Vol. 9, No. 1, 2023, pp. 212-218
DOI: https://doi.org/10.29210/1202322766

Contents lists available at Journal IICET

Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi

Pernikahan pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 13/puu-xv/2017 perspektif fiqh siyasah dusturiyyah

Nanda Mutia*), Irwansyah Irwansyah
Hukum Tata Negara (Siyasah), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 22th, 2023
Revised Feb 25th, 2023
Accepted Mar 28th, 2023

Keyword:

Pemutusan kerja
Pernikahan
Fiqih siyasah dusturiyyaH

ABSTRAK

Saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja terhadap alasan ikatan pernikahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 serta penerapannya di Bank Mandiri dan mengetahui tinjauan Fiqih Siyasah Dusturiyyah. Medan Balaikota. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis empiris, pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan terjadilah sebuah gugatan ke Mahkamah Konstitusi untuk memutus perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 setelah keluarnya Putusan tersebut seorang karyawan boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. *Fiqh siyasah dusturiyyah* megatur mengenai kegiatan kenegaraan yang berhubungan dengan perundang-undangan, isi putusan tersebut dimana apabila seseorang melakukan hubungan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena islam menganjurkan antara pekerja dan perusahaan hendaklah saling melindungi satu sama lain tanpa adanya keuntungan sepihak atau salah satu pihak yang merasa dirugikan.

© 2023 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:

Mutia, N.,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email: nandamutia1555@gmail.com

Pendahuluan

Perkawinan merupakan suatu cara untuk menyalurkan kebutuhan biologis antara laki-laki dan wanita dan menghubungkannya sebagai suami isteri. Hal tersebut merupakan suatu ikatan yang paling kuat dalam hubungan pergaulan manusia (Kamal, 2013). Pasal 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan (selanjutnya disebut UU Perkawinan) bahwa yang dimaksud dengan perkawinan adalah ikatan lahir dan batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami isteri dengan tujuan untuk membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa (Soemiyati, 2012). Perkawinan merupakan suatu hal yang penting dalam realita kehidupan manusia (Usman, 2016). Dengan adanya perkawinan rumah tangga dapat ditegakkan dan dibina sesuai dengan norma agama dan tata kehidupan dalam masyarakat. Dalam rumah tangga berkumpul dua insan yang berlainan jenis (suami isteri), mereka saling berhubungan agar mendapat keturunan sebagai penerus generasi. Kuat lemahnya perkawinan sangat tergantung pada kehendak dan niat suami isteri yang melaksanakan perkawinan tersebut, oleh karena itu dalam suatu perkawinan diperlukan adanya cinta lahir bathin antara pasangan suami isteri (Manan, 2003).

Tujuan dari perkawinan menurut UU Perkawinan adalah membentuk keluarga yang bahagia yang kekal abadi. Suami isteri harus saling lengkap-melengkapi antar satu sama lain, pengertian, saling membantu dapat mengembangkan kepribadiannya untuk membantu dan mencapai kesejahteraan baik spritual maupun material (Sastroatmojo, 2008). Perkawinan dalam Islam tidaklah semata-semata sebagai hubungan atau kontrak keperdataan biasa, akan tetapi ia mempunyai nilai ibadah. Kompilasi Hukum Islam menegaskannya sebagai akad yang sangat kuat (mitsaqon gholiidan) dan untuk mentaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan ibadah (Pasal 2 Kompilasi Hukum Islam) (Ichsan, 2006). Terkait perkawinan, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur pembatasan tersebut adalah Pasal 153, huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengizinkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja, sepanjang itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengaturan tersebut artinya apabila antara pekerja melangsungkan pekawinan, maka salah satu dari mereka harus mundur dari perusahaan atau bahkan mendapat PHK berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai larangan kawin, namun perusahaan dalam hal ini secara halus menghimbau pekerjanya untuk tidak bekerja satu atap dengan pasangan suami/istrinya (Wurianalya, 2016).

