

**PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP LARANGAN
MENIKAH SATU KANTOR**

(Studi Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap
Pembatalan Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan)



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

dalam Ilmu Syari'ah



Oleh:

HERVIANIS VIRDYA JAYA

NPM : 1521010019

Program Studi: Ahwal Al-Syakhsiyyah

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

**PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP LARANGAN
MENIKAH SATU KANTOR**

(Studi Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap
Pembatalan Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas

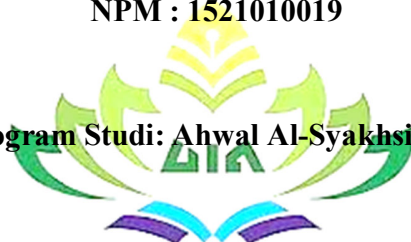
**dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Ilmu Syari'ah**

Oleh:

HERVIANIS VIRDYA JAYA

NPM : 1521010019

Program Studi: Ahwal Al-Syakhsyyah



Pembimbing I : Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H.

Pembimbing II : Hj. Linda Firdawaty, S.Ag., M.H.

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1440 H/ 2019 M

ABSTRAK

Peraturan mengenai larangan menikah satu kantor telah menimbulkan polemik terutama pada pekerja yang dikenakan peraturan tersebut. Hal ini disebabkan karena peraturan tersebut membatasi kebebasan hak asasi pekerja yang hendak menikah dengan sesama pekerja lainnya yang bekerja pada kantor yang sama. Oleh karena itu, mereka yang bersangkutan mengajukan permohonan uji materil ke MK, yang mana hakim MK mengabulkan permohonan tersebut dengan mengeluarkan Putusan No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor.

Permasalahan dalam penelitian ini ialah pertama, bagaimanakah larangan menikah satu kantor menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kedua, bagaimana pertimbangan hakim MK dalam memutus perkara No. 13/PUU-XV/2017 dan ketiga, bagaimana perspektif hukum Islam mengenai Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui konstusionalitas larangan menikah satu kantor menurut Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, pertimbangan Hakim MK dalam memutus perkara No. 13/PUU-XV/2017 serta untuk memberikan kontribusi yang lebih jelas mengenai perspektif hukum Islam terhadap larangan menikah satu kantor menurut Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kepustakaan yang bersifat *yuridis-normatif*. Pengolahan data melalui *editing*, klasifikasi, verifikasi, dan sistematisasi data. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dengan metode berpikir deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, pertama, dikeluarkannya Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 terhadap pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan HAM, Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 serta tidak sejalan dengan konstitusi. Kedua, tujuan dikeluarkannya Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 ialah untuk melindungi dan menjamin hak kebebasan pekerja agar mendapatkan hak pekerjaan dan hak menikah. Ketiga, dilihat dari sisi kemashlahatan perkara di atas, maka hukum Islam lebih menitikberatkan pada kemashlahatan yang lebih besar yaitu pada Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017, sesuai dengan kaidah fiqiyah: *جَلَبُ الْمَنْفَعَةِ وَدَفْعُ الْمَفْسَدَةِ* (menarik kemanfaatan dan menolak kemudaratatan) serta sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif yang berlaku di Indonesia dengan tidak adanya peraturan mengenai larangan menikah satu kantor dan agar tercapainya kemashlahatan bersama. Dengan demikian, bagi PLN dan perusahaan lainnya agar tidak melarang pernikahan antar pekerja satu kantor dengan membuat perjanjian bahwa para pekerja yang bersangkutan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Bagi aparat penegak hukum hendaknya memperhatikan masalah ini untuk dapat memberikan kejelasan jawaban hukum agar perlindungan lembaga perkawinan di Indonesia sesuai dengan hukum yang berlaku.

MOTTO

وَعَنْهُ قَالَ: كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَأْمُرُنَا بِلِبَاءَةِ وَيَنْهَى عَنِ التَّبْتُلِ نَهْيًا شَدِيدًا، وَيَقُولُ: تَزَوَّجُوا الْوُلُودَ الْوُدُودَ فَإِنِّي مُكَاتِرٌ بِكُمْ أَنْبِيَاءُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ. رَوَاهُ أَحْمَدُ وَصَحَّحَهُ ابْنُ حِبَّانَ

Artinya: "Daripadanya r.a (Anas bin Malik r.a) berkata Rasulullah s.a.w. memerintahkan kami untuk berumah tangga/kawin dan melarang kami membujang/tidak kawin." Beliau bersabda, "Kawinlah dengan wanita yang banyak anak dan besar kasih ayahnya, karena aku bangga di hadapan para Nabi terdahulu kelak dihari kiamat." Diriwayatkan oleh Ahmad dan dishahihkan oleh Ibnu Hibban.¹



¹ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cetakan Kedua, (Jakarta: Pustaka Amani, 1996), h. 386.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan Yang Maha Penyang, penih cinta kasihnya yang telah memberikan saya kekuatan, dan yang telah menuntun dan menyemangatiku menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, sayang, dan hormat tak terhingga kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta yaitu Bapak dan Ibu (Herri Indra Jaya dan Dra. Nanik Widiyastutik) yang dengan tulus dan ikhlas merelakan separuh kehidupannya untuk merawat, mendidik dan selalu memberi kasih sayang serta memotivasiku untuk tidak berputus asa.
2. Para Dosen, Guru, dan Ustadz yang telah ikhlas mengajarkan ilmu-ilmu Agama dan umum kepada saya agar menjadi pribadi yang baik.
3. Kakak dan adik-adikku (Arinda Eka Jaya, Akbar Fikri Wijaya, Akbar Fahri Wijaya dan Luki Kurniawan) yang selalu memotivasi dan mendukung untuk kesuksesanku.
4. Sahabat-sahabatku (Ria Rhisthiani, Salma Wulandari, Irfida Rahmatika, Aan Oktania Dewi, Eriska Permata Sari, Kusallana, Hilmi Yusron Rofi'i, Fiqti Nugraheni, Awang Hapison, Asep Riadi, M.Ridho, Rousan Fikri dan Peri Purnomo Shidiq) yang selalu ada dalam suka dan duka.
5. Seluruh rekan seperjuangan angkatan 2015 serta teman-teman PPS PA Tnk dan KKN 250 dalam menuntut ilmu.
6. Almamaterku tercinta Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Hervianis Virnya Jaya. Dilahirkan pada tanggal 01 September 1997 di Bandar Lampung. Putri kedua dari empat bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Herri Indra Jaya dan Ibu Nanik Widiyastutik.

Pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak di TK Widya Karya, pada tahun 2002. Melanjutkan pendidikan dasar di SDN 2 Sukabumi, Bandar Lampung pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009. Melanjutkan pendidikan menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Sukarame, tamat pada tahun 2012. Melanjutkan pendidikan menengah atas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sukarame, tamat pada tahun 2015. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi, di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Intan Lampung, mengambil Program Studi al-Ahwal al-Syakhsyiyah pada Fakultas Syari'ah.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, segala puja dan puji bagi Allah swt., shalawat dan salam untuk junjungan kita Nabi Muhammad saw. keluarga, sahabat dan pengikutnya. Rasa syukur penulis persembahkan kepada Allah swt. yang masih mencurahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga skripsi dengan judul “Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor (Studi Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi besar Muhammad saw, para sahabat dan para pengikutnya yang setia. Semoga kita mendapatkan *syafa'at*-nya pada hari kiamat nanti.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) Jurusan al-Ahwal al-Syakhsiyyah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang ilmu Syari'ah.

Dalam penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

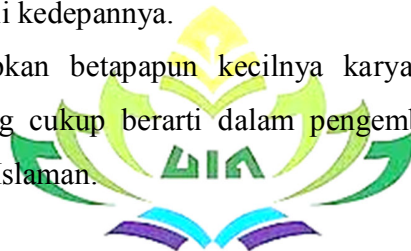


1. Prof. Dr. Moh. Mukri, M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung;
2. Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung serta para wakil Dekan di lingkungan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung;
3. Bapak Marwin, S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan dan Bapak Gandhi Liyorba Indra, S.Ag., M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan al-Ahwal al-Syakhsiyyah UIN Raden Intan Lampung;
4. Bapak Dr. H.M. Wagianto, S.H., M.H. selaku Pembimbing I, dan Ibu Hj. Linda Firdawaty, S.Ag., M.H. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini;

5. Seluruh Dosen, Asisten Dosen dan Pegawai Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan;
6. Ayah, Ibu, Kakak, Adik, serta sahabat-sahabat terimakasih atas do'a, dukungan, dan semangatnya. Semoga Allah senantiasa membalasnya dan memberikan keberkahan kepada kita semua;
7. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan juga Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Syari'ah Angkatan 2015, kakak serta adik-adik Ahwal al-Syakhsyiyah khususnya;
9. Untuk semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan teman-teman yang kukenal semasa hidupku. *Jazakumullah.*

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang disebabkan dari keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari pembaca demi upaya penyempurnaan tulisan ini kedepannya.

Akhirnya diharapkan betapapun kecilnya karya tulis (skripsi) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ke-Islaman.



Bandar Lampung, 25 April 2019
Penulis,

Hervianis VirDYa Jaya
NPM. 1521010019

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
F. Metode Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Perkawinan Menurut Hukum Islam.....	15
1. Pengertian dan Dasar Hukum perkawinan	15
2. Hukum Perkawinan.....	23
3. Rukun dan Syarat Perkawinan.....	29
4. Larangan Pernikahan dalam Islam.....	32
a. Wanita yang Haram Dinikahi Untuk Selamanya.....	32
b. Wanita yang Haram Dinikahi Karena Sumpah <i>Li'an</i>	52
c. Wanita yang Haram Dinikahi Tidak untuk Selamanya (Larangan yang Bersifat Sementara).....	53
B. Pertimbangan Mashlahat Terhadap Pernikahan Satu Kantor...	62
BAB III UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN MAHKAMAH KONSTITUSI	
A. Undang-Undang Ketenagakerjaan	64
1. Pengertian dan Dasar Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan	64
2. Kedudukan Undang-Undang Ketenagakerjaan	67
3. Larangan Menikah Satu Kantor Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	68
B. Mahkamah Konstitusi	70
1. Kewenangan Mahkamah Konstitusi.....	70

2. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.....	76
--------------------------------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DATA

A. Konstitusionalitas larangan menikah satu kantor menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	133
B. Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017.....	137
C. Analisis hukum Islam terhadap menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	146

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	157
B. Saran.....	159

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

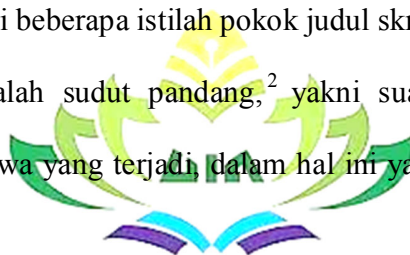
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan sebuah gambaran dalam karya ilmiah, guna memperjelas persepsi mengenai skripsi ini, maka diperlukan penjelasan definisi atau makna dari istilah-istilah yang terkandung di dalamnya. Dengan jelas judul skripsi ini ialah **PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP LARANGAN MENIKAH SATU KANTOR (Studi Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).**

Penjelasan dari beberapa istilah pokok judul skripsi ini adalah:

Perspektif adalah sudut pandang,² yakni suatu cara pandang tertentu terhadap suatu peristiwa yang terjadi, dalam hal ini yaitu dipandang dari Hukum Islam.



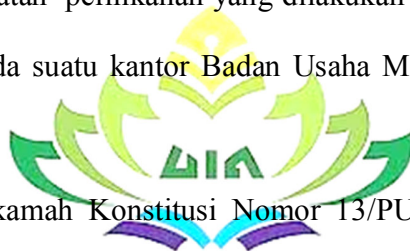
Hukum Islam merupakan istilah khas Indonesia, sebagai terjemahan *al-fiqh al-Islamy* atau dalam konteks tertentu dari *al-syari'ah al-Islamy*.³ Hukum Islam ialah hukum yang berpijak *kitabullah* (al-Qur'an) dan *kitabulhadits* (as-Sunnah) sebagai sumber utama ijtihad dan pijakan kedua sebagai pelengkap atau

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1062.

³ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia*, Edisi I Cet. Ke-6, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 3.

penyempurna sumber utama,⁴ Hukum Islam ialah segala peraturan yang diambil dari wahyu Allah yang diformulasikan ke dalam empat produk pemikiran hukum, yaitu fiqih, fatwa, putusan pengadilan, dan undang-undang yang dipedomani dan diberlakukan bagi umat Islam termasuk di Indonesia, yang meliputi semua aspek kehidupan manusia, fikih, ibadah, muamalah, hukum perdata, pidana, ekonomi, politik, dan hukum internasional.⁵

Larangan menikah satu kantor. Larangan adalah perintah (aturan) yang melarang suatu perbuatan. Menikah satu kantor. Menikah adalah melakukan nikah⁶ yang merupakan kata dasar dari kata *nikah* yang berarti ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama.⁷ Maka yang dimaksud dengan larangan menikah satu kantor ialah aturan yang melarang suatu perbuatan pernikahan yang dilakukan oleh pasangan calon suami istri yang bekerja pada suatu kantor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sama.



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ialah putusan yang dikeluarkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi yang memuat tentang pembatalan larangan menikah satu kantor terhadap uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸

⁴ Amnawaty, Wati Rahmi Ria, *Hukum dan Hukum Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Universitas Lampung, 2008), h. 7.

⁵ Ahmad Rofiq, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Edisi Revisi. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 7.

⁶ Departemen Pendidikan Nasional. *Op.Cit*, h. 962

⁷ *Ibid*.

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

Berdasarkan judul di atas, maka dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan judul keseluruhan yakni suatu cara untuk mengetahui hal yang sebenarnya berkenaan dengan aturan yang melarang pernikahan dengan sesama pegawai satu kantor dipandang dari hukum Islam (studi analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan yang mendorong penulis untuk membahas masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Obyektif

Persoalan ini merupakan persoalan yang menarik untuk dikaji, mengingat adanya peraturan dalam pada frasa Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, *“Pengusaha dilarang melakukan PHK karena pekerja/buruh mempunyai pertalian darah/ ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”* bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945⁹ yang selanjutnya dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

⁹ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945: *“Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”*

⁹ Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*

2. Alasan Subjektif

- a. Terdapat literatur yang mendukung untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan ini.
- b. Pokok bahasan skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang peneliti pelajari di Fakultas Syari'ah terutama di jurusan al-Ahwal al-Syakhshiyyah.

C. Latar Belakang Masalah

Islam memandang bahwa nikah adalah salah satu fitrah manusia dan merupakan perbuatan manusia yang terpuji dalam rangka menyalurkan hawa nafsu seksual agar tidak menimbulkan kerusakan pada dirinya atau pada masyarakat. Perkawinan di samping merupakan proses alami tempat bertemunya antara laki-laki dan perempuan agar diantara mereka mendapatkan kesejukan jiwa dan raga mereka, juga merupakan ikatan suci antara laki-laki sebagai suami dengan perempuan sebagai isterinya,¹⁰ serta senantiasa mempertimbangkan kesucian sebagai manusia yang pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial bermoral yang telah diilhami secara mendasar oleh Allah swt.

