

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENCABUTAN
LARANGAN PERNIKAHAN DENGAN REKAN SEKANTOR
PERSPEKTIF *FIQH SIYASAH***

(Studi Kasus Pada PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung)

Skripsi

**RIZKA DIANDA FADHILAH
NPM. 1821020202**



Prodi: Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/2022 M**

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENCABUTAN
LARANGAN PERNIKAHAN DENGAN REKAN SEKANTOR
DALAM PERSPEKTIF *FIQH SIYASAH***

(Studi Kasus Pada PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung)

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat
guna mendapatkan gelar sarjana hukum (S.H) dalam ilmu syariah



Prodi : Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)

Pembimbing I : Dr. H. Bunyana Sholihin, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, S.HI., M.H

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H/2022 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Peneliti akan memaparkan beberapa istilah yang dianggap penting dalam proposal guna menghindari kesalah fahaman pembahasan proposal yang berjudul **”IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENCABUTAN LARANGAN PERNIKAHAN DENGAN REKAN SEKANTOR DALAM PERSPEKTIF *FIQH SIYASAH* (Tinjauan Pada PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung)”** agar mendapatkan pengertian yang lebih akurat dari judul tersebut, maka peneliti akan menguraikan di bawah ini:

1. Implementasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia implementasi secara bahasa berarti melaksanakan atau menerapkan.¹

2. Pencabutan Larangan Pernikahan

Pencabutan adalah proses, cara, perbuatan mencabut (menarik kembali, membatalkan, mengundi) segala sesuatu yang sudah ditetapkan.² Larangan berarti suatu perintah atau aturan yang melarang suatu perbuatan. Makna dari pencabutan larangan dalam judul ini adalah menarik kembali atau mencabut pemberlakuan suatu aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Pernikahan memiliki kata dasar nikah, yang secara hakiki berarti akad, yakni akad antara calon suami dan isteri untuk diperbolehkan keduanya bergaul selayaknya suami dan isteri yang secara *majazi* berarti persetujuan.³ Sedangkan menurut pengertian lain perkawinan adalah pernikahan, yaitu akad yang sangat kuat atau *mitsāqon ghalīẓhan* untuk menaati perintah Allah dan melakukannya

¹Departemen Pendidikan Nasional, “Kamus Besar Bahasa Indonesia” (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1188.

²Ibid., 1156.

³Nasruddin, *Fiqh Munakahat*, (Bandar Lampung: Anugerah Utama Raharja, 2017), 4.

adalah ibadah.⁴ Dalam karangannya yang dimuat pada jurnal al-adalah, Ahmad Fauzan beserta rekannya berpendapat bahwa pernikahan adalah sebuah kesepakatan antara wanita dan pria untuk hidup bersama dalam rumah tangga berlandaskan tiang norma dan agama serta menjalankan hak, kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai keluarga yang bahagia.⁵ Makna Pencabutan Larangan Pernikahan dalam judul ini adalah mencabut atau menarik kembali suatu pemberlakuan peraturan yang melarang untuk melangsungkan pernikahan.

3. Rekan Sekantor

Rekan berarti kawan sepersekutuan (sama-sama anggota perseroan tersebut).⁶ Sekantor memiliki kata dasar kantor yang berarti balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya). Rekan sekantor memiliki makna keterlibatan orang yang satu dengan yang lain dalam hal mengurus pekerja di suatu perusahaan.

4. Perspektif *Fiqh Siyasah*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa perspektif berarti sudut pandang atau pandangan.⁷ Maksud perspektif dalam judul penelitian ini ialah sudut pandang atau pandangan terhadap suatu objek atau peristiwa. Kata *fiqh* secara etimologi berarti paham, pengertian, dan pengetahuan. *Fiqh* secara terminologi adalah hukum syara' yang bersifat praktis (amaliah) yang diperoleh dari dalil-dalil terperinci.⁸ Sedangkan *siyasah* yaitu peraturan yang menyangkut masalah-masalah kemasyarakatan, diantaranya persaudaraan, musyawarah, keadilan, tolon-menolon, kebebasan, toleransi, tanggung jawab sosial, kepemimpinan,

⁴Abdul Gani Abdullah, Pengantar Kompilasi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 78.

⁵Ahmad Fauzan and Hadi Amroni, "The Concept of Sakinah Family in The Contemporary Muslim Generation," *Al-'Adalah* 17, no. 1 (2020): 51–70, <https://doi.org/10.24042/adalah.v17i1.6458>.

⁶Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1188.

⁷Nasional, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 1159.

⁸Zainuddin Ali, "Hukum Islam" (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 4.

pemerintahan.⁹ Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perspektif *fiqh siyasah* berarti pandangan suatu hukum yang memuat *syari'at* atau aturan-aturan dalam Islam terhadap suatu objek tertentu.

5. Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017

Adanya peraturan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang bekerja satu kantor dengan istri/suaminya dianggap merugikan karena telah membatasi hak untuk berkeluarga dan hak atas pekerjaan. Atas hal tersebut maka pemohon mengajukan permohonan uji materi bertanggal 30 Januari 2017 yang diterima kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 2 Februari 2017. Dengan segala pertimbangan maka Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon seluruhnya dengan mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami makna dari judul dalam penulisan ini adalah penerapan suatu putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi yang menghapus atau mencabut kembali larangan pernikahan dengan sesama pekerja dalam suatu perusahaan di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung dan pandangan suatu hukum yang memuat aturan-aturan dalam Islam terhadap larangan pernikahan.

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang adil dan berdaulat sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 1 ayat (2) yang berbunyi: "Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-undang dasar."¹⁰ Copanzano, Bowen dan Gillilan menyatakan "*justice defines the vere essence of individuals' relationship to employers*".¹¹ Imam Al-Mawardi telah memaparkan beberapa syarat yang harus

⁹ Ibid, 5.

¹⁰ Pemerintah RI, "Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (2)."

¹¹ Irina Cozma, "Organizational Justice Model across Seven Countries," *Psihologia Resurseelor Umane* 9, no. 2 (2020): 18–35, <https://doi.org/10.24837/pru.v9i2.373>.

dimiliki oleh seorang pemimin, salah satunya adalah Adil.¹² Karena Islam menjamin keamanan terhadap individu dan golongan serta rasa keadilan, merealisasikan kemaslahatan, mengantarkan mereka agar lebih maju dan mengatur hubungan dengan orang lain. Maka, dalam hal ini pemerintah memiliki peran untuk menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja agar terciptanya keadilan. Hal ini dikarenakan eksistensi tenaga kerja di Indonesia cukup berpengaruh sebagai salah satu faktor untuk mewujudkan pembangunan.

Kesejahteraan adalah suatu bentuk dari kondisi seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan pokok seperti kebutuhan sandang, pangan, papan yang layak dan juga melanjutkan pendidikan serta mendapat pekerjaan guna menunjang kehidupan yang lebih baik.¹³ Maka demi menciptakan kesejahteraan tenaga kerja perlu adanya hak-hak tenaga kerja atas jaminan kesehatan serta jaminan keselamatan selama bekerja guna menciptakan hubungan yang harmoni bagi perusahaan dan karyawan. Dengan begitu, maka tidak ada pihak yang merasa dirugikan baik bagi pihak perusahaan maupun para karyawan.

Perjanjian adalah implementasi dari poin-poin hubungan usaha atau bisnis antar manusia yang dituangkan secara tertulis dalam lembar tertulis dan telah memiliki kesepakatan para pihak. Perjanjian memiliki hubungan erat dengan perikatan sebagaimana Buku III KUHPerdara Pasal 1233 yang menyebutkan tentang terjadinya perikatan yang mengemukakan bahwa perikatan timbul dari persetujuan atau undang-undang.¹⁴ Banyak perusahaan yang meningkatkan produksi supaya tetap eksis dalam dunia bisnis ditengah-tengah perkembangan zaman yang melesat semakin canggih dan ketatnya persaingan. Upaya peningkatan ini tentunya melibatkan kerjasama yang kuat antara pemilik perusahaan dan karyawannya. Karena hal itu maka

¹² Fatuh Mu'in "Pandangan Hukum Islam Terhadap Demokrasi Pemilihan Kepala Desa," *Jurnal Pengembangan Masyarakat* 12, no. 2 (2019): 231–247.

¹³Fathul Mu et al., "IMPLEMENTASI DAN IMPLIKASI UNDANG UNDANG TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT (Badan Amil Zakat Kota Bandar Lampung)," no. 1 (2011).

¹⁴Hartana, "Volume 2, Nomor 2, Agustus 2016," *Jurnal Komunikasi Hukum* 2, no. 2 (2016): 10.

perusahaan menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan dan melakukan perjanjian antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Untuk melindungi warga negaranya maka pemerintah telah membentuk Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang menjadi perlindungan bagi hak-hak para tenaga kerja, maka saat melakukan perjanjian pihak perusahaan dilarang untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Setiap pekerjaan pastinya menimbulkan banyak interaksi antar karyawan untuk saling membantu pekerjaan, tidak jarang beberapa karyawan menaruh perhatian lebih kepada sesama rekan sekantornya sehingga hal tersebut menimbulkan rasa suka antar rekan kerja. Banyak kasus yang bisa dijumpai mengenai bertemunya jodoh dalam satu kantor karena perasaan suka yang timbul dan ingin membawanya ke jenjang yang lebih serius yakni pernikahan. Namun sayangnya ada peraturan yang membatasi hak para karyawan yang ingin menikah dengan rekan pekerja lainnya dalam satu kantor.