Mahkamah Konstitusi yang sering disebut juga sebagai the *Sole Interpreter of the Constitution* (Siahaan, 2015). Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan putusan dengan nomor perkara 13/PUU-XV/2017. Akibatnya, berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang larangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Akan tetapi, tidak seluruh elemen masyarakat dapat menerima putusan tersebut, khususnya dari kalangan

Pengusaha. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mengkritik langkah Mahkamah Konstitusi, menurut Apindo permasalahan ini lebih pada tata kelola perusahaan *(corporate governance),* serta menghindari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) (Wilfridus, 2017). Apindo juga menyatakan bahwa hal ini bukan soal diskriminasi karena suami istri satu kantor bisa rawan konflik kepentingan, sehingga banyak reaksi perusahaan yang negatif dengan putusan ini karena mengkhawatirkan juga suami istri tersebut akan menolak untuk dipindahkan dengan alasan putusan Mahkamah Konstitusi. Adanya respon ini, menunjukkan sangat potensial terjadi permasalahan dalam penegakan Putusan No. 13/PUU-XV/2017.

Dalam perspektif *fiqh siyasah*, tinjauan umum fiqh siyasah yang menjadi landasan pembahasan penelitian ini termasuk ke dalam Siyasah Dusturiyyah. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqieqy, *siyasah dusturiyyah* berarti menyangkut tentang politik pembuatan perundang-undangan (Iqbal, 2014). Politik perundang-undangan (*Siyasah Dusturiyyah)* juga meliputi pengkajian tentang penetapan hukum *(Tasyri'iyyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(Qadla'iyyah)* oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan *(Idariyyah*) oleh birokrasi atau eksekutif. Dalam Al-Qur'an ada beberapa surah yang menjelaskan dasar hukum darurat. Diantaranya:

Artinya : " Sesungguhnya Dia hanya mengharamkan atasmu bangkai, darah, daging babi, dan (daging) hewan yang disembelih dengan (menyebut nama) selain Allah. Tetapi barangsiapa terpaksa (memakannya), bukan karena menginginkannya dan tidak (pula) melampaui batas, maka tidak ada dosa baginya. Sungguh, Allah Maha Pengampun, Maha Penyayag". (QS. Al-Baqarah:173)

Artinya : Katakanlah, "Tidak kudapati di dalam apa yang diwahyukan kepadaku, sesuatu yang diharamkan memakannya bagi yang ingin memakannya, kecuali daging hewan yang mati (bangkai), darah yang mengalir, daging babi – karena semua itu kotor – atau hewan yang disembelih bukan atas (nama) Allah. Tetapi barangsiapa terpaksa bukan karena menginginkan dan tidak melebihi (batas darurat) maka sungguh, Tuhanmu Maha Pengampun, Maha Penyayang". (QS. Al-Anam:145).

Kedua ayat ini menjelaskan bahwa Sesungguhnya Dia hanya mengharamkan atasmu beberapa hal. Pertama, bangkai, yaitu binatang yang mati tidak dengan disembelih secara sah menurut ketentuan agama. kedua, darah yang aslinya mengalir, bukan limpa dan hati yang aslinya memang beku. ketiga, daging babi dan bagian tubuh babi lainnya seperti tulang, lemak, dan lainnya serta produk turunannya. dan, keempat, daging hewan yang disembelih dengan menyebut nama selain Allah, yaitu hewan persembahan untuk patung dan roh halus yang dianggap oleh orang musyrik dapat memberikan perlindungan dan keselamatan. Tetapi barang

siapa dalam keadan darurat dan terpaksa memakannya karena kalau tidak memakannya diduga menyebabkan kematian akibat kelaparan, bukan karena menginginkannya tetapi memang tidak ada makanan lain, dan tidak pula melampaui batas karena yang dimakan hanya sekadar untuk bertahan hidup, maka allah memperbolehkannya dan tidak ada dosa baginya memakan makanan yang diharamkan itu. Sungguh, Allah Maha Pengampun terhadap dosa yang dilakukan oleh hamba-Nya, apalagi dosa yang tidak disengaja. Allah Maha Penyayang kepada seluruh hamba-Nya, sehingga dalam keadaan darurat Dia membolehkan memakan makanan yang diharamkan agar hamba-Nya tidak mati kelaparan.