Sebagaimana dalam Firman Allah swt. QS. ar-Rum ayat 21:

مِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ
بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١﴾

Artinya: “ Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, agar kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan Dia menjadikan diantaramu rasa kasih dan sayang. Sungguh, pada yang

¹⁰ Dewani Romli, *Fiqh Munakahat*, Cetakan Ke-1, (Bandar Lampung: Nur Utopi Jaya, 2009), h.10.

demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berfikir”.¹¹ (QS. ar-Rum: 21)

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa perkawinan bertujuan untuk membentuk rumah tangga yang bahagia sejahtera baik lahir maupun batin, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Kompilasi Hukum Islam (KHI), bahwa perkawinan bertujuan untuk mewujudkan kehidupan rumah tangga yang *sakinah mawaddah warahmah*. Hal tersebut dibentuk berdasarkan nilai-nilai agama yang menuntut adanya interaksi saling asah, asih dan asuh diantara suami dan isteri.¹²

Allah telah memilih dengan cara perkawinan, agar manusia dapat melangsungkan keturunannya sehingga dapat melestarikan kehidupannya setelah masing-masing pasangan melakukan peranannya secara alamiah dan positif.¹³ Maka, antara suami dan istri masing-masing mempunyai hak dan kewajiban serta kedudukan isteri adalah seimbang dengan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat¹⁴ Isteri berkewajiban mengurus rumah tangga serta mendidik anak-anaknya sedangkan seorang suami berkewajiban memberikan nafkah kepada anak dan isterinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam QS. al-Baqarah [2]: 233:

¹¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Mubin (Al-Qur'an dan Terjemahannya)*, (Jakarta: Pustaka al-Mubin, 2013), h. 406.

¹² Dewani Romli., *Op.Cit.*

¹³ *Ibid.*, h. 12.

¹⁴ Pasal 79 ayat 2 Kompilasi Hukum Islam.

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى
 الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ
 وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ
 تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أُرِدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ
 فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ - وَأَعْلَمُوهُ أَنَّ
 اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan."¹⁵

Pada era modern saat ini telah banyak antara suami isteri yang sama-sama bekerja atau berkarir yang tujuannya adalah untuk saling bekerjasama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi hidupnya, baik bekerja dalam suatu tempat kerja atau perusahaan yang sama maupun dalam suatu perusahaan yang berbeda.

Ada beberapa perusahaan di Indonesia terutama pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai aturan bahwa setiap pekerja/buruh dilarang untuk menikah dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja pada

¹⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, h. 37.

satu perusahaan/kantor yang sama. Apabila hal tersebut tetap dilanggar, maka salah satu antara pegawai yang menikah tersebut diwajibkan untuk mengundurkan diri atau akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mana peraturan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan dikuatkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *“Pengusaha dilarang melakukan PHK karena pekerja/buruh mempunyai pertalian darah/ ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”*.

Adanya peraturan tersebut, maka menimbulkan masalah bahwa pasangan pegawai yang bersangkutan, untuk tetap mempertahankan pekerjaannya akhirnya memutuskan untuk tidak jadi menikah atau sebaliknya, mereka lebih baik meninggalkan pekerjaan daripada tidak jadi menikah. atau bahkan tidak menutup kemungkinan mereka memilih untuk tinggal bersama tanpa suatu ikatan perkawinan guna menghindari peraturan perusahaan.¹⁶ Hal ini tentunya sangatlah bertentangan dengan nilai-nilai kehidupan yang dianut oleh bangsa Indonesia yang masih menjunjung tinggi lembaga perkawinan.

Sebagaimana para ulama bersepakat terhadap anjuran menikah bagi orang yang jiwanya berkeinginan kuat untuk menikah dan takut (akan terjerumusnya ke lembah) perzinahan.¹⁷

¹⁶ Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Abi Al-Mawahib ‘Abdu Al-Wahab bin Ahmad Al-Anshori, *Al-Mizan Al-Kubro*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), h. 233.

Hal itu dirasakan oleh para pegawai sangat dirugikan akibat diberlakukannya undang-undang tersebut yang dikarenakan hilangnya hak konstitusi pekerja yaitu hilangnya jaminan kerja, penghidupan yang layak, hak untuk mendapatkan imbalan serta hilangnya hak mereka untuk menikah dengan pilihannya. Dan juga peraturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28B ayat (1)¹⁸ dan Pasal 28D ayat (2)¹⁹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²⁰

Pembatasan hak untuk membentuk keluarga dan hak atas pekerjaan tidak perlu dilakukan, apabila setiap individu yang bekerja pada perusahaan memiliki moral dan etika yang baik, untuk itu diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik.

Apabila pengusaha mempunyai alasan untuk mencegah terjadinya unsur korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam satu perusahaan, hal ini dianggap sangatlah tidak beralasan karena faktor terjadinya KKN adalah tergantung dari mentalitas individunya sendiri.

Hal inilah yang menjadi alasan para pemohon untuk mengajukan permohonan uji materil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang

¹⁸ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945: “*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*”

¹⁹ Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945: “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”

²⁰ Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: “*setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak*”.

Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: “*setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil*”.

Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 30 Januari 2017 yang kemudian pada tanggal 14 Desember 2017 hakim Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan dan menyatakan frasa *“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”* yang terdapat di dalam pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI Tahun 1945) dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.²¹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka bagaimanakah hukum Islam dalam memandang larangan menikah satu kantor menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal inilah yang memotivasi untuk membahas permasalahan dalam skripsi yang berjudul, *“Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor (Studi Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).*

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

²¹ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945: *“ setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah ”*

²¹ Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945: *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*

1. Bagaimanakah konstitusionalitas larangan menikah satu kantor menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam memutus perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor?
3. Bagaimana perspektif hukum Islam mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui konstitusionalitas larangan menikah satu kantor menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam memutus perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor.
- c. Untuk memberikan kontribusi pemahaman yang lebih jelas mengenai analisis hukum Islam terhadap larangan menikah satu kantor menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap

Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan kajian ilmu tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Dapat dijadikan acuan atau tambahan referensi dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan larangan menikah.

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran fakta-fakta.²² Adapun metode dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut

1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Jenis Penelitian

²² Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 1

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data dan informasi dengan bantuan berbagai buku yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

b. Sifat Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah *juridis-normatif* yaitu penelitian yang pada awalnya dilakukan terhadap data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian data primer di lapangan, atau terhadap kenyataan yang ada dalam masyarakat.²³

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian *library research* menggunakan metode pengumpulan data secara dokumentatif,²⁴ dengan menelusuri kitab-kitab, buku-buku atau karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik kajian, penelusuran terhadap literatur-literatur tersebut diambil atau didapat dari sumber data primer, data sekunder, dan data tersier.

a. Sumber data primer ialah sumber data²⁵ atau merupakan bahan-bahan yang mengikat dalam pembahasan ini yang harus ditelaah yakni kitab, buku atau literatur asli. Dalam hal ini ialah al-Qur'an, hadis, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1981), h. 3.

²⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), h. 75

²⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), h. 121,

Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor.

- b. Sumber data sekunder merupakan data yang berasal dari bahan kepustakaan. Data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer.²⁶ Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah buku-buku yang terkait dengan pembahasan ini seperti buku yang berjudul Hukum Perdata Islam di Indonesia karya Wahbah az-Zuhaili, Fiqh Munakahat karya H. Tihami, dan Sohari Sahrani, serta Fikih Sunnah karya Sayyid Sabiq.
- c. Sumber data tersier yaitu bahan hukum yang member penjelasan terhadap bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus atau ensiklopedi.²⁷ Diantaranya, Kamus Bahasa Indonesia karya (KBBI) karya Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Istilah Fiqih karya M. Abdul Mujieb, dan lain sebagainya.



3. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah melakukan analisis terhadap data dengan metode dan cara-cara tertentu yang berlaku dalam penelitian.²⁸ Pengolahan data umumnya dilakukan dengan cara:

- a. Pemeriksaan data (editing) adalah mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar, sudah sesuai, atau relevan dengan masalah.

²⁶ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 88.

²⁷ Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 68.

²⁸ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), h. 199.

- b. Klasifikasi data ialah mereduksi data yang telah ada dengan cara menyusun dan mengklasifikasi data yang diperoleh ke dalam pola tertentu atas permasalahan tertentu untuk memperoleh pembahasan.
- c. Verifikasi data ialah mengelompokkan data dan memahami maksud dari sumber data yang diperoleh.
- d. Sistematisasi data yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasa berdasarkan urutan masalah.

4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk mengulas keseluruhan data yang tersedia dari berbagai sumber. seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.²⁹

Metode analisa data dilakukan secara *kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data *deskriptif* berupa masalah larangan menikah satu kantor yang kemudian dinyatakan oleh hakim Mahkamah Konstitusi tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam analisis kualitatif, peneliti menggunakan metode deduktif yakni analisis yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk mendapatkan kesimpulan khusus.

²⁹ Lexi J. Moloeng. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 190.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perkawinan Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Perkawinan dan Dasar Hukum

a. Pengertian Perkawinan

Perkawinan atau pernikahan dalam literatur fiqh berbahasa Arab disebut dengan 2 (dua) kata, yaitu *nikah* (نكاح) dan *zawaj* (زواج). Kedua kata ini yang terpakai dalam kehidupan sehari-hari orang Arab dan banyak terdapat dalam al-Qur'an dan hadis Nabi.³⁰

Nikah, secara etimologi (bahasa): *al-jam'u* dan *adh-dhammu* yang artinya kumpul.³¹ Pada hakikatnya, makna nikah adalah persetubuhan. Kemudian secara majaz bisa diartikan dengan *aqdu al-tazwij* yang artinya akad nikah, karena termasuk pengikatan sebab akibat.³² Pengertian nikah menurut imam Syafi'i ialah suatu akad yang dengannya menjadi halal hubungan tubuh antara pria dan wanita.³³

Menurut Rahmat Hakim, bahwa kata nikah berasal dari bahasa Arab *nikahun* yang merupakan *masdar* atau *ysng* berasal dari kata kerja (*fi'il madhi*) *nakaha*, sinonimnya *tazawwaja* yang selanjutnya diartikan ke dalam

³⁰ Amir Syarifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia (Antara Fiqh Munakahat dan Undang-Undang Perkawinani)*, Cetakan Ke-5, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 35.

³¹ Sulaiman Al-Mufarraj, *Bekal Pernikahan: Hukum Tradisi, Hikmah, Kisah, Syair, Wasiat, Kata Mutiara, Alih Bahasa*, (Jakarta: Qisthi Press, 2003), h. 5.


³² Mardani, *Hukum Keluarga Islam di Indonesia*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2016), h.23. Lihat juga Abdullah bin Abdurrahman Ali Bassam, *Taisiru al-allam Syarh Umdat al-Ahkam*, Edisi Indonesia: Syarah Hadits Pilihan Bukhari Muslim Pent: Kathur Suhardi, Cetakan ke-7, (Jakarta: Darus Sunnah, 2008), h. 739.

³³ Ibrahim Hosen, *Fiqh Perbandingan dalam Masalah Nikah, Talak, dan Rujuk*, (Jakarta: Ihya Ulumuddin, 1971), h. 65.

bahasa Indonesia yaitu perkawinan. Istilah nikah juga dipergunakan sebab telah masuk ke dalam bahasa Indonesia.³⁴

Sedangkan arti kata perkawinan atau yang berasal dari kata kawin menurut bahasa Indonesia secara bahasa ialah membentuk keluarga dengan lawan jenis, melakukan hubungan kelamin atau bersetubuh.³⁵ Istilah kawin digunakan secara umum, untuk manusia, hewan, dan tumbuhan dan menunjukkan proses generatif secara lain. Berbeda dengan itu, istilah nikah diartikan sebagai akad atau ikatan, karena dalam suatu proses pernikahan terdapat ijab (pernyataan penyerahan dari pihak perempuan) dan kabul (pernyataan penerimaan dari pihak lelaki) dan hanya digunakan pada manusia, karena mengandung keabsahan secara hukum nasional, adat istiadat, dan terutama menurut agama.³⁶

Menurut syar'i, nikah adalah:


عَقْدٌ يَتَضَمَّنُ إِبَاحَةَ وَطْءِ بَلْفِظِ انْكَاحِ أَوْ تَزْوِيجِ
“Suatu akad yang mengandung kebolehan untuk melakukan hubungan sebagai suami istri dengan menggunakan lafaz “inkah” (menikahkan), atau lafadz “tadzwiij” (mengawinkan).”

Kata nikah itu sendiri secara hakiki berarti aqad, yaitu aqad antara calon suami istri untuk membolehkan keduanya bergaul sebagaimana suami isteri dan secara majazi berarti persetubuhan.³⁷ Dengan kata lain nikah juga berarti akad serah terima antara laki-laki dan perempuan dengan tujuan untuk saling

³⁴ Rahmat Hakim, *Hukum Perkawinan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 11.

³⁵ Anonimous, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994), h. 456.

³⁶ Abd Rachman Assegaf, *Studi Islam Kontekstual Elaborasi Paradigma Baru Muslim Kaffah*, (Yogyakarta: Gama Media, 2003), h. 131.

³⁷ Dewani Romli, *Fiqih Munakahat*, (Bandar Lampung: Nur Utovi Jaya, 2009), h. 13.

memuaskan satu sama lainnya dan untuk membentuk sebuah bahtera rumah tangga yang sakinah serta masyarakat yang sejahtera. Para ahli fikih berkata, *zawwaja* atau nikah adalah akad yang secara keseluruhan di dalamnya mengandung kata; *inkah* atau *tazwij*. Hal ini sesuai dengan ungkapan yang ditulis oleh Zakiyah Darajat dan kawan-kawan yang memberikan definisi perkawinan sebagai berikut:

عَقْدٌ يَتَضَمَّنُ إِبَاحَةَ وَطْئِ بِلَفْظِ النِّكَاحِ أَوْ التَّرْوِيجِ أَوْ مَعْنَاهُمَا

“Akad yang mengandung ketentuan hukum kebolehan hubungan kelamin dengan lafaz nikah atau tazwij atau yang semakna keduanya”³⁸

Dari definisi di atas, baik menurut imam Syafi’i, para ahli fiqih, Zakiyah Drajat serta menurut syara’, mendefinisikan perkawinan ialah sebuah akad yang menghalalkan hubungan antara suami dan isteri dengan menggunakan lafaz *inkah* atau *tazwij* atau yang semakna dengannya.

Sedangkan menurut Sajuti Thalib, perkawinan ialah suatu perjanjian yang suci kuat dan kokoh untuk hidup bersama secara sah antara seorang laki-laki dengan seorang perempuan membentuk keluarga yang kekal, santun-menyantuni, kasih- mengasihi, tentram dan bahagia.³⁹

Demikian juga sejalan dengan pengertian yang diungkapkan oleh Muhammad Abu Israh:

³⁸ Zakiyah Darajat dkk, *Ilmu Fikih*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 1985), jilid II, h. 48.

³⁹ Moh. Idris Ramulyo, *Hukum Perkawinan Islam Suatu Analisis dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 dan Kompilasi Hukum Islam*, Cetakan Keempat, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), h. 2.

