakukan klausul yang melarang pernikahan antarkaryawan atau mewajibkan salah satu pihak mengundurkan diri apabila mereka menikah.²⁵

Ketentuan tersebut kemudian diajukan untuk diuji secara konstitusional ke Mahkamah Konstitusi oleh sejumlah pemohon, termasuk di antaranya para pekerja dan mantan pekerja PT PLN (Persero) serta pengurus serikat pekerja.²⁶ Para pemohon menyampaikan bahwa keberadaan frasa pengecualian dalam ketentuan tersebut telah merugikan hak-hak konstitusional mereka.²⁷ Mereka berpendapat bahwa klausul

²³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Pekerja/Buruh Mempunyai Pertalian Darah dan/atau Ikatan Perkawinan (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2017).

²⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Pekerja/Buruh Mempunyai Pertalian Darah dan/atau Ikatan Perkawinan, 35.

²⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Pekerja/Buruh Mempunyai Pertalian Darah dan/atau Ikatan Perkawinan, 35.

²⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Pekerja/Buruh Mempunyai Pertalian Darah dan/atau Ikatan Perkawinan 11.

²⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Pekerja/Buruh Mempunyai Pertalian Darah dan/atau Ikatan Perkawinan, 12.

tersebut bertentangan dengan hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah sebagaimana dijamin dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945, serta hak untuk memperoleh pekerjaan, mendapatkan imbalan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.²⁸ Para Pemohon berargumen bahwa ketentuan tersebut secara langsung melanggar hak konstitusional mereka, yaitu hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Adanya frasa pengecualian ini menciptakan sebuah ambiguitas hukum yang merugikan pekerja. Hak konstitusional yang seharusnya dilindungi oleh Undang-Undang dapat dinegasikan atau dibatasi oleh peraturan internal perusahaan atau perjanjian kerja yang secara hierarkis lebih rendah. Ini menunjukkan adanya ketegangan antara otonomi perusahaan untuk mengatur internalnya dan perlindungan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Selain itu, pemohon juga menggarisbawahi adanya ketimpangan posisi tawar dalam penyusunan perjanjian kerja, yang sering kali menyebabkan pekerja menerima klausul-klausul yang secara tidak langsung mengabaikan hak-hak dasarnya.²⁹

²⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Larangan Melakukan Perkawinan dengan Sesama Pegawai dalam Satu Perusahaan yang Sama (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2017), 13..

²⁹ Juni Jeri Harold Angkuamar dan Ressay Kartika, "Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Yang Berujung Pada Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Perspektif Putusan Mk Nomor 13/PUU-XV/2017," *Isu-Isu Krusial dalam Hukum Keluarga*, (2022): 1431.

Setelah melalui proses persidangan dan mempertimbangkan berbagai argumen hukum serta fakta yang diajukan, Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan tersebut melalui Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017.³⁰ Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa ikatan perkawinan adalah bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM) yang melekat pada setiap individu dan tidak dapat dibatasi secara sewenang-wenang. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menyatakan bahwa ikatan perkawinan adalah "hal yang bersifat takdir dan tidak dapat direncanakan atau dihindari". Pernyataan ini bukan sekadar tafsir hukum, melainkan sebuah penegasan filosofis tentang harkat dan martabat manusia. Ini berarti bahwa alasan-alasan bisnis seperti potensi konflik kepentingan atau *fraud* yang seringkali digunakan perusahaan tidak cukup kuat untuk membatasi hak asasi yang fundamental ini. Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan oleh karena itu tidak lagi memiliki kekuatan hukum yang mengikat.³¹

Pertimbangan Mahkamah dalam mengambil keputusan ini didasarkan pada jaminan atas hak-hak konstitusional warga negara. MK menegaskan bahwa hak untuk membentuk keluarga serta hak atas pekerjaan

³⁰ Juni Jeri Harold Angkuamar dan Ressay Kartika, *Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Yang Berujung Pada Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Perspektif Putusan Mk Nomor 13/PUU-XV/2017, Isu-Isu Krusial dalam Hukum Keluarga*, (2022): 1432

³¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Larangan Melakukan Perkawinan dengan Sesama Pegawai dalam Satu Perusahaan yang Sama, 11.

yang layak dan adil merupakan hak mendasar yang tidak dapat dibatasi secara sewenang-wenang. Mahkamah juga menolak pandangan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja—yang umumnya disusun dalam relasi yang timpang antara pengusaha dan pekerja—dapat dijadikan dasar untuk membatasi hak konstitusional. Selanjutnya, MK menilai bahwa pembatasan tersebut tidak memenuhi syarat pembatasan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945. Menurut MK, keberadaan hubungan darah atau perkawinan antar pekerja tidak serta merta mengganggu hak atau kebebasan pihak lainnya, sehingga tidak dapat dijadikan alasan yang sah untuk melakukan PHK. Kekhawatiran pengusaha terhadap potensi konflik kepentingan juga dinilai tidak relevan sebagai dasar pembatasan konstitusional, karena dapat disiasati melalui sistem pengawasan internal dan kebijakan profesional yang nondiskriminatif.

MK juga menolak penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam konteks ini, mengingat asas tersebut tidak dapat diberlakukan secara mutlak dalam situasi di mana perjanjian dibuat dalam relasi yang tidak setara antara pihak-pihak yang terlibat. Dengan demikian, asas tersebut tidak boleh dijadikan dasar untuk meneguhkan klausul-klausul yang berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat (*final and binding*), serta berlaku umum (*erga omnes*) sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum. Selain itu, putusan ini bersifat *self-executing*, yang berarti langsung efektif berlaku dan terlaksana dengan

sendirinya tanpa harus menunggu pembentukan atau perubahan undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya. Sifat *self-executing* dan *erga omnes* dari putusan ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat lagi berlindung di balik alasan butuh waktu untuk menyesuaikan atau peraturan internal untuk menunda kepatuhan. Dampak dari putusan ini sangat jelas, yaitu perusahaan tidak lagi memiliki landasan hukum untuk melarang atau melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan adanya hubungan perkawinan antar karyawan, meskipun sebelumnya hal tersebut telah dimuat dalam peraturan internal perusahaan.³² Putusan ini disambut positif oleh serikat pekerja dan berbagai organisasi pemerhati hak asasi manusia sebagai langkah progresif menuju penghapusan diskriminasi berbasis status perkawinan di tempat kerja. Beberapa perusahaan, termasuk PT Bank Mandiri, telah melakukan penyesuaian kebijakan untuk menyesuaikan dengan substansi putusan ini.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 memiliki validitas hukum yang sangat kuat, karena dikeluarkan oleh lembaga yang secara konstitusional berwenang melakukan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Kewenangan ini secara eksplisit diatur dalam Pasal 24C UUD 1945. Putusan tersebut secara langsung didasarkan pada tafsir terhadap norma konstitusional, terutama Pasal 28B ayat (1) tentang hak membentuk keluarga dan Pasal 28D ayat (2) tentang

³² Angkuamar dan Kartika, "Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Yang Berujung Pada Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Perspektif Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017," 1432

hak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil, sehingga keberlakuannya berakar dari hukum tertinggi negara.

Dari sisi legitimasi, keberterimaan sosial terhadap putusan ini sangat bergantung pada sejauh mana implementasinya dijalankan oleh institusi-institusi terkait seperti perusahaan dan lembaga pendidikan tinggi. Semakin konsisten dan tepat implementasi putusan dilakukan dalam menghapus praktik diskriminatif terhadap pekerja yang menikah dengan rekan satu kantor, semakin besar pula tingkat legitimasi sosial yang akan diperoleh. Respons positif dari serikat pekerja dan organisasi hak asasi manusia terhadap putusan ini mencerminkan adanya penerimaan awal yang baik. Namun, legitimasi jangka panjang tetap bergantung pada konsistensi pelaksanaan dan minimnya resistensi publik atau strategi penghindaran terhadap putusan tersebut

2. Konsep Ketahanan Keluarga

a. Definisi dan Konsep Ketahanan Keluarga

Keluarga secara umum dipahami sebagai unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang berkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Keluarga menjadi lingkungan sosial pertama yang memperkenalkan cinta kasih, moral keagamaan, dan sosial budaya. Ketahanan keluarga, dalam pengertian dasar, didefinisikan sebagai kekuatan (meliputi hati dan fisik) dari satuan kekerabatan yang mendasar ini. Ketahanan keluarga dapat diartikan sebagai kemampuan suatu keluarga

untuk menghadapi dan pulih dari berbagai kesulitan, sering kali dengan menjadi lebih kuat dan tangguh setelahnya. Ketahanan bukanlah sifat yang tetap, melainkan proses yang terus berkembang, di mana keluarga belajar beradaptasi dengan perubahan seiring waktu. Inti dari ketahanan keluarga adalah kemampuannya untuk mempertahankan atau mengembalikan fungsi keluarga yang sehat setelah mengalami tekanan atau krisis.³³

Salah satu tokoh penting dalam kajian ini, Froma Walsh, mendefinisikan ketahanan keluarga sebagai kapasitas sistem keluarga untuk bertahan dan bangkit dari masa sulit, bahkan menjadi lebih kuat. Ia menekankan bahwa ketahanan tidak hanya soal bertahan, tetapi juga tentang tumbuh dan berubah menjadi lebih baik melalui pengalaman tersebut. Keluarga yang tangguh bukan hanya mempertahankan keadaan semula, tetapi juga mampu menciptakan kekuatan dan pemahaman baru dari tantangan yang mereka hadapi.³⁴

Ahli lain, Ann Masten, menyebut ketahanan sebagai kemampuan sistem (termasuk keluarga) untuk beradaptasi secara efektif terhadap tantangan besar yang mengancam fungsi, kelangsungan, atau perkembangan mereka. Ia memperkenalkan istilah “keajaiban biasa” (*ordinary magic*), yang menunjukkan bahwa ketahanan berasal dari kemampuan adaptif manusia yang umum dimiliki, bukan dari kemampuan luar biasa. Implikasi dari pandangan ini adalah bahwa intervensi sebaiknya

³³ Froma Walsh, “Family resilience: A collaborative approach in response to stressful life challenges,” *Resilience and Mental Health*, (2011): 149.

³⁴ Walsh, *Family resilience: A collaborative approach approach in response to stressful life challenges*, 150.

fokus pada memperkuat sistem adaptif yang sudah ada dalam keluarga, bukan mencari atau membentuk kualitas yang langka.³⁵

Menurut Frankenberger, ketahanan keluarga diartikan sebagai kondisi di mana keluarga memiliki akses yang memadai dan berkelanjutan terhadap pendapatan serta sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Kebutuhan dasar ini mencakup pangan, air bersih, layanan kesehatan, kesempatan pendidikan, perumahan yang layak, waktu untuk berpartisipasi dalam komunitas, dan integrasi sosial. Definisi lain menggambarkan ketahanan keluarga sebagai kondisi dinamis keluarga yang menunjukkan keuletan, ketangguhan, serta kapasitas fisik, material, dan mental untuk hidup mandiri. Selain itu, ada juga pandangan yang mengartikan ketahanan keluarga sebagai kemampuan sebuah keluarga untuk mencegah dan melindungi diri dari berbagai permasalahan yang mungkin muncul.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (Pasal 1 Ayat 11) merumuskan ketahanan dan kesejahteraan keluarga sebagai kondisi keluarga yang memiliki keuletan dan ketangguhan, serta mengandung kemampuan fisik material guna hidup mandiri dan mengembangkan diri dan keluarganya untuk hidup harmonis dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan lahir dan batin. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang

³⁵ Ann S. Masten, "Resilience Processes in Development," *American Psychologist*, no. 3(2001): 229.

Pembangunan Keluarga mendefinisikan ketahanan keluarga sebagai kondisi dinamik suatu keluarga yang memiliki keuletan dan ketangguhan serta mengandung kemampuan fisik material dan psikis mental spiritual guna hidup mandiri, mengembangkan diri dan keluarganya untuk mencapai keadaan harmonis dalam meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin.

Meski terdapat berbagai definisi ketahanan keluarga, mereka sepakat bahwa ketahanan keluarga mencakup kemampuan beradaptasi, mengatasi masalah, menjaga fungsi keluarga, dan bahkan mengalami pertumbuhan melalui tantangan yang dihadapi. Ketahanan keluarga tidak hanya soal menahan dampak dari krisis, tetapi juga soal proses pemulihan dan potensi berkembang setelahnya. Oleh karena itu, pendekatan terhadap ketahanan keluarga perlu menekankan pemberdayaan dan partisipasi aktif keluarga dalam menggunakan kekuatan internal mereka.