Ulama bersepakat bahwa bangkai, darah, air kencing, dan daging babi (sesuatu yang diharamkan oleh syara') adalah halal bagi seseorang yang khawatir dirinya binasa akibat kelaparan dan kehausan. Tetapi tingkat kebolehannya sekadar untuk mempertahankan hidupnya dan "menyelamatkannya" dari kematian. Melebihi dari itu, hukumnya tetap haram. Ulama sepakat, dalam keadaan darurat seseorang diperbolehkan untuk berdusta (suatu tindakan yang diharamkan Allah). Darurat di sini contohnya adalah ketika ia didatangi oleh seorang lalim yang akan membunuh seseorang yang sedang bersembunyi, ia boleh berbohong untuk melindungi orang itu. Atau ada orang ingin merampas harta yang dititipkan kepadanya, ia boleh mengatakan tak mengetahui keberadaan harta itu. Menurut para ulama, dusta demikian sangat diperbolehkan, bahkan bisa menjadi wajib, demi menjaga jiwa dan kehidupan orang yang terancam itu. Dari berbagai contoh kasus yang disepakati oleh para ulama, jelaslah bahwa kebolehan untuk melakukan sesuatu yang diharamkan itu, dalam ajaran Islam, semata-mata demi untuk menghilangkan dharara dan menjaga jiwa pelakunya. Kebolehan ini didasarkan pada hadits Nabi SAW *"laa dharara wala dhirar"* yang artinya: Kita tidak boleh mencelakakan orang dan kita juga tidak boleh dibuat celaka oleh orang".

Dalam wacana *ushul al-fiqh*, kondisi demikian merupakan bagian dari kemaslahatan yang bersifat dlaruriyyah, yakni suatu kemaslahatan primer dalam kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat, yang jika tidak terwujud maka rusaklah kehidupan dunia, dan kehidupan umat manusia akan terancam. Mewujudkan kemaslahatan di dunia dan akhirat adalah tujuan syari'at *(maqashid al-syari'ah)* yang sangat prinsipil. Akan tetapi kemaslahatan dlaruriyyah dalam ushul al-fiqh agaknya lebih longgar ketimbang konsep al-dlarurah dalam qawa'id fiqhiyyah. Dalam ushul al-fiqh, kemaslahatan dlaruriyyah meliputi pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam *qawa'id fiqhiyyah* lebih ditekankan pada aspek pemeliharaan jiwa. Keadaan darurat dalam *qawa'id fiqhiyyah* dirumuskan sebagai sesuatu keadaan yang kalau tidak dilakukan, seseorang bisa mati karenanya. Keselamatan jiwa adalah ukurannya. Inilah yang menjadi sebab adanya keringanan atau penghapusan beban hukum selama keadaan darurat itu belum hilang. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja terhadap alasan ikatan pernikahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 serta penerapannya di Bank Mandiri dan mengetahui tinjauan Fiqih Siyasah Dusturiyyah. Medan Balaikota.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris (Marzuki, 2017), yaitu dalam penelitian ini tidak hanya meneliti pada peraturan Perundang-Undangan, Jurnal-jurnal maupun literatur juga yang berkaitan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017. Pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan berdasarkan data yang diperoleh dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh langsung di lapangan. Setelah pengumpulan data selesai, maka penulis melakukan analisis data, sehingga memperoleh kesimpulan berdasarkan deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2020), artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah di baca dan dimengerti untuk diinterpresentasikan dan ditarik kesimpulan secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti (Taufani, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Alasan Ikatan Pernikahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Serta Penerapannya di Bank Mandiri Medan Balaikota

Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 memberikan harapan akan jaminan pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan dan hak untuk membentuk keluarga sebagaimana diatur oleh UUD 1945. Putusan ini menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja

dengan alasan pekerja/buruh tersebut memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam sebuah perusahaan yang sama. Aturan yang membatasi perkawinan seorang pegawai dengan rekan kerjanya dalam satu kantor biasanya dituangkan dalam peraturan internal atau perjanjian kerja. Sebagai pemberi kerja, pengusaha atau manajemen perusahaan/instansi memegang kendali yang kuat dalam merumuskan aturan internal dan perjanjian kerja yang diberlakukan bagi seluruh karyawan. Melalui respons perusahaan/instansi atas putusan MK yang membatalkan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan (Safaat, 2017).