عَقْدٌ يُفِيدُ حِلَّ عَشْرَةِ بَيْنِ الرَّجُلِ وَالْمَرْأَةِ وَتَعَوُّدُهَا وَيَجِدُ مَالَكَيْهِمَا مِنْ حُقُوقٍ وَمَا عَلَيْهِ مِنْ
وَاجِبَاتٍ

“Nikah adalah akad yang memberikan faedah hukum kebolehan untuk mengadakan hubungan suami isteri antara seorang pria dan seorang wanita serta mengadakan tolong menolong dan memberikan hak-hak dan kewajiban antara mereka.”

Pengertian ini memberikan arti bahwa dalam perkawinan terdapat kandungan untuk saling mendapatkan hak dan kewajiban, serta bertujuan mengadakan pergaulan yang dilandasi rasa saling tolong-menolong.⁴⁰

Maka dapat dikemukakan bahwa pernikahan adalah suatu akad antara seorang pria dengan seorang wanita atas dasar kesukaan dan kerelaan dua belah pihak, yang dilakukan oleh pihak lain (wali) menurut sifat dan syarat yang telah ditetapkan *syara'* untuk menghalalkan pencampuran antara keduanya. Sehingga satu sama lain saling membutuhkan menjadi satu sebagai teman hidup dalam rumah tangga.⁴¹



b. Dasar Hukum

Nikah merupakan *sunnaturrasul* yang dasarnya terdapat dalam *kitabullah* dan *sunnaturrasul*. Allah Swt., berfirman dalam QS. ar-Rum ayat 21:

مِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ
بَيْنَكُمْ هُدًى وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١﴾

⁴⁰ Dewani Romli, *Op.Cit.*, h. 15

⁴¹ Beni Kurniawan, *Manajemen Pernikahan Tuntunan Praktis bagi Pasangan Muda, Nasihat Bijak untuk Semua Keluarga*, Edisi Pertama, (Tangerang: Jelajah Nusa, 2012), h. 2.

Artinya: “Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.”⁴²

Ayat ini menerangkan adanya tanda-tanda kebesaran Ilahi pada diri manusia yaitu Allah swt telah menciptakan pasangan untuk setiap manusia yang mana hal itu bertujuan agar manusia dapat mewujudkan kehidupan rumah tangga yang sakinah mawaddah dan rahmah.⁴³ Kemudian diakhir ayat di atas, Allah swt menegaskan bahwa hal itu merupakan tanda-tanda kekuasaan Allah bagi mereka yang mau berfikir.

Firman Allah swt. QS. Adz-Dzariyat ayat 49:

مِنْ كُلِّ شَيْءٍ خَلَقْنَا زَوْجَيْنِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: “Dan segala sesuatu Kami ciptakan berpasang-pasangan agar kamu mengingat (kebesaran Allah).”⁴⁴

Firman Allah swt. QS. Yasin ayat 36:

سُبْحٰنَ اٰيِ خَلَقَ الْاَوْجِحَ كُلَّهَا مِمَّا تُثْبِتُ الْاَرْضُ مِنْ نَفْسِهِمْ وَمِمَّا لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: “Maha suci Tuhan yang telah menciptakan pasangan-pasangan semuanya, baik dari apa yang ditumbuhkan oleh bumi dan dari diri mereka maupun dari apa yang tidak mereka ketahui.”⁴⁵

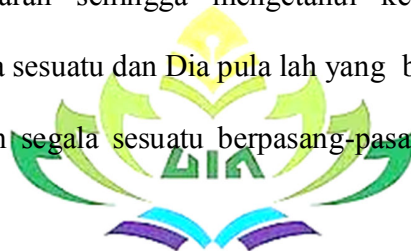
⁴² Kementerian Agama RI, *Al-Mubin (Al-Qur'an dan Terjemahannya)*, (Jakarta: Pustaka Al-Mubin, 2013), h. 406.

⁴³ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia (Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis)*, (Bandar Lampung: Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah, 2014), h.42.

⁴⁴ *Ibid*, h. 522.

⁴⁵ *Ibid*, h. 442.

Kedua ayat di atas menjelaskan bahwa Allah swt telah menciptakan segala macam kejadian dalam bentuk yang berlainan dan dengan sifat yang bertentangan, yaitu setiap sesuatu itu merupakan lawan atau pasangan bagi yang lain. Ia menjadikan siang dan malam, petunjuk dan kesesatan.⁴⁶ Tak terkecuali termasuk manusia adalah saling berpasangan, agar dijadikan renungan manusia, bahwa pada dasarnya keberadaan manusia yang oleh Allah diberikan pasangan hidup, bagi suami mendapatkan isteri sedang istri mendapatkan suami. Demikian ini bukanlah suatu kejadian kebetulan saja namun merupakan bahan renungan agar manusia saling mengandung tuntutan agar kehidupan keduanya dapat melangsungkan kehidupan serta mengembangkan keturunannya serta agar manusia ingat dan sadar serta mengambil pelajaran sehingga mengetahui kebesaran Allah swt yang menjadikan segala sesuatu dan Dia pula lah yang berkuasa memusnahkannya, yang menciptakan segala sesuatu berpasang-pasangan, bermacam jenis dan bentuk.⁴⁷



Firman Allah swt. QS. An-Nisaa' ayat 1:

يَتَأْتِيهَا الْمَاسُ أَتَقُوهُ رَبِّكُمْ أَلَيْسَ خَلْقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ فَمِمَّا مِنْهَا زَوْجَهَا
 وَبَشَرٌ مِنْهُمَا رَجُلًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَأَتَقُوهُ اللَّهُ أَلَيْسَ تَسْأَلُونَ بِهِ وَالْأَنْحَامَ إِنَّ
 اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

⁴⁶ Universitas Islam Indonesia, *al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid IX, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.502.

⁴⁷ Universitas Islam Indonesia, *al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid VIII, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.235.

Artinya: “Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.”⁴⁸

Ayat ini menjelaskan bahwasanya Allah swt memerintahkan kepada manusia agar bertaqwa kepada-Nya. Yang memelihara manusia dan melimpahkan nikmat karunia-Nya. Dialah yang menciptakan manusia dari seorang diri yaitu Adam sebagai manusia pertama.⁴⁹ Kemudian dari diri yang satu itu Allah menciptakan pula pasangannya yaitu Hawa. Dari keduanya pula berkembang biaklah manusia.

Kemudian sekali lagi Allah memerintahkan kepada manusia untuk bertakwa kepada-Nya dan seringkali mempergunakan nama-Nya dalam berdo'a untuk memperoleh kebutuhannya. serta memerintahkan supaya manusia selalu memelihara silaturahmi antara keluarga dengan membuat kebaikan dan kebajikan yang merupakan salah satu sarana pengikat silaturahmi. Ketahuilah bahwa Allah pengawas terhadap perbuatan manusia.⁵⁰

Firman Allah swt. QS. ar-Ra'du ayat 38:

وَلَقَدْ أَوْسَلْنَا مُوسَىٰ مِنْ قَبْلِكَ وَجَعَلْنَا لَهُمْ أَزْوَاجًا وَفُرْيَةَ مِمَّا كَانَ لِرَسُولٍ أَنْ
يَأْتِيَ بِآيَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ لِكُلِّ جَلِيٍّ كِتَابٍ ﴿٣٨﴾

⁴⁸ *Ibid*, h. 77.

⁴⁹ Universitas Islam Indonesia, *al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 116.

⁵⁰ *Ibid*, h. 117.

Artinya: “Dan Sesungguhnya Kami telah mengutus beberapa Rasul sebelum kamu dan Kami memberikan kepada mereka isteri-isteri dan keturunan. Dan tidak ada hak bagi seorang Rasul mendatangkan sesuatu ayat (mukjizat) melainkan dengan izin Allah. bagi tiap-tiap masa ada kitab (yang tertentu).”⁵¹

Firman Allah swt. QS. an-Nur ayat 32:

وَأَنْكِحُوا الْأَيْمَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ إِن يَكُونُوا
فُقَرَاءَ يُغْنِهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٣٢﴾

Artinya: “Dan kawinkanlah orang-orang yang sedirian⁵² diantara kamu, dan orang-orang yang layak (berkawin) dari hamba-hamba sahayamu yang lelaki dan hamba-hamba sahayamu yang perempuan. Jika mereka miskin Allah akan memampukan mereka dengan kurnia-Nya. Dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya) lagi Maha mengetahui.”⁵³

Pada ayat ini Allah swt menyerukan kepada semua pihak yang memikul tanggung jawab atas kesucian akhlak umat, agar masing-masing mereka mengawinkan laki-laki yang tidak beristeri, baik duda atau jejak dan perempuan yang tidak bersuami baik janda atau dara dengan membukakan kesempatan yang luas untuk itu. Demikian pula terhadap hamba sahaya laki-laki atau perempuan yang sudah patut dikawinkan, hendaklah diberikan pula kesempatan yang serupa. Seruan ini berlaku untuk semua para wali (wali nikah) seperti bapak, paman dan saudara yang memikul tanggung jawab atas keselamatan keluarganya, berlaku pula untuk orang-orang yang memiliki

⁵¹ Tujuan ayat ini ialah pertama-tama untuk membantah ejekan-ejekan terhadap Nabi Muhammad s.a.w. dari pihak musuh-musuh beliau, karena hal itu merendahkan martabat kenabian. keduanya untuk membantah Pendapat mereka bahwa seorang Rasul itu dapat melakukan mukjizat yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya bilamana diperlukan, bukan untuk dijadikan permainan. bagi tiap-tiap Rasul itu ada kitabnya yang sesuai dengan keadaan masanya.

⁵² Maksudnya: hendaklah laki-laki yang belum kawin atau wanita- wanita yang tidak bersuami, dibantu agar mereka dapat kawin.

⁵³ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.* h. 354.

hamba sahaya, janganlah mereka menghalangi anggota keluarga atau budak yang di bawah kekuasaan mereka kawin jika syarat untuk kawin telah terpenuhi. Dengan demikian terbentuklah keluarga-keluarga yang sehat bersih dan terhormat. Dari keluarga-keluarga inilah tersusun suatu umat dan bangsa. Bila keluarga itu kuat susunannya, sehat dan terhormat, maka pastilah umat atau bangsa itu menjadi kuat dan terhormat pula.⁵⁴

وَعَنْهُ قَالَ: كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَأْمُرُنَا بِبِئَاءَةٍ وَيَنْهَى عَنِ التَّبَتُّلِ نَهْيًا شَدِيدًا، وَيَقُولُ: تَزَوَّجُوا الْوُلُودَ الْوُدُودَ فَإِنِّي مُكَاثِرٌ بِكُمْ أَنْبِيَاءَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ. رَوَاهُ أَحْمَدُ وَصَحَّحَهُ ابْنُ حَبَّانَ

Artinya: Daripadanya r.a (Anas bin Malik r.a) berkata Rasulullah s.a.w. memerintahkan kami untuk berumah tangga/kawin dan melarang kami membujang/tidak kawin.” Beliau bersabda, “Kawinlah dengan wanita yang banyak anak dan besar kasih ayangnya, karena aku bangga di hadapan para Nabi terdahulu kelak dihari kiamat.” Dirwayatkan oleh Ahmad dan dishahihkan oleh Ibnu Hibban.⁵⁵

Rasullah saw., bersabda:

يَا مَعْشَرَ الشَّبَابِ مِنَ السُّطَّاعِ مِنْكُمْ الْبِئَاءَةُ فَلْيَتَزَوَّجُوا فَإِنَّهُ غَضُّ لِلْبَصْرِ وَأَحْسَنُ لِلْفَرْجِ وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَعَلَيْهِ بِالصَّوْمِ فَفَلَّهُ لَهُ وَجَاءٌ (متفق عليه)

“Wahai kaum muda, barang siapa di antara kalian mampu menyipakan bekal, nikahlah, karena sesungguhnya nikah dapat menjaga penglihatan dan memelihara farji. Barangsiapa tidak mampu maka hendaknya ia berpuasa, karena puasa dapat menjadi benteng.” (Muttafaq ‘Alaih)⁵⁶

⁵⁴ Universitas Islam Indonesia, *al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid VI, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 626-627.

⁵⁵ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cetakan Kedua, (Jakarta: Pustaka Amani, 1996), h. 386.

⁵⁶ Al-Shan'iny, *Subul al- Salam*, Juz 3, (Kairo: Dar Ihya' al-Turats al-Araby, 1379 H/ 1980 M), h. 109.

2. Hukum Pernikahan

Hukum pernikahan ialah hukum yang mengatur hubungan antara manusia dengan manusia yang berkaitan dengan penyaluran kebutuhan biologis antarjenis, serta yang berhubungan dengan hak dan kewajiban sebagai akibat dari perkawinan.⁵⁷

Pada dasarnya para jumbuh fuqaha berkomentar bahwa menikah itu hukumnya mubah.⁵⁸

Golongan Syafi'iyah berkomentar:

الاصْلُ فِي النِّكَاحِ الْاِبَاحَةُ فَيُبَاحُ لِلشَّخْصِ اَنْ يَتَزَوَّجَ بِقَصْدِ التَّلَذُّذِ وَالِاسْتِمْتَاعِ فَاِذَا نُوِيَ بِهِ الْعِفَّةُ اَوْ الْحَوْلُ عَلَيَّ وُلِدَ فَاِنَّهُ مُسْتَحَبٌّ

Artinya: “Nikah (kawin) hukumnya asalnya adalah mubah (boleh), maka seseorang oleh menikah dengan maksud bersenang-senang saja, apabila ia bermaksud untuk menghindari diri dari berbuat haram, atau memperoleh keturunan, maka hukumnya sunnah.”

Sedangkan golongan Zahiri menetapkan hukum wajib. Para ulama' Maliki Mutaakhirin berpendapat bahwa menikah dapat dihukum wajib, sunnah atau mubah, demikian ini dengan memperhatikan dampak pernikahan yang terjadi baginya.

Perbedaan dalam menetapkan hukum nikah disebabkan permasalahan nikah yang terdapat dalam *fi'il amr* pada ayat atau hadits apakah diartikan wajib, sunnah atau mubah. Sebagaimana *amr* (kata perintah) termaktub dalam QS. an-Nisa' ayat 3:

⁵⁷ H.S.A. Al- Hamdani, *Risalah Nikah*, terjemah Agus Salim (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), h. 1.

⁵⁸ Muhammad Abu-Zahrah, *Ushul Fiqih*, terjemahan Saefullh Ma'shum, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), h. 558-559

وَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُقْسِطُوا فِي الْيَتَامَىٰ فَانكِسُوا لَهُ مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ
 مَثْنَىٰ وَثُلَاثَ وَرُبْعَ فَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تَعْدِلُوا فَوَاحِدَةً أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ
 ذَلِكَ أَذَىٰ عَلَىٰ تَعُولِهِ ﴿٣١﴾

Artinya: “Dan jika kamu takut tidak akan dapat berlaku adil terhadap (hak-hak) perempuan yang yatim (bilamana kamu mengawininya), Maka kawinilah wanita-wanita (lain) yang kamu senangi : dua, tiga atau empat. kemudian jika kamu takut tidak akan dapat berlaku adil Maka (kawinilah) seorang saja, atau budak-budak yang kamu miliki. yang demikian itu adalah lebih dekat kepada tidak berbuat aniaya.”⁵⁹

Berdasarkan perubahan *illat*-nya, maka hukum nikah dapat beralih menjadi wajib, sunnah, makruh dan haram.⁶⁰

a. Wajib

Bagi seseorang yang mampu dan nafsunya telah mendesak, serta takut terjerumus dalam lembah perzinahan, maka yang demikian ini adalah wajib untuk menikah.