Adanya Undang-Undang yang menjadi dasar pembatasan hak untuk melaksanakan pernikahan dengan rekan sekantor membuat beberapa perusahaan baik swasta maupun pemerintahan menerapkan larangan tersebut. Salah satu pasal yang digunakan untuk menerapkan pembatasan tersebut adalah pasal 153 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut terdapat frasa yang menyebutkan *“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”*.

Selama aturan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka pekerja/buruh wajib tunduk pada aturan yang telah dibuat. Dengan artian apabila pernikahan antar rekan kerja satu kantor masih juga dilaksanakan maka salah satu dari mereka harus mengundurkan diri dari perusahaan atau bahkan terkena PHK

atas dasar perjanjian kerja ataupun peraturan dari pihak perusahaan.

Hal tersebut memang tidak secara terang-terangan dinyatakan oleh perusahaan sebagai sebuah larangan namun secara halus diberikan himbawan kepada para karyawannya untuk tidak satu kantor dengan suami/istrinya. Larangan pernikahan dengan rekan sekantor tentunya memiliki alasan tersendiri bagi perusahaan. Adapun larangan perkawinan antar rekan kerja dilarang adalah dengan alasan¹⁵:

1. Untuk mewujudkan pendapatan di masyarakat. Aturan ini diharapkan dapat membuka peluang pekerjaan yang lebih luas bagi keluarga-keluarga lainnya bukan hanya pada keluarga tertentu
2. Agar terhindar dari konflik pribadi. Apabila sepasang suami istri bekerja di satu perusahaan yang sama maka dikhawatirkan permasalahan keluarga ikut terbawa ke kantor sehingga mempengaruhi kinerja pasangan tersebut.
3. Menghindari unsur subyektifitas dalam penerapan aturan di kantor. Hal ini memungkinkan terjadi pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak maksimal apabila salah satu pasangan memiliki jabatan yang lebih tinggi.
4. Menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dikhawatirkan hal tersebut terjadi karena motif memperkaya keluarga.

Karena hal tersebut menuai pro-kontra dikalangan buruh maka diajukan Uji materi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 huruf f tentang Ketenagakerjaan. Dengan segala pertimbangan maka Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji materi terhadap pasal 153 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-VX/2017. Atas pengabulan tersebut maka ada peluang bagi karyawan untuk melaksanakan pernikahan dengan rekan sekantor.

Dengan dikabulkannya uji materi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut oleh Mahkamah Konstitusi

¹⁵Wurianalya Maria Novenanty, "Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan," no. 1 (1974): 60–85.

maka perusahaan yang kedudukannya adalah sebagai lembaga atau badan hukum harus mengikuti aturan pemerintah dimana Mahkamah Kontitusi termasuk dalam bagian dari pemerintahan. Sebagaimana yang dituangkan dalam Q.S An-Nisā (4) : 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut akan menjadi hal yang menarik apabila dikaji lebih dalam mengenai pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor dengan persepektif hukum Islam. Untuk itu penulis memilih judul ”IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENCABUTAN LARANGAN PERNIKAHAN DENGAN REKAN SEKANTOR DALAM PERSPEKTIF *FIQH SIYASAH* (Studi Kasus Pada PT. Bank BJB KC Bandar Lampung)”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diperlukan agar penulis mudah memahami bentuk permasalahan yang ada. Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah yakni sebagai berikut:

- a. Dalam pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “*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". Adanya frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" dalam pasal tersebut berpotensi para pengusaha akan menciptakan perjanjian yang memuat larangan pernikahan dengan rekan sekantor di perusahaannya, tentunya ini melanggar hak konstitusional warga negara.

- b. Selama adanya peraturan atau perjanjian kerja bersama, maka buruh wajib tunduk menaati peraturan tersebut.
 - c. Adanya gugatan yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi guna menguji UU No. 13 Tahun 2003 pasal 153 ayat (1) huruf f tentang ketenagakerjaan karena dianggap hanya menguntungkan pengusaha dan dianggap tidak memberikan jaminan kepada para karyawan serta bertentangan dengan UUD RI 1945 Pasal 28 C ayat (2).
 - d. Dikabulkannya permohonan uji materi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 pasal 153 ayat (1) huruf f tentang ketenagakerjaan dengan mengeluarkan putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor.
 - e. Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan yang sah sebagai mana yang tercantum dalam pasal 10 ayat (1) Undang Undang Hak Asasi Manusia.
2. Batasan Masalah

Batasan Masalah bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari permasalahan yang ada guna mempermudah pembahasan dikarenakan begitu luasnya permasalahan, maka dalam hal ini penulis membatasi penelitiannya yakni mengenai pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor yang diterapkan

di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung dari tahun 2020 hingga tahun 2022.