Keluarga yang tangguh mampu menghadapi tekanan, perubahan, dan krisis dengan menggunakan berbagai strategi koping yang sesuai.³⁶ Proses adaptasi dan fleksibilitas sangat penting, termasuk dalam menyesuaikan peran, aturan, dan struktur kekuasaan dalam keluarga agar sesuai dengan tuntutan situasi.³⁷

Pada dasarnya, ketahanan keluarga adalah proses yang berkelanjutan, yang mencakup pemecahan masalah, adaptasi, dan penyesuaian terhadap berbagai kondisi. Ketahanan bisa berbeda dari waktu

³⁶ Walsh, *Family resilience: A collaborative approach*, 150.

³⁷ Walsh, *Family resilience: A collaborative approach*, 154.

ke waktu tergantung pada tantangan yang dihadapi, tahap perkembangan keluarga, dan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian maupun intervensi terhadap ketahanan keluarga perlu bersifat fleksibel, menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan keluarga yang terus berubah.³⁸

b. Aspek-aspek Ketahanan Keluarga

Komunikasi yang efektif merupakan dasar penting dalam membangun ketahanan keluarga. Ketika anggota keluarga dapat berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan konsisten, mereka dapat saling berbagi informasi, perasaan, dan sudut pandang. Hal ini membantu membangun pemahaman dan dukungan satu sama lain.³⁹ Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan jujur juga membuat anggota keluarga lebih mudah memproses perasaan sulit dan mengembangkan empati. Selain itu, komunikasi yang baik sangat penting dalam menyelesaikan masalah bersama.⁴⁰ Pelatihan komunikasi dapat menjadi bagian penting dalam intervensi yang bertujuan meningkatkan ketahanan keluarga. Keluarga yang tidak mampu menyampaikan kebutuhan dan kekhawatiran dengan baik akan kesulitan menghadapi tantangan secara bersama-sama.⁴¹

Kohesi keluarga yaitu kedekatan emosional dan rasa memiliki antar anggota keluarga, juga merupakan bagian penting dari ketahanan. Kohesi

³⁸ Walsh, *Family resilience: A collaborative approach*, 154.

³⁹ Walsh, *Family resilience: A collaborative approach*, 154.

⁴⁰ Froma Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, (Inggris: Oxford University Press, 2021), 255-270.

⁴¹ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 259.

membantu membangun rasa saling mendukung, kerja sama, dan komitmen dalam keluarga. Hubungan yang erat menciptakan rasa aman dan memperkuat kerja tim keluarga. Dalam situasi sulit, ikatan ini menjadi kekuatan pemersatu yang membantu keluarga tetap kuat. Kegiatan bersama, waktu berkualitas, dan ungkapan kasih sayang dapat mempererat hubungan ini. Rasa kebersamaan yang kuat membantu keluarga menghadapi tantangan secara kolektif dengan lebih efektif.⁴²

Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi juga menjadi kunci dalam ketahanan keluarga. Keluarga yang tangguh mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, termasuk dalam membagi ulang peran dan tanggung jawab jika diperlukan.⁴³ Fleksibilitas ini memungkinkan keluarga menghadapi situasi baru dengan cara yang kreatif dan positif. Ketika dihadapkan pada ketidakpastian, keluarga yang mampu menyesuaikan rutinitas dan harapan akan lebih siap menjaga stabilitas dan kesejahteraan. Intervensi dapat difokuskan pada pelatihan keterampilan pemecahan masalah dan pola pikir yang terbuka terhadap perubahan. Fleksibilitas mencegah keluarga menjadi kaku dan memberikan ruang untuk solusi yang inovatif dalam menghadapi krisis.

Sumber daya ekonomi dan keamanan finansial juga sangat berpengaruh terhadap ketahanan keluarga.⁴⁴ Ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi, tekanan hidup akan berkurang. Pengelolaan keuangan

⁴² Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 260.

⁴³ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

⁴⁴ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

yang baik dan akses terhadap pekerjaan serta bantuan sosial dapat memperkuat ketahanan keluarga terhadap krisis ekonomi. Masalah finansial yang berat bisa memperbesar stres dan mengurangi kemampuan keluarga dalam menghadapi tantangan lainnya. Oleh karena itu, dukungan dalam bentuk literasi keuangan, akses terhadap pekerjaan, dan perlindungan sosial dapat membantu meringankan beban keluarga dan memberi ruang untuk fokus pada hal-hal penting lainnya.⁴⁵

Dukungan sosial dari lingkungan sekitar—baik dari keluarga besar, teman, maupun komunitas—juga menjadi salah satu pilar ketahanan. Bantuan emosional, informasi, dan dukungan praktis yang diterima dari orang lain dapat sangat membantu keluarga dalam menghadapi masa sulit. Hubungan dengan komunitas memberikan rasa memiliki dan akses terhadap berbagai sumber daya. Keluarga yang memiliki jaringan dukungan yang kuat lebih mampu mengatasi tantangan dibanding keluarga yang terisolasi. Karena itu, memperkuat hubungan sosial sangat penting untuk membangun ketahanan.⁴⁶

Keyakinan dan nilai-nilai bersama, serta kemampuan untuk menemukan makna dalam kesulitan, juga berperan besar dalam ketahanan keluarga. Sikap positif, harapan, dan makna bersama membantu keluarga tetap kuat dan bersatu.⁴⁷ Nilai-nilai yang diyakini bersama memberikan arah dan tujuan dalam menghadapi situasi sulit. Kepercayaan spiritual juga dapat

⁴⁵ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

⁴⁶ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

⁴⁷ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

menjadi sumber kekuatan emosional. Saat keluarga memiliki pandangan yang sama mengenai tantangan hidup, mereka lebih mudah bekerja sama dan saling mendukung. Intervensi yang membantu keluarga memahami dan mengungkapkan nilai inti mereka dapat meningkatkan ketahanan dengan memperkuat rasa tujuan dan harapan.⁴⁸

3. Hak-hak Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Salah satu tujuan dari pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh guna mencapai kesejahteraan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 huruf C Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) merupakan payung hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha di Indonesia. Dalam konteks perkawinan dan hubungan kerja, terdapat beberapa hak pekerja yang sangat relevan dan dilindungi oleh konstitusi serta undang-undang. Ruang lingkup perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh dan diatur dalam undang-undang tersebut mencakup:⁴⁹

- a) Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja yang mencakup beberapa aspek.
 - 1) Perlindungan bagi pekerja atau buruh perempuan. Perlindungan ini meliputi pembatasan jam kerja bagi mereka yang berusia di bawah 18 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2)

⁴⁸ Walsh, *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*, 261.

⁴⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003), Pasal 4.

menetapkan larangan bagi perempuan hamil untuk bekerja pada jam-jam tertentu. Selain itu, Pasal 76 ayat (3) mengatur persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu antara pukul 23.00 hingga 07.00. Kemudian, sesuai Pasal 76 ayat (4), pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja dalam rentang waktu tersebut.

- 2) Perlindungan terhadap pekerja atau buruh anak mencakup individu yang bekerja dan berusia di bawah 18 tahun, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 butir 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan ini meliputi ketentuan mengenai tata cara mempekerjakan anak, yang diatur dalam Pasal 68, Pasal 69 ayat (1) dan (2), Pasal 72, Pasal 73, serta Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas diwajibkan bagi pengusaha yang mempekerjakan mereka, dan harus disesuaikan dengan jenis serta tingkat disabilitas yang dimiliki, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan ini mencakup penyediaan aksesibilitas, perlengkapan kerja, serta alat pelindung diri.

b) Hak Memperoleh Pekerjaan yang Layak

Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak adalah bagian integral dari hak asasi manusia dan merupakan jaminan konstitusional bagi setiap warga

negara. Hak ini diakui dalam beberapa ketentuan hukum, seperti UU HAM Pasal 38 ayat (1) menyatakan: "Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak." Ayat (2) menambahkan: "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil".

c) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dasar yang dimiliki oleh setiap pekerja atau buruh, sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengusaha diwajibkan untuk menerapkannya secara sistematis dan terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan.

Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menjaga keselamatan pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja secara optimal, melalui langkah-langkah seperti pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengaturan pencahayaan di tempat kerja, promosi kesehatan, layanan pengobatan, dan program rehabilitasi.

d) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja atau buruh, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan ini diberikan dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang, serta layanan yang diberikan akibat situasi tertentu yang dialami oleh pekerja, seperti kecelakaan kerja, sakit,

kehamilan, persalinan, memasuki usia lanjut, hingga meninggal dunia. Jaminan ini mencakup aspek perlindungan ekonomi dan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 Undang-Undang tersebut.

e) Kesejahteraan Pekerja dan Keluarganya

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Perlindungan terhadap upah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara jelas diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak menerima penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan martabat manusia. Penjelasan lebih lanjut dari Pasal 88 ayat (1) menjelaskan bahwa penghasilan yang layak adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya,

yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Selain itu, upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999, yang menyebutkan bahwa upah minimum adalah jumlah upah bulanan terendah yang mencakup upah pokok dan tunjangan tetap.

f) Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis empiris, di mana tujuan utamanya adalah untuk memahami dan menganalisis regulasi hukum yang berlaku serta mengevaluasi implementasinya dalam dinamika sosial masyarakat.⁵⁰ Penelitian hukum yuridis-empiris, yang dikenal pula sebagai penelitian hukum normatif-terapan (*applied law research*), berfokus pada analisis implementasi ketentuan hukum positif, seperti perundang-undangan dan kontrak secara faktual untuk memahami penerapannya pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat, dengan tujuan memperoleh gambaran tentang efektivitas dan pencapaian tujuan hukum yang diharapkan.⁵¹

Penelitian yuridis empiris juga sering disebut sebagai penelitian sosiologi hukum karena melibatkan interaksi antara individu dalam kehidupan sosial. Penelitian ini berfokus pada pengamatan hukum sebagai bagian integral dari kehidupan bermasyarakat. Melalui jenis penelitian ini, aspek-aspek hukum dalam berbagai interaksi sosial di masyarakat dianalisis. Lebih lanjut, sosiologi hukum berperan penting sebagai alat bantu untuk mengenali dan memperjelas informasi atau temuan di luar disiplin hukum yang dapat memperkaya penelitian dan penulisan hukum. Penelitian yuridis empiris menganalisis penerapan hukum dalam

⁵⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 30.

⁵¹ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 31.

praktiknya terhadap individu, kelompok, masyarakat, dan lembaga hukum, dengan penekanan pada perilaku individu atau masyarakat serta organisasi atau lembaga hukum dalam konteks penerapan atau keberlakuan hukum.⁵²

Dalam penelitian ini, jenis penelitian ini digunakan untuk mengkaji bagaimana putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 diterapkan di lingkungan Kampus UIN Malang, serta dampaknya terhadap ketahanan keluarga pasutri pekerja. Penelitian ini menitikberatkan pada bagaimana kebijakan itu berdampak pada para pekerja pasangan suami istri (pasutri) yang terlibat. Dalam hal ini peneliti akan mengambil data secara langsung dengan menggunakan teknik wawancara.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memahami realitas hukum sebagaimana berlangsung di dalam masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji bagaimana hukum berperan dan berinteraksi dalam dinamika sosial masyarakat.⁵³ Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini sangat sesuai untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai aspek hukum dalam fenomena sosial yang terjadi yaitu karena adanya beberapa pasutri pekerja yang bekerja bersama-sama di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.⁵⁴

⁵² Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 83.

⁵³ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 105.

⁵⁴ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 105.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang di Jawa Timur, Indonesia. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena terdapat sejumlah pasutri pekerja yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Kondisi ini memperlihatkan fleksibilitas dan penghormatan terhadap hak individu, yang sejalan dengan asas keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Diperbolehkannya suami istri bekerja bersama merupakan cara pandang yang maju, dan dapat menjadi contoh menarik untuk dipelajari terkait pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam. Hal ini sangat mendukung daya tarik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai tujuan utama untuk penelitian. Dengan memilih lokasi penelitian ini, diharapkan diperoleh pandangan pasangan suami istri yang secara khusus bekerja dalam suatu organisasi/instansi yang representatif terkait implementasi Putusan MK tersebut terhadap ketahanan keluarga.

D. Metode Penentuan Subjek

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dilakukan dengan memulai dari beberapa informan awal yang sesuai dengan kriteria penelitian. Selanjutnya, informan tersebut diminta untuk merekomendasikan orang lain yang juga memenuhi kriteria yang sama. Proses ini berlangsung terus-menerus,

seperti bola salju yang menggelinding dan membesar, karena jumlah informan bertambah melalui jaringan rekomendasi antar informan. Dalam hal ini, peneliti menekankan kepada pasangan suami-istri (pasutri) yang saat ini sama-sama bekerja secara resmi di kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan dan sumber informasi terkait implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017.