Berdasarkan hal tersebut Bank Mandiri yang memiliki sekitar 30.000 karyawan19 berdiri tanggal 2 Oktober 1998 merupakan hasil restrukturisasi perbankan oleh pemerintah. Sebanyak 4 (empat) bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri pada bulan Juli 1999. Sebagaimana telah dikemukakan di awal tulisan, salah satu dari keempat bank ini, yakni Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) telah menerapkan pembatasan perkawinan antar pegawai melalui Keputusan Direksi Nomor 6 Tahun 1973. Sebelum terbitnya putusan MK, benar adanya kebijakan larangan perkawinan antar- pegawai dalam sebuah bank yang sama. Seorang pegawai harus mengundurkan diri jika diketahui telah mengikatkan diri dalam status perkawinan dengan sesama rekan kerjanya. Usai dibacakannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, Bank Mandiri menindaklanjutinya dengan segera menetapkan peraturan internal. Hal ini dilakukan karena putusan MK dianggap setara dengan Undang- Undang. Sebelum menetapkan peraturan internal berupa petunjuk teknis, mereka telah mengadakan beberapa kali pertemuan untuk membahas putusan MK dengan bank-bank lainnya seperti Bank Negara Indonesia (BNI) dan Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Putusan MK berimplikasi banyak terhadap Bank Mandiri. Pertama, fasilitas tanggungan keluarga dan fasilitas kesehatan. Kedua, ketika suami dan istri bekerja pada sebuah lokasi kerja yang sama, maka perusahaan akan memindahkan salah satu dari mereka ke unit kerja atau kantor cabang yang berbeda. Kebijakan ini diatur secara hati-hati agar tidak merugikan perusahaan karena risk credit dan *human capital, serta risiko* pengelolaan *(risk management)* demi mencegah konflik kepentingan. Ketiga, lebih aktif memperhatikan promosi dan mutasi untuk mencegah konflik di dalam perusahaan. Menurut Kartika Wirjoatmodjo (Direktur Utama), sebelum MK membatalkan larangan menikah antar-rekan sekantor, Bank Mandiri sering kehilangan pegawai dan biasanya yang mengundurkan diri adalah pegawai yang lebih berprestasi dari pasangannya. Setelah putusan MK ini Bank Mandiri mengatur penempatan karyawan yang berpasangan tidak di unit yang saling mempengaruhi seperti unit operasi dan bisnis.

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang banyak dan sering terjadi di Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya. Sebagaimana terjadi PHK karena adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Pekerja/buruh yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu perusahaan menimbulkan perselisihan antara pengusaha/perusahaan tempat pekerja bekerja dengan pekerja itu sendiri. Hal tersebut apabila tidak dapat diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya (Khakim, 2017). Dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak dapat melakukan hal tersebut secara sewenang-wenang, harus terdapat alasan dan dasar yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja (Anggono, 2018).

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan alasan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja yang salah satunya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f ialah Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tersebut dirasa lebih berpihak kepada pihak pengusaha dibanding pekerja/buruh. Karena di dalam pengaturan pasal tersebut seolah-olah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Tetapi semua itu dimentahkan kembali dengan adanya ketentuan pengecualian. Dalam hal ini kedudukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketentuan perusahaan yang melarang adanya perkawinan antar pekerja pada satu perusahaan ditambah dengan adanya ancaman PHK membuat posisi perusahaan dengan pekerja/buruh menjadi tidak seimbang. Sebab, pekerja/buruh merupakan pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama yang didalamnya berisikan kebebasan berkontrak sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

PHK karena alasan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan hal tersebut batal demi hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena demikian, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun, apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah diatur adanya larangan menikah antar pekerja dalam satu perusahaan, maka ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tersebut dianggap mengikat dan menjadi pengecualian bagi Undang-Undang yang termuat dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang berisikan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam hal ini berkaitan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, pengusaha tidak dilarang atau dengan kata lain dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan atau diatur larangan tersebut pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Dengan berlakunya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan pihak pekerja/buruh merasa dirugikan. Sebab, PHK dengan alasan adanya perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan melanggar hak seseorang atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal tersebut dirasa bertentangan dengan Undang-Undang lain yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dengan adanya pihak yang dirugikan akibat Pasal tersebut, pada tanggal 14 Desember 2017, Mahkamah Konstitusi mengabulkan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Permohonan tersebut diajukan oleh 8 (delapan) pegawai swasta yang merasa dirugikan akibat adanya pasal tersebut. Selain mengabulkan permohonan, MK juga menyatakan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Frasa tersebut dianggap menjadi celah bagi perusahaan melarang pekerjanya untuk menikah dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.