D. Fokus dan Subfokus Penelitian

Fokus penelitian adalah penetapan area spesifikasi yang akan diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung. Maka penelitian ini berfokus pada implementasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dan pandangan *fiqh siyasah* mengenai larangan pernikahan dengan rekan sekantor yang didasari oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

E. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini, maka diberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung?
2. Bagaimana pandangan *Fiqh Siyasah* tentang implementasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan larangan pernikahan dengan rekan sekantor setelah keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung
2. Untuk mengkaji bagaimana pandangan *fiqh siyasah* mengenai implementasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan

pernikahan dengan rekan sekantor di PT Bank BJB KC. Bandar Lampung

G. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi aspek teoritis maupun aspek praktis. Adapun manfaatnya dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana mereview mengenai pemutusan hubungan kerja dan hak-hak para karyawan dan suatu perusahaan.
 - b. Hasil dari penelitian dapat menjadi nilai tambah khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang *fiqh siyasah*
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam persoalan ketenagakerjaan.
 - b. Penelitian ini bermanfaat untuk menyelesaikan perkuliahan akhir sebagai salah satu syarat untuk meraih kelulusan Strata 1 (S1) pada
 - c. program studi Hukum Tata
 - d. Negara di UIN Raden Intan Lampung.

H. Kajian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini penulis akan menguraikan secara ringkas mengenai kajian/penelitian yang pernah dilakukan seputar masalah ketenagakerjaan. Supaya tidak terjadi pengulangan atau duplikasi kajian/penelitian. Kajian/penelitian dibawah ini yakni yang ditemukan berkenaan dengan masalah-masalah yang akan ditulis.

Tabel 2.1 kajian Terdahulu.

No.	Profil	Judul
	Yogi Surya UIN Syarif Hidayatullah	Larangan Perkawinan antar Pegawai dalam Satu Perusahaan Serta Penerapannya di PT. PLN dan Bank Mandiri. ¹⁶
Permasalahan		
1.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bagaimana tinjauan hukum islam dan Undang-Undang Perkawinan di Indonesia terhadap ketentuan larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pra judicial Review Mahkamah Konstitusi? 2) Bagaimana Larangan Perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan diterapkan pra putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. PLN dan Bank Mandiri? 3) Bagaimana respon pimpinan PT PLN dan Bank Mandiri setelah ditetapkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang membolehkan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan? 	
Teori		
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Teori <i>Ushul Fiqh</i>: Penggunaan teori <i>Ushul Fiqh</i> dalam penelitian ini mengulas mengenai ijhtihad guna memecahkan persoalan-persoalan baru yang dalam Al-Qur'an ataupun hadits tidak ditemukan solusinya. 	

¹⁶Yogi Surya, *Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan Serta Penerapannya Di PT. PLN Dan Bank Mandiri*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

Kesimpulan

- 1) Jika ditinjau dari segi hukum Islam larangan pernikahan dengan rekan sekantor sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidaklah ditentukan dalam hukum islam ataupun Undang-Undang Perkawinan yang berlaku di Indonesia. Pernikahan yang dilarang dalam Undang-Undang Perkawinan di Indonesia ialah melakukan pernikahan dengan seseorang yang memiliki hubungan darah, sepersusuan dan hubungan semenda serta larangan-larangan lain seperti poligami 4 istri, meniah dalam satu waktu.
- 2) Sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang *mejudicial review* Undang-Undang No 13 Tahun 2003, tampak bahwa PT PLN dan Bank Mandiri sudah menerapkan larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan. Hal ini bisa dirinci sebagai berikut:
 - a. Pada tahun 1974 dalam peraturan Nomor 108.K/7006/DIR/1997 tentang Perkawinan Antar Pegawai dan tahun 2011 dalam peraturan Nomor 025.K/DIR/2011 tentang Perkawinan Antar Pegawai. PT PLN melarang perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan karena pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan alasan mereka melarang perkawinan antar pegawai adalah untuk menghindari conflict of interest, karena dikhawatirkan adanya penyimpangan ketika adanya ikatan perkawinan sesama pegawai maupun pertalian pegawai sesama pegawai.
 - b. Larangan Perkawinan yang diterapkan di Bank Mandiri bertujuan untuk menghindari kecurangan oleh pegawai yang menikahi dengan rekan kerja

	<p>sekantor, apabila suami dan istri terlibat dalam satu kantor maka akan lebih mudah bagi mereka untuk melakukan kecurangan.</p> <p>3) Pasca terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang menghapus frasa "kecuali" pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 153 huruf f maka sikap yang diambil oleh PT PLN dan Bank Mandiri adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none">a. Meskipun perjanjian kerja belum diperbaharui namun sejak tanggal 14 November 2017 PT. PLN telah menerapkan penghapusan larangan pernikahan antar sesama pegawai. Namun, perusahaan mengambil kebijakan dengan mengatur ulang penempatan kerja agar antara suami istri tidak berada di unit kerja yang saling berhubungan.b. Bank Mandiri pula turut memperbolehkan karyawannya menikah dengan sesama pegawai dengan menyebarkan edaran tertulis dari perusahaan. Pemberlakuan ini dianggap sangat bagus oleh Manajer Trade Servicin Center Bank mandiri karena tidak perlu ada pihak yang dikeluarkan terlebih jika pegawai tersebut kompeten di bidangnya. Namun, tetap saja Bank Mandiri terus melakukan pemantauan terhadap para karyawannya guna menghindari kecurangan.
--	--

