

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN IKATAN
PERNIKAHAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 13/PUU-XV/2017 PRESPEKTIF *FIQIH SIYASAH*
DUSTURIYAH

SKIRPSI

OLEH:

M Zainul Abidin

Nim : C75214019



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM PUBLIK ISLAM
PRODI HUKUM TATA NEGARA
SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah :

Nama : M Zainul Abidin
NIM : C75214019
Fakultas/Jurusan/prodi : Syariah/Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan
Pernikahan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi
Nomor 13/PUU-XV/2017 Prespektif Fiqih
Siyasah Dusturiyah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 11 Juli 2018

Saya yang menyatakan.



M Zainul Abidin

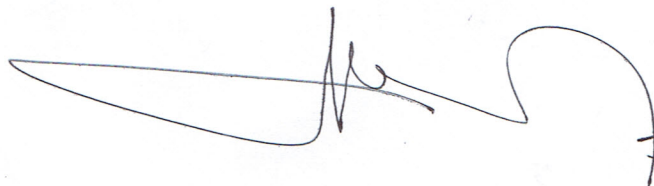
NIM. C75214019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zainul Abidin NIM. C75214019 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 03 Juli 2018

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a series of loops and a final upward curve.

Prof. Dr. Titik Triwulan Tutik, SH., MH
NIP. 196803293000032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh M Zainul Abidin NIM.C75214019 ini telah dipertahankan di depan siding Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Rabu 01 Agustus 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah dan Hukum.

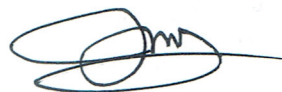
Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,



Prof. Dr. Titik Triwulan Tutik, SH., MH
NIP.196803091996031002

Penguji II,



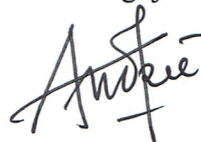
Dr. H. Abd. Basith Junaidi, Mag
NIP197110212001121002

Penguji III,



A. Mufti Khazin, M.HI
NIP.197303132009011004

Penguji IV,



Andriani Samsuri, S.Sos., MM
NIP.197608022009122002

Surabaya, 01 Agustus 2018

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Dr. H. Masruhan, M.Ag
NIP. 195904041988031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M Zainul Abidin
NIM : C75214019
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum/Hukum Tata Negara
E-mail address : abidarjun12345@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN IKATAN PERNIKAHAN
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-
XVI/2017 PRESPEKTIF *FIQIH SIYASAH DUSTURIYAH*

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(M Zainul Abidin)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian pustaka atau pendekatan perundang-undangan (*Statue approach*) dengan obyek penelitian ialah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK No 13/PUU-XV/2017, dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Pernikahan Pasca Putusan MK No 13/PUU-XV/2017 Prespektif *Fiqih Siyasah Dusturiyah* . Skripsi ini ditulis untuk menjawab pertanyaan yang dituangkan dalam dua rumusan masalah yaitu: 1. Bagaimana PHK atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi ? 2. Bagaimana tinjauan fiqh siyasah dusturiyah atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi ?

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik observasi peraturan perundang-undangan dan putusan MK serta studi pustaka yang kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif dalam menjabarkan data tentang undang-undang ketenagakerjaan pasca putusan MK. Selanjutnya data tersebut dianalisis dari perspektif *siyasah dusturiyah* dan hukum positif dengan teknik kualitatif dalam pola pikir deduktif, yaitu dengan meletakkan norma *siyasah dusturiyah* sebagai rujukan dalam menilai fakta-fakta khusus mengenai analisis pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan pasca putusan MK.

Hasil penelitian analisis ini menyimpulkan bahwa adanya undang-undang ketenagakerjaan yang dirasa merugikan pihak karyawan yang terdapat kata *kecuali* dimana apabila seorang karyawan hendak melakukan perkawinan dalam satu perusahaan maka salah satu diantara mereka harus memutus hubungan kerja, dengan adanya undang-undang yang dirasa merugikan karyawan dan bertentangan dengan undang-undang dasar sehingga timbul sebuah gugatan ke MK, dimana isi putusan tersebut memperbolehkan seseorang melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. seseorang boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. Selanjutnya putusan tersebut dianalisis ke dalam *siyasah dusturiyah* dibagian *siyasah qodla'iyah* yang menjelaskan tentang kehakiman serta mendukung dengan adanya isi putusan yang dikeluarkan oleh MK karena putusan tersebut menghasilkan kemaslahatan bagi masyarakat khususnya bagi pekerja yang hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan.