Imam Qurtuby berpendapat, bujangan yang sudah mampu untuk menikah dan takut dirinya dan agamanya, sedangkan untuk menyelamatkan diri tidak ada jalan lain kecuali dengan menikah, maka tidak ada perbedaan pendapat ulama' bahwa wajib hukumnya.

Senada dengan pendapat ini adalah ulama Malikiyah yang mengatakan bahwa menikah itu wajib bagi orang yang menyukainya dan takut dirinya akan terjerumus kejurang perzinahan manakala ia tidak menikah, sedangkan berpuasa ia tidak sanggup.

⁵⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, h.77.

⁶⁰ Mardani, *Op.cit*, h. 36.

b. Sunnah (Dianjurkan)

Menikah memiliki hukum sunnah bagi seseorang yang dapat mencari dan member nafkah akan tetapi belum berniat menikah dan/atau mampu mengendalikan nafsunya (tidak khawatir terjerumus perzinaan).⁶¹ Hal ini dapat dianjurkan kepadanya untuk segera menikah, karena menikah lebih utama baginya daripada ia melakukan ibadah-ibadah sunnah yang lain. Hal ini merupakan pendapat Jumhur Ulama', kecuali Imam Syafi'i. alasan adanya hukum ini adalah menikah merupakan penyempurnaan setengah agama. Rasulullah Saw. bersabda:

إِذَا تَزَوَّجَ الْعَبْدُ فَقَدْ اسْتَكْمَلَ نِصْفَ الدِّينِ فَلْيَتَّقِ اللَّهَ فِيمَا بَقِيَ.

*Artinya: "Jika seorang hamba telah menikah, maka sungguh ia telah menyempurnakan setengah dari agamanya. Hendaklah ia bertaqwa kepada Allah dalam menjaga sisa(nya)."*⁶²

Keutamaan hukum menikah diutarakan pula dalam hadits Rasulullah Saw, diriwayatkan oleh Sa'ad bin Abu Waqash ra., Raasulullah saw bersabda bahwa "Allah swt, tidak menganjurkan hidup membujang bagi kita, namun menggantikannya dengan kesucian penuh toleransi (pernikahan)," hadits tersebut menjelaskan bahwasanya tidak ada anjuran bagi seorang yang mampu menahan syahwatnya untuk tidak menikah, dengan kata lain, sekalipun ia tidak khawatir terjerumus perzinaan, pernikahan tetap merupakan anjuran dan keutamaan dalam menyempurnakan ibadah.

⁶¹ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid 3*, diterjemahkan oleh Abu Syaqqina dan Abu Aulia Rahma, (Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013), h. 207.

⁶² HR. ath-Thabrani. Hadits ini dishahihkan oleh Syaikh Al-Albani dalam Ash-Shahihah Juz 2: 625.

Hadits tersebut diperjelas dengan hadits yang diriwayatkan oleh Abu Umamah ra bahwa Rasulullah saw telah bersabda yang artinya “Menikahlah; karena aku membanggakan kalian dengan umat yang lain karena banyaknya jumlah kalian; dan janganlah kalian bertindak seperti para pendeta Nasrani (tidak menikah)”. Hadits ini menegaskan keutamaan nikah untuk mengembangkan generasi dan membedakan dengan kebiasaan pendeta Nasrani yang tidak menikah.⁶³

c. Makruh

Makruhnya menikah adalah bagi seorang yang belum berkeinginan untuk menikah dan ia juga mampu untuk istrinya baik secara lahir maupun batin.⁶⁴ Oleh karena itu, hendaknya ia mempersiapkan bekal untuk menikah terlebih dahulu. Allah Swt., berfirman:

وَلَيْسَتَعْفِيفِ الْإِنِّ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالْإِنِّ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَعَائُوهُمْ مِنْ هَالِ اللَّهِ ۗ أَيْ عَائِدِكُمْ وَلَا تُكْرَهُوا فَتَيَاتِكُمْ عَلَى الْبِعْلِءِ إِنْ أُرْدُنَّ مُحْصَنَاتًا لَتُبْتَغُوهُنَّ عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣٣﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. “ (QS. An-Nuur ayat 33)

⁶³ Sayyid Sabiq, *Mukhtasar Fiqih Sunnah Jilid 2*, diterjemahkan oleh Sulaiman bin Yahya Al-Faifi, (Solo: Aqwam, 2010), h. 207..

⁶⁴ Sayyid Sabiq, *Op.Cit.*, h. 208.

Pernikahan juga dihukumi makruh bagi seseorang yang dalam keadaan mampu baik secara harta, membiayai pernikahan, menafkahi istri, tidak dikhawatirkan terjerumus perzinaan apabila tidak menikah namun justru dikhawatirkan berbuat dholim baik berupa penganiayaan ataupun penelantaran terhadap istri jika terjadi pernikahan.⁶⁵

d. Haram

Pernikahan menjadi haram apabila seseorang yang akan melakukan pernikahan tersebut dipastikan tidak akan mampu memberikan nafkah kepada istrinya baik secara lahir maupun batin.⁶⁶ Oleh karena itu, setiap orang yang hendak melakukan suatu pernikahan sedangkan ia tahu bahwa dirinya tidak akan mampu untuk memberi mahar dan menjalankan segala konsekuensi dalam pernikahan maka haram baginya untuk melakukan suatu pernikahan hingga dia benar-benar merasa mampu untuk melaksanakan segala konsekuensi dalam pernikahan. Pernikahan juga diharamkan jika tujuan dari adanya suatu pernikahan hanya untuk menyengsarakan seorang perempuan. Serta haram bagi seseorang yang mengidap penyakit yang menghalangi untuk melakukan hubungan suami isteri sehingga tidak dapat terpenuhinya nafkah batin bagi salah satu atau kedua belah pihak. Sesungguhnya keharaman dalam suatu pernikahan disebabkan karena apabila pernikahan yang tetap dilaksanakan maka hal

⁶⁵ Abdul Aziz Muhammad Azzam, Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqh Munakahat*, (Jakarta: Amhaz, 2015), h. 46.

⁶⁶ *Ibid*, h. 207

yang disyariatkan dalam hukum Islam adalah untuk mencapai sebuah *kemashlahatan* (kebaikan) dunia dan akhirat tidak akan tercapai.⁶⁷

e. Mubah

Hukum pernikahan adalah mubah apabila tidak ada hal-hal yang menjadikan keharusan dan/atau penghalang dilaksanakannya pernikahan pada diri seseorang.⁶⁸ Dengan kata lain, hukumnya mubah jika seseorang tidak masuk dalam dua kategori pernikahan yang dihukumi sunnah dan haram. Oleh karena itu seseorang yang telah mampu dan tidak takut melakukan maksiat, kemudian jika menikah juga tidak dikhawatirkan melakukan aniaya terhadap istrinya.⁶⁹

3. Rukun dan Syarat Perkawinan

Perkawinan yang sarat nilai dan bertujuan untuk mewujudkan kehidupan rumah tangga yang *sakinah, mawaddah, warrahmah*, Islam mengaturnya dengan baik dan detail, dengan syarat dan rukun tertentu, agar tujuan disyariatkannya perkawinan untuk membina rumah tangga dan melanjutkan keturunan tercapai.⁷⁰

Khalil Rahman menjelaskan mengenai rukun dan syarat perkawinan menurut hukum Islam, yaitu sebagai berikut:⁷¹

a. Calon mempelai pria, syarat-syaratnya:

⁶⁷ Abdul Aziz Muhammad Azzam , Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Op.Cit*, h. 45.

⁶⁸ Sayyid Sabiq, *Op.Cit*, h. 209

⁶⁹ Indah Purbasari, *Hukum Islam Sebagai Hukum Islam Di Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2017), h. 83

⁷⁰ *Ibid*, h. 54

⁷¹ Kholil Rahman, *Hukum Perkawinan Islam*, (Diktat tidak diterbitkan), (Semarang: IAIN Walisongo,tt.), h. 31-32.

- 1) Islam
- 2) Laki-laki
- 3) Dapat memberikan persetujuan
- 4) Tidak dipaksa/atas kemauan sendiri
- 5) Bukan mahram dari calon isteri
- 6) Jelas orangnya
- 7) Tidak sedang menjalankan ihram.⁷²

b. Calon mempelai wanita, syarat-syaratnya:

- 1) Beragama (Islam, Yahudi atau Nasrani)
- 2) Perempuan
- 3) Dapat dimintai persetujuan
- 4) Jelas orangnya
- 5) Merdeka atas kemauan sendiri⁷³
- 6) Tidak terdapat halangan perkawinan (tidak bersuami, bukan mahram, tidak sedang iddah)⁷⁴

c. Wali nikah, syarat-syaratnya:

- 1) Laki-laki
- 2) Baligh
- 3) Berakal
- 4) Tidak dipaksa
- 5) Adil

⁷² Tihami, Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 13

⁷³ Mardani, *Op.Cit*, h. 40.

⁷⁴ Tihami dan Sohari Sahrani, *Loc.Cit*,

6) Mempunyai hak perwalian

7) Tidak sedang ihram haji.⁷⁵

d. Saksi nikah, syarat-syaratnya:

1) Minimal 2 (dua) orang

2) Islam

3) Dewasa

4) Hadir dalam ijab qabul

5) Dapat mengerti maksud akad

e. Ijab Qabul, syarat-syaratnya:

1) Adanya pernyataan mengawinkan dari wali

2) Adanya pernyataan penerimaan dari calon mempelai pria.

3) Memakai kata nikah, tazwij atau terjemahan dari kata nikah atau tazwij.

4) Antara ijab dan qabul bersambungan

5) Antara ijab dan qabul jelas maksudnya

6) Orang yang terkait dengan ijab dan qabul tidak sedang dalam ihram haji/ umrah

7) Majelis ijab dan qabul harus dihadiri minimum 4 (empat) orang, yaitu calon mempelai pria atau wakilnya, wali dari mempelai wanita atau wakilnya, dan dua orang saksi.⁷⁶

⁷⁵ Mardani, *Op.cit*, h. 43

⁷⁶ Amiur Nuruddin, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Cetakan ke-6, (Jakarta:Kencana, 2016), h. 63.

Mahar tidak harus disebut dalam ijab qabul dan tidak harus diserahkan pada waktu akad itu berlangsung, maka mahar tergolong syarat perkawinan dan tidak termasuk dalam rukun perkawinan.

Undang-undang Perkawinan tidak berbicara tentang rukun perkawinan. Namun, hanya membicarakan syarat-syarat perkawinan. Sedangkan Kompilasi Hukum Islam secara jelas membicarakan rukun perkawinan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 14, yang keseluruhan rukun tersebut mengikuti fiqh Syaf'i dengan tidak memasukkan mahar dalam rukun.⁷⁷

Rukun dan syarat-syarat perkawinan di atas wajib dipenuhi, jika tidak, maka perkawinan yang dilangsungkan tidak sah. Disebutkan dalam Kitab *al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*: “Nikah *fasid* yaitu nikah yang tidak terpenuhinya syarat pernikahan, sedang nikah *bathil* adalah nikah yang tidak terpenuhi rukunnya. Dan hukum, nikah *fasid* dan nikah *bathil* adalah sama, yaitu tidak sah.”⁷⁸

4. Larangan Pernikahan dalam Islam

Salah satu asas yang dikenal dalam hukum perkawinan Islam ialah asas selektivitas. Maksud dari asas ini adalah bagi orang yang akan menikah harus terlebih dahulu memilah dengan siapa ia diperbolehkan atau terlarang untuk menikah.⁷⁹

⁷⁷ Amir Syarifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 61.

⁷⁸ Abd al-Rahman al-Juzairy, *Kitab al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*, Juz 4, Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, h. 118.

⁷⁹ Mohd. Idris Ramulyo, *Hukum Perkawinan Islam: Suatu Analisa dari Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1974 dan Kompilasi Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 34.

Terdapat dua jenis perempuan yang diharamkan untuk dinikahi. Jenis yang pertama pengharamannya bersifat abadi (*muabbad*) yang disebabkan oleh hubungan nasab, besanan atau sesusuan. Sedangkan jenis yang kedua pengharamannya bersifat temporal (*muaqqat*).⁸⁰ Berikut penjelasannya:

a. Wanita yang Haram Dinikahi Untuk Selamanya

Yaitu perempuan yang haram untuk dinikahi oleh seorang laki-laki untuk selama-lamanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah an-Nisaa' ayat 23:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿٢٣﴾

Artinya: "Diharamkan atas kamu (mengawini) ibu-ibumu; anak-anakmu yang perempuan; saudara-saudaramu yang perempuan, saudara-saudara bapakmu yang perempuan; saudara-saudara ibumu yang perempuan; anak-anak perempuan dari saudara-saudaramu yang laki-laki; anak-anak perempuan dari saudara-saudaramu yang perempuan; ibu-ibumu yang menyusui kamu; saudara perempuan sepersusuan; ibu-ibu isterimu (mertua); anak-anak isterimu yang dalam pemeliharaanmu dari isteri yang telah kamu campuri, tetapi jika kamu belum campur dengan isteri itu (dan sudah kamu ceraikan), maka tidak berdosa kamu mengawininya; (dan diharamkan bagimu) isteri-isteri anak kandungmu (menantu); dan menghimpunkan (dalam perkawinan) dua perempuan yang bersaudara, kecuali yang telah terjadi pada masa lampau; Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."⁸¹

⁸⁰ Wahbah Az- Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuh*, Jilid 9 (Jakarta: Gema Inssani , 2011), h. 125.

⁸¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pustaka Al-Mubin, 2013), h. 80

Ayat ini Allah swt. menerangkan perempuan-perempuan yang haram dinikahi dan yang halal dinikahi. Adapun yang haram dinikahi itu terbagi dua yaitu, *Pertama*, diharamkan untuk selama-lamanya. *Kedua*, diharamkan dalam batas waktu yang tertentu.⁸²

Karena sebab permanen yang dimiliki oleh perempuan tersebut, seperti sebagai anak kandung, ibu kandung, dan saudara kandung. Pengharaman ini terbatas kepada tiga sebab, yaitu: hubungan kekerabatan, hubungan perbesaran, dan hubungan sesusuan.⁸³

1) Pengharaman karena hubungan kerabat (perempuan-perempuan yang diharamkan karena hubungan nasab)

Para perempuan yang diharamkan karena hubungan nasab untuk selama-lamanya adalah perempuan yang diharamkan untuk seseorang karena hubungan nasab kekerabatan. Mereka itu terdapat 4 (empat) macam:

a) Orang tua seseorang dan nasab ke atasnya

Mereka adalah ibu dan nenek (ibunya ibu, atau ibunya bapak), berdasarkan firman Allah Swt QS. An-Nisaa': 23

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُمَّهَاتُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَأُمَّهَاتُ آبَائِكُمْ وَأَبْنَاؤُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتُ آبَائِكُمْ وَأَبْنَاؤُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتُ آبَائِكُمْ وَأَبْنَاؤُ آبَائِكُمْ

Artinya: "Diharamkan atas kamu (mengawini) ibu-ibumu..." (QS. An-Nisaa': 23)⁸⁴

⁸² Syekh H. Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Edisi Pertama Cetakan Ke-1, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 231.