Mengenai PHK karena adanya ikatan perkawinan, dalam pertimbangan, MK mengatakan bahwa pertalian darah dan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Dengan adanya Putusan MK Nomor 13/PUU- XV/2017 tersebut maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama tidak boleh memuat larangan adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Jika dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah mengatur tentang ketentuan tersebut maka akan batal demi hukum dan dengan adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut maka peraturan yang memuat adanya larangan tersebut tidak dapat digunakan kembali.

Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyyah di Bank Mandiri Medan Balaikota Dalam Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Sebagai ilmu ketatanegaraan dalam Islam, *fiqh* siyasah membicarakan mengenai siapa sumber kekuasaan, siapa pelaksana kekuasaan, dan apa dasar serta bagaimana cara-cara pelaksanaan kekuasaan dan mejalankan kekuasaan yang diberikan kepadanya dan kepada siapa penguasa tersebut akan dipertanggung jawabkan kekuasaannya (Syarif, 2018). *Dusturiyyah* berasal dari bahasa Persia yang berarti dusturi. Semula artinya adalah seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan berikutnya, kata ini digunakan dalam menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) *Zoroaster* (majusi). Setelah melalui penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata dusturiyah berkembang pengartiannya menjadi asas dasar atau pembinaan. Menurut istilah, *dusturiyah* adalah sekumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).

Dapat disimpulkan bahwa kata dusturiyah itu adalah suatu norma aturan perundang-undangan yang mendasar sehingga dijadikan landasan para ulama dalam rujukan, didalam semua tata aturan mengenai hal bernegara agar sejalan dengan nilai-nilai menurut syari'at. Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan haruslah berpusat pada konstitusinya masing-masing setiap negara yang terdapat dalam nilai-nilai islam dalam hukum-hukum syari'at yang telah dijelaskan oleh Al-Quran dan sunnah nabi muhammad, baik mengenai akidah, akhlak, ibadah, muamalah, ataupun lainnya.

Siyasah *dusturiyah* adalah bagian fiqih siyasah yang membahas mengenai masalah perundang- undangan negara. Dalam hal ini juga membahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara merumuskan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu juga, Pembahasan ini membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dengan warga negara lain serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi (Iqbal, 2014). Nilai-nilai yang diletakkan dalam merumuskan undang-undang dasar ini ialah jaminan atas hak asasi manusia dimana setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum.Tanpa memandang bulu kedudukan status sosial, materi, pendidikan dan agama. Sehingga akan tercapai tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip fikih siyasah dusturiyah akan tercapai.

Apabila ditarik dalam permasalahan islam terdapat hal mesti dikaji dalam membahas permasalahan ini. Karena di dalam permasalahan ini mengkaji tentang hubungan seseorang dengan majikan maka dapat ditarik ke dalam bidang *siyasah qadla'iyyah*, termasuk di dalamnya yaitu masalah-masalah peradilan. Didalam kamus ilmu politik, yudikatif ialah kekuasaan yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan. Serta dalam konsep fikih siyasah, kekuasaan yudikatif ini biasa disebut juga sebagai *siyasah qadla'iyyah*. Kekuasaan kehakiman adalah untuk menyelesaikan perkara-perkara baik mengenai permasalahan perdata maupun pidana dan juga terkait dengan sengketa keadministrasian yang berhubungan langsung dengan negara yakni persoalan-persoalan yang menentukan sah atau tidaknya undang-undang untuk di layangkan yang sebelumnya sudah di uji dalam pokok materi konstitusi suatu negara (Samsu, 2017).

Sedangkan tujuan dari kekuasaan kehakiman yaitu untuk menegakkan kebenaran dan menjamin terlaksananya keadilan serta tujuan menguatkan negara dan menstabilkan kedudukan hukum kepala negara serta menjamin kepastian hukum demi kemaslahatn umat manusia di setiap negara tersebut. Penetapan syariat al-Islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Didalam penerapan syariat al- Islam diperlukan lembaga untuk penegakannya. Karena tanpa lembaga *(al-qadla)* tersebut, hukum-hukum itu tidak dapat diterapkan. Al-qadla juga harus paham terkait dengan konstitusi suatu negara tersebut, sehingga dalam melakukan pemutusan terhadap suatu perkara tidak bertentangan dengan konstitusi negara tersebut (Ramadhan, 2019).

Adapun tugas *siyasah qadla'iyyah* ialah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah al-hisbah (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadla* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara sesama warganya, baik perdata maupun pidana), dan Wilayah al-Mazalim (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan (Quraisyta, 2018).