	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Kajian adalah PT PLN dan Bank Mandiri - penelitian ini mengkaji dari segi hukum islam ketentuan larangan pernikahan dengan rekan sekantor menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan implementasinya Pra Putusan Mahkamah Konstitusi Nomo 13/PUU-XV/2017. - Penelitian ini menggunakan metode analisis data komperati yakni dengan membandingkan larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan pra dan pasca putusan Mahkamah Konstitusi sedangkan Analisis data yang digunakan oleh penulis bersifat induktif yakni menganalisis berdasarkan data yang diperoleh yang selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.
--	------------------	---

No.	Profil	Judul
2	Sallis Sri Wahyuni UIN Sunan Ampel	Analisis Masalah Terhadap Kebolehan Nikah antara Pegawai dalam Satu Kantor (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017). ¹⁷

¹⁷Sallis Sri Wahyuni, *Analisis Masalah Terhadap Kebolehan Nikah Antar Pegawai Dalam Satu Kantor (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor13/PUU-XV/2017)*, (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).

Permasalahan	
1)	Bagaimana pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi memperbolehkan nikah antar pegawai dalam satu kantor dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/20117?
2)	Bagaimana analisis masalah terhadap pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi yang memperbolehkan nikah antar pegawai dalam satu kantor dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017?
Teori	
1)	<p><i>Teori Masalah:</i></p> <p><i>Masalah</i> dalam penelitian ini adalah mengulas <i>masalah</i> mayoritas masyarakat yang mencakup pemeliharaan tujuan syara' bagi pemohon, pegawai dan kepentingan perusahaan yang terkandung dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.</p>
Kesimpulan	
1)	Substansi yang terkandung dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 memperbolehkan antar sesama pegawai menikah dengan rekan satu kantor guna menjaga Hak Asasi Manusia yang mencakup dua hal yakni membentuk keluarga dan hak pekerja.
2)	Hasil analisis menggunakan teori masalah terhadap putusan mahkamah konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang memperbolehkan menikah dengan rekan kerja dalam satu kantor menunjukkan bahwa putusan tersebut ialah suatu bentuk kemaslahatan karena memenuhi tujuan syara' dan tidak bertentangan dengan Al-Qur'an maupun Hadits.

	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini mengalisis substansi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dengan teori <i>masalah</i> sedangkan penulis membahas mengenai implementasi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. - Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (<i>library research</i>) dengan teknik pengumpulan data dokumentasi yakni mengumpulkan berbagai informasi dari buku-buku atau karya ilmiah yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (<i>field research</i>) dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

No.	Profil	Judul
3	Rekno Eka Devica UIN Raden Intan	Tinjauan Hukum Islam tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja. ¹⁸
Permasalahan		
1) Bagaimana pelaksanaan perjanjian larangan menikah		

¹⁸Rekno Eka Devica, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Pada Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung)* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).

	<p>selama masa kontrak kerja kantor BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung?</p> <p>2) Bagaimana pandangan hukum Islam tentang perjanjian larangan menikah selama masa kontrak kerja di kantor BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung?</p>
	<p>Teori</p>
	<p>1) Teori Hukum Islam (<i>Fiqh Siyasa</i>): Mengulas peraturan dalam perusahaan terkait adanya larangan menikah selama dalam masa Kontrak Kerja berdasarkan hukum Islam.</p> <p>2) Teori <i>Maslahah</i> Mengulas terkait manfaat yang muncul dari peraturan perusahaan tersebut.</p>
	<p>Kesimpulan</p>
	<p>1) Perjanjian surat kuasa No. B. 970-KW-XIX/SDM/11/2014 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Menyatakan bahwa "pegawai karyawan atau karyawan yang masih berstatus kontrak kerja atau masih dalam masa kontrak kerja tidak boleh melakukan pernikahan" yang bertujuan untuk diharuskannya profesional dalam bekerja bagi karyawan, mencegah kinerja karyawan yang menurun, menjaga ualitas perusahaan, tercapainya harapan perusahaan tersebut sah menurut hukum, karena telah terpenuhinya syarat sah kontrak dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang.</p> <p>2) Secara hukum Islam peraturan larangan menikah dalam masa kontrak kerja diperbolehkan karena apabila ada hal yang memang harus menunda pernikahan disebabkan suatu alasan mendesak, Islam akan membolehkannya. Pada umumnya menunda pernikahan dalam Islam sendiri tidaklah berdosa. Seperti halnya seseorang yang sedang menempuh</p>

jenjang pendidikan, bekerja atau mempersiapkan kebutuhan materi maka hukumnya menjadi mandub dan mubah.	
Temuan	Penelitian ini mengambil sampel sebanyak orang,1 sebagai Penunjang Operasional kantor BRI, 1 sebagai Pelaksana Logistik Kantor BRI, dan 4 orang sebagai pegawai kontrak di kantor BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Banar Lampung.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini membahas mengenai larangan pernikahan selama masa kontrak kerja sedangkan penulis membahas mengenai pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor - Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung.