Sejalan dengan kesimpulan diatas maka hendaknya putusan tersebut tetap dijalankan sebagaimana isi putusan yang berlaku agar tidak ada lagi kerugian bagi masyarakat pekerja yang hendak melakukan pernikahan serta pemerintah harus lebih berhati-hati dalam membuat sebuah perundang-undangan karena sebelum putusan tersebut keluar tentunya banyak pihak yang membatalkan pernikahan.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TRANSLITERASI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Kajian Pustaka	9
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Kegunaan Hasil Penelitian	13
G. Definisi Operasional.....	14
H. Metode Penelitian	15
I. Sistem Penulisan.....	18
BAB II PHK MENURUT FIQH SIYASAH DUSTURIYAH MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	21
A. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Fiqh <i>Siyasah Dusturiya</i>	21
1. Pengertian fiqh <i>siyasah</i>	21
2. Ruang lingkup fiqh <i>siyasah</i>	26
3. Hubungan kerja menurut fiqh siyasah dusturiyah.....	30
4. Sumber hukum fiqh <i>siyasah dusturiyah</i>	34
B. PHK Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.....	41
1. Pengertian PHK.....	41
2. PHK sebelum berlakunya Undang-Umdang Nomor 13 tahun 2003.....	44
3. PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.....	45

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan faktor yang strategis untuk mewujudkan pembangunan indonesia. Peran pemerintah untuk mewujudkan upaya pembangunan dengan menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja.¹ Negara indonesia adalah negara yang adil dan berdaulat serta kekuasaan tertinggi terletak dirakyatnya dan tercantum di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi,”Kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar.”²

Dalam hal ini pemerintah wajib membangun serta memberi perlindungan kepada para pekerja terhadap jaminan kesehatan dan jaminan untuk keselamatan serta hak-hak setiap pekerja untuk mewujudkan sistem kerja yang harmonis saling mengerti saling memiliki rasa peduli antara pemilik perusahaan dengan karyawan, karena apabila pekerja atau karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis tidak ada pihak yang dirugikan maka akan membuat karyawan dan pemilik perusahaan tidak ada hal benci-membenci.

Dalam beberapa tulisan tentang ketenagakerjaan sering kali kita temukan penulisan yang berbunyi “pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan” Semboyan ini nampak biasa saja seperti tidak ada maknanya,

¹ Ekowati retnaningsih, *Akses Layanan Kesehatan* (Jakarta: Raja Grafindopersada, 2003), 1.

² Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (2) Tentang Bentuk dan Kedaulatan

Perjanjian adalah dimana seseorang melakukan ikatan untuk melakukan suatu hal atau kerja sama. Perjanjian ini melibatkan antara dua pihak yang membuatnya yang saling menyetujui. Dalam bentuknya perjanjian ini mengandung ucapan serta kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁴ Perjanjian itu biasanya harus disetujui oleh kedua belah pihak antara pihak pemilik perusahaan dan pihak pekerja dan tidak ada yang saling merugikan antara pihak pekerja dan perusahaan. Dan pemerintah disini berperan sebagai pengawas dalam mengawasi perusahaan dan karyawan. Disini pemerintah membuat Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi setiap warganya yang menjadi buruh diperusahaan dan menjadi pelindung bagi kaum buruh atau karyawan. Pada dasarnya pihak perusahaan melakukan perjanjian semata-mata untuk meningkatkan produksi serta memperlancar jalannya suatu usaha oleh sebab itu setiap perusahaan selalu

⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2005), 1.

Harapan pemerintah agar pemutusan hubungan kerja disuatu perusahaan tidak terjadi antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Maka dibuatlah Undang-Undang No. 12 Tahun 1974 yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja⁵. Alasan pemerintah membuat Undang-Undang ini tidak lain untuk melindungi hak-hak para pekerja agar pihak perusahaan tidak memutus hubungan kerja dengan alasan yang dikira merugikan kaum buruh atau karyawan.

G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1986), 288.

Pasal ini dibuat alasan perusahaan untuk melarang karyawan menikah dalam satu perusahaan. Hal ini sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negara” serta bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”⁷

Pasal tersebut sangatlah bertentangan tentang Undang-Undang dasar karena sangat membatasi hak-hak pekerjaanya, hal tersebut membuat para pihak yang dirugikan melakukan gugatan mengenai peraturan yang dirasa merugikan para karyawan karena menurut Undang-Undang Hak Asasi Manusia pasal 10 ayat (1) yang berbunyi “setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah” dan

⁷ Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28c Ayat (2) dan Pasal 28d Ayat (1)

Dengan Putusan Nomor 13/PPUU-XV/2017 yang awalnya tidak membolehkan seorang karyawan menikah dalam satu perusahaan dengan alasan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi “perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya didalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”. Kini Mahkamah Konstitusi membatalkan Pasal tersebut dan membolehkan seorang karyawan bekerja dalam satu perusahaan dengan ikatan suami istri.