Berdasarkan isi putusan yang telah dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi yang dirasa Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat (1) huruf f dirasa telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 c Ayat (2)7 yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara" serta bertentangan juga dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 d Ayat (1) yang berbunyi "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum", maka setelah dikeluarkannya putusan 13/PUU-XV/2017 setiap karyawan boleh melakukan pernikahan atau pertalihan dara tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.

Dengan dikeluarkannya isi putusan ini diharapkan keadilan mengenai hak seorang pekerja dalam menjalin suatu pernikahan didalam satu perusahaan menjadikan semangat serta keharmonisan antara pihak perusahaan dengan karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat dijadikan pedoman bagi seorang hakim yang telah mengambil sikap benar dalam mengambil keputusan dengan membolehkan seorang karyawan untuk bekerja dalam satu perusahaan tanpa adanya pemutusan hubungan.

Simpulan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf f yang menegaskan kata kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, dirasa sangatlah bertentangan dengan Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 28 c ayat 2 dan juga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 d. Hingga terjadilah sebuah gugatan ke Mahkamah Konstitusi untuk memutus perkara Nomor 13/PUU- XV/2017. Dan yang awalnya

seorang karyawan yang memiliki ikatan darah atau seorang karyawan yang hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan yang semulah dilarang oleh perusahaan dan akan terjadipemutusan hubungan kerja apabila seorang karyawan hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan kini setelah keluarnya Putusan tersebut seorang karyawan boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaantanpa harus memutus hubungan kerja. *Fiqh siyasah dusturiyyah* megatur mengenai kegiatan kenegaraan yang berhubungan dengan perundang-undangan. Dalam permasalahan ini masuk dalam *siyasah qadla'iyyah* dimana sebuah hakim telah memutus perkara yang berlaku tentunya kita sangat mendukung dengan keluarnya isi Putusan tersebut dimana apabila seseorang melakukan hubungan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena islam menganjurkan antara pekerja dan perusahaan hendaklah saling melindungi satu sama lain tanpa adanya keuntungan sepihak atau salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Referensi

Maruarar Siahaan, (2015). Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, Jakarta: Sinar Grafika

Anggono, B. D. (2018). Tertib jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya. *Jurnal Hukum*.

Iqbal. (2014). Fiqh Siyasah, Konstektualisasi Doktrin Politik Islam. Jakarta: Prenadamedia Group

Iqbal, M. (2014). Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam. Jakarta: Kencana

Safaat, M. A. (2017). Pola Penafsiran Konstitusi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi periode 2003-2008 dan2009-2013. *Jurnal Konstitusi*, 235

Rachmadi Usman. (2016). Aspek-Aspek Hukum Perorangan dan Kekeluargaan di Indonesia. Sinar Grafika, Jakarta

Abdul Khakim dan Miftakhul Munir (2017) Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Yang Terkandung Pada Novel Dalam Mihrab Cinta Karya Habiburrahman El-Shirazy. Jurnal Pendidikan Agama Islam.

Muvaris Ramadhan, (2019). "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia", Vol 16 No.2

La Samsu. (2017). Al-Sulṭah Al-Tasyri'iyyah, Al-Sulṭah Al-Tanfiẓiyyah, Al-Sulṭah Al-Qaḍā'iyyah. Jurnal Tahrim. Vol. XIII, No. 1

Mujar Ibnu Syarif, Khamami Zada. (2018). Fiqh Siyasah "Doktrin dan Pemikiran Politik Islam", Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Peter Mahmud Marzuki. (2017). Penelitain Hukum. Jakarta: Kencana

Soemiyati. (2012). *Hukum Perkawinan Islam dan Undang-Undang Perkawinan.* Yogyakarta: Liberti. Taufani, S. d. (2018). Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.

Wilfridus, S. E. (2017, 12 15). *Merdeka.com*. Retrieved from Fakta di balik aturan larangan pegawai satu kantor menikah: https://www.merdeka.com/uang/fakta-di-balik-aturan-larangan-pegawai-satu-kantor- menikah.html

Wurianalya, M. N. (2016). Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Usaha. *Jurnal Ilmu Hukum*. Yusmiati. (2020). Hubungan Antar Lembaga Negara Menurut Undang Undang Dasar 1945. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1–13.