Sementara itu, skripsi yang akan dibuat oleh penulis akan menggali masalah mengenai hak-hak karyawan yang menikah dengan rekan satu perusahaan yang dirasa merugikan karyawan karena adanya pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Hak Asasi Manusia. Selain itu penulis akan menggali mengenai pertimbangan Mahkamah Konstitusi yang mencabut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 153 ayat (1) huruf f. Penulis juga akan membahas mengenai pandangan *fiqh siyasah* terhadap putusan pencabutan pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 oleh Mahkamah Konstitusi yang diperkuat dengan dalil-dalil hukum dalam pandangan *siyasah*.

I. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi, penulis menggunakan metode guna memudahkan penulis dalam hal pengumpulan, pembahasan dan menganalisa data. Adapun metode yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan atau pada responden.¹⁹ Penelitian ini akan dilakukan dengan responden secara langsung di PT. BJB KC. Bandar Lampung.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yakni suatu metode dengan mengumpulkan informasi aktual dan cermat yang melukiskan gejala yang ada dengan mengidentifikasi masalah, metode ini digunakan guna melukiskan secara sistem fakta atau karakteristik populasi tertentu.²⁰ Dengan begitu maka penelitian ini akan menggambarkan dan menguraikan data-data yang diperoleh dari penelitian di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yakni data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.²¹ maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah

¹⁹Susiadi, *Metode Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lp2m IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 12.

²⁰Ibid., 29.

²¹Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 106.

- a. Bahan Hukum Primer yakni data yang diperoleh langsung dari sumbernya.²² Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi dengan pegawai di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung
 - b. Bahan Hukum Sekunder yakni bahan yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan karya ilmiah. Adapun bahan yang berkaitan dengan data-data tersebut berupa buku-buku literatur yang berkaitan dengan pembahasan, seperti: sumber data dari literatur dan buku-buku yang berkaitan dengan keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor.13/PUU-XV/2017 mengenai pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor.
 - c. Bahan Hukum Tersier yakni petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah surat kabar dan sebagainya. Adapun bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah endikplodia Islam dan ilmiah.
3. Populasi dan Sampel
 - a. Populasi

Populasi ialah totalitas dari keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang jelas serta lengkap dari objek yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 65 pegawai PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung.
 - b. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang jelas dan lengkap serta dapat mewakili populasi. Objek dalam penelitian ini 4 pegawai PT.

²²Hardani and Dkk, "Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif" (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 247.

Bank BJB KC. Bandar Lampung yang melakukan pernikahan dengan rekan sekanor.

4. Metode Pengumpulan Data

Setidaknya ada empat jenis alat pengumpulan data yang lazimnya dikenal dalam penelitian yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, serta wawancara dan interview. Mengingat penelitian ini ialah penelitian lapangan, maka metode yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam metode ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut sukmadinata menyatakan bahwa observasi adalah suatu teknik dengan cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.²³ Observasi dapat dilakukan secara partisipatif maupun nonpartisipatif. Penelitian ini dilakukan secara nonpartisipatif yang berarti peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan, melainkan hanya mengamati.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembutian terhadap informasi atau keterangan sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif ialah wawancara mendalam (*in-depth interview*) yakni proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mengambil data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.²⁴ Sugiyono mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah

²³Ibid., 124.

²⁴Ibid., 149.

berlalu.²⁵ Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya sejarah kehidupan, catatan harian, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen berupa karya misalnya karya seni berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.²⁶ Dalam penelitian ini, penulis mencari data mengenai putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor, dokumen resmi dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan.

5. Metode Pengolahan dan Analisa Data

a. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, tahap berikutnya ialah mengolah data tersebut dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) *Editing*

Editing ialah pengecekan terhadap data-data atau bahan-bahan yang telah diperoleh untuk mengetahui catatan tersebut cukup baik dan dapat segera dipersiapkan untuk kepentingan berikutnya.

2) *Koding*

Koding ialah suatu cara untuk mengklasifikasikan data-data atau bahan-bahan yang telah diproses untuk mengetahui apakah data-data tersebut sesuai atau tidak.

3) *Sistematizing* atau sistematisasi

Setelah dilakukan pengklasifikasian terhadap data-data atau bahan-bahan maka langkah selanjutnya ialah sistematisasi yakni

²⁵Ibid., 150.