Apabila konteks ini ditarik menurut hukum islam permasalahan ini masuk kedalam siyasah dusturiyah. Permasalahan didalam fiqih siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin dengan rakyat serta kelembagaan-

[illegible]

Artinya:

Dari hadis ini dijelaskan seorang majikan dilarang membebani budaknya, karena perlu kita ketahui setiap manusia sama derajatnya disisi tuhannya hanya saja yang membedakan nilai takwa.

Artinya:

*Ada tiga orang, yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat,
orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi*

[illegible]

Pembahasan yang lebih spesifik terhadap masalah dilaksanakan untuk mendapatkan penjelasan yang lebih lengkap dan lebih jelas serta tidak meluas dengan membatasi masalah yang akan dikaji, yaitu:

Dari penjabaran latar belakang diatas dan pembatasan masalah yang akan dikaji, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- #### D. Kajian Pustaka

Berikut akan diuraikan secara ringkas tentang kajian/penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah ketenagakerjaan. Agar tidak terjadi suatu pengulangan atau duplikasi kajian/penelitian. Kajian/penelitian berikut adalah yang dapat ditemukan oleh penulis sejauh yang berkenaan dengan masalah-masalah yang akan ditulis.

- [illegible]

Walaupun terdapat peraturan yang mengatur tentang hak para tenaga kerja, akan tetapi pada kenyataannya banyak pelanggaran. Terbukti dengan adanya Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Outsourcing, dimana perkembangannya dengan adanya sistem outsourcing tersebut terjadi pergeseran dalam penerapan sistem outsourcing. Oleh karena itu yang pada awalnya hanya dikenakan terhadap jenis pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) pada suatu perusahaan akan tetapi pada kenyataannya hampir semua jenis pekerjaan menggunakan outsourcing. Penelitian ini akan menguraikan berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia bagi para tenaga kerja khususnya

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam skripsi ini adalah:

- [illegible]

G. Definisi Oprasional

Definisi oprasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “PHK Dengan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai gambaran sekaligus masukan atau sumbangan mengenai sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih memantau setiap aktifitas yang dilakukan pekerja untuk memberikan perlindungan dan hak-hak para pekerja. Serta diharapkan pemerintah juga lebih berhati-hati dalam membuat Undang-Undang atau peraturan harus dilihat dulu manfaat bagi rakyatnya.

G. Definisi Oprasional

Definisi oprasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “PHK Dengan

1. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan).
2. Persoalan immamah, hak dan kewajibannya.
3. Persoalan rakyat, statusnya, dan hak-haknya.¹³

Fiqih dusturiyah ini biasanya lazim disebut sebagai hubungan antara seorang pemimpin dengan rakyat dalam lingkup Hukum Tata Negara.

Undang-Undang nomer 13 ini adalah suatu peraturan dimana pemerintah memberi aturan tentang ketenagakerjaan dan aturan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan serta perlindungan terhadap para pekerja.

Penelitian tentang “ PHK Atas Ikatan Pernikahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasca Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Prespektif Fiqh Siyasah Dusutriyah”. Merupakan penelitian pustaka dengan cara menemukan pokok-pokok bahasan masalah di dalam dokumen, buku, atau pun jurnal-jurnal terkait dengan penelitian ini. Adapun tahapan-tahapan seperti berikut:

- ¹³ H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: Putra Grafika, 2003), 47 .

2. Sumber Data

- a. Sumber primer yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari ketentuan perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang dasar Negara Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017, dan fiqh *siyāsah*.
- b. Sumber sekunder yaitu dari literature atau buku-buku yang terkait dengan penelitian ini. Meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Putusan MK, fiqh *siyāsah*.
- c. Sumber Data Tersier berasal dari Kamus Hukum, Kamus Besar, Koran, Artikel, Majalah, dll.

3. Teknik Pengumpulan Data

- ## I. Sistem Penulisan

Bab pertama yaitu membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

[illegible]

mencakup keseluruhan perkembangan teori keilmuan hingga perkembangan terbaru yang diungkap secara akumulatif dan didekati secara analisis. Dalam bab ini teori yang dipaparkan adalah teori Fiqh *siyāsah dustūrīyah* yang ditekankan pada *siyāsah dustūrīyah* yang nantinya digunakan sebagai analisis dalam menjawab rumusan masalah.

Bab ketiga yaitu memuat data hasil penelitian yang dikumpulkan dan himpun oleh penulis dari berbagai sumber yang berkaitan tentang Undang-Undang ketenagakerjaan dan putusan MK. Data-data yang dihimpun akan digunakan untuk menganalisis permasalahan yang dibahas guna mendapatkan temuan atau jawaban dari sebuah penelitian yang diteliti.