⁸³ Wahbah Az-Zuhaili, *Op.Cit.*

⁸⁴ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.*, h. 80.

أَبْنَائِكُمْ أُولَئِكَ مِنْ صُلْبِكُمْ وَأَنْ تَجْمَعُوا بَيْنَ الْأُخْتَيْنِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٢٣﴾

Artinya: "Diharamkan atas kamu (mengawini) ibu-ibumu; anak-anakmu yang perempuan; saudara-saudaramu yang perempuan; saudara-saudara bapakmu yang perempuan; saudara-saudara ibumu yang perempuan; anak perempuan dari saudara-saudaramu yang laki-laki; anak-anak perempuan dari saudara-saudaramu yang perempuan..." (QS. An-Nisaa': 23)⁸⁷

d) Generasi pertama atau yang bertemu secara langsung dari anak-anak kakek dan nenek

Mereka adalah bibi dari pihak bapak dan ibu, baik mereka itu bibi bagi dirinya sendiri maupun bibi bapaknya atau ibunya, ataupun bibi salah satu kakeknya atau neneknya. Berdasarkan firman Allah swt.

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ مَهْرَتُهُمْ وَأَبْنَائُهُمْ وَوَالِدَاتُهُمْ وَأَخَوَتُهُمْ وَأَخَوَاتُهُمْ وَأُمَّهَاتُهُمْ وَأُمَّهَاتُكُمْ وَالَّذِينَ حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُولَئِكَ مِثْلُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتِكُمْ وَالَّذِينَ حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُولَئِكَ مِثْلُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتِكُمْ وَالَّذِينَ حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُولَئِكَ مِثْلُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتِكُمْ وَالَّذِينَ حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُولَئِكَ مِثْلُ آبَائِكُمْ وَأُمَّهَاتِكُمْ

Artinya: "Diharamkan atas kamu (mengawini) ibu-ibumu; anak-anakmu yang perempuan; saudara-saudaramu yang perempuan, saudara-saudara bapakmu yang perempuan; saudara-saudara ibumu yang perempuan..." (QS. An-Nisaa': 23)⁸⁸

Sedangkan tingkatan yang kedua atau yang tidak langsung dari keturunan kakek dan nenek ini tidak diharamkan. Seperti anak-anak perempuan bibi dan paman dari pihak bapak (sepupu), dan anak

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

Artinya: “Hai Nabi, sesungguhnya Kami telah menghalalkan bagimu isteri- isterimu yang telah kamu berikan mas kawinnya dan hamba sahaya yang kamu miliki yang termasuk apa yang kamu peroleh dalam peperangan yang dikaruniakan Allah untukmu, dan (demikian pula) anak-anak perempuan dari saudara laki-laki bapakmu, anak-anak perempuan dari saudara perempuan bapakmu, anak-anak perempuan dari saudara laki-laki ibumu dan anak-anak perempuan dari saudara perempuan ibumu yang turut hijrah bersama kamu... “ (QS. Al-Ahzab: 50)⁹²

Para perempuan yang diharamkan untuk dinikahi sebab hubungan kerabat terbagi menjadi tujuh bagian, yaitu ibu, anak perempuan, saudara perempuan, bibi dari pihak bapak, bibi dari pihak ibu, anak perempuan saudara laki-laki dan anak perempuan saudara perempuan.

Hikmah pengharaman mereka itu adalah membangun sistem keluarga yang berlandaskan rasa cinta dan sayang yang murni, yang tidak dinodai oleh kepentingan. Dengan adanya pengharaman tersebut, terputuslah rasa tamak dan terwujudlah persatuan dan pergaulan yang murni. Maka, salah seorang dari perempuan tersebut akan menyebabkan terputusnya hubungan silaturahmi akibat adanya pertengkaran dan perselisihan yang biasanya terjadi di antara pasangan suami-istri, dan yang menyebabkan terjadinya perbuatan yang haram, sebagaimana yang dikatakan oleh al-Kasani. Di samping itu juga membuat lemah keturunan dan timbulnya penyakit yang disebabkan oleh pernikahan antar kerabat. Berbeda dengan pernikahan yang dilakukan dengan orang yang memiliki hubungan yang jauh, yang

⁹² *Ibid*, h. 424

dapat melahirkan keturunan yang kuat, sebagaimana yang telah dibuktikan secara medis dan syariat. Dalam sebuah *atsar* disebutkan,

اعْتَرِبُوا وَلَا تَضُورُوا

“Menjauhlah kalian agar lahir keturunan yang tidak lemah”⁹³

Maksudnya, nikahlah dengan wanita yang jauh (secara nasab) agar jangan sampai lahir keturunan yang lemah.

2) Pengharaman akibat hubungan besanan

Pengharaman yang bersifat abadi akibat hubungan perbesanan juga ada empat jenis:

a) Istri orang tua

Mereka itu adalah yang memiliki hubungan ‘*ashabah* ataupun yang mempunyai hubungan kerabat. Baik wanita tersebut sudah digauli ataupun belum digauli, seperti istri bapak dan kakek yang merupakan bapaknya bapak, ataupun bapaknya ibu.⁹⁴ Berdasarkan firman Allah Swt:

وَلَا تَنْكِحُوا مَا نَكَحَ آبَاؤُكُمْ مِنَ النِّسَاءِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ إِنَّهُ
كَانَ فَحِشَةً مَقْتًا سَبِيلًا ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu kawini wanita-wanita yang telah dikawini oleh ayahmu, terkecuali pada masa yang telah lampau. Sesungguhnya perbuatan itu amat keji dan dibenci Allah dan seburuk-buruk jalan (yang ditempuh). (QS. an-Nisaa’: 22)”⁹⁵

⁹³ Wahbah Zuhaili, *Op.Cit*,

⁹⁴ *Ibid*, h. 129.

⁹⁵ Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 82.

Yang dimaksud dengan nikah dalam kata *nakaha* yang ada dalam ayat ini adalah akad, yang merupakan sebab pengharaman, tanpa memedulikan apakah perempuan tersebut telah digauli maupun belum digauli. Secara bahasa kata *al-ab* (bapak) juga berarti kakek dan nasab ke atasnya. Dengan berlandaskan ayat ini maka yang haram untuk dinikahi hanyalah istri bapak saja. Sedangkan anak perempuan dari perempuan tersebut ataupun ibunya tidak haram untuk dinikahi oleh si anak. Jika seseorang laki-laki menikahi seorang perempuan maka anak lelaki orang laki-laki ini boleh mengawini anak perempuan atau ibu dari perempuan tersebut.

Sebab pengharaman adalah, memuliakan dan menghormati *asal* (orang tua dan nasab ke atasnya), serta mewujudkan kebaikan keluarga, dan mencegah kerusakan dari keinginan anak laki-laki terhadap isteri bapaknya, dalam kondisi pergaulan yang biasanya terjadi antara bapak dengan anak laki-lakinya. Dan biasanya keduanya tinggal dalam satu rumah.

b) Istri anak

Istri anak yaitu perempuan-perempuan '*ashabah* maupun yang memiliki hubungan kerabat. Baik perempuan tersebut sudah digauli maupun belum digauli, bahkan setelah terjadi perpisahan dengannya akibat perceraian maupu kematian, seperti istri anak laki-laki, atau istri

cucu dari anak laki-laki, atau istri cucu dari anak perempuan, dan nasab ke bawahnya.⁹⁶ Berdasarkan potongan Qs. an-Nisaa' ayat 23:

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ مَهْرَتِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَأَخْوَاتِكُمْ وَأُمَّهَاتِكُمْ

\Artinya: "...*(Dan diharamkan bagimu) isteri-isteri anak kandungmu (menantu)...*" (QS. an-Nisaa': 23)⁹⁷

Akad perkawinan kepada perempuan ini adalah suatu akad yang batal, yang tidak menyebabkan timbulnya dampak apapun. Para ulama berkata, "ditetapkan pengharaman dengan akad yang sama terhadap wanita yang dinikahi oleh bapak, serta istri anak. Pengharaman ini ditetapkan dengan sekadar diadakannya akad terhadap wanita itu."

Mazhab Hanafi juga menggolongkan ke dalam pengharaman istri orang tua atau istri keturunan, perempuan yang telah digauli oleh orang tua maupun keturunan dengan zina ataupun pernikahan yang *fasid* (rusak); karena hanya sekedar melakukan persetubuhan sudah cukup untuk menetapkan hukum pengharaman bagi seorang laki-laki.

Tidak ada perbedaan jika anak laki-laki tersebut berasal dari hubungan nasab ataupun hubungan persusuan. Istri anak laki-laki atau istri cucu laki-laki dari anak perempuan akibat persusuan haram untuk selamanya bagi bapak dan kakek anak laki-laki tersebut. Sebagaimana

⁹⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Loc.Cit.*

⁹⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Loc.Cit.*

diharamkan istri anak laki-laki yang berasal dari hubungan nasab.⁹⁸

Karena Nabi saw, bersabda:

يُحْرِمُ مِنَ الرَّضَاعِ مَا يُحْرِمُ مِنَ النَّسَبِ

“Diharamkan dari hubungan persusuan apa yang diharamkan dari hubungan nasab.”⁹⁹

Juga karena firman Allah pada potongan ayat Al-Qur’an surah an-Nisaa’ ayat 23

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ مَهْتُكُمُ وَنِيَّاتُكُمْ وَأَخْوَاتُكُمْ وَعَمَّاتُكُمْ وَخَالَاتُكُمْ
وَبَنَاتُ الْأَخِ وَبَنَاتُ الْأُخْتِ وَمَهْتُكُمُ الَّتِي رَضَعْتُم مِّنْ أَخْوَاتِكُمْ مِّن
الرُّضْعَةِ وَأَهْهَتِ نِسَائِكُمْ ﴿٢٣﴾

Artinya: “...Maka tidak berdosa kamu mengawininya; (dan diharamkan bagimu) isteri-isteri anak kandungmu (menantu); dan menghimpunkan (dalam perkawinan) dua perempuan yang bersaudara...” (QS. an-Nisaa’: 23)¹⁰⁰

c) Orang tua istri dan nasab ke atasnya

Tanpa memedulikan apakah dia telah menggauli istrinya tersebut, ataupun tidak, seperti ibu mertua dan neneknya. Baik neneka dari pihak bapak ataupun dari pihak ibu. Dengan hanya sekedar terjadinya akad pernikahan, diharamkan orang tua istri ini kepada suami. Akad pernikahan kepada orang tua istri, walaupun telah terjadi perceraian dengannya, ataupun terjadi kematian, adalah merupakan akad yang batal. Berdasarkan firman Allah swt.,

⁹⁸ Wahbah az-Zuhaili, *Op. Cit*, h. 128.

⁹⁹ HR. Jamaah dari Aisyah, dan ini adalah lafal Ibnu Majah, *Nailul Authar*: 6/217

¹⁰⁰ Kementerian Agama RI, *Loc. Cit*.

مَهْتِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَأَخَوَاتِكُمْ وَعَمَّاتِكُمْ ﴿٢٣﴾

Artinya: "...Ibu-ibu isterimu (mertua)..." (QS. an-Nisaa': 23)¹⁰¹

Dalam surah an-Nisaa' ayat 23, mengenai para perempuan yang diharamkan disebutkan penjelasan para wanita yang diharamkan akibat hubungan besanan, setelah penjelasan para perempuan yang diharamkan akibat hubungan persusuan yang menciptakan hubungan bagaikan hubungan nasab.

d) Keturunan istri dan nasab ke bawahnya

Maksudnya anak-anak tiri, jika seseorang laki-laki telah menggauli istrinya. Jika dia belum menggauli istrinya, kemudian dia berpisah dengannya sebab perceraian, ataupun kematian, maka anak perempuan istri, atau seorang anak perempuan dari keturunannya tidak diharamkan untuk suami. Berdasarkan firman Allah Swt.:

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ مَهْتِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَأَخَوَاتِكُمْ وَعَمَّاتِكُمْ وَمَخَالَاتِكُمْ
وَبَنَاتِ الْأَخِ وَبَنَاتِ الْأُخْتِ وَمَهْتِكُمُ اللَّاتِي رَضَعْنَكُم مِّنْ
الرَّضَعَةِ وَأُمَّهَاتِ نِسَائِكُمْ ﴿٢٣﴾

Artinya: "...anak-anak isterimu yang dalam pemeliharaanmu dari isteri yang telah kamu campuri, tetapi jika kamu belum campur

¹⁰¹ Ibid.

dengan isterimu itu (dan sudah kamu ceraikan), Maka tidak berdosa kamu mengawininya....” (QS. an-Nisaa’: 23)¹⁰²

Tanpa memperdulikan apakah anak perempuan tersebut tinggal di rumah suami ibunya, ataupun tidak. Sedangkan ikatan yang disebutkan di dalam ayat, *yang dalam pemeliharaanmu*, ini berdasarkan kondisi paa umumnya dalam perkara anak tiri, yaitu tinggal bersama ibunya. Maka menikahinya akan menyebabkan terputusnya hubungan silaturahmi, baik anak tiri perempuan tersebut tinggal di rumah bapak tirinya ini maupun tidak.

Menurut mazhab Hanafi juga dimasukkan ke dalam pengharaman asal istri dan keturunannya adalah asal dan keturunan perempuan yang telah digauli secara haram, atau yang mengandung syubhat.

Dari uraian yang telah lalu kita perhatikan, dalam perempuan yang diharamkan akibat hubungan besanan, bahwa akad itu sendiri terhadap seorang perempuan membuat haram orang tuanya, kecuali keturunan istri. Para ahli fikih telah menetapkan satu kaidah yang tersohor berbunyi, *“Akad pernikahan kepada anak perempuan membuat haram untuk menikahi ibunya. Dan menggauli ibu membuat haram untuk menikahi anak perempuan.”*

Yang menjadi sebab pembedaan ini adalah, sesungguhnya manusia mencintai anak laki-laknya atau anak perempuannya sebagaimana dia mencintai dirinya sendiri. Berbeda halnya dengan rasa cintanya kepada

¹⁰² *Ibid*, h. 81.

orang tua. Seorang ibu tidak akan merasa sakit seandainya bekas suaminya menikahi anak perempuannya setelah sebelumnya dia dinikahi olehnya.

Hikmah pengaharaman akibat hubungan besanan sebagai yang dijelaskan oleh ad-Dahlawi¹⁰³ adalah, “Mencegah perselisihan dan pertikaian yang terkadang terjadi di antara sanak kerabat dari jenis ini dengan cara melepas hubungan seorang istri dengan suaminya atau dengan cara bertikai dengan suami.”