Table 2 Daftar Informan Penelitian

| No | Nama | Status | Kriteria |
|----|--------|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Ibu U | Analisis Kepegawaian Ahli Madya | Pekerja non-pasutri |
| 2 | Ibu E | Dosen PNS Fakultas Psikologi | Pasutri pekerja |
| 3 | Pak AZ | Dosen PPPK Fakultas Syariah | Pasutri pekerja |
| 4. | Pak M | Dekan Fakultas Ekonomi | Pasutri pekerja dan penegak kebijakan |
| 5. | Pak MH | Kepala Biro AUPK | Penegak kebijakan |

E. Jenis Data

Data yang digunakan dalam sebuah penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan temuan. Data tersebut dapat berupa kumpulan fakta, angka, statistik, gambar, atau informasi mentah yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Berikut adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama yaitu wawancara atau interaksi dengan informan.⁵⁵ Sebagai sumber utama, data primer berfungsi sebagai dasar yang esensial dalam penelitian untuk menghasilkan temuan yang valid dan relevan. Data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari informan yang terlibat dalam implementasi Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 di lingkungan Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Data ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam. Wawancara mendalam dilakukan dengan pasutri pekerja yang bekerja di kampus ini serta dengan pihak manajemen atau kebijakan yang terlibat dalam penerapan Putusan MK tersebut. Informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti status mereka sebagai pasangan suami istri yang bekerja di satu institusi, untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dengan fokus penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan studi dokumen.⁵⁶ Data sekunder pada penelitian ini mencakup berbagai literatur terkait ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan yang mengatur larangan pasutri pekerja bekerja bersama, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, perjanjian/kontrak kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017, serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Data ini akan membantu memberikan konteks yang lebih luas terhadap

⁵⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 89.

⁵⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 90.

perubahan kebijakan dan dampaknya, serta mendukung analisis dari temuan data primer.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara semi terstruktur akan menjadi metode utama dalam pengumpulan data primer. Wawancara semi terstruktur dalam penelitian hukum merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti telah menyiapkan panduan wawancara (*interview guide*) yang berisi pertanyaan terbuka yang disusun sebelumnya, namun tetap memungkinkan adanya pengembangan pertanyaan lanjutan sesuai dengan respons informan. Dengan demikian, alur wawancara bersifat fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan dinamika percakapan. Tujuan utama teknik ini adalah menggali isu atau permasalahan secara lebih mendalam melalui pandangan dan pendapat informan. Wawancara ini akan dilakukan dengan pasutri pekerja yang terlibat dalam implementasi kebijakan baru di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada upaya mencari data berupa studi pustaka dan studi dokumen, berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku,

dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.⁵⁷ Dokumen yang digunakan adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

G. Metode Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Dalam penelitian kualitatif, pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pengeditan, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan akhirnya pembuatan kesimpulan.⁵⁸

1. Pengeditan

Pengeditan adalah proses memeriksa data yang telah dikumpulkan, khususnya terkait kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, serta kesesuaian dan relevansinya dengan data lainnya.⁵⁹ Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua informasi yang dibutuhkan relevan dan mampu menjawab rumusan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan proses pengeditan terhadap hasil wawancara dengan informan yaitu pasangan suami istri (pasutri) yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan pekerja yang bukan pasutri di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Klasifikasi

Klasifikasi adalah proses pengelompokan data yang diperoleh dari berbagai sumber secara sistematis sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pada

⁵⁷ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 106.

⁵⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2020).

⁵⁹ Ika Atikah, *Metode Penelitian Hukum* (Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022).

tahap ini, data yang terkumpul tersebut kemudian dibaca dan dianalisis secara mendalam, lalu dikelompokkan sesuai dengan kebutuhan penelitian.⁶⁰ Tujuan dari pengelompokan ini adalah untuk mempermudah pembacaan dan pemahaman data, serta untuk menyajikan informasi yang objektif yang dibutuhkan oleh peneliti. Selanjutnya, data tersebut dibagi ke dalam kategori-kategori yang memiliki kesamaan, berdasarkan hasil wawancara dan referensi yang diperoleh untuk mendapatkan jawaban dari setiap masalah yang dirumuskan. Pada penelitian ini data dikelompokkan menjadi dua jenis utama: data primer dan data sekunder.

3. Verifikasi

Verifikasi adalah proses memeriksa kembali data yang telah dikelompokkan untuk memastikan validitas (keabsahan) informasi yang disajikan melalui teknik triangulasi data. Teknik triangulasi data, yaitu proses verifikasi data dengan mengonfirmasi ulang data yang telah dikumpulkan kepada subjek penelitian yaitu pasutri pekerja dan penegak kebijakan. Proses ini dilakukan dengan meninjau ulang rekaman wawancara yang telah dilakukan dengan para informan tersebut. Langkah ini bertujuan untuk memastikan validitas data dengan mencocokkan isi rekaman tersebut dengan catatan hasil wawancara yang telah didokumentasikan sebelumnya oleh peneliti. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesesuaian informasi, sekaligus meminimalkan potensi kesalahan atau kekeliruan dalam proses pendokumentasian data. Dengan demikian, kualitas dan

⁶⁰ Amiruddin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

keakuratan data yang diperoleh dapat terjamin, mendukung analisis penelitian yang lebih kredibel.⁶¹

4. Analisis

Setelah data diverifikasi, langkah berikutnya adalah analisis data. Analisis data adalah proses yang melibatkan pengolahan dan interpretasi data yang sudah dikumpulkan dengan tujuan memperoleh hasil penelitian yang valid.⁶² Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menganalisis hasil penelitian berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan, dengan memeriksa semua informasi yang tersedia dari berbagai sumber yang relevan dengan masalah utama, kemudian mengkaji kembali seluruh data tersebut. Selanjutnya, peneliti akan mengevaluasi apakah hasil data yang ditemukan konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang relevan, teori, serta kaidah-kaidah penelitian yang berlaku.

5. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam proses pengolahan data. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan dari permasalahan yang ada untuk menjawab rumusan masalah penelitian.⁶³ Kesimpulan pada penelitian ini akan berfokus pada analisis pandangan pasutri pekerja terhadap implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 terhadap ketahanan keluarga.

⁶¹ Amiruddin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

⁶² Amiruddin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

⁶³ Amiruddin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sering dikenal sebagai UIN Malang atau UIN Maliki, merupakan salah satu perguruan tinggi Islam negeri (PTKIN) terkemuka di Indonesia. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang berlokasi strategis di Jalan Gajayana 50, Dinoyo, Malang, menempati lahan seluas 14 hektar.



Gambar 4. 1 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Sejarah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berakar pada pendirian cabang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 1961. Puncak transformasi institusional UIN Malang terjadi pada 21 Juni 2004, ketika secara resmi beralih status menjadi universitas berdasarkan Keputusan Presiden RI

No. 50/2004. Peresmian universitas ini dilakukan pada 8 Oktober 2004, dengan tanggal 21 Juni 2004 diakui sebagai tanggal pendirian universitas. UIN Maliki Malang saat ini memiliki enam fakultas dan satu Program Pascasarjana:

1. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan: Menyelenggarakan program studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), dan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI).
2. Fakultas Syari'ah: Menawarkan program studi Al-Ahwal Al-Syakhshiyah dan Hukum Bisnis Syari'ah.
3. Fakultas Humaniora: Memiliki program studi Bahasa dan Sastra Arab, Bahasa dan Sastra Inggris, dan Pendidikan Bahasa Arab.
4. Fakultas Ekonomi: Menyediakan program studi Manajemen, Akuntansi, Diploma III Perbankan Syariah, dan S-1 Perbankan Syariah.
5. Fakultas Psikologi.
6. Fakultas Sains dan Teknologi: Menyelenggarakan program studi Matematika, Biologi, Fisika, Kimia, Teknik Informatika, Teknik Arsitektur, dan Farmasi.

Adapun Program Pascasarjana mengembangkan enam program studi magister dan dua program studi doktor:

1. Magister: Manajemen Pendidikan Islam, Pendidikan Bahasa Arab, Agama Islam, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Pendidikan Agama Islam, dan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah.
2. Doktor: Manajemen Pendidikan Islam dan Pendidikan Bahasa Arab.

Visi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang telah mengalami evolusi seiring waktu, dengan visi terbaru (periode 2020 dan seterusnya) yang berbunyi:

"Terwujudnya Perguruan Tinggi Integratif dalam Memadukan Sains dan Islam Bereputasi Internasional". Misi utama universitas ini mencakup dua poin penting: menghasilkan lulusan yang memiliki karakter *Ulul Albab*, serta menghasilkan sains, teknologi, dan seni yang relevan dan memiliki daya saing tinggi. Dikutip dari Pedoman Akademik Dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terkait Tugas Pokok dan Fungsi Dosen, Dosen secara fundamental memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam konteks ini, peran dosen adalah sebagai:

- a. Fasilitator dan narasumber yang membimbing proses pembelajaran mahasiswa.
- b. Peneliti dan pakar di bidang keilmuannya masing-masing, berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan seni.
- c. Pihak yang melakukan pengabdian masyarakat melalui aplikasi keahlian untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan umat manusia.

Selain tugas pokok tersebut, dosen juga berfungsi dalam pengembangan akademik dan profesi, serta turut serta dalam tata pamong institusi. Tugas dan fungsi dosen secara lebih terperinci mencakup hal-hal berikut:

- a. Pembelajaran dan Pembimbingan Mahasiswa
 - Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa agar mereka memperoleh pengetahuan sesuai dengan bidang studi masing-masing.
 - Membimbing mahasiswa dalam berpikir kritis dan analitis, sehingga mereka mampu secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.

- Membina mahasiswa secara intelektual sekaligus berperan sebagai konselor bagi mereka.
- b. Pengembangan Keilmuan dan Penelitian
- Menggunakan dan mengembangkan konsep, teori, serta metodologi dalam bidang keilmuannya, serta mampu menciptakan konsep, teori, dan metodologi operasional dalam konteks kegiatan ilmiah.
 - Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi, seminar, jurnal ilmiah, atau pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan/atau kesenian.
- c. Pengabdian Masyarakat
- Menerapkan pengetahuannya dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Pengembangan Diri dan Institusi
- Meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi diri sebagai tenaga pendidik.
 - Melaksanakan kerja sama tim dalam pengelolaan akademik demi mewujudkan visi universitas.
 - Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar.
- e. Perencanaan dan Evaluasi Kinerja
- Menyusun rencana kegiatan semesteran, merealisasikan kegiatan bulanan, dan mengevaluasi realisasi yang telah terjadi.

- Menyusun portofolio atau deskripsi diri terkait pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta kegiatan penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya.

B. Penerapan Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 di Lingkungan Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap Kebijakan Kerja bagi Pasutri Pekerja

Sebelum mengkaji pandangan pasangan suami istri yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, penting untuk menelaah kerangka hukum yang mendasari relasi kerja antara suami dan istri di Indonesia. Dalam konteks ini, Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 13/PUU-XV/2017 menandai suatu perkembangan krusial dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja di tanah air, khususnya yang berkaitan dengan status perkawinan mereka.

Keputusan ini berakar dari proses uji materiil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Sebelumnya, pasal tersebut melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan dalih adanya hubungan darah atau ikatan perkawinan antara pekerja/buruh dalam satu entitas perusahaan, kecuali jika hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Frasa pengecualian inilah yang kemudian menjadi fokus permohonan uji materiil.

Pemberlakuan ketentuan semacam ini dalam regulasi internal perusahaan atau kesepakatan kerja bersama umumnya dilatarbelakangi oleh kekhawatiran

pihak pengusaha mengenai potensi konflik kepentingan, tindakan penipuan (*fraud*), serta bias dalam penilaian kinerja, seperti dalam penetapan penghargaan dan sanksi, promosi, atau rotasi jabatan. Sejumlah korporasi, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT. PLN (Persero) dan Bank Indonesia, sebelumnya menerapkan larangan ini dengan justifikasi penegakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), pencegahan hambatan dalam pengembangan karir karyawan (*talent pool*), serta mitigasi gangguan profesionalisme kerja akibat tingginya permintaan atau penolakan mutasi.