²⁶Ibid.

menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

b. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln kata kualitatif mengisyaratkan penekanan pada proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur dari sisi kuantitas, jumlah, intensitas, atau frekuensinya.²⁷ Kualitatif merujuk pada segi alamiah, kualitas dan tidak mengadakan perhitungan. Analisis data dalam pendekatan kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.²⁸ Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan dari data-data tersebut, selanjutnya dicari data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Menggunakan metode ini penulis dapat menimbang data yang telah terkumpul sebelum dianalisa, sehingga akan ditemukan jawaban yang benar dari permasalahan. Dalam menganalisa data penulis akan menolah data-data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan untuk selanjutnya diadakan pembahasan terhadap permasalahan-permasalahan yang berkaitan.

6. Pemeriksaan Keabsahan data

Dalam penelitian ini digunakan Triangulasi sebagai pemeriksaan keabsahan data yang berarti bahwa verifikasi dari penemuan dengan menggunakan berbagai sumber data dan berbagai metode pengumpulan data.²⁹

²⁷Farida Nugrahani, "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa" (Surakarta: t.p, 2014), 8.

²⁸Hardani and Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. 162.

²⁹Ibid., 203.

J. Sistematika Pembahasan

BAB I. Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, metode penelitian dan pengolahan data serta sistematika penelitian.

BAB II. Landasan Teori

Memuat tentang uraian teori-teori yang bersumber dari tinjauan pustaka dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini

BAB III. Hasil Penelitian

Memuat secara rinci data-data dari hasil penelitian dilapangan meliputi deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan judul penulisan ini.

BAB IV. Analisis Data

Memuat analisis hasil penelitian didukung oleh pembahasan yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan.

BAB V. Penutup

Memuat kesimpulan yaitu pernyataan ringkas dari analisis hasil penelitian agar mudah dipahami. Selain itu terdapat rekomendasi yang dirumuskan berdasarkan kejadian dilapangan terkait dengan hasil penelitian ini dan memuat hal-hal yang dapat dilakukan kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor di PT Bank. BJB khususnya Kantor Cabang Bandar Lampung, terdapat suatu kebijakan yang diterapkan agar tidak adaknya masalah yang timbul juga untuk menunjang keefektifan kerja pegawai. Kebijakan yang diambil perusahaan adalah dengan tidak menempatkan pasangan menikah dengan rekan sekantor tersebut dalam satu induk cabang. Seperti yang diterapkan kepada 2 pegawai PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung yang menikah dengan rekan sekantor dimana pasangan dari pegawai tersebut dipindahkan penempatan kerja di kantor cabang PT. Bank BJB yang lain.
2. Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekantor di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung jika ditinjau dari pandangan *fiqh siyasah* sudah mengantarkan hukum itu sendiri kepada tujuan hukum Islam yaitu *kemaslahatan*. *Maslahah* yang dicapai dari implementasi putusan tersebut menyangkut kepentingan pribadi dan kepentingan mayoritas umat (*mashlahah amah*) karena dalam putusan tersebut baik pegawai maupun perusahaan sama-sama mendapat keuntungan. Pegawai mendapatkan hak nya untuk tetap bekerja dan menikah begitupun perusahaan dapat dengan mudah untuk terus meningkatkan kualitas dengan adanya pegawai yang kompeten.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepada Bank BJB KC. Bandar Lampung diharapkan untuk bisa memberlakukan kebijakan-kebijakan yang tidak merugikan ataupun menguntungkan sebelah pihak. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berdampak kepada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab.
2. Kepada pegawai PT Bank BJB KC. Bandar Lampung untuk tetap mematuhi segala peraturan, perjanjian kerja bersama ataupun kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas baik kualitas perusahaan maupun pegawai itu sendiri.
3. Kepada setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas perusahaan untuk bisa mengimplmentasikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pencabutan larangan pernikahan dengan rekan sekaritor yang memuat suatu kebijakan agar masing-masing baik dari pihak perusahaan maupun pegawai tetap mendapatkan manfaat dari peraturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Abdul Gani. "Pengantar Kompilasi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia," 78. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Ali, Zainuddin. "Hukum Islam," 4. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- . "Hukum Islam: Pengantar Hukum Islam Di Indonesia," 4. Sinar Grafika, n.d.
- Asiyah, Nur, and Abdul Ghofur. "Kontribusi Metode Maṣlaḥah Mursalah Imam Malik Terhadap Pengembangan Hukum Ekonomi Syari'Ah Kontemporer." *Al-Ahkam* 27, no. 1 (2017): 59. <https://doi.org/10.21580/ahkam.2017.27.1.1349>.
- Cozma, Irina. "Organizational Justice Model across Seven Countries." *Psihologia Resurselor Umane* 9, no. 2 (2020): 18–35. <https://doi.org/10.24837/pru.v9i2.373>.
- Departemen Pendidikan Nasional. "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 1188. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Devica, Rekno Eka. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Pada Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung)." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Djazuli, A. "Fiqh Siyasaḥ (Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariaḥ)." 47. Jakarta: Kencana, 2013.
- Djazuli, H.A. "Fiqh Siyasaḥ (Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah)," 27. Jakarta: Prenada Media Group, 2003.
- Fani, Sartika Aprillia. "Implementasi Pencabutan Larangan Pernikahan Dengan Rekan Sekantor Di PT. Bank BJB KC. Bandar Lampung, Wawancara, 17 Mei," 2022.
- Fauzan, Ahmad, and Hadi Amroni. "The Concept of Sakinah Family in The Contemporary Muslim Generation." *Al-'Adalah* 17, no. 1 (2020): 51–70. <https://doi.org/10.24042/adalah.v17i1.6458>.
- Hardani, and Dkk. "Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif," 247. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hartana. "Volume 2, Nomor 2, Agustus 2016." *Jurnal Komunikasi Hukum* 2, no. 2 (2016): 10.