Bab empat yaitu memuat mengenai analisis atas jawaban dari rumusan masalah yang didasarkan pada landasan teori yang terdapat pada bab II. Pada bab ini yang nantinya barisikan tiga jawaban yakni yang pertama jawaban mengenai Bagaimana PHK atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi Kedua, Bagaimana tinjauan fiqh *siyāsah dustūrīyah* atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi.

Bab lima yaitu memuat mengenai kesimpulan dan saran.

dalilnya yang *tafshil* (terinci,yakni dalil-dalil atau hukum-hukum khusus yang diambil dari dasar-dasarnya, al-quran dan Sunnah).³

siyāsah menurut bahasa ialah memiliki beberapa arti yaitu, mengatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. *siyāsah* secara *terminologis* dalam lisan al-Arab, *siyāsah* adalah mengatur atau memimpin dengan cara membawa kepada kemaslahatan. *siyāsah* adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan tugas luar negeri, yaitu politik dalam negeri dan politik dalam negeri serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan umum atas landasan keadilan dan istiqomah.⁴ Menurut berbagai ahli, definisi siyasah secara terminologis adalah sebagai berikut:⁵

1. Abdul Wahhab Khallaf menyebutkan bahwasannya siyasah adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan.
2. Louis Ma'luf menyebutkan siyasah adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan.
3. Ibn Mazhur mendefinisikan bahwasannya siyasah adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan.

³ Ibid., 22

⁴ Ibid., 23 .

⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah* (Kontekstual Doktrin Politik Islam), 4.

- Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka kita dapat menyimpulkan bahwasannya siyasah ialah mengatur dan mengurus manusia dalam hidup bermasyarakat dan berbangsa serta bernegara dengan cara membimbing mereka ke jalan yang penuh kemaslahatan dan menjaukan mereka dari jalan kemudharatan. Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya mengenai definisi fiqh dan siyasah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya definisi Fiqh Siyasah ialah salah satu hukum Islam yang mempelajari dan membahas mengenai pengaturan dan membimbing kehidupan manusia dalam bermasyarakat dan bernegara demi mencapai kemaslahatan bersama-sama.

[illegible]

1. Al-Quran dan hadis yang dijadikan landasan dalam segala bidang hal mengatur tatanan kehidupan umat termasuk dalam hal berbangsa dan bernegara, baik dalam melakukan aturan hukum maupun dalam mengatur akhlak manusia.
2. Kebijakan *ulil amri* ialah atas dasar pertimbangan ulama' dalam menentukan suatu hukum yang berdasarkan situasi dan kondisi perkembangan zaman untuk mengatur tatanan kehidupan bernegara dan bermasyarakat agar dapat tercapai kemaslahatan bersama.

Beberapa para ulama berbeda pendapat dalam menafsirkan definisi ruang lingkup fiqh siyasah. Perbedaan itu setidaknya dapat disimpulkan dari jumlah pembagian masing-masing para ulama. Namun perbedaan demikian itu bukanlah suatu hal yang hakiki. Misalnya Abdul Wahhab Khalaf membagi fiqh siyasah menjadi tiga bidang kajian, yakni:

- ⁹ Djazuli, *Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah* jakarta kencana, Hal, 47

- Selanjutnya oleh Imam Ibn Taimiyyah di dalam kitabnya yang berjudul *al-Siyasahal-Shar'iyah*, ruang lingkup fiqh siyasah yaitu sebagai berikut:

- T. M. Hasbi membagi ruang lingkup fiqh siyasah menjadi delapan bidang, yaitu:

- [illegible]

- Fiqh siyasah dusturiyah khususnya mencakup bidang kehidupan yang luas dan menjalin. Sekalipun demikian, secara umum, disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Beberapa persoalan tersebut, dan persoalan fiqh siyasah dusturiyah biasanya identik dengan dua hal pokok: pertama, dalil-dalil

1. Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk dalam persolannya *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim di dalam satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pelaksanaan, Peraturan daerah, dan lain sebagainya.
2. Bidang *siyasah tanfidiyah*, termasuk di dalamnya persoalan tentang imamah, persoalan *bai'ah*, *wizarah*, *waliy al-ahadi*, dan lain-lainnya.
3. Bidang *siyasah qadlaiyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah terkait dengan peradilan.
4. Bidang *siyasah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

¹¹Prof. H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasaah ,Implimentasi kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah*, (Jakarta, Kencana, 2004), 48

3. Hubungan Kerja Menurut Fiqh Siyasa Dusturiya

¹² Ibid., 49

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 kemaslahatan umat manusia di setiap negara tersebut. Penetapan *shari'at al-Islam* bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Didalam penerapan *shari'at 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 keputusan terhadap suatu perkara tidak bertentangan dengan konstitusi negara tersebut.