Sebagaimana yang telah dijelaskan, mazhab Hanafi memasukkan beberapa perkara berdasarkan akad yang benar atau akibat persetubuhan:

- (1) Dalam kondisi menggauli perempuan tersebut dengan akad yang rusak, seperti pernikahan tanpa saksi.
- (2) Dalam kondisi menggauli perempuan berdasarkan syubhat. Seperti orang yang diberi perempuan lain yang bukan istrinya. Karena ada orang yang mengatakan kepadanya, bahwa perempuan ini adalah istrinya maka dia digauli perempuan tersebut berdasarkan perkataan orang lain. Kemudian setelah itu diketahui bahwa perempuan tersebut bukanlah istrinya yang tidak sempat dia lihat terlebih dahulu. Perempuan yang seperti ini dinamakan *al-mar'atu al-mazfuufah* (perempuan yang diboyong).
- (3) Mazhab Hambali dan mazhab Hanafi juga memasukkan pendahuluan perbuatan zina, seperti ciuman, dan menyentuh dengan nafsu

¹⁰³ Hulfatullah al-Baalighah: 2/97

syahwat masuk ke dalam jenis ini. Mereka berkata, pengaharaman akibat hubungan besanan ditetapkan dengan perbuatan zina, sentuhan, dan pandangan tanpa ada akad nikah, kepemilikan, serta perkara yang syubhat karena sentuhan dan pandangan adalah penyebab yang mengajak kepada persetubuhan. Demi kewaspadaan, perbuatan ini menempati posisi zina.¹⁰⁴

Berdasarkan pendapat ini, seorang laki-laki haram menikahi anak perempuannya dan saudara perempuannya yang lahir akibat perbuatan zina, serta cucu perempuan dari anak perempuannya, serta anak perempuan saudara laki-lakinya dan saudara perempuan yang lahir akibat perbuatan zina. Jika seorang suami berzina dengan ibu mertuanya atau dengan anak perempuannya, maka istrinya menjadi haram untuknya untuk selama-lamanya.

Mereka berdalil untuk pendapat mereka ini dengan dua dalil, yang pertama, hadits yang diriwayatkan bahwa ada seorang yang berkata, “Wahai Rasulullah, sesungguhnya aku telah melakukan hubungan zina dengan seorang perempuan pada masa jahiliah, maka apakah aku boleh nikahi anak perempuannya?” Beliau menjawab,

لَا أَرَى ذَلِكَ، وَلَا يَصْلُحُ أَنْ تَنْكِحَ امْرَأَةً تَطَّلِعُ مِنْ ابْنَتِهَا عَلَيَّ مَا تَطَّلِعُ عَلَيْهِ مِنْهَا

¹⁰⁴ Wahbah az-Zuhaili, *Op.Cit*, h. 129.

“Itu tidak boleh, dan kamu tidak boleh menikahi seorang perempuan yang dari anak perempuannya kamu lihat apa yang kamu lihat dari dia”¹⁰⁵

Dalil yang kedua: sesungguhnya perbuatan zina menjadi sebab lahirnya anak maka ditetapkan pengharaman akibat hubungan zina diqiaskan kepada hubungan yang terjadi bukan yang berupa zina. Keadaan zina yang merupakan suatu perbuatan yang haram tidak memberikan pengaruh. Dengan dalil bahwa menggauli seorang perempuan berdasarkan akad fasid membuat terjadinya pengharaman akibat hubungan besanan sesuai dengan kesepakatan ulama, meskipun hubungan tersebut adalah hubungan yang haram.¹⁰⁶

Dalil ini dijawab, ini adalah *qias ma'a al faariq* (mengkiaskan dengan sesuatu yang berbeda) karena perbuatan zina harus dikenakan hukuman *haad*, dan tidak menyebabkan ditetapkannya hubungan nasab. Berbeda dengan hubungan yang terjadi akibat perkawinan. Oleh karena itu, Imam Syafi'i berkata kepada Muhammad Ibnu Hasan, *“Sesungguhnya perkawinan adalah sebuah perkara yang terpuji, dan perbuatan zina adalah perbuatan yang harus dirajam, lalu bagaimana keduanya memiliki kesamaan?”*

Mazhab Maliki dalam pendapatnya yang masyhur dan mazhab Syafii berpendapat, sesungguhnya perbuatan zina, memandang, dan menyentuh, tidak menyebabkan timbulnya pengharaman akibat

¹⁰⁵ *Ibid*, h. 130.

¹⁰⁶ *Ibid*.

hubungan besanan. Maka barang siapa yang melakukan hubungan zina dengan seorang perempuan tidak haram baginya untuk menikahinya. Juga tidak haram untuk menikahi ibunya atau anak perempuannya. Dan perempuan yang dia zinahi tidak haram untuk menikah dengan bapak dan keturunan orang yang menzinahinya.¹⁰⁷

Jika seorang laki-laki berbuat zina dengan ibu mertuanya atau anak perempuan istrinya, maka perbuatannya ini tidak membuat haram istrinya untuk ia nikahi. Jika dia melakukan persetubuhan dengan budak laki-lakinya, maka perbuatannya ini tidak membuat haram ibu dan anak perempuan budak laki-laki tersebut baginya, akan tetapi makruh baginya untuk melakukan ini semua.¹⁰⁸

Mereka berlandaskan dengan empat dalil, yaitu: Yang *pertama*, sesungguhnya ada yang pernah bertanya kepada Nabi saw. mengenai seorang laki-laki yang melakukan hubungan zina dengan seorang perempuan, lalu dia ingin menikahi perempuan tersebut, atau anak perempuannya, maka Rasulullah saw. bersabda:

لَا يَحْرُمُ الْحَلَالَ الْحَرَامَ إِذَا تَحَرَّمَ مَا كَانَ بِنِكَاحٍ

“Perkara yang haram tidak membuat haram perkara yang halal, sesungguhnya yang diharamkan adalah yang terjadi akibat pernikahan.”¹⁰⁹

Ini adalah sebagaimana yang dikataka oleh ad-Dumairi, “Hadits ini menunjukkan kepada mazhab Syafi’i, bahwa sesungguhnya perbuatan

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ HR. Al-Baihaqi dari Aisyah, dan dia dha’ifkan hadits ini. Hadits ini juga diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umat

zina tidak menyebabkan terjadinya pengharaman pernikahan akibat hubungan besanan. Sehingga orang yang melakukan zina boleh menikahi ibu perempuan yang dia zinahi.”

Pendapat ini didukung oleh beberapa hadits yang lain. Di antaranya adalah,

الرَّائِي الْمَحْلُودَ لَا يَنْكِحُ إِلَّا مِثْلَهُ

”Orang yang melakukan zina yang terkena hukuman cambuk hanya boleh menikahi orang yang sepertiganya.”¹¹⁰

Nabi saw. membacakan ayat bagi orang yang ingin mengawini seorang perempuan yang pernah melakukan perbuatan zina, “Dan perempuan yang berzina tidak dikawini melainkan oleh laki-laki yang berzina atau laki-laki musyrik.”¹¹¹

Yang kedua, hubungan besanan adalah sebuah kenikmatan. Karena hubungan ini membuat orang asing menjadi kerabat. Dan dalam hadits disebutkan,



المُصَاهَرَةُ لِحَمَةٍ كَلَحَمِ النَّسَبِ

“Perbesanan memiliki hubungan bagaikan hubungan nasab”.¹¹²

Sedangkan zina adalah perbuatan yang dilarang oleh syariat, sehingga tidak menjadi sebab terwujudnya kenikmatan.¹¹³

Yang ketiga, tujuan dari penetapan pengharaman pernikahan akibat hubungan perbesanan adalah memutus rasa tamak antara orang laki-laki

¹¹⁰ HR. Ahmad dan Abu Dawud, dia berkata dalam Fathul Baari, para perawinya adalah orang yang terpercaya.

¹¹¹ *Ibid.*, h. 131.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ *Ibid.*

dan perempuan, untuk mewujudkan rasa dekat dan cinta. Serta persatuan yang murni yang tidak memiliki unsur kecurigaan.

Sedangkan perempuan yang dizinai adalah orang asing bagi orang yang menzinahinya, dan tidak memiliki ikatan syariat kepadanya. Serta tidak ada hubungan waris mewarisi di antara keduanya. Dia juga tidak memiliki kewajiban untuk menikahinya, serta tidak ada jalan untuk bertemu dengannya, maka baginya dia bagaikan wanita asing lainnya, maka tidak ada landasan untuk menetapkan pengharaman akibat hubungan perzinaan.¹¹⁴

Yang keempat, firman Allah Swt

وَأُحِلَّ لَكُمْ مَا وَرَاءَ ذَلِكَ أَنْ تَبْتَغُوا بِأَمْوَالِكُمْ حِصْنِينَ غَيْرِ مُسْلِفِينَ ﴿٢٤﴾

Artinya: "...Dan dihalalkan bagi kamu selain yang demikian..."¹¹⁵ (QS. an-Nisaa': 24)¹¹⁶

Yang menunjukkan secara terang-terangan penghalalan pernikahan selain para perempuan yang telah disebutkan sebelumnya. Perempuan yang dizinai tidak termasuk ke dalam golongan mereka maka dia masuk ke dalam golongan perempuan umum yang boleh dinikahi.

3). Pengharaman akibat hubungan sesusuan

Para perempuan yang diharamkan akibat hubungan persusuan adalah sama dengan para perempuan yang diharamkan akibat hubungan nasab. Mereka adalah empat jenis dari segi hubungan nasab. Dan empat jenis dari segi

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Selain dari macam-macam wanita yang tersebut dalam surat an-Nisaa' ayat 23 dan 24.

¹¹⁶ Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 82.

hubungan besanan. Sehingga keseluruhannya menjadi 8 (delapan).¹¹⁷ Dalil pengharamannya adalah firman Allah swt,

وَأَهْتِ نِسَائِكُمْ وَرَبَائِكُمْ الَّتِي فِي حُجُورِكُمْ مِنْ نِسَائِكُمُ الَّتِي دَخَلْتُمْ
بِهِنَّ فَإِنْ لَمْ تَكُونُوا دَخَلْتُمْ بِهِنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ مَحَلِّيلِ أَبْنَائِكُمُ الَّتِي
مِنْ صُلْبِكُمْ وَإِنْ تَجَمَّعُوا بَيْنَ الْأَخْتَيْنِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا
وَحِيمًا ﴿٢٣﴾

Artinya: "...ibu-ibumu yang menyusui kamu; saudara perempuan sepersusuan..." (QS. an-Nisaa': 23).¹¹⁸

Dan sabda Rasulullah saw.

مُحْرَمٌ مِنَ الرِّضَاعِ مَا يُحْرَمُ مِنَ النَّسَابِ

"Diharamkan akibat susuan apa yang diharamkan akibat hubungan nasab"¹¹⁹

Sebagaimana diharamkan para perempuan kerabat akibat persusuan, diharamkan juga para perempuan kerabat akibat hubungan besanan, diqiaskan dengan hubungan nasab. Dengan mengambil pemahaman ayat dan hadits yang telah disebutkan, timbullah kaidah, "Diharamkan akibat hubungan persusuan apa yang diharamkan akibat hubungan nasab dan hubungan besanan".

Golongan perempuan yang diharamkan akibat hubungan susuan ada delapan, yaitu sebagaimana berikut ini:

¹¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Op.Cit*, h. 132.

¹¹⁸ Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 80.

¹¹⁹ HR. Jamaah dari Aisyah.

Pertama, ibu seseorang dari susuan dan nasab ke atasnya, yaitu ibu susuan dan para nenek.

Kedua, keturunan dari susuan dan nasab di bawahnya. Mereka adalah anak perempuan susuan dan anak perempuannya, cucu perempuan anak laki-laki susuan, dan anak perempuannya meskipun turun.

Ketiga, keturunan kedua orang tua dari susuan. Yaitu, saudara-saudara perempuan dari susuan, dan keponakan perempuan dari anak laki-laki susuan serta anak perempuannya meskipun turun.

Keempat, keturunan langsung kakek dan nenek dari susuan. Yaitu, bibi dari pihak bapak, dan bibi dari pihak ibu susuan.

Bibi dari pihak bapak susuan adalah saudara perempuan suami si tukang menyusui, sedangkan bibi dari pihak ibu susuan adalah saudara perempuan si tukang menyusui. Tidak diharamkan keturunan bibi dan paman dari pihak bapak susuan, dan keturunan bibi dan paman dari pihak ibu susuan, sebagaimana tidak diharamkan dari hubungan nasab.

Kelima, ibu mertua dan neneknya dan susuan dan nasab ke atasnya. Meskipun telah terjadi persetubuhan dengan istri ataupun tidak.

Keenam, istri bapak, dan istri kakek dari susuan dan nasab ke atasnya. Meskipun bapak dan kakek telah menggaulinya ataupun tidak. Sebagaimana diharamkan untuknya istri bapaknya dari hubungan nasab.

Ketujuh, istri anak, istri cucu dari anak laki-laki dan anak perempuan susuan, dan nasab di bawahnya. Meskipun anak telah menggaulinya istri

istrinya ataupun tidak. Sebagaimana diharamkan baginya istri anak-anaknya dari hubungan nasab.

Kedelapan, anak perempuan istri dari susuan, dan cucu perempuan dari anak-anaknya dan nasab dibawahnya, jika istri telah digauli. Jika dia belum digauli, keturunannya dari susuan tidak haram untuk dinikahi oleh bekas suaminya, sebagaimana halnya kondisi keturunan secara nasab.¹²⁰

b. Wanita yang Haram Dinikahi Karena Sumpah Li'an

Seorang suami yang menuduh istrinya berbuat zina tanpa mendatangkan empat orang saksi, maka suami diharuskan bersumpah empat kali dan yang kelima dilanjutkan dengan menyatakan bersedia menerima laknat Allah apabila tindakannya itu dusta. Istri yang mendapat tuduhan itu bebas dari hukuman zina kalau mau bersumpah seperti suami di atas empat kali dan yang kelima diteruskan bersedia mendapat laknat bila tuduhan suami itu benar. Sumpah demikian disebut sumpah *li'an*.¹²¹ Apabila terjadi sumpah *li'an* antara suami istri maka putuslah hubungan perkawinan keduanya untuk selama-lamanya. Keharaman ini didasarkan pada firman Allah dalam surat an-Nur ayat 6-9:

¹²⁰ *Ibid*, h. 132.

¹²¹ Nasruddin, *Fiqh Munakahat*, (Bandar Lampung: CV TeamMsBarokah, 2015), h. 136.

وَالَّذِينَ يَرْمُونَ أَزْوَاجَهُمْ وَلَمْ يَكُن لَّهُمْ شُهَدَاءُ إِلَّا أَنفُسُهُمْ فَشَهَدُوا حُدُودَهُمْ
 أَرْبَعًا شَهَدَاتٍ بِاللهِ - إِنَّهُ لَمِنَ الصَّادِقِينَ ﴿٦﴾ وَالْخُمِيسَةَ أَنْ لَعْنَتُ اللهِ عَلَيْهِ إِنْ
 كَانَ مِنَ الْكَاذِبِينَ ﴿٧﴾ وَيَدْرُوهَا عَنِ الْعَذَابِ أَنْ تَشْهَدَ أَرْبَعًا شَهَدَاتٍ بِاللهِ - إِنَّهُ
 لَمِنَ الْكَاذِبِينَ ﴿٨﴾ وَالْخُمِيسَةَ أَنْ غَضَبَ اللهُ عَلَيْهَا إِنْ كَانَ مِنَ الصَّادِقِينَ ﴿٩﴾

Artinya: "Dan orang-orang yang menuduh istrinya (berzina), padahal mereka tidak ada mempunyai saksi-saksi selain diri mereka sendiri, maka persaksian orang itu ialah empat kali bersumpah dengan nama Allah, sesungguhnya dia adalah termasuk orang-orang yang benar. Dan (sumpah) yang kelima: bahwa laknat Allah atasnya, jika dia termasuk orang-orang yang berdusta. Istrinya itu dihindarkan dari hukuman oleh sumpahnya empat kali atas nama Allah. Sesungguhnya suaminya itu benar-benar termasuk orang-orang yang dusta. Dan (sumpah) yang kelima: bahwa laknat Allah atasnya jika suaminya itu termasuk orang-orang yang benar" (QS. Al-Nur [24]: 6-9)¹²²

c. Wanita yang Haram Dinikahi Tidak untuk Selamanya (Larangan yang Bersifat Sementara)

Wanita-wanita yang haram dinikahi tidak untuk selamanya (bersifat sementara) adalah sebagai berikut:

- 1) Dua perempuan bersaudara haram dikawini oleh seorang laki-laki dalam waktu yang bersamaan; maksudnya mereka haram dimadu dalam waktu yang bersamaan. Keharaman mengumpulkan wanita dalam satu waktu perkawinan itu disebutkan dalam lanjutan surat Al-Nisa' ayat 23:

¹²² Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 350.