- Hayatudin, Amrullah. "Ushul Fiqh," 58. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Hermanto, Agus. "Konsep Maslahat Dalam Menyikapi Masalah Kontemporer (Studi Komparatif Al-Tûfi Dan Al-Ghazali)." *Al-Adalah* 14, no. 2 (2017): 433. <https://doi.org/10.24042/adalah.v14i2.2414>.
- Iqbal, Muhammad. "Fiqh Siyasa (Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam)," 2. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Jafar, Wahyu Abdul. "Fiqh Siyasa Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist." *Al Ijarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam* 3, no. 1 (2018): 18. <https://doi.org/10.29300/imr.v3i1.2140>.
- Karim, Ridwan. "Ijma' Dan Qiyas: Pengertian, Jenis Dan Contoh." Buku Dee Publish. Accessed June 28, 2021. <https://penerbitbukudeepublish.com/materi/ijma-dan-qiyas/>.
- Khallaf, Abdul Wahab. "Ilmu Ushul Fiqh," 49. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Mu, Fathul, Ambar Sulistyani, Program Pasca, Sarjana Uin, Raden Intan, Dosen Fakultas Syari, U I N Raden, et al. "IMPLEMENTASI DAN IMPLIKASI UNDANG UNDANG TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT (Badan Amil Zakat Kota Bandar Lampung)," no. 1 (2011).
- Nasional, Departemen Pendidikan. "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 1156. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Nasruddin. "No Title," 4. Bandar Lampung: Anugerah Utama Raharja, 2017.
- Nata, Abuddin. "Al-Qur'an Dan Hadist," 55. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1966.
- Novenanty, Wuriannya Maria. "Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan," no. 1 (1974): 60–85.
- Nugrahani, Farida. "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa," 8. Surakarta: t.p, 2014.
- Pamungkas, Yogo. "Memposisikan Hukum Perburuhan Heteronom Dan Hukum Perburuhan Otonom." *Hukum Online*, 2009. <https://www.hukumonline.com/berita/a/memposisikan-hukum-perburuhan-heteronom-dan-hukum-perburuhan-otonom-hol22640>.
- Pemerintah RI. "Pasal 127 Dan 129 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaerjaan.,"

- 2003.
- . “Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” 2003.
- . “Pasal 1 Ayat (21) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” 2003.
- . “Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” 2003.
- . “Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” n.d.
- . “Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (2),” 1945.
- Pulungan, Sayuti. “Fiqh Siyasah,” 21. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1997.
- . “Fiqh Siyasah,” 25. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2015.
- Sahil, I. “Pandangan Hukum Islam Terhadap Arisan Haji.” *Jurnal Syaikhuna* 12, no. 2 (2015): 231–47.
- Santoso, Budi. “Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama (Teori, Cara Pembuatan, Dan Kasus),” 3. Malang: UB Press, 2012.
- Sanusi, Ahmad, and Sohari. “Ushul Fiqh,” 58. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Surya, Yogi. “Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan Serta Penerapannya Di PT. PLN Dan Bank Mandiri.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2019.
- Susiadi. “Metode Penelitian,” 12. Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lp2m IAIN Raden Intan Lampung, 2016.
- Syafe’i, Rachmat. “Ilmu Ushul Fiqh,” 70. Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Syarif, Mujar Ibnu, and Khamami Zahda. “Fiqh Siyasah,” 9. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Umar, Mukhsin Nyak. “Rekontruksi Pemikiran Hukum Islam Di Indonesia,” 9. Banda Aceh: Yayasan PeNa, 2006.
- Wahyuni, Sallis Sri. “Analisis Masalah Terhadap Kebolehan Nikah Antar Pegawai Dalam Satu Kantor (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor13/PUU-XV/2017).” Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018.
- Yusuf, Muhammad. “Pendekatan Al-Maslahah Al-Mursalah Dalam Fatwa MUI Tentang Pernikahan Beda Agama.” *AHKAM : Jurnal*

Ilmu Syariah 13, no. 1 (2013): 99–108.
<https://doi.org/10.15408/ajis.v13i1.955>.

Zainuddin. “Metode Penelitian Hukum,” 106. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