[illegible]

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya

a. Sunnah *al-mutawatirah* meliputi hadist-hadist yang bertujuan untuk menafsirkan al-quran serta memperinci istilah-istilah yang sifatnya umum dalam kitab suci tersebut. Biasanya mempertegas mengenai aturan-aturan *syari'at*.

[illegible]

c. Sunah yang mencakup hadist-hadist dengan para perawinya dalam lingkup secara umum serta diakui murni karena diperoleh dari sumber-sumber yang dapat dipercaya

3. Ijmak

Dalam hukum islam *ijmak* ialah suatu keputusan bersama yang timbul untuk menentukan suatu hukum yang baik demi kemaslahatan umat dengan cara musyawarah. Musyawarah ini muncul dari pemikiran beberapa kalangan ulama, mufti, ahli fikih maupun dari jajaran pemerintahan. Dan apabila di dalam musyawarah tersebut ada beberapa pihak yang tidak setuju dengan hasil keputusan mayoritas peserta musyawarah, berarti *ijmak* tersebut dinyatakan batal.¹⁷ Berikut dalil dari Al-qur'an yang menerangkan tentang *ijmak* yang masuk dalam permasalahan. Imam al-Ghazali dalam risalahnya berjudul Al-Adab fid Din dalam Majmu'ah Rasail al-Imam al-Ghazali (Kairo, Al-Maktabah At-Taufiqiyyah, halaman 444)

¹⁷Ibid., 55

baru merupakan hasil dari sebagian para mujtahid, bukan seluruh mujtahid. *Ijmak* yang kedua ini adalah *ijmak sukuti*.¹⁸

4. Kias

Kias merupakan metode logika yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang berkenaan dengan legalitas suatu bentuk perilaku tertentu dengan cara menetapkan satu kaitan positif atau negatif antara bentuk suatu perilaku yang satu dengan bentuk perilaku lainnya dengan prinsip umum.¹⁹ Metode kias ini biasanya digunakan untuk menentukan hukum yang jelas ada permasalahan yang banyak dan umum. *kias* biasanya menggunakan sumber dari dalil-dalil al-quran maupun hadist yang sekiranya sama bentuk perbuatan hukum yang sedang terjadi. Adapun *kias* dibagi menjadi:

- a. Kias *akhwa* yaitu analogi yang *illat* hukum cabangnya (*far'u*) lebih kuat dari *illat* pada hukum dasarnya . Yang artinya, sesuatu yang telah dipaparkan dalam *nash* al-quran atau dari hadis tentang keharaman melakukannya dalam jumlah sedikit, jadi keharaman melakukannya dalam jumlah banyak adalah yang lebih utama. Sedikit ketaatan yang dipuji bila dilakukan, jadi melakukan ketaatan yang banyak lebih patut untuk dipuji. Sesuatu yang

¹⁸M.Jafar, *“Ijma’ Sebagai Sumber Hukum Islam”*, *Islam Futura* , 101

¹⁹khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam*, 56.

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” menerangkan tenaga kerja adalah (manpower) adalah penduduk yang sudah atau bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²⁵ Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.²⁶ Dari penjelasan DR. Payaman Simanjuntak dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud inti dari penjelasannya mengenai perbedaan antara tenaga kerja dapat dilihat dari usianya, karena setiap anak yang belum berusia dewasa yaitu belum 17 tahun maka belum bisa tergolong dalam status pekerja walaupun sejatinya anak tersebut sudah mampu bekerja, karena apabila sebuah perusahaan memperkerjakan anak dibawah umur tentu saja melanggar Undang-Undang yang berlaku oleh sebab itu pemerintah sangatlah memantau mengenai status seorang anak atau generasi bangsa.

a. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya

²⁶ Ibid., 3

b. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborong pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborong pekerja di mana pihak kesatu, pemborong pekerjaan, mengikat diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan pekerjaan, mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayar harganya kepada pihak kesatu, hubungan ini bukan pula hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang membongkarkan. Namun demikian, berlainan dengan perjanjian

[illegible]

1. Perbuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya

Ketika telah memasuki masa kemerdekaan, kondisi buruh dan tenaga kerja di Indonesia mengalami perbaikan. Pemerintah Orde Lama yang berada di bawah kepemimpinan Presiden Soekarno mengeluarkan beberapa kebijakan terhadap memberi perlindungan kepada para tenaga

[illegible]

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN PERNIKAHAN
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017**