Pihak pemohon uji materiil berpendapat bahwa ketentuan tersebut mencederai hak-hak konstitusional mereka, mengingat potensi kehilangan pekerjaan yang diakibatkan oleh ikatan perkawinan sesama karyawan dalam satu perusahaan. Argumen mereka didasarkan pada beberapa pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945, antara lain Pasal 27 ayat (2) mengenai hak atas pekerjaan yang layak, Pasal 28B ayat (1) tentang hak untuk membentuk keluarga, Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan Pasal 28I ayat (2) yang menegaskan hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif.

Melalui Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan oleh karenanya dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Konsekuensinya, putusan ini secara efektif meniadakan landasan hukum bagi

perusahaan untuk melarang atau mengakhiri hubungan kerja dengan dalih adanya ikatan perkawinan antar sesama karyawan. Implikasi utamanya adalah pengusaha tidak lagi diperkenankan menggunakan status pernikahan sebagai justifikasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Meskipun putusan ini memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pasangan suami istri yang bekerja, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Sebagian pihak mengemukakan perlunya regulasi teknis atau kebijakan internal yang lebih terperinci, misalnya dengan menetapkan bahwa suami dan istri tidak ditempatkan dalam satu divisi atau kantor cabang yang sama. Hal ini bertujuan untuk mencegah potensi konflik kepentingan tanpa mengabaikan hak-hak konstitusional pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan para informan (Bu E, Pak AZ, Bu U, Pak M, dan Pak MH), UIN Malang telah mengadopsi prinsip Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 dengan memastikan hak pekerja pasutri untuk bekerja bersama tanpa diskriminasi. Pak AZ menyatakan bahwa sejak lama, UIN tidak melarang pasutri bekerja bersama, bahkan sebelum putusan MK. Pak AZ secara eksplisit menyatakan bahwa:

"Kalau di UIN itu dari dulu sudah biasa baik sebelum putusan itu tuh sudah banyak pasutri bekerja bersama".⁶⁴

Pernyataan ini diperkuat oleh Ibu U, yang menyebutkan bahwa tidak ada kendala dalam mengimplementasikan putusan MK, beliau menyatakan:

"Sebelumnya sudah ada jadi ga masalah".⁶⁵

⁶⁴ Pak AZ, Wawancara, (Malang, 16 Mei 2025)

⁶⁵ Ibu U, Wawancara, (Malang, 21 Mei 2025)

Pak M juga menegaskan bahwa:

"Kita sebelum ada putusan MK sudah banyak yang satu keluarga itu, jadi sebelum ada putusan MK itu kita sudah ada suami istri bekerja di kampus, di fakultas ekonomi bukan hanya saya."⁶⁶

Hal ini mengindikasikan bahwa UIN Malang telah memiliki budaya organisasi yang secara historis tidak memberlakukan larangan ketat terhadap pasutri yang bekerja dalam satu institusi. Budaya organisasi UIN Malang telah beradaptasi secara proaktif untuk mengakomodasi pengaturan kerja semacam ini. Putusan MK, meskipun signifikan secara hukum, lebih berfungsi sebagai validasi formal terhadap norma institusional yang sudah ada secara informal di UIN, daripada sebagai pemicu perubahan kebijakan yang drastis. Saat ini, kebijakan UIN Malang mengikuti aturan yang ditetapkan oleh MK, memastikan bahwa semua pekerja, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN, mendapatkan hak yang sama tanpa membedakan status pernikahan mereka.

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 13/PUU-XV/2017 di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan pendekatan yang proaktif dan selaras dengan semangat non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan. Putusan MK ini, yang dikeluarkan pada tahun 2017, secara fundamental mengubah lanskap hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan menyatakan bahwa larangan perusahaan atau institusi untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki ikatan perkawinan dengan sesama rekan kerja adalah inkonstitusional. Putusan ini menegaskan hak konstitusional warga negara untuk

⁶⁶ Pak M, Wawancara, (Malang, 23 Mei 2025)

bekerja, sebagaimana diatur dalam UUD 1945, dan secara eksplisit melindungi pekerja dari diskriminasi berdasarkan status perkawinan. Lebih lanjut, implementasi ini juga sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan," sementara Pasal 6 menegaskan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Prinsip non-diskriminasi ini mencakup berbagai aspek, termasuk jenis kelamin, suku, ras, agama, dan afiliasi politik, serta perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas. Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak secara spesifik menyebutkan status perkawinan dalam pasal-pasal non-diskriminasi awal, Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 mengisi kekosongan ini dengan secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan ikatan perkawinan antar-pekerja dalam satu perusahaan. Dengan demikian, kebijakan UIN Malang yang tidak membedakan hak pekerja berdasarkan status pernikahan mereka, baik ASN maupun non-ASN, sepenuhnya sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku. Bu U menegaskan bahwa:

"Semuanya di sini dilindungi oleh hukum, pokoknya yang kerja di UIN sebagai non-ASN maupun ASN, semuanya mendapatkan hak yang sama sesuai peraturan yang ada".⁶⁷

Pak AZ juga mengungkapkan bahwa perlakuan terhadap pasutri pekerja di UIN Malang:

"Sama yang lainnya, artinya tidak ada aturan khusus yang melarang dan mendukung, bagi saya sudah sesuai terserah mau pasutri atau tidak."⁶⁸

⁶⁷ Ibu U, Wawancara

⁶⁸ Pak AZ, Wawancara

Pernyataan ini mencerminkan bahwa kebijakan UIN Malang dianggap netral dan tidak diskriminatif berdasarkan status pernikahan. Ketiadaan aturan khusus yang membedakan pasutri dari karyawan lain menunjukkan bahwa UIN Malang berfokus pada kompetensi dan profesionalisme individu, bukan pada status hubungan pribadi mereka.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga menjadi faktor penting. Pak AZ mencontohkan bagaimana rekan kerja kadang menanyakan keberadaan istrinya, yang dianggapnya sebagai bentuk "sistem pendukung" dan bukan perlakuan berbeda. Dukungan sosial di tempat kerja ini krusial untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Meskipun tidak ada larangan eksplisit, terdapat praktik pemisahan unit kerja atau ruangan bagi pasangan suami istri. Bu U menjelaskan bahwa pemisahan ini dilakukan karena kekhawatiran akan potensi benturan kepentingan, sehingga pasutri tidak ditempatkan dalam satu bagian atau satu ruangan, meskipun mereka mungkin berada di fakultas yang sama tetapi di unit yang berbeda. Ibu E juga mengkonfirmasi bahwa:

"Suami istri itu memang dipisah tidak dalam satu ruangan itu".⁶⁹

Praktik ini berfungsi sebagai mekanisme struktural utama untuk mengelola kehadiran pasangan suami istri di lingkungan kerja. Rasionalisasi di balik kebijakan pemisahan ini bersifat multifaset dan melampaui sekadar kepatuhan terhadap regulasi. Awalnya, Ibu U menjelaskan bahwa pemisahan ini didasari oleh kekhawatiran akan potensi konflik kepentingan. Ini mencerminkan perspektif

⁶⁹ Ibu E, Wawancara, (Malang, 15 Mei 2025)

manajemen risiko yang formal. Lebih lanjut, Pak AZ menekankan bahwa kebijakan tersebut mendorong kinerja dan mencegah pencampuran urusan pribadi dengan pekerjaan. Beliau mengemukakan pentingnya memisahkan urusan domestik dari urusan publik, yaitu pekerjaan, dengan menyatakan:

"Ada hal-hal yang memang harus dipisahkan antara sifatnya domestik maksudnya keluarga dan sifatnya publik yaitu kerjaan".⁷⁰

Hal ini menyoroti fokus pada menjaga batasan yang jelas demi profesionalisme. Sebuah aspek penting yang muncul dari wawancara dengan Pak MH adalah dimensi sosial yang mendasari kebijakan pemisahan ini. Pak MH menjelaskan bahwa pemisahan unit atau ruangan bagi pasangan suami istri juga bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dengan menyatakan:

"Jadi kerja itu kan butuh harmonis kalau suami istri satu ruangan dilihat temannya itu kan juga ga harmonis itu permasalahannya".⁷¹

Meskipun beliau juga menyebutkan potensi konflik kepentingan, penekanannya pada kenyamanan dan keharmonisan bagi rekan kerja memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan kebijakan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan UIN tidak hanya didorong oleh interpretasi hukum yang ketat atau fokus sempit pada pencegahan konflik yang nyata, tetapi juga mencakup pemahaman yang lebih luas tentang kesejahteraan di tempat kerja, mengakui kenyamanan psikologis dan sosial seluruh karyawan. Kebijakan ini, oleh karena itu, bertindak sebagai langkah proaktif untuk mengelola persepsi dan dinamika interpersonal, bukan hanya konflik aktual. Ini mencerminkan pendekatan

⁷⁰ Ibu U, Wawancara

⁷¹ Pak MH, Wawancara, (Malang, 19 Juni 2025)

manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan peka budaya, di mana aspek kehidupan organisasi seperti kenyamanan dan harmoni diberi bobot yang signifikan di samping aspek pencegahan konflik dan profesionalisme.

Selain itu, Pak MH juga menyoroti peran penting kebijaksanaan kepemimpinan dalam implementasi kebijakan ini. Beliau menyatakan:

"Seyogianya pimpinan itu mengatur, membijaki sebijak mungkin, seharmonis mungkin, sebaik mungkin., pertimbangannya itu".⁷²

Pernyataan ini menyiratkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pemisahan di UIN tidak semata-mata karena keberadaan aturan itu sendiri, melainkan sangat bergantung pada kearifan dan pertimbangan yang cermat dari kepemimpinan dalam menerapkannya. Hal ini menunjukkan pendekatan yang fleksibel dan berpusat pada manusia, di mana para pemimpin menyesuaikan kebijakan dengan konteks spesifik untuk memastikan hasil yang optimal bagi keharmonisan dan profesionalisme, alih-alih penegakan yang kaku dan seragam..

Pendekatan UIN dalam mengelola pasangan suami istri di tempat kerja menunjukkan keselarasan yang kuat dengan kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan UIN juga sejalan dengan semangat Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, yang menekankan non-diskriminasi dan perlindungan hak-hak perkawinan di tempat kerja. Institusi ini secara proaktif mengelola potensi risiko yang diakui oleh Putusan MK, yaitu potensi konflik kepentingan, dengan tetap menghormati hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa UIN tidak hanya sekadar mematuhi hukum secara pasif, tetapi juga secara aktif mengelola potensi tantangan

⁷² Pak MH, Wawancara

yang diakui oleh kerangka hukum. Kebijakan ini mencerminkan upaya institusi untuk menjaga profesionalisme dan mencegah potensi konflik yang mungkin timbul dari kedekatan hubungan pribadi di lingkungan kerja. Pak AZ juga mendukung kebijakan yang mendorong kinerja dan mencegah pencampuran urusan pribadi dengan pekerjaan. Beliau menyampaikan bahwa:

"Ada hal-hal yang memang harus dipisahkan antara sifatnya domestik maksudnya keluarga dan sifatnya publik yaitu kerjaan."⁷³

Kebijakan UIN untuk memisahkan unit kerja pasutri dapat dilihat sebagai bagian dari pengaturan internal yang bertujuan untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif, tanpa melanggar hak pekerja untuk menikah dengan rekan kerja. Ini menunjukkan bagaimana UIN secara proaktif mengelola potensi risiko yang diakui oleh Putusan MK, yaitu potensi konflik kepentingan, dengan tetap menghormati hak pekerja. Pak M lebih lanjut menegaskan bahwa karyawan, termasuk pasutri, harus memposisikan diri sebagai dosen atau karyawan di kantor, dan membedakannya dengan posisi di rumah, memastikan mereka masuk karena kompetensi dan pengabdian, bukan karena KKN. Penekanan ini menunjukkan kesadaran individu akan pentingnya *boundary management* atau pengelolaan batasan antara kehidupan kerja dan pribadi, menjadi mekanisme internal yang kuat untuk menjaga integritas kerja.