الَّتِي دَخَلْتُمْ بِهِنَّ فَإِنْ لَمْ تَكُونُوا دَخَلْتُمْ بِهِنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ مَحَلَّةٍ
 أَبْنَائِكُمُ الَّذِينَ مِنْ أَصْلَابِكُمْ وَأَنْ تَجْمَعُوهُنَّ الْأُخْتَيْنِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ إِنَّ
 اللَّهَ كَانَ غَفُورًا وَحِيمًا ﴿٢٣﴾

Artinya: "...(Dan diharamkan atas kamu) menghimpunkan (dalam perkawinan) dua perempuan yang bersaudara, kecuali yang telah terjadi pada masa lampau; sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" (QS.an-Nisa'[4]: 23).¹²³

Hal ini didasarkan pula kepada hadis *Muttafaq 'Alaih* (al-Bukhari dan Muslim) riwayat dari Abu Hurairah:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا تَجْمَعُ بَيْنَ الْمَرْأَةِ وَوَعَمَّتِهَا وَبَيْنَ الْمَرْأَةِ وَخَالَتِهَا (متفق عليه)¹²⁴

Artinya: "Rasulullah Saw. bersabda: Tidak bisa dikumpulkan (dimadu) antara seorang perempuan dan paman perempuannya ('ummah), dan antara seorang perempuan dengan bibi (khalah) nya". (*Muttafaq 'alaih*)¹²⁵

Keharaman mengumpulkan dua wanita dalam satu perkawinan ini juga diberlakukan terhadap dua orang yang mempunyai hubungan keluarga bibi dan kemenakan. Larangan ini dinyatakan dalam sebuah hadis Nabi riwayat Bukhari Muslim dari Abu Hurairah:

ان النبي صلى الله عليه وسلم نهى أن يجمع بين المرأة وعمتها وبين المرأة وخالتها

¹²³ Hasbi Ash-Siddieqi, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Op.Cit., h.120.

¹²⁴ Al-Hafiz Ibn Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maraam*, (Mekah: Darul Ulum, 1478H) , h. 206.

¹²⁵ Ahmad Rofiq, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Op.Cit. h, 107.

Artinya: "Sesungguhnya Rasulullah Saw. melarang mengumpulkan (sebagai istri) antara seorang wanita dengan 'ammah atau khalah (bibinya).

Apabila mengawini mereka berganti-ganti, seperti seorang laki-laki mengawini seorang wanita, kemudian wanita tersebut meninggal atau dicerai, maka laki-laki itu boleh mengawini adik atau kakak perempuan dari wanita yang telah meninggal dunia tersebut.

- 2) Wanita yang terikat perkawinan dengan laki-laki lain haram dinikahi oleh seorang laki-laki. Keharaman ini disebutkan dalam surat an-Nisa ayat 24:

وَالْمُحْصَنَاتُ مِنَ النِّسَاءِ إِلَّا مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ كِتَابَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَأُحِلَّ لَكُمْ مَا وَرَاءَ ذَلِكَ أَنْ تَبْتَغُوا بِأَمْوَالِكُمْ صَنِينَ غَيْرِ مُسْفِحِينَ ۗ

Artinya: "Dan (diharamkan juga kamu mengawini) waita yang bersuami..." (QS. an-Nisa ayat 24)¹²⁶

- 3) Wanita yang sedang dalam iddah baik iddah cerai maupun iddah ditinggal mati. Berdasarkan firman Allah surat al-Baqarah ayat 228 dan 234

وَالْمُطَلَّقَاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ وَلَا يَحِلُّ لَهُنَّ أَنْ يَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِي أَرْحَامِهِنَّ إِنْ كُنَّ يُؤْمِرْنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَبِعُولَتُهُنَّ حَتَّىٰ يَرْدِهِنَّ فِي ذَلِكَ إِنْ أَرَادُوهُ إِصْلَاحًا وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

¹²⁶ Kementerian Agama Islam RI, *Op.Cit*, h. 82.

لَمَّا ذُكِرُوا بِأَنفُسِهِمُ الْمُؤْمِنِينَ إِتَّخَذُوا الْحَسَنَاتِ
 ثَلَاثِينَ لَمَّا كَانَتْ فِي أُمَّةٍ نَّحِيَّةٍ
 وَأَنفُسُهُمْ يَدْعُونَ أَنفُسَهُمْ أَنُكَلِّمُنَا
 رُسُلَهُمْ لَنُصَلِّحَ بِالنَّاصِحَاتِ أَعْمَلُوا
 فِي مَا تَدْعُونَ وَإِنَّا سَمِيعُونَ

Artinya: “Wanita-wanita yang ditalak hendaklah menahan diri (menunggu) tiga kali quru'. Tidak boleh mereka menyembunyikan apa yang diciptakan Allah dalam rahimnya, jika mereka beriman kepada Allah dan hari akhirat. Dan suami-suaminya berhak merujukinya dalam masa menanti itu, jika mereka (para suami) menghendaki ishlah, dan para wanita mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya menurut cara yang ma'ruf. akan tetapi para suami, mempunyai satu tingkatan kelebihan daripada isterinya, dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (al-Baqarah: 228)¹²⁷

لَمَّا ذُكِرُوا بِأَنفُسِهِمُ الْمُؤْمِنِينَ إِتَّخَذُوا الْحَسَنَاتِ
 ثَلَاثِينَ لَمَّا كَانَتْ فِي أُمَّةٍ نَّحِيَّةٍ
 وَأَنفُسُهُمْ يَدْعُونَ أَنفُسَهُمْ أَنُكَلِّمُنَا
 رُسُلَهُمْ لَنُصَلِّحَ بِالنَّاصِحَاتِ أَعْمَلُوا
 فِي مَا تَدْعُونَ وَإِنَّا سَمِيعُونَ

Artinya: “Orang-orang yang meninggal dunia di antaramu dengan meninggalkan isteri-isteri (hendaklah Para isteri itu) menangguhkan dirinya (ber'iddah) empat bulan sepuluh hari. kemudian apabila telah habis 'iddahnya, Maka tiada dosa bagimu (para wali) membiarkan mereka berbuat terhadap diri mereka menurut yang patut. Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.” (al-Baqarah: 234)¹²⁸

¹²⁷ Ibid, h. 36.

¹²⁸ Ibid, h. 38.

- 4) Wanita yang ditalak tiga haram kawin lagi dengan bekas suaminya, kecuali kalau sudah kawin lagi dengan orang lain dan telah berhubungan kelamin serta dicerai oleh suami terakhir itu dan telah habis masa iddahya berdasarkan firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 229-230.
- 5) Wanita yang sedang melakukan ihram baik ihram umrah maupun ihram haji tidak boleh dikawini. Hal ini berdasarkan Hadis Nabi Saw. Yang diriwayatkan oleh Iman Muslim dan Utsman bin Affan:

لا ينكح المحرم ولا ينكح ولا يخطب (رواه مسلم عن عثمان بن عفان)¹²⁹

Artinya: "Orang yang sedang ihram tidak boleh menikah, tidak boleh menikahkan, dan tidak boleh pula meminang."

- 6) Wanita musyrik, haram dinikah. Maksud wanita musyrik ialah yang menyembah selain Allah. Ketentuan ini berdasarkan firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 24.

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا وَلَنْ تَفْعَلُوا فَاتَّقُوا النَّارَ الَّتِي أُقْوِمَهَا لِلنَّاسِ وَالْحِجَارَةَ
عِشْتِ لِلْكَافِرِينَ



Artinya: "Maka jika kamu tidak dapat membuat(nya) - dan pasti kamu tidak akan dapat membuat(nya), peliharalah dirimu dari neraka yang bahan bakarnya manusia dan batu, yang disediakan bagi orang-orang kafir." (QS. Al-Baqarah: 24)¹³⁰

Adapun wanita Ahli Kitab, yakni wanita Nasrani, Allah berfirman dalam surat al-Maidah ayat 5

¹²⁹ al-Hafiz Ibn Hajar al-Asqalani, *Op.Cit*, h. 206.

¹³⁰ Kementerian Agama RI. *Op.Cit*, h.4.

أَلْيَوْمِ حِلٌّ لَكُمْ الطَّيِّبَاتُ وَطَعَامُ أَيِّنَ لَوُتُوهُ أَلْكِتَابِ حِلٌّ لَكُمْ
 وَطَعَامُكُمْ حِلٌّ لَهُمْ وَالْمُحْصَنَاتُ مِنَ الْمُؤْمِنَاتِ وَالْمُحْصَنَاتُ مِنَ
 أَيِّنَ لَوُتُوهُ أَلْكِتَابِ مِنْ قَبْلِكُمْ إِذْ آتَيْنَهُنَّ أُجُورَهُنَّ مُحْصِنِينَ
 غَيْرَ مُسَلِّفِينَ وَلَا مُتَّخِذِي خُدَّانٍ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالْإِيمَانِ فَقَدْ حَبِطَ
 عَمَلُهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ ﴿٥﴾

Artinya: "Pada hari ini dihalalkan bagimu yang baik-baik, makanan (sembelihan) orang-orang yang diberi Al kitab itu halal bagimu, dan makanan kamu halal (pula) bagi mereka. (dan Dihalalkan mangawini) wanita yang menjaga kehormatan diantara wanita-wanita yang beriman dan wanita-wanita yang menjaga kehormatan di antara orang-orang yang diberi Al kitab sebelum kamu, bila kamu telah membayar mas kawin mereka dengan maksud menikahinya, tidak dengan maksud berzina dan tidak (pula) menjadikannya gundik-gundik. Barangsiapa yang kafir sesudah beriman (tidak menerima hukum-hukum Islam) Maka hapuslah amalannya dan ia di hari kiamat Termasuk orang-orang merugi." (QS. al-Maidah: 5)¹³¹

Larangan menikah dengan seseorang yang berbeda agama atau dengan orang yang tidak beragama Islam, di tegaskan oleh Allah Swt. Di dalam Al-Qur'an surah al-Baqarah ayat 221 :

وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكَةَ حَتَّىٰ يُوْمِنَ وَلَا أُمَّةً هُوَ مِثْلُ خَيْرٍ مِنْ هِشْرِكَةٍ
 وَلَوْ عَجَبْتُمْ وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكِينَ حَتَّىٰ يُوْمِنُوا وَلَعَبْدٌ مُّؤْمِنٌ
 خَيْرٌ مِنْ هِشْرِكٍ وَلَوْ عَجَبْتُمْ أَلَيْسَ يَدْعُونَ إِلَى الْتَارِ وَاللَّهُ

¹³¹ Ibid, h. 107.

يَدْعُوهُ إِلَى الْجَنَّةِ وَالْمَغْفِرَةِ بِإِذْنِهِ وَيُبَيِّنُ آيَاتِهِ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ
يَتَذَكَّرُونَ ﴿٢٢١﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu menikahi wanita-wanita musyrik, sebelum mereka beriman. Sesungguhnya wanita budak yang mukmin lebih baik dari wanita musyrik, walaupun Dia menarik hatimu. dan janganlah kamu menikahkan orang-orang musyrik (dengan wanita-wanita mukmin) sebelum mereka beriman. Sesungguhnya budak yang mukmin lebih baik dari orang musyrik, walaupun Dia menarik hatimu. mereka mengajak ke neraka, sedang Allah mengajak ke surga dan ampunan dengan izin-Nya. dan Allah menerangkan ayat-ayat-Nya (perintah-perintah-Nya) kepada manusia supaya mereka mengambil pelajaran.” (QS. al-Baqarah [2]: 221).¹³²

Ayat di atas mengisyaratkan agar umat Islam sedapat mungkin tidak melakukan perkawinan antar agama, karena pertimbangan *madlarnya* lebih besar dari manfaatnya. Betapapun, antara pemeluk Islam dan selain Islam, terdapat perbedaan prinsip, yang tidak jarang justru menjadi pemicu munculnya konflik dalam rumah tangga. Ini tentu tidak dikehendaki oleh pasangan suami-istri dalam mengarungi bahtera keluarga.¹³³

Berdasarkan uraian di atas, maka wanita yang dilarang untuk dinikahi laki-laki menurut hukum Islam berjumlah dua puluh tiga (23). Oleh karena itu, khusus larangan menikah satu kantor tidak termasuk dalam perkawinan yang dilarang dalam hukum Islam. Begitu juga di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Kompilasi Hukum Islam. Larangan

¹³² *Ibid*, h. 35.

¹³³ Ahmad Rofiq, *Op.Cit*, h.111.

menikah dalam waktu selama-lamanya diatur dalam Pasal 39 Kompilasi Hukum Islam, yaitu sebagai berikut:

Dilarang melangsungkan perkawinan antara seorang pria dengan seorang wanita disebabkan:

1. Karena pertalian nasab:
 - a. Dengan seorang wanita yang melahirkan atau yang menurunkannya atau keturunannya.
 - b. Dengan seorang wanita keturunan ayah atau ibu.
 - c. Dengan seorang wanita saudara yang melahirkannya.
2. Karena pertalian kerabat semenda:
 - a. Dengan seorang wanita yang melahirkan isterinya atau bekas isterinya.
 - b. Dengan seorang wanita bekas isteri orang yang menurunkannya.
 - c. Dengan seorang wanita keturunan isteri atau bekas isterinya, kecuali putusannya hubungan perkawinan dengan bekas isterinya itu qobla al dukhul.
 - d. Dengan seorang wanita bekas isteri keturunannya.
3. Karena pertalian susuan:
 - a. Dengan wanita yang menyusuinya dan seterusnya menurut garis lurus ke atas.
 - b. Dengan seorang wanita susuan dan seterusnya menurut garis lurus ke bawah.
 - c. Dengan seorang wanita saudara perempuan dan kemenakan susuan ke bawah.