Mahkamah Konstitusi ialah sebuah lembaga negara yang ada setelah terbentuknya amandemen UUD 1945. Didalam konteks ketatanegaraan Mahkamah Konstitusi dikonstruksikan: *petama*, sebagai pengawal konstitusi yang berfungsi untuk menegakkan keadilan konstitusional di tengah kehidupan masyarakat. *Kedua*, Mahkamah Konstitusi bertugas untuk mendorong dan menjamin agar konstitusi dihormati dan dilaksanakan oleh semua komponen negara secara konsisten dan bertanggung jawab. *Ketiga*, di tengah kelemahan sistem konstitusi yang ada, Mahkamah Konstitusi bertugas sebagai penafsir agar spirit konstitusi selalu hidup dan mewarnai keberlangsungan bernegara dan bermasyarakat.¹

¹ Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amnadenen UUD 1945* (Jakarta: Kencana, 2010), 221.

Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan kelembagaan negara, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.²

Kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagai penguji undang-undang terhadap UUD 1945 dan sebagai penafsir atas norma hukum inilah yang berujung pada istilah Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi (*the guardian of the constitution*) dan *the sole of the interpreter of the constitution* dimana dua dimensi ini melekat pada kewenangan Mahkamah Konstitusi. Dengan karakter tersebut, putusan peradilan konstitusi menjadi salah satu sumber hukum penting di samping peraturan tertulis, tidak hanya dalam amar putusannya, serta juga tafsir konstitusionalnya.³

Menguji konstiusionalitas dari undang-undang menekankan bahwa Mahkamah Konstitusi ialah negatif legislatif yaitu sebagaimana yang dipaparkan menurut Maruarar Siahaan merupakan tindakan dari Mahkamah Konstitusi dengan menyatakan bahwa undang-undang yang dihasilkan oleh organ legislatif tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.⁴

²Denny Indrayana, *Amandemen UUD 1945 antara Mitos dan Pembongkaran* (Bandung: Mizan Media Utama, 2007). 278-279.

³ Janedjri M.Gaffar, *Hukum Pemilu dalam Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi* (Jakarta: Konstitusi Press, 2013), 6.

⁴ Maruarar Siahaan, *Peran Mahkamah Konstitusi dalam Pengakkan Hukum Konstitusi* (Jurnal Hukum No.3 Nol.16 Juli 2009) , 359.

3. Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.

[illegible]

4. Pemberhentian presiden dan wakil presiden

Perkara penuntutan pertanggungjawaban presiden atau wakil presiden dalam istilah resmi UUD 1945 dinyatakan sebagai kewajiban Mahkamah Konstitusi untuk memutus pendapat DPR bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden telah melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya. Atau perbuatan tercela atau pendapat DPR bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan Wakil Presiden.

Maka dari itu berdasarkan apa yang telah diatur dalam Undang-Undang mengenai kewenangan Mahkamah Konstitusi, Ir. H. Jhoni Boetja (Pemohon I), S.E. Edy Supriyanto Saputro (Pemohon II), Amd Ir. Airtas Asnawi (Pemohon III), Saiful (Pemohon IV), Amidi Susanto (Pemohon V), Taufan (Pemohon VI), S.E. Muhammad Yunus (Pemohon VII) Yekti Kurniasih, Amd. (Pemohon VIII). Dalam hal ini mengajukan permohonan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang dirasa bertentangan dengan Undang-Undang Dasar.

Apabila peraturan perusahaan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama mengharuskan suami istri yang bekerja dalam suatu perusahaan salah satunya harus keluar, bahkan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja seperti yang dialami Pemohon Saudari Yekti Kurniasih dan masih banyak Yekti-Yekti yang lain terkena Pemutusan Hubungan Kerja, karena melakukan perkawinan dalam satu perusahaan, tentunya

menjunjung tinggi lembaga perkawinan.

Pembatasan hak untuk berkeluarga dan hak atas pekerjaan tidak perlu dilakukan, apabila setiap individu yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika yang baik, untuk itu diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik tersebut.

Perkawinan sesama pegawai dalam suatu perusahaan sebenarnya merupakan keuntungan perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja disebabkan apabila suami isteri bekerja dalam satu perusahaan yang sama maka perusahaan hanya menanggung 1 (satu) orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki 2 (dua) orang pekerja, dimana suami atau isteri yang menanggung sesuai yang didaftarkan ke perusahaan dibandingkan dengan suami yang mempunyai isteri/ibu rumah tangga maka perusahaan hanya mendapatkan 1 (satu) orang pekerja tetapi perusahaan tetap menanggung isteri dan anak-anak pekerja tersebut.

Apabila perusahaan beralasan untuk mencegah terjadinya unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam satu perusahaan, menurut Pemohon hal ini sangatlah tidak beralasan karena unsur terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah tergantung dari mentalitas seseorang.