UIN Malang juga menyediakan dukungan infrastruktur yang secara tidak langsung memfasilitasi profesionalisme dan koordinasi bagi pasutri. Fasilitas seperti ruang dosen terpisah, meskipun tidak secara eksplisit dirancang untuk

⁷³ Pak AZ, Wawancara

pasutri, mendukung batasan profesional. Fleksibilitas koordinasi tugas juga menjadi keuntungan. Ibu E menyebutkan bahwa:

“Penelitian lintas fakultas lebih mudah karena suami-istri saling mendukung.”⁷⁴

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada pemisahan unit, kedekatan dalam satu institusi memungkinkan sinergi profesional yang positif, yang dapat dimanfaatkan untuk kolaborasi akademik dan administratif. Kebijakan ini mencerminkan upaya institusi untuk menjaga profesionalisme dan mencegah potensi konflik yang mungkin timbul dari kedekatan hubungan pribadi di lingkungan kerja. Pihak kampus juga memiliki mekanisme untuk mencegah praktik nepotisme. Bu U menyebutkan adanya "aturan terkait dengan nepotisme" dan "kebijakan rektor" untuk mencegah konflik kepentingan. Selain itu, setiap tahun dilakukan evaluasi kinerja bagi semua pegawai (PNS dan non-ASN) sebagai dasar perpanjangan kontrak, yang juga berfungsi sebagai kontrol terhadap kinerja dan profesionalisme. Budaya kerja yang mengedepankan profesionalisme adalah faktor pendukung utama. Pak Az menegaskan bahwa:

“Amanah dan profesionalisme dijunjung tinggi”.⁷⁵

Profesionalisme ini tidak hanya menjadi nilai individu tetapi juga diperkuat oleh kebijakan rektorat yang melarang nepotisme melalui Surat Keputusan (SK) Rektor, sebagaimana disampaikan oleh Bu U. Adanya aturan terkait nepotisme dan kebijakan rektor untuk mencegah konflik kepentingan menunjukkan komitmen

⁷⁴ Ibu E, Wawancara

⁷⁵ Pak AZ, Wawancara

institusi terhadap prinsip keadilan dan meritokrasi, yang sejalan dengan semangat non-diskriminasi dalam UU Ketenagakerjaan. Pak AZ menjelaskan bahwa profesionalisme berarti tidak membedakan perlakuan terhadap karyawan, terlepas dari apakah mereka istri pejabat, istri dosen, atau bagian dari pasutri, karena tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja. Selain itu, Bu U juga menjelaskan bahwa setiap tahun dilakukan evaluasi kinerja bagi semua pegawai (PNS dan non-ASN) sebagai dasar perpanjangan kontrak, yang juga berfungsi sebagai kontrol terhadap kinerja dan profesionalisme. Mekanisme evaluasi ini memastikan bahwa kinerja individu menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan kepegawaian, bukan status perkawinan atau hubungan pribadi, sehingga menjamin hak-hak pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil. Pak M juga menekankan bahwa UIN sebagai lembaga pendidikan Islam menekankan prinsip kebersamaan dan kekeluargaan, yang diartikan sebagai keakraban untuk semua, bukan hanya keluarga inti, dan ini mendukung suasana profesionalisme.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pendorong utama pencegahan konflik. Pak MH mengemukakan bahwa konflik aktual jarang terjadi dan bergantung pada karakter individu. Pak MH menyebutkan:

Ya selama ini biasa-biasa saja, karena itu semua tergantung orangnya, kalo orangnya karakternya emang ruwet ya dimanapun sesungguhnya itu dipengaruhi oleh karakter".⁷⁶

Secara keseluruhan, implementasi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa, kampus ini telah memiliki budaya dan praktik yang secara inheren mendukung pasutri bekerja

⁷⁶ Pak MH, Wawancara

bersama. Ketiadaan larangan eksplisit, perlakuan yang setara, dukungan sosial yang kuat, dan penekanan pada profesionalisme individu telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pasutri. Respons pasutri pekerja terhadap implementasi kebijakan ini umumnya sangat positif. Seluruh informan (Ibu E, Pak Az, Bu U, Pak M, dan Pak MH) menyatakan tidak ada hambatan karir akibat status pasutri. Hal ini sejalan dengan perlindungan hak-hak pekerja yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5 dan 6 yang menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Mereka juga merasakan kemudahan koordinasi tugas, seperti yang diungkapkan Pak AZ:

“Informasi sertifikasi dosen bisa saling dibagi” dan "saling support malah kayak saya belum tau informasinya istri sudah tau, kemudian ketika secara administrasi sama ya cukup satu orang yang mengerjakan jadi sangat tersupport sekali".⁷⁷

Efisiensi ini berkontribusi pada kepuasan kerja dan produktivitas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung hak-hak pekerja dapat menghasilkan *outcome* yang positif bagi individu dan institusi. Pak AZ secara tegas menyatakan bahwa karir profesional tidak terpengaruh oleh status pasutri, melainkan tergantung kinerjanya. Senada dengan hal itu, Pak M juga menegaskan bahwa sejauh ini tidak ada masalah yang dihadapi pasutri di UIN.

⁷⁷ Pak AZ, Wawancara

C. Akibat Hukum dari Penerapan Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Terhadap Ketahanan Keluarga Pasutri yang Bekerja dalam Satu Institusi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Ketahanan keluarga menurut Froma Walsh adalah kemampuan keluarga untuk bangkit, beradaptasi, dan bahkan berkembang di tengah stres, krisis, atau tantangan yang signifikan. Ini bukan sekadar bertahan, melainkan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal, serta proses adaptif untuk tumbuh dari kesulitan. Walsh mengidentifikasi tiga dimensi kunci yang saling terkait dalam ketahanan keluarga: sistem keyakinan keluarga (bagaimana keluarga membuat makna dari kesulitan, memiliki pandangan positif, dan nilai-nilai spiritual), pola organisasi keluarga (fleksibilitas, keterhubungan, dan pemanfaatan sumber daya), serta proses komunikasi dan pemecahan masalah (kejelasan, ekspresi emosi terbuka, dan kolaborasi).

Sistem keyakinan keluarga adalah inti dari ketahanan, berfungsi sebagai "jantung ketahanan" yang membentuk bagaimana anggota keluarga secara kolektif menafsirkan dan merespons kesulitan. Pola organisasi keluarga bertindak sebagai "peredam kejutan keluarga" yang memungkinkan keluarga untuk mengatur diri secara fleksibel dan terhubung guna mengatasi tantangan yang melibatkan pemanfaatan sumber daya sosial dan ekonomi yang tersedia. Proses komunikasi dan pemecahan masalah sangat penting untuk memupuk ketahanan keluarga. Dimensi ini menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, ekspresi emosi yang terbuka, dan pemecahan masalah kolaboratif. Elemen kunci dalam dimensi ini mencakup kejelasan dalam menyampaikan informasi, kemampuan untuk mengekspresikan

emosi secara terbuka yang membangun kepercayaan dan empati, serta keterlibatan dalam pemecahan masalah secara kolaboratif melalui *brainstorming* kreatif.

Implementasi Putusan MK di UIN Malang, yang didasari oleh penerimaan budaya yang sudah ada, telah memperkuat sistem keyakinan positif dalam keluarga pasangan pekerja. Dalam konteks penelitian ini, Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang memperbolehkan pasutri bekerja di instansi yang sama, serta implementasinya di UIN Malang, memiliki dampak signifikan terhadap ketahanan keluarga. Putusan ini menghilangkan hambatan hukum yang sebelumnya dapat memecah belah keluarga atau memaksa salah satu pasangan mengorbankan karir. Dengan adanya perlindungan hukum ini, lingkungan kerja menjadi lebih stabil dan mendukung, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana pasangan suami istri di UIN Malang membangun sistem keyakinan, pola organisasi, dan proses komunikasi mereka untuk mencapai ketahanan keluarga. Pandangan para pasutri pekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengenai tidak adanya kebijakan pembatasan terhadap hubungan kerja pasangan suami istri justru menyoroti dampak positif yang signifikan terhadap ketahanan keluarga. Pernyataan eksplisit informan, yang menganggap bekerja di instansi yang sama dengan pasangan sebagai "suatu anugerah" dari Allah, menegaskan bahwa pengalaman ini justru menjadi sumber daya positif yang memperkuat ikatan keluarga. Pandangan ini sangat penting karena mengubah potensi tantangan menjadi sumber kekuatan, selaras dengan dimensi *making meaning of adversity* dan *positive outlook* dalam kerangka Walsh. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Putusan MK (yang menjamin hak untuk menikah dengan rekan kerja) dan UU Ketenagakerjaan (khususnya Pasal 153 ayat

(1) huruf f yang melarang PHK karena ikatan perkawinan di perusahaan yang sama) memberikan rasa aman, stabilitas, dan validasi terhadap pilihan hidup mereka, yang secara langsung berkontribusi pada keyakinan positif ini.

Konsistensi pandangan positif ini terlihat dalam pengalaman sehari-hari para informan. Pak AZ menyampaikan bahwa:

"Senang dekat sama istri dan yang lain di dalam satu instansi."⁷⁸

Pak AZ juga menganggap situasi tersebut "normal". Ibu E juga menegaskan bahwa tidak ada perubahan kualitas komunikasi atau hubungan dengan pasangan setelah implementasi putusan MK, dan lingkungan kerja secara umum mendukung.

Pak M juga menyatakan bahwa:

"Alhamdulillah fine fine aja karena bisa membedakan antara kerja professional dan kerja di rumah dan tidak terpengaruh oleh hubungan pribadi di kantor, karena kita masuk berdasarkan kompetensi dan pengabdian."⁷⁹

Ini menunjukkan kapasitas keluarga untuk mempertahankan optimisme dan harapan, yang merupakan indikator kuat dari ketahanan keluarga yang disoroti oleh Walsh. Lingkungan yang secara hukum dan budaya menerima status pasutri bekerja bersama memungkinkan keluarga untuk memfokuskan energi pada adaptasi positif daripada melawan diskriminasi.

Nilai-nilai seperti profesionalisme, amanah, dan pemahaman agama juga menjadi fondasi penting bagi sistem keyakinan mereka. Ibu E secara eksplisit menghubungkan ketahanan keluarga dengan ilmu pengetahuan pemahaman agama dan peran gender tradisional, menekankan bahwa fondasi ketahanan keluarga yang

⁷⁸ Pak AZ, Wawancara

⁷⁹ Pak M, Wawancara

kuat adalah prasyarat utama agar bekerja bersama tidak menimbulkan masalah. Pak AZ juga menekankan pentingnya junjung profesionalisme bukan nepotisme sebagai cara untuk menjaga anugerah bekerja bersama. Pak M menambahkan bahwa UIN sebagai kampus Islam menekankan prinsip kebersamaan dan kekeluargaan yang dimuliakan, yang mendukung profesionalisme dan keakraban untuk semua. Hal ini selaras dengan dimensi "*transcendence and spirituality*" dalam aspek ketahanan keluarga, yang memberikan kerangka moral dan makna yang lebih besar dalam menghadapi tantangan, membantu keluarga menemukan kekuatan dari keyakinan mereka. Ibu E yang menyebutkan bahwa:

"Selama ketahanan keluarganya bagus, kalo ketahanan keluarganya bagus dimanapun, kapanpun, ya sudah maksudnya ga masalah kerja bareng atau kerja salah satu. Selama ketahanan keluarganya bagus ya ga masalah, tidak mempengaruhi pekerjaan."⁸⁰

Ibu E mengungkapkan bahwa kekuatan unit keluarga yang sudah ada sebelumnya adalah prasyarat untuk berhasil menavigasi kompleksitas bekerja bersama. Ini menunjukkan bahwa fondasi ketahanan keluarga yang kuat bertindak sebagai faktor pelindung yang memungkinkan pasangan untuk memanfaatkan keuntungan bekerja bersama sambil memitigasi potensi kerugian.

Lingkungan kerja di UIN Malang, yang telah beradaptasi dengan praktik pasutri bekerja bersama bahkan sebelum Putusan MK, menunjukkan pola organisasi yang fleksibel dan mendukung. Para informan menunjukkan fleksibilitas adaptif dalam mengelola peran mereka, didukung oleh kebijakan institusional. Pak AZ, Pak M, dan Ibu E tidak bekerja di unit yang sama dengan pasangannya, secara

⁸⁰ Ibu E, Wawancara

signifikan membantu menghindari potensi tantangan profesional. Pemisahan unit kerja ini menunjukkan fleksibilitas adaptif di tingkat institusional untuk mengelola potensi konflik, sementara pandangan Ibu E bahwa profesionalisme pribadi lebih penting daripada batasan fisik menunjukkan fleksibilitas di tingkat individu/pasangan. Ini mencerminkan *flexibility* dalam aspek ketahanan keluarga, di mana keluarga beradaptasi dengan tuntutan lingkungan dengan menyesuaikan struktur dan peran mereka. Kebijakan ini juga sejalan dengan Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menekankan penempatan tenaga kerja berdasarkan asas obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi, namun tetap memperhatikan keahlian dan kemampuan.