- d. Dengan seorang wanita bibi susuan dan nenek bibi susuan ke atas.
- e. Dengan anak yang disusui oleh isterinya dan keturunannya.¹³⁴

Adapun larangan perkawinan yang sewaktu-waktu sementara, dijelaskan dalam Pasal 40 KHI:

Dilarang melangsungkan perkawinan antara seorang pria dengan seorang wanita karena keadaan tertentu:

- a. Karena wanita yang bersangkutan masih satu perkawinan dengan pria lain.
- b. Seorang wanita yang masih berada dalam masa iddah dengan pria lain.
- c. Seorang wanita yang tidak beragama Islam.¹³⁵

Pasal 41 menjelaskan larangan kawin karena pertalian nasab dengan perempuan yang telah dikawini, atau karena sepersusuan.

(1) Seorang pria dilarang memadu isterinya dengan seorang wanita yang mempunyai hubungan pertalian nasab atau susuan dengan isterinya:

- a. Saudara kandung, seayah atau seibu serta keturunannya.
- b. Wanita dengan bibinya atau kemenakannya.

(2) Larangan tersebut pada ayat (1) tetap berlaku meskipun isteri-isterinya telah ditalak raj'i, tetap masih dalam masa iddah.¹³⁶

Larangan kawin juga berlaku bagi seorang laki-laki yang telah beristeri empat dan masih terikat dalam tali perkawinan atau ditalak *raj'i* yang masih dalam masa iddah. Hal ini diatur dalam Pasal 42 KHI sebagai berikut:

¹³⁴Ahmad Rofiq, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013) , h. 105.

¹³⁵*Ibid*, h. 106

¹³⁶*Ibid*.

“Seorang pria dilarang melangsungkan perkawinan dengan seorang wanita apabila pria tersebut sedang mempunyai 4 (empat) orang isteri yang keempat empatnya masih terikat tali perkawinan atau masih dalam iddah talak raj’I ataupun salah seorang di antara mereka masih terikat tali perkawinan sedang yang lainnya dalam masa iddah talak raj’i.”¹³⁷

Larangan perkawinan terhadap isteri yang telah ditalak tiga dan dili’an diatur dalam Pasal 43 KHI:

- (1) Dilarang melangsungkan perkawinan antara seorang pria:
 - a. Dengan seorang wanita bekas isterinya yang ditalak tiga kali.
 - b. Dengan seorang wanita bekas isterinya yang dili’an.
- (2) Larangan tersebut pada ayat (1) huruf a gugur, kalau bekas isteri tadi telah kawin dengan pria lain, kemudian perkawinan tersebut putus ba’da dukhul dan telah habis masa iddahnya.

Selanjutnya Pasal 44 KHI menegaskan bahwa : “Seorang wanita Islam dilarang melangsungkan perkawinan dengan seorang pria yang tidak beragama Islam.”¹³⁸

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, larangan perkawinan diatur dalam Pasal 8 yaitu sebagai berikut:

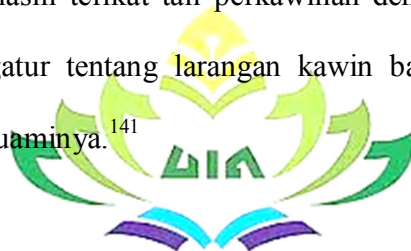
- a. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus ke bawah atau ke atas;

¹³⁷ *Ibid*, h. 110.

¹³⁸ Departemen Agama RI, *Kompilasi Hukum Islam Di Indonesia*, Cetakan ke-I (Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 1996), h. 14-17.

- b. Berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan seorang saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya;
- c. Berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu dan ibu/bapak tiri;
- d. Berhubungan susuan, anak susuan, saudara dan bibi/paman susuan;
- e. Berhubungan saudara dengan isteri atau sebagai bibi atau kemenakan dari isteri, dalam hal seorang suami beristeri lebih dari seorang;
- f. Yang mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku dilarang kawin.

Selanjutnya dalam Pasal 9¹³⁹ diatur mengenai larangan kawin bagi seseorang yang masih terikat tali perkawinan dengan orang lain dan dalam Pasal 10¹⁴⁰ mengatur tentang larangan kawin bagi perempuan yang telah ditalak tiga oleh suaminya.¹⁴¹



¹³⁹ Pasal 9 Undang-Undang Perkawinan: “Seseorang yang masih terikat tali perkawinan dengan orang lain tidak dapat kawin lagi, kecuali dalam hal yang tersebut pada Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 Undang-Undang ini.”

¹⁴⁰ Pasal 10 Undang-Undang Perkawinan: “Apabila suami dan isteri yang telah cerai kawin lagi satu dengan yang lain dan bercerai lagi untuk kedua kalinya maka di antara mereka tidak boleh dilangsungkan perkawinan lagi, sepanjang hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu dari yang bersangkutan tidak menentukan lain.”

¹⁴¹ *Ibid*, h. 113-114.

B. Pertimbangan Mashlahat Terhadap Perkawinan Satu Kantor

Pengertian *Mashlahah* dalam bahasa arab berarti perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia.¹⁴² Salah satu objek penting dalam ijtihad ialah konsep mashlahat yang merupakan metode hukum dan alat untuk mencapai tujuan hukum Islam (*Mqashid syrai'ah*). Dikalangan ulama ushul dan ulama fiqih, mashlahat dipandang sebagai salah satu metode hukum yang mendominasi untuk digunakan oleh para ulama dalam menetapkan hukum syara', khususnya masalah-masalah hukum yang secara tidak tegas diatur dalam nash. Walaupun kedudukan mashlahat dianggap dalil hukum yang bersifat *zhanni*, akan tetapi terkadang kedudukan mashlahat diposisikan lebih tinggi dari metode hukum lainnya, seperti ijma', qiyas, istihsan, istishab, sadd adz-adzariah, syar'u man qablana, dan urf yaitu dalam beberapa masalah-masalah hukum mu'amalah.¹⁴³

Mashlahat merupakan salah satu metode penetapan hukum syara' yang dilakukan dalam proses ijtihad (pengambilan keputusan hukum) yang lebih banyak menekankan pada aspek mendahulukan kemashlahatan dan meniadakan mudharat. Hal ini sejalan dengan kaidah fiqhiyyah جَلْبُ الْمُنْفَعَةِ وَدَفْعُ الْمَفْسَدَةِ (menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan).¹⁴⁴ Namun, setiap mashlahat yang bertentangan dengan Al-qur'an, sunnah atau ijma' dapat menjadi batal. Sebab,

¹⁴² Totok Jumantoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, (Jakarta: Amzah, 2005) h. 200.

¹⁴³ Abdul Hamid, "Aplikasi Teori Mashlahah (Mashlahah) Najm Al-Din Al-Thufi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Bisnis di Bank Syari'ah", *Jurnal Al-'Adalah*, Vol. XII, No. 4 Desember 2015, (Bandung: Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung), h. 729 (on-line), tersedia di <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/210/358> (1 Desember 2018), dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

¹⁴⁴ Hasbi as-Shiddiqi, *Falsafah Hukum Islam*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001), h. 171-171.

untuk menjadikan mashlahat sebagai metode penetapan hukum syara', hendaknya tidak bertentangan dengan ketentuan yang lebih kuat, dapat diterima oleh akal sehat, berlaku umum dalam urusan mu'amalah serta disepakati oleh kebanyakan. Maka, jika tidak memenuhi empat syarat tersebut, dengan sendirinya mashlahat itu menjadi gugur/ tertolak.¹⁴⁵

Sebagaimana kita ketahui bahwa tujuan dibuatnya sebuah peraturan ialah dalam rangka mewujudkan suatu kemashlahatan. Dalam hal ini, tujuan dibuatnya peraturan mengenai larangan menikah satu kantor oleh perusahaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama adalah untuk menghindari konflik kepentingan suami isteri, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta menjaga profesionalitas pekerja. Namun peraturan tersebut dibatalkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor yang tujuannya untuk menjamin dan melindungi hak asasi manusia (pekerja) khususnya hak untuk mendapatkan pekerjaan serta haknya untuk menikah dengan siapapun melalui perkawinan yang sah.

Dengan demikian baik peraturan yang dibuat oleh perusahaan maupun putusan yang dikeluarkan Hakim Mahkamah Konstitusi, keduanya sama-sama mempunyai tujuan untuk mencapai kemashlahatan bersama walaupun disisi lain masing-masing peraturan tersebut mempunyai kekurangan.

¹⁴⁵ *Ibid.*

BAB III
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN
MAHKAMAH KONSTITUSI

A. Undang- Undang Ketenagakerjaan

4. Pengertian Ketenagakerjaan dan Dasar Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁴⁶ Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴⁷ Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga¹⁴⁸

Berikut pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia:

¹⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1).

¹⁴⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2).

¹⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 28.

Neh van Asveld menegaskan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja.¹⁴⁹

Menurut Molenaar Hukum Ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku di suatu negara, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh dan antara buruh dan penguasa.¹⁵⁰

Menurut Soetiksno memberikan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan/perburuhan menurut Imam Soepomo diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁵¹

Maka dapat kita ketahui bahwa ketenagakerjaan ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh serta perturan yang mengikat keduanya.

b. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ Sapoetra Karta, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan IV, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 15

Berdasarkan penjelasan diatas, pengaturan hak-hak pekerja sangat penting dalam kehidupan industri Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia. Dicanangkannya hukum sebagai panglima dan sifat hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka dimunculkan aturan tentang ketenagakerjaan, aturan tersebut berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial TenagaKerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Peraturan Pemerintah maupun keputusan pemerintah yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan. Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja).¹⁵²

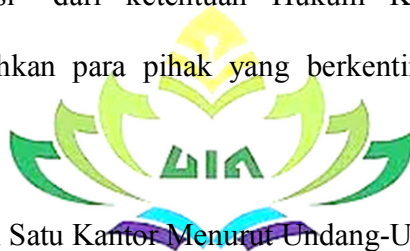
5. Kedudukan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini (s/d tahun 2011) terdiri dari

¹⁵² Darwis Anatami, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Jurnal Al-Adalah*, Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, (Aceh: Universitas Samudra, 2016), h. 206 (on-line), tersedia di <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1859/1517> (1 Desember 2018), dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

peraturan perundang-undangan dan di luar peraturan perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar RI 1945 juga menjadi payung hukum utama.

Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁵³ Maka dapat dikatakan bahwa undang-undang tersebut sebagai “kompilasi” dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya.¹⁵⁴



6. Larangan Menikah Satu Kantor Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “*pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan, pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja /buruh lainnya di dalam satu*

¹⁵³ Sugiarto, “Pengertian, Dasar, Ruang Lingkup Dan Sumber Hukum Tenaga Kerja” (Online), tersedia di: <https://artonang.blogspot.com/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html> (3 Desember 2014), dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

¹⁵⁴ Lalu Husin, *Op.Cit*, h. 25.

perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB)''.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka apabila dalam PKB telah diatur adanya larangan untuk menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan, maka ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dimaksud mengikat (*pacta sunt servanda*) dan menjadi pengecualian bagi undang-undang dengan memperbolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sesama pekerja yang menikah dalam satu perusahaan. Dengan kata lain, pengusaha tidak dilarang atau boleh untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sesama pekerja yang menikah dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan/diatur larangan menikah dimaksud, baik melalui perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).¹⁵⁵

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka terhadap satu sama lainnya.¹⁵⁶ Hal ini sejalan dengan pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian antara pekerj/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat

¹⁵⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

¹⁵⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 33. Lihat juga dalam A. Ridwan Halim (dkk), *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cet.ke-I, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), h. 29.

kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁵⁷ Peraturan perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁵⁸

Sedangkan perjanjian kerja bersama ialah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁵⁹

Menurut Pasal 108 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila di perusahaan sudah ada perjanjian kerja bersama, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban membuat aturan perusahaan. Dengan kata lain bahwa sesungguhnya peraturan perusahaan sama dengan perjanjian kerja bersama. Itulah sebabnya di perusahaan hanya dapat dibuat satu peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang hanya ada satu di suatu perusahaan.¹⁶⁰ Yang membedakan peraturan perusahaan dengan perjanjian kerja bersama adalah tata cara pembuatannya, di mana peraturan perusahaan disusun sepihak oleh pengusaha yang bersangkutan. Sedangkan perjanjian kerja bersama disusun oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan.

¹⁵⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (14).

¹⁵⁸ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (20).

¹⁵⁹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (21).

¹⁶⁰ Kepmenakertrans No.Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 4 jo Pasal 13.

B. Mahkamah Konstitusi (MK)

1. Kewenangan Mahkamah Konstitusi (MK)

Kekuasaan Mahkamah Konstitusi adalah segala hal yang berkaitan dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik dibidang teknis judicial maupun non-judicial, seperti pengaturan organisasi dan administrasi Mahkamah Konstitusi.¹⁶¹

Berikut yang menjadi kewenangan Mahkamah Konsititusi yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2003:

1. Mahkamah Konstitusi bewenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
 - a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. memutus sengketa kewenangan Lembaga Negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - c. memutus pembubaran partai politik; dan
 - d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum
2. Mahkamah Konstitusi wajib memberikan putusan atas pendapat DPR bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden diduga telah melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhiantan terhadap Negara, korupsi, penyuapan tindak pidana berat lainnya, atau perbuatan tercela, dan/atau

¹⁶¹ Bambang Sutyoso, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), h. 24.

tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁶²

Lebih lanjut dalam Pasal 10 ayat (3) dijelaskan mengenai dugaan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu:

- a. Pengkhianatan terhadap Negara adalah tindak pidana terhadap keamanan Negara sebagaimana diatur dalam undang undang;
- b. Korupsi dan penyuapan adalah tindak pidana atau penyuapan sebagaimana diatur dalam undang undang;
- c. Tindak pidana berat lainnya adalah tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- d. Perbuatan tercela adalah perbuatan yang dapat merendahkan martabat Presiden dan/atau Wakil Presiden;
- e. Tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden adalah syarat sebagaimana ditentukan dalam pasal 6 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;¹⁶³

Untuk kepentingan pelaksanaan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Mahkamah Konstitusi berwenang memanggil pejabat negara, pejabat pemerintah, atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan.

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*

Sedangkan tentang tanggung jawab dan akuntabilitas Mahkamah Konstitusi diatur dalam Pasal 10, Mahkamah Konstitusi berwenang memanggil pejabat Negara, pejabat pemerintah, atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan. Pasal 12 sampai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, Mahkamah Konstitusi bertanggung jawab mengatur organisasi, personalia, administrasi, dan keuangan sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik dan bersih. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi wajib mengumumkan laporan berkala kepada masyarakat secara terbuka mengenai:

1. Permohonan yang terdaftar, diperiksa, dan diputus;
2. Pengolahan keuangan dan tugas administrasi lainnya.¹⁶⁴

Laporan sebagaimana dimaksud diatas dimuat dalam berita berkala yang diterbitkan oleh Mahkamah Konstitusi. Dalam hal ini masyarakat mempunyai akses untuk mendapatkan putusan Mahkamah Konstitusi.

Mekanisme *constitutional control* digerakkan oleh adanya permohonan dari pemohon yang memiliki *legal standing* untuk membela kepentingannya yang dianggap dirugikan oleh berlakunya satu undang-undang, atau berangkat dari kewenangan konstitusional satu lembaga lainnya. Karena *trigger mechanism* terletak pada pemohon, meskipun dikatakan dalam asas hukum acara bahwa hakim aktif dalam proses, tetapi hakim tidak boleh melakukan

¹⁶⁴ *Ibid*, h. 25.

inisiatif untuk mengadakan pengujian undang-undang atas