Apabila Pasal 153 ayat (1) huruf f yang tercantum kata-kata “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dibatalkan Mahkamah Konstitusi, maka perusahaan dalam hal ini. pengusaha tidak dapat lagi memasukkan unsur pelarangan

Dengan dibataalkannya kata-kata “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, maka hak konstitusi pekerja/buruh terlindungi. Untuk itu Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan sebagian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi “Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2).⁶

Pemohon dalam permohonan sebagaimana dimaksud dalam perkara *a quo* menjelaskan bahwa ketentuan yang mengatur kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 adalah⁷

⁷ Salinan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

a. Perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama).

C. badan hukum publik atau privat

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

b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 28C ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 perubahan kedua menyatakan, “Setiap orang

[illegible]

- Bahwa para Pemohon pada pokoknya memohon untuk menguji apakah Ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi “*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian*

kerja bersama”

bertentangan dengan: Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:

"Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah". Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

D. Pertimbangan Hakim Dan Amar Putusan Mahkamah Konstitusi

Sebelum membahas tentang putusan tersebut yang memutuskan mengenai pengajuan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat (1) huruf f yakni, alangkah lebih indahnya apabila kita akan dibahas atau menupas terlebih dahulu mengenai kewenangan dari lembaga Mahkamah Konstitusi di Indonesia.

Kedudukan Mahkamah Konstitusi dalam system ketatanegaraan Indonesia adalah sebagai lembaga negara yang menjalankan sebuah fungsi yudisial dengan kompetensi obyek perkara ketatanegaraan.⁹ Keberadaan juga sering disebut sebagai guardian of constitution karenanya menjamin ditegakkannya konstitusi sebagai mana hukum tertinggi, jika suatu nantinya terdapat aturan yang dibawahnya menyimpang dari apa yang sudah diatur dalam konstitusi.

⁹ Nanang Sri Darmadi, *„Kedudukan dan Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam Sistem Hukum Ketatanegaraan Indonesia“*, Jurnal Pembaharuan Hukum no2 Vol II (Mei-Agustus, 2015), 265

menurut Thomas Hobbes keadilan merupakan suatu penataan terhadap suatu perjanjian. Sehingga keadilan dipandang sebagai perbuatan yang telah diatur di dalam suatu perjanjian. Pekerja yang telah menandatangani suatu perjanjian atau kontrak kerja yang di dalamnya termuat suatu aturan bahwa dilarangnya terjadi suatu ikatan perkawinan harus menaati ketentuan hal yang telah disepakati. Sesuai dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh Thomas Hobbes apabila pekerja yang melanggar ketentuan yang termuat dalam suatu perjanjian yang telah disepakati dapat dikatakan melakukan perilaku yang tidak adil dan dapat berakibat pada perolehan keadilan bagi orang lain akan terganggu.¹²

¹² Salinan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

[illegible]

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PUTUSAN
MK 13/PUU-XV/2017 PRESPEKTIF FIQH SIYASAH DUSTURIYA**

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan mengenai ketenagakerjaan mulai dari pengertian hingga tahapan-tahapan sebuah perjanjian, dapat dianalisis bahwa seorang tenaga kerja adalah seseorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, dalam artian seorang karyawan ini berada di bawah dan harus patuh terhadap apa yang diperintahkan oleh atasannya.

¹ Sendjun H. Manulang, S.H, Pokok-Pokok Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia (Rineka Cipta, Jakarta, 1990), Hal; 2

Tentu saja banyak beberapa pihak pekerja atau karyawan yang dirasa tersiksa dengan adanya bunyi Undang-Undang tersebut, karena dirasa sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 c Ayat (2) yang berbunyi “ Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara”⁴. Serta dirasa 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.

⁴ Lihat Undang-Undang Dasar 1945

Namun apabila dalam suatu perjanjian itu ada pihak yang merasa dirugikan tentu saja perjanjian itu tidak layak untuk dilakukan karena kata perjanjian itu menyangkut sesuatu yang harus disepakati, dan apabila seseorang melakukan sesuatu perjanjian yang dirasa merugikan satu pihak maka terdapat unsur pemaksaan untuk menerima serta melakukan perjanjian itu.

Seorang karyawan yang melakukan suatu perjanjian dengan pengusaha atau pemilik perusahaan biasanya disepakati oleh kedua belah pihak yang dirasa untuk mencapai kepentingan kerja bersama, tetapi disini

[illegible]

umumnya sebuah perusahaan melakukan perjanjian dengan karyawan untuk tidak melakukan ikatan perkawinan disatu perusahaan atau ada ikatan darah dalam satu perusahaan.