Keterhubungan yang kuat antara pasangan, baik dalam ranah pribadi maupun profesional, serta dukungan eksternal dari lingkungan kerja, terbukti sangat krusial. Pasutri merasakan kemudahan dan saling mendukung dalam berbagai aspek, seperti berbagi informasi penting, efisiensi administrasi, dan saling mengingatkan jadwal. Pak AZ menyatakan:

"Saling *support*, malah kayak saya belum tau informasinya istri sudah tau, kemudian ketika secara administrasi sama ya cukup satu orang yang mengerjakan jadi sangat *tersupport* sekali."⁸¹

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga sangat baik; tidak ada suasana *toxic* atau diskriminasi. Keterhubungan yang kuat ini, baik di dalam keluarga inti maupun dengan sistem pendukung eksternal, sangat selaras dengan dimensi *support systems* dalam aspek ketahanan keluarga. Ibu U menegaskan bahwa semua pekerja di UIN, termasuk pasutri, mendapatkan hak yang sama dan

⁸¹ Pak AZ, Wawancara

dilindungi oleh hukum, yang secara langsung berkontribusi pada kesejahteraan mereka. Ini menunjukkan bahwa pasangan secara aktif memanfaatkan lingkungan kerja bersama sebagai sumber daya sosial (jaringan, dukungan) dan ekonomi (stabilitas pekerjaan, kesejahteraan finansial), memperkuat dimensi *social and economic resources* dalam kerangka Walsh. Perlindungan hukum dan kebijakan institusional yang adil memastikan bahwa sumber daya ini dapat diakses dan dimanfaatkan secara optimal.

Profesionalisme muncul sebagai pola organisasi yang krusial yaitu, norma atau aturan implisit dan juga sebagai strategi komunikasi yang efektif untuk menetapkan batasan. Pak AZ menegaskan bahwa:

"Jangan sampai bawa hal pribadi rumah tangga dibawah ke kampus sehingga itu nanti kerjanya itu tidak professional."⁸²

Senada dengan itu, Ibu E menyatakan bahwa:

"Profesional aja kalo dikampus ya dikampus kalo dirumah ya dirumah."⁸³

Ibu U juga menyinggung langkah-langkah institusional untuk mencegah nepotisme. Pak AZ menambahkan bahwa dasar profesionalisme adalah tidak membedakan perlakuan terhadap karyawan, dan bahwa fokus pada kinerja (misalnya fokus menyusun jurnal) membantu mencegah kecemburuan sosial, bahkan jika pasutri bekerja dalam satu fakultas. Profesionalisme memungkinkan pasangan pekerja untuk mengelola kompleksitas yang melekat pada pekerjaan bersama, mencegah masalah pribadi merembes ke dalam ranah profesional, sehingga menjaga keharmonisan tidak hanya dalam hubungan pasangan tetapi juga

⁸² Pak AZ, Wawancara

⁸³ Ibu E, Wawancara

dalam lingkungan kerja yang lebih luas. Ini adalah bentuk adaptasi organisasi yang berfungsi sebagai "peredam kejut" keluarga, memungkinkan mereka untuk menavigasi tuntutan ganda pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Lingkungan kerja yang telah mengakomodasi Putusan MK dan menekankan profesionalisme memfasilitasi proses komunikasi dan pemecahan masalah yang efektif di antara pasangan pekerja. Komunikasi yang jelas dan terbuka merupakan fondasi penting bagi ketahanan keluarga. Para informan melaporkan bahwa mereka saling mengingatkan jadwal mengajar dan berbagi informasi penting lainnya, yang menunjukkan koordinasi yang efektif dalam kehidupan profesional mereka. Pak AZ mencontohkan,

"Saling mengingatkanlah, ini katanya kamu ngajar, iya jam berapa ya, eh iya."⁸⁴

Bahkan, mereka secara sadar membatasi frekuensi bertemu di kantor kecuali jika sangat diperlukan. Komunikasi yang terkoordinasi ini, meskipun dengan batasan fisik untuk menjaga profesionalisme, memungkinkan dukungan timbal balik dan efisiensi. Ini adalah elemen inti ketahanan keluarga. Sejalan dengan pandangan tersebut, Ibu E menyatakan bahwa tidak ada perubahan kualitas komunikasi atau hubungan dengan pasangan setelah putusan MK. Ibu E juga menyoroti kemudahan dalam melakukan penelitian lintas fakultas, menyatakan bahwa:

"Dosen kan biasanya ada penelitian yang melibatkan lintas fakultas, ini kan jadi enak gitu".⁸⁵

⁸⁴ Pak AZ, Wawancara

⁸⁵ Ibu E, Wawancara

Terkait potensi konflik, Pak AZ menyatakan bahwa ia belum menemukan konflik kepentingan. Ibu E juga mengkonfirmasi bahwa jika ada konflik, itu lebih bersifat teknis daripada krusial, seperti masalah pengaturan waktu menjemput anak, yang mereka kelola dengan strategi bagi tugas. Kemampuan untuk berkolaborasi dalam pekerjaan dan mengelola potensi konflik dengan pendekatan praktis menunjukkan strategi pemecahan masalah yang efektif selaras dengan aspek ketahanan keluarga.

Sebuah tema yang sangat menonjol adalah penekanan konsisten pada pentingnya memisahkan urusan pribadi dan pekerjaan. Pak AZ dengan tegas menyatakan pentingnya tidak mencampuradukkan antara masalah pribadi dan pekerjaan. Ibu E juga menggarisbawahi hal ini dengan mengatakan:

"kalo dikampus ya dikampus kalo dirumah ya dirumah".⁸⁶

Pak M juga menyatakan bahwa:

"Kalau para pasutri pekerja di sini Alhamdulillah fine fine aja karena mereka bisa membedakan antara kerja profesional dan kerja di rumah sehingga insya Allah mereka tidak terpengaruh".⁸⁷

Pak M juga menambahkan bahwa:

"Dasarnya kita profesional urusan kantor ya kantor urusan rumah ya rumah sehingga apapun kepentingannya ya harus profesional".⁸⁸

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan bawahan pasutri untuk memisahkan ranah ini adalah kunci keberhasilan. Kemampuan untuk menjaga batasan yang jelas antara ranah pribadi dan profesional adalah strategi komunikasi dan pemecahan masalah yang krusial. Ini mencegah konflik dari satu ranah

⁸⁶ Ibu E, Wawancara

⁸⁷ Pak M, Wawancara

⁸⁸ Pak M, Wawancara

memengaruhi yang lain, menunjukkan kematangan dalam mengelola kompleksitas kehidupan ganda. Ini adalah contoh nyata bagaimana *communication processes foster resilience by bringing clarity to crisis situations* dan *fostering collaborative problem-solving* dalam ketahanan keluarga diwujudkan melalui penetapan batasan yang sehat dan praktik profesionalisme yang kuat.

Meskipun para informan menekankan profesionalisme individu, Ibu U menyebutkan bahwa UIN memiliki aturan terkait dengan nepotisme dan kebijakan rektor untuk mencegah konflik kepentingan. Hal ini menunjukkan bahwa penekanan individu pada profesionalisme diperkuat oleh pola organisasi yang diinstitusionalisasikan, seperti kebijakan, regulasi, dan bahkan pemisahan ruang kerja. Ini menciptakan hubungan simbiosis: strategi ketahanan individu (seperti manajemen batasan) didukung dan bahkan mungkin dikembangkan oleh lingkungan institusional. Implikasinya adalah bahwa UIN, melalui kebijakan formal dan informalnya, secara aktif berkontribusi pada ketahanan keluarga pasangan pekerjanya dengan menyediakan kerangka kerja yang mendorong dan menegakkan perilaku profesional, sehingga mengurangi potensi stres. Ini melampaui koping individu untuk menyoroti peran sistem yang lebih luas dalam memupuk ketahanan.

Implementasi kebijakan yang mendukung pasutri bekerja bersama di UIN Malang membawa dampak positif signifikan pada dinamika keluarga. Efisiensi waktu dan energi menjadi salah satu keuntungan utama, seperti yang diungkapkan Pak Az:

“Tidak perlu repot antar-jemput”.⁸⁹

Kedekatan lokasi kerja memungkinkan koordinasi logistik keluarga yang lebih baik, termasuk pengaturan anak dan rumah tangga. Selain itu, dukungan emosional antar pasangan juga meningkat. Ibu E menyatakan:

“Saling menguatkan saat stres kerja”.⁹⁰

Lingkungan kerja yang sama memungkinkan pasangan untuk lebih memahami tekanan dan tantangan pekerjaan masing-masing, sehingga dapat memberikan dukungan yang lebih relevan dan tepat waktu, memperkuat ikatan emosional dan rasa saling memiliki. Meskipun banyak aspek positif, terdapat potensi tantangan yang perlu diwaspadai. Ibu E menyoroti risiko *overlap* peran domestik-profesi jika tidak ada batasan tegas. Ia menekankan:

“Harus bijak memisahkan urusan rumah dan kantor”.⁹¹

Tanpa batasan yang jelas, masalah pribadi dapat terbawa ke lingkungan kerja dan sebaliknya, yang berpotensi menimbulkan konflik atau mengurangi profesionalisme. Namun, para informan menunjukkan kemampuan untuk mengelola batasan ini dengan baik, sehingga potensi konflik krusial dapat diminimalisir, menunjukkan bahwa kesadaran dan praktik manajemen batasan adalah kunci. Dari perspektif pihak kampus, kebijakan yang diterapkan dianggap selaras dengan nilai keislaman dan prinsip keadilan. Bu U menegaskan:

“Semua pegawai dilindungi hukum”.⁹²

⁸⁹ Pak AZ, Wawancara

⁹⁰ Ibu E, Wawancara

⁹¹ Ibu E, Wawancara

⁹² Ibu U, Wawancara

Hal ini mencerminkan komitmen UIN untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh Putusan MK dan UU Ketenagakerjaan. Kebijakan ini juga berkontribusi pada citra UIN sebagai institusi yang progresif dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, yang pada gilirannya dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Mayoritas pasutri pekerja pun merasa kebijakan ini memperkuat ketahanan keluarga mereka melalui dukungan mutualistik. Perasaan dihargai dan dilindungi oleh institusi, ditambah dengan keuntungan praktis dari bekerja di tempat yang sama, secara signifikan meningkatkan rasa aman dan kepuasan mereka, yang merupakan komponen penting dari kesejahteraan keluarga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Secara praktik, kebijakan kerja bagi pasangan suami istri yang sama-sama bekerja di kampus ini sudah berlangsung secara wajar bahkan sebelum adanya putusan tersebut, karena budaya institusi memang tidak melarang pasutri bekerja dalam satu instansi. Putusan MK ini lebih berperan sebagai penguatan dan validasi formal atas norma institusional yang sudah diterapkan secara informal. Selain itu, UIN Malang tetap menjunjung prinsip non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun tidak ada larangan bagi pasutri bekerja bersama, terdapat kebijakan internal berupa pemisahan unit kerja yang bertujuan menjaga profesionalisme, menghindari konflik kepentingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Akibat hukum dari penerapan kebijakan ini berpengaruh positif terhadap ketahanan keluarga pasangan pekerja di UIN Malang. Pasutri pekerja menunjukkan kemampuan beradaptasi yang tinggi, baik dalam pengaturan peran keluarga maupun dalam lingkungan kerja, dengan dukungan dari kebijakan institusi yang adaptif serta budaya kampus yang terbuka dan inklusif.