Hal ini dirasa sangatlah merugikan pihak karyawan karena kita semua tidak tahu apa yang terjadi dalam sebuah dunia kerja, setiap seseorang yang bekerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain selalu menjalin rasa persaudaraan dan rasa saling membantu antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, yang tujuannya agar pekerjaan itu menjadi ringan dan tidak terasa, tidak hanya saling membantu antara satu karyawan dengan karyawan yang lain namun juga terdapat canda dan tawa yang bertujuan untuk menghilangkan rasa lelah karena seharian penuh melakukan sebuah pekerjaan.

Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentunya ada rasa suka antara karyawan satu dengan karyawan yang lain hal tersebut mencakup suka karena saling membantu bahkan bisa terjadi suka karena rasa cinta, tentunya bukan hal yang lazim apabila seorang karyawan satu dengan seorang karyawan yang lain sering bertemu dalam sebuah perusahaan tentu saja akan timbul rasa cinta.

Apabila seorang karyawan satu dengan seorang karyawan lainnya yang memiliki rasa cinta yang mulia tentunya ingin memiliki ikatan yang sah atau halal dengan tujuan untuk menjalin hidup bersama, dan hal itu sangatlah lazim terjadi. Namun apabila seorang karyawan satu dengan seorang karyawan yang lain yang sama-sama memiliki rasa cinta dan ingin

melangkah kejenjang yang lebih serius yaitu sebuah ikatan perkawinan, dirasa tidak mudah karena salah satu dari mereka harus mengorbankan pekerjaan, karena biasanya sebuah perusahaan akan memutus hubungan kerja apabila ada salah satu dari karyawan yang mau melakukan ikatan perkawinan.

Seseorang karyawan yang membatalkan pernikahan dengan karyawan lainnya demi sebuah pekerjaan tentu saja sangatlah merugikan dirinya dan seseorang yang akan dinikahinya, karena harus merelakan hubungan demi sebuah pekerjaan, hal ini apabila tidak terjadi pernikahan dalam satu perusahaan antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainya tentunya bisa jadi akan timbul sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan, misalnya sebuah perselingkuhan ataupun sebuah hubungan gelap yang disini hanya mereka saja yang tahu.

Namun apabila seseorang melakukan pernikahan demi melangkah kejenjang yang diharapkan maka salah satu diantara mereka harus rela keluar dari sebuah perusahaan, karena setiap perusahaan akan memutus hubungan kerja apabila seorang karyawan akan melakukan sebuah pernikahan dalam satu perusahaan maka salah satu diantara mereka tidak diperbolehkan berada dalam satu perusahaan.

Hal tersebut dirasa merugikan pihak karyawan sehingga melakukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Konstitusi sendiri memiliki tugas untuk menguji Undang-Undang yang dirasa bermasalah. Dalam prosesnya Mahkamah Konstitusi memutuskan perkara tersebut dan

¹¹ Ibid 48

Dari cerita 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.

[illegible]

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. 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 semula dilarang oleh perusahaan dan akan terjadi pemutusan hubungan kerja apabila seorang karyawan hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan kini setelah keluarnya Putusan tersebut seorang karyawan boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja.
2. Fikih *siyasah dusturiyah* mengatur mengenai kegiatan kenegaraan yang berhubungan dengan perundang-undangan. Dalam permasalahan ini masuk dalam *siyasah qadla'iyah* dimana sebuah hakim telah memutus perkara yang berlaku tentunya kita sangat mendukung dengan keluarnya

Daftar Pustaka

Buku

- Al Indunisi, Ahmad Nahrawi Abdus salam. *Ensiklopedi Imam Syafi'i*.
- Al-Qasim, Abdul Malik Ibnu M. *Sehari di Rumah Rasulullah*. Jakarta: GemaInsani, Lampu Islam.
- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djazuli, A. 2004. *Fiqh siyasah "Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Djazuli, H. A. 2003. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Putra Grafika.
- Djumadi. 1992. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gaffar, Janedjri M. 2013. *Hukum Pemilu dalam Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi*. Jakarta: Konstitusi Press.
- HR, Ridwan. 2007. *Fiqh Politik Gagasan, Harapan dan Kenyataan*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Indrayana, Denny. 2007. *Amandemen UUD 1945 antara Mitos dan Pembongkaran*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Iqbal, Muhammad. 2014. *Fiqh Siyasah, Kontekstual Doktrin Politik Islam*.
- Jafar, M. *Ijma' Sebagai Sumber Hukum Islam, Islam Futura*.
- Jindan, Khalid Ibrahim. 1995. *Teori Politik Islam Telah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*. Surabaya: RisalahGusti.
- Kartasaputra, G. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.

PUTUSAN MK 13/PUU-XV/2017

<http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyasah-tentang-konsep.html>

<https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/>

Al- Qur'an :

[illegible]