Sistem keyakinan keluarga mereka menganggap situasi ini sebagai hal yang menguntungkan, bukan beban, sehingga mempengaruhi pola komunikasi dan penyelesaian masalah secara efektif. Selain itu, hubungan kerja yang profesional antara pasangan serta dukungan dari rekan dan atasan turut memperkuat ketahanan keluarga mereka. Meskipun secara umum membawa dampak positif dengan menekankan non-diskriminasi dan perlindungan hak-hak perkawinan di tempat kerja, implementasinya bisa saja memiliki potensi akibat negatif yang perlu dicermati. Salah satu potensi akibat negatif adalah konflik kepentingan. Oleh karena itu, terdapat kebijakan pemisahan unit sebagai tindak pencegahan akibat penerapan kebijakan tersebut. Hal ini menandakan bahwa kebijakan institusi berjalan selaras dengan kebutuhan pegawai sekaligus menjaga keharmonisan dan produktivitas kerja di lingkungan kampus.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat diajukan untuk pihak terkait:

1. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebaiknya mempertimbangkan untuk mengkomunikasikan lebih jelas batasan-batasan penempatan ini kepada seluruh pegawai supaya kebijakan tersebut berjalan efektif dan dipahami semua pegawai.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggali lebih dalam faktor-faktor yang memperkuat ketahanan keluarga pasutri pekerja di UIN Malang, mengingat akibat hukum dari kebijakan ini terbukti memberikan dampak positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Amiruddin dan Zainal Asikin *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2020.
- Angkuamar dan Ressay Kartika. “Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Yang Berujung Pada Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Perspektif Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, Isu-Isu Krusial dalam Hukum Keluarga, (2022): 1431.
- Anonim, “Tiga Pilar Ketahanan Keluarga,” Majelis Ulama Indonesia, 7 Juli 2020, diakses 28 Februari 2025, <https://mirror.mui.or.id/bimbingan-syariah/hukum-keluarga/28536/tiga-pilar-ketahanan-keluarga/>
- Anonim. “Hak-hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Media Justitia*, 10 Oktober 2024, diakses 25 Februari 2025, <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>
- Atikah, Ika. *Metode Penelitian Hukum*. Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022.
- Fitriyani dan Ro’fah Setyowati. “Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perpektif Maqashid Al Syariah,” *Indonesian Journal of Law and Islamic Law*, no.1(2021), 1-33.
- Hartono, Evelyn. “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai PHK Akibat Perkawinan Dalam Undang-undang Cipta Kerja,” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (2023).
- Indriani, Maulida. “Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,” *Gema Keadilan Edisi Jurnal*, (2016): 67.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. *Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor III/MPR/2000 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28B ayat (1).
- Masten, Ann S. “Resilience Processes in Development,” *American Psychologist*, no. 3(2001): 229.
- Mazmanian dan Sabatier, *Implementation and Public Policy*. USA: Scott Foresman and Company, 1983.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Mukhson, Valiant Sinka Zannuba, dan Selamat Widodo, “Penerapan Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan,” 2025.

Nurdiani, Nina. “Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan,” *ComTech*, no. 2(2014), 1113.

Pratami, Annisa, Aulia Salsabila, dan Nur Putri Hidayah. “Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di Indonesia sesuai pada undang – undang,” *Jurnal Hukbis*, (2023): 130.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Sahbani, Agus. “Alasan MK Pertegas Larangan PHK Karena Menikah Sesama Pekerja,” *Hukum Online*, 14 Desember 2017, diakses 26 Februari 2025, [https://www.hukumonline.com/berita/a/alasan-mk-pertegas-larangan-phk-karena-menikah-sesama-pekerja-lt5a3269e4b37c3/#:~:text=Sebelumnya%2C%20Pasal%20153%20ayat%20\(1,demikian%20bunyi%20salah%20pertimbangan%20MK.](https://www.hukumonline.com/berita/a/alasan-mk-pertegas-larangan-phk-karena-menikah-sesama-pekerja-lt5a3269e4b37c3/#:~:text=Sebelumnya%2C%20Pasal%20153%20ayat%20(1,demikian%20bunyi%20salah%20pertimbangan%20MK.)

Simanjuntak, Rutmana. “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus di PT BRI Cabang Lampung)”, Skripsi, Universitas Lampung, 2022. <http://digilib.unila.ac.id/62935/>

Suartiningsih, Ni Komang Eka, Merry Elisabeth Kalalo, dan Debby Telly Antow. “Penghapusan Larangan Suami Istri yang Bekerja Pada Perusahaan yang sama sesuai dengan Putusan MK No. 13/PUUXV/2017,” *Journal Lex Crimen*, no. 2(2023): 1

Sudiongko, Anggara “2024 Top Islamic Universities/Colleges, UIN Malang Peringkat 16 Terbaik di Dunia,” *Jatim Times*, 1 Agustus 2024, diakses 1 Maret 2025, <https://jatimtimes.com/baca/317613/20240801/071200/2024-top-islamic-universities-colleges-uin-malang-peringkat-16-terbaik-di-dunia>

Suwarto. *Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Walsh, Froma. “Family resilience: A collaborative approach in response to stressful life challenges,” *Resilience and Mental Health*, (2011): 149.

Walsh, Froma. *Family Resilience: A Dynamic Systemic Framework*. Inggris: Oxford University Press, 2021.

- Winata, Reza, dan Intan Permata Putri Merdeka, "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga," *Jurnal Konstitusi*, no. 4(2018): 859-876
- Zulaiha, Hera. "Implementasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan perspektif teori efektifitas hukum soerjono soekanto: Studi kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang," Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022. <http://etheses.uin-malang.ac.id/42255/>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Wawancara



Peneliti wawancara bersama Bu E (pasutri pekerja) dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan di rumah dinas Ma'had Sunan Ampel Al'Aly, Kota Malang, pada tanggal 15 Mei 2025.



Peneliti wawancara bersama Pak AZ (pasutri pekerja) dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan di Pondok Pesantren Imam Addamanhuri, Kota Malang, pada tanggal 16 Mei 2025.



Peneliti wawancara bersama Bu U (penegak kebijakan) dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan di ruangan OKH UIN Maulana Malik Ibrahim, Kota Malang, pada tanggal 21 Mei 2025.



Peneliti wawancara bersama Pak M (pasutri pekerja sekaligus penegak kebijakan) dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan di ruangan Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Kota Malang, pada tanggal 23 Mei 2025.



Peneliti wawancara bersama Pak MH (penegak kebijakan) dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan di ruangan Biro AUPK UIN Maulana Malik Ibrahim, Kota Malang, pada tanggal 19 Juni 2025.

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

A. Pertanyaan untuk Pasutri Pekerja

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di UIN Maliki Malang?
2. Di unit kerja atau bagian mana Bapak/Ibu saat ini bertugas?
3. Bagaimana jenjang karir Bapak/Ibu selama bekerja di UIN Maliki Malang?
4. Sejak kapan Bapak/Ibu menikah dengan pasangan Bapak/Ibu?
5. Apakah pasangan Bapak/Ibu juga bekerja di UIN Maliki Malang? Jika ya, di unit kerja atau bagian mana?
6. Bagaimana Bapak/Ibu dan pasangan mengatur kehidupan rumah tangga dengan sama-sama bekerja di lingkungan kampus?
7. Sebelum menikah, apakah Bapak/Ibu sudah bekerja di UIN Maliki Malang? Bagaimana dengan pasangan Bapak/Ibu?
8. Bagaimana lingkungan kerja di unit Bapak/Ibu memandang pekerja yang memiliki pasangan di kampus yang sama?
9. Apakah Bapak/Ibu mengetahui adanya kebijakan di UIN Maliki Malang terkait pekerja yang memiliki hubungan suami istri sebelum adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017? Jika ya, bagaimana Bapak/Ibu mengetahuinya dan apa pemahaman Bapak/Ibu tentang kebijakan tersebut?
10. Apakah Bapak/Ibu atau pasangan Bapak/Ibu pernah merasa khawatir atau tertekan dengan adanya potensi larangan bekerja bersama sebelum putusan MK? Ceritakan pengalaman Bapak/Ibu.
11. Apakah Bapak/Ibu merasakan perubahan dalam kualitas komunikasi dan hubungan dengan pasangan Bapak/Ibu, baik di lingkungan kerja maupun di rumah, setelah implementasi putusan MK?
12. Bagaimana dukungan sosial yang Bapak/Ibu rasakan dari rekan kerja dan atasan terkait status pernikahan Bapak/Ibu di kampus? Apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah putusan MK?
13. Apakah ada hal-hal positif yang Bapak/Ibu rasakan atau amati dengan adanya kebijakan ini terhadap kehidupan keluarga Bapak/Ibu? Mohon berikan contoh konkret.

14. Apakah ada hal-hal negatif atau potensi risiko yang Bapak/Ibu khawatirkan terkait dengan implementasi kebijakan ini terhadap ketahanan keluarga Bapak/Ibu?
15. Menurut pendapat Bapak/Ibu, apakah ada aspek dalam kebijakan atau implementasinya di UIN Maliki Malang yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk lebih mendukung ketahanan keluarga pekerja pasutri?
16. Bagaimana menurut Bapak/Ibu UIN Maliki Malang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pekerja pasutri?
17. Apakah Bapak/Ibu merasa ada perbedaan perlakuan antara pekerja pasutri dengan pekerja lain di lingkungan UIN Maliki Malang? Jika ada, mohon dijelaskan.
18. Bagaimana kebijakan ini menurut Bapak/Ibu memengaruhi rasa keadilan di lingkungan kerja UIN Maliki Malang?
19. Apakah Bapak/Ibu merasa kebijakan ini telah memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja pasutri di UIN Maliki Malang?
20. Apakah Bapak/Ibu memiliki harapan tertentu terkait dengan keberlanjutan implementasi kebijakan ini di UIN Maliki Malang?
21. Apakah Bapak/Ibu atau pasangan Bapak/Ibu pernah mengalami tantangan atau kesulitan secara profesional karena bekerja di unit kerja yang sama atau berdekatan di UIN Maliki Malang? Mohon diceritakan.
22. Apakah Bapak/Ibu melihat adanya potensi konflik kepentingan karena Bapak/Ibu dan pasangan bekerja di lingkungan kampus yang sama? Dalam hal apa saja potensi konflik tersebut bisa muncul?
23. Bagaimana cara Bapak/Ibu dan pasangan mengelola potensi konflik kepentingan tersebut agar tetap profesional di tempat kerja?
24. Apakah Bapak/Ibu merasa ada batasan-batasan tertentu yang perlu Bapak/Ibu perhatikan dalam berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan mengingat status Bapak/Ibu sebagai pasangan yang bekerja di kampus yang sama?
25. Bagaimana Bapak/Ibu dan pasangan menjaga profesionalisme di tempat kerja dan memisahkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan?

26. Apakah Bapak/Ibu memiliki pengalaman di mana status Bapak/Ibu sebagai pekerja pasutri memengaruhi hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja lain yang tidak memiliki pasangan di kampus?
27. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada hal-hal spesifik yang perlu diperhatikan oleh pihak kampus dalam mengelola pekerja pasutri agar tidak menimbulkan permasalahan di lingkungan kerja yang lebih luas?
28. Apakah Bapak/Ibu memiliki pengalaman di mana status Bapak/Ibu sebagai pekerja pasutri memengaruhi peluang karir atau pengembangan profesional Bapak/Ibu? Ceritakan jika ada.
29. Apa harapan Bapak/Ibu terhadap implementasi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 di UIN Maliki Malang ke depannya?
30. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kebijakan ini dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil di UIN Maliki Malang?
31. Apakah ada hal lain yang ingin Bapak/Ibu sampaikan atau tambahkan terkait topik penelitian ini yang belum kita bahas?

B. Pedoman Wawancara untuk Pekerja Non-Pasutri di Lingkungan Kampus UIN Maliki Malang

1. Apa jabatan Bapak/Ibu saat ini di UIN Maliki Malang?
2. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bertugas dalam posisi ini?
3. Bagaimana peran dan tanggung jawab Bapak/Ibu terkait dengan kebijakan kepegawaian di UIN Maliki Malang?
4. Bagaimana pemahaman Bapak/Ibu terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait dengan status pekerjaan pasangan suami istri dalam satu organisasi?
5. Sebelum adanya putusan MK tersebut, bagaimana kebijakan UIN Maliki Malang secara spesifik mengatur tentang pekerja yang memiliki hubungan suami istri? Apakah ada klausul atau aturan tertulis mengenai hal ini?
6. Bagaimana pihak universitas menyikapi adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait dengan kebijakan kepegawaian?

7. Langkah-langkah konkret apa saja yang telah diambil oleh UIN Maliki Malang untuk mengimplementasikan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?
8. Bagaimana proses sosialisasi Putusan MK ini dilakukan di lingkungan UIN Maliki Malang kepada para pekerja, pimpinan fakultas/departemen, dan pihak terkait lainnya? Seberapa efektif menurut Bapak/Ibu sosialisasi tersebut?
9. Apakah ada mekanisme atau prosedur khusus yang diterapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap putusan MK ini dalam praktik kepegawaian sehari-hari?
10. Bagaimana UIN Maliki Malang memastikan bahwa hak-hak pekerja pasutri dihormati dan dilindungi sesuai dengan putusan MK?
11. Apakah ada kendala atau tantangan dalam proses implementasi kebijakan ini di UIN Maliki Malang?
12. Kendala atau tantangan apa saja yang dihadapi oleh UIN Maliki Malang dalam mengimplementasikan putusan MK ini?
13. Bagaimana UIN Maliki Malang mengelola potensi konflik kepentingan yang mungkin timbul akibat adanya pekerja pasutri di departemen atau unit yang sama? Apakah ada pedoman atau prosedur khusus yang diterapkan?
14. Apakah ada pertimbangan khusus terkait penempatan atau promosi pekerja pasutri untuk menghindari potensi konflik kepentingan?
15. Bagaimana pihak kampus memastikan bahwa tidak ada praktik nepotisme atau favoritisme terkait dengan pekerja pasutri?
16. Apakah ada mekanisme untuk menerima dan menindaklanjuti laporan terkait potensi konflik kepentingan atau isu etika yang melibatkan pekerja pasutri?
17. Menurut Bapak/Ibu, apakah implementasi putusan MK ini telah memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan ketahanan keluarga para pekerja di UIN Maliki Malang? Bagaimana Bapak/Ibu mengetahuinya atau apa indikasi yang Bapak/Ibu lihat?
18. Apakah ada data atau informasi yang dikumpulkan oleh pihak kampus untuk mengevaluasi dampak implementasi kebijakan ini?

19. Apakah ada program atau inisiatif khusus dari pihak kampus yang ditujukan untuk mendukung ketahanan keluarga para pekerja, termasuk pekerja pasutri? Jika ada, bisa dijelaskan lebih lanjut?
20. Bagaimana pihak kampus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan status perkawinan mereka dalam semua aspek kepegawaian (misalnya, rekrutmen, promosi, pelatihan)?
21. Bagaimana menurut Bapak/Ibu kebijakan ini berkontribusi pada citra UIN Maliki Malang sebagai institusi yang inklusif dan progresif?
22. Apa harapan Bapak/Ibu terkait dengan implementasi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 di lingkungan UIN Maliki Malang di masa depan?
23. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kebijakan ini dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif di UIN Maliki Malang?
24. Apakah ada hal lain yang ingin Bapak/Ibu sampaikan atau tambahkan terkait topik ini yang mungkin terlewatkan?

LAMPIRAN 3. SURAT PRA-PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 94 /F.Sy.1/TL.01/01/2025
Hal : **Pra-Penelitian**

Malang, 04 Februari 2025

Kepada Yth.
Kepala Kabag Umum UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Gedung Megawati Soekarnoputri jl.Gajayana 50,malang

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : MUHAMMAD FAUZANSYAH
NIM : 19210014
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Keluarga Islam

mohon diperkenankan untuk mengadakan *Pra Research* dengan judul :
Implementasi putusan MK.no.13/puu-xv/2017 tentang ketenagakerjaan yang diatur UU no.13 tahun 2003 perspektif ketahanan keluarga (studi bagi pekerja pasutri di lingkungan kampus UIN Maliki Malang), pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



n. Dekan
Bakil Dekan Bidang Akademik,

Anemul Mahmudi

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Keluarga Islam
3. Kabag. Tata Usaha



Lampiran 4. Data Pasutri Pekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

| NO | NAMA PEGAWAI | STATUS | NAMA PASANGAN | STATUS |
|-----------|---|--|--|--|
| 1 | Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag | Dosen PNS Fakultas Psikologi | Erik Sabti Rahmawati, MA., M.Ag | Dosen PNS Fakultas Syariah |
| 2 | Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si | Dosen PNS Fakultas Psikologi | Retno Mangestuti, M.Si | Dosen PNS Fakultas Psikologi |
| 3 | Iwal Reza Ahdi, Sp.PD | Dosen PNS Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan | Rezkia Ratna Wulandari, M.M.Kes. | Tenaga Kependidikan PNS Pusat Kesehatan Masyarakat |
| 4 | Yossi Indra Kusuma, S.Ked., M.Med.Ed | Dosen PPPK Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan | Ermin Wahyu Hidayanti, A.Md.Keb., S.ST.Keb. | Tenaga Kependidikan PNS Pusat Kesehatan Masyarakat |
| 5 | Nuril Ma`arif, S.AP | Tenaga Kependidikan PNS Bagian Akademik | Sunik Ami, S.Ag | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Syariah |
| 6 | Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si | Dosen PNS Fakultas Ekonomi | Vivin Maharani Ekowati, M.M. | Dosen PPPK Fakultas Ekonomi |
| 7 | Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag | Dosen PNS Fakultas Ekonomi | Nina Dwi Setyaningsih, MSA | Dosen PPPK Fakultas Ekonomi |
| 8 | Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI | Dosen PNS Fakultas Ekonomi | Anik Mahmudah, SS., M.EI | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 9 | Dr. Mulyono, MA | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Efy Setiawati Atanjuani, Lc., M.Pd.I | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 10 | Mulyono, SE | Tenaga Kependidikan PNS Biro AUPK | Yayuk Lis Hernanik, A.Md., SE | Tenaga Kependidikan Non PNS Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 11 | Miftahul Huda, S.Hum., M.Pd | Dosen PNS Fakultas Humaniora | Risma Nur Arifah, M.H. | Dosen PNS Fakultas Syariah |

| | | | | |
|----|--|--|-----------------------------------|--|
| 12 | Dr. Halimi, M.Pd | Dosen PNS Fakultas Humaniora | Sayyidahtul Khofsoh, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 13 | Moh. Sholahuddin, M.Pd | Tenaga Kependidikan PNS LP2M | Nurul Imamah Aini, SS., M.Pd.I | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 14 | Faizal Rois Fatahillah, S.PdI., M.Ag | Tenaga Kependidikan Non PNS Fakultas Psikologi | Rodifatul Chasanah M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 15 | Harir Mubarak, M.Pd | Dosen PPPK Fakultas Humaniora | Alfiatus Syarofah, M.Pd.I | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 16 | Kivah Aha Putra, M.Pd.I | Dosen PPPK Fakultas Sains Dan Teknologi | Ratna Nulinnaja, M.Pd.I | Dosen PPPK Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 17 | Ahmad Ghozi, MA | Dosen PPPK Fakultas Humaniora | Nailul Fauziyah, M.A | Dosen PPPK Fakultas Humaniora |
| 18 | A. Ghanaim Fasya, S.Si., M.Si | Dosen PNS Fakultas Sains Dan Teknologi | Dewi Sinta Megawati, M.Sc | Dosen PPPK Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 19 | Iswahyudi Widodo, S.T. | Tenaga Kependidikan PPPK Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Dien Nur Chotimah, M.Pd | Dosen PNS Fakultas Humaniora |
| 20 | Suud Fuadi, M.E.I | Dosen PPPK Fakultas Syari'ah | dr. Alvi Milliana, M.Biomed | Dosen PNS Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 21 | Mustapa, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa | Anita Andriya Ningsih, M.Pd. | DOSEN PPPK Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 22 | Dr. Muhammad Walid, MA | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Fitratul Uyun, M.Pd | Dosen PPPK Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 23 | Walid Fajar Antariksa, M.M. | Dosen PNS Fakultas Ilmu | Kurniasih Bahagiati, M.H. | Dosen PNS Fakultas Syariah |

| | | | | |
|----|----------------------------|---|---|---|
| | | Tarbiyah Dan Keguruan | | |
| 24 | Ikhsan Maksum, M.Sc | Dosen PNS Fakultas Ekonomi | Nur Laili Fikriah, M.Sc. | Dosen PNS Fakultas Ekonomi |
| 25 | Supriyanto, M. Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa | Nur Toifah, M.Pd. | DOSEN PPPK Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 26 | M. Rofik Fitrotulloh, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa | Inayatur Rosyidah, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 27 | Muh Zamroni. M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa | Dewi Anisatun, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 28 | Idrus Andy Rahman | Tenaga Kependidikan Non PNS Fakultas Ekonomi | Maulidiyah Fitriyah, M.Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 29 | Nur Qomari, S.S, M.Pd | Dosen PPPK Fakultas Humaniora | Khusnul Khotimah Halimatus Sa'diyah M. Pd | Dosen BLU Pusat Pengembangan Bahasa |
| 30 | Abidin, S.PdI | Tenaga Kependidikan PPPK Fakultas Sains Dan Teknologi | Wiwis Sasmitaninghidayah, M.Si | DOSEN PPPK Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 31 | Abdul Azis, M.HI | Dosen PPPK Fakultas Syari'ah | Laily Nur Arifa, M.Pd.I | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 32 | Agwin Degaf | Dosen PNS Fakultas Humaniora | Nur Fitria Anggrisia, M.Pd. | Dosen PNS Fakultas Humaniora |
| 33 | Sadli Syarifuddin | Dosen PPPK Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan | apt. Mayu Rahmayanti, S.Farm., M.Sc | Dosen PPPK Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 34 | Muhammad Muhsin Arumawan | Dosen PPPK Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Hayyun Lathifaty Yasri, M.Pd. | Dosen PPPK Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |

| | | | | |
|----|-------------------------------|--|-----------------------------|--|
| 35 | Achmad Subeh | Tenaga Kependidikan Non PNS UPT Pusat Ma'had Al-Jami'ah | Nurul Hikmah, M.Pd | Dosen PPPK Fakultas Psikologi |
| 36 | Abd. Rozaq, S.HI.,M.Ag | Dosen PPPK Fakultas Syari'ah | Ulil Fauziah, M.HI | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 37 | Sujak, S.AP | Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Jenjang Penyelia | Faridah Abubakar M., S.Ag | Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 38 | Saiful Hikmah, S.Ag., M.Ag. | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan | Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd. | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 39 | Syaiful Anam, S.AP | Tenaga Kependidikan PNS Biro AUPK | Titik Ulum Maulutin, SE | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Psikologi |
| 40 | Dwi Tony Arifandi, SE | Tenaga Kependidikan Non PNS Biro AUPK | Mustiko Rini, S.Pd | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan |
| 41 | Muhammad Iqbal Arrikza, S.Kom | Tenaga Kependidikan Non PNS P2MPBLU | Lil Hanifah, S.Si | Tenaga Kependidikan Non PNS Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 42 | Arief, SE | Tenaga Kependidikan PNS Pascasarjana | Fauziah Hidayati Syahmi, SE | Tenaga Kependidikan Non PNS Biro AUPK |
| 43 | Dr. Isroqunnajah, M.Ag | Dosen PNS Fakultas Syariah | Ismatu Diniyah | Tenaga Kependidikan Non PNS Hai'ah Tahfidzil Qur'an |
| 44 | Fathul Qorib, S.Ag | Tenaga Kependidikan | Lilis Hidayati, SE., MM | Tenaga Kependidikan PNS Biro AUPK |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | PNS Biro AAKK | | |
| 45 | Faizuddin Harliansyah, S.Ag., SS., MIM | Tenaga Kependidikan PNS Pusat Perpustakaan | Novi Zulaikah, SE | Tenaga Kependidikan PNS Biro AUPK |
| 46 | Cholid Widodo | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Psikologi | Dina Sulistiani, SE | Tenaga Kependidikan PNS Biro AUPK |
| 47 | JOKO SLAMET AGUS WIBOWO S.Kom. | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Dr. Luthfiya Fathi Pusposari, M.E | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 48 | Mochamad Ab'ror, S.Si | Tenaga Kependidikan PNS Bagian Akademik | Retno Novvitasari Hery Daryono, S.Si., M.A | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 49 | M. Lukluk, S.Kom | Tenaga Kependidikan PNS Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data | Nurun Nayiroh, S.Si., M.Si | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Sains Dan Teknologi |
| 50 | Arif Puji Waloyo, SE | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Ekonomi | Ety Zahrothul Nahdiyah, SE | Tenaga Kependidikan PNS Fakultas Ekonomi |
| 51 | Hairur Rahman, M.Si | Dosen PNS Fakultas Sains Dan Teknologi | Ria Norfika Yuliandari, M.Pd | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan |
| 52 | Abdul Fattah, M.Th.I | Dosen PNS Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan | Ermita Zakiyah, M.Th.I | Dosen PNS Fakultas Psikologi |
| 53 | Yusuf Ratu Agung, M.A | Dosen PNS Fakultas Psikologi | Rika Fu'aturosida, S.Psi., MA | Dosen DTBPNS Fakultas Psikologi |



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Fauzansyah
 NIM : 19210014
 Alamat : Jl. Datuk No.3 Kel. Pelawi Utara
 Kec.Babalan, Pangkalan Berendan
 TTL : P. Berendan, 02 Oktober 2001
 No. HP : 088262484643
 E-mail : muhammadfauzansyah57@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal:

1. SDIT Adzkia : 2007-2013
2. Mts Darul Arafah Raya : 2013-2016
3. MAS Darul Arafah Raya : 2016-2019
4. UIN Maliki Malang : 2019-2025

Pengalaman Organisasi:

1. Unit Olahraga UIN Malang : 2019-2022
2. IMAMUSU : 2019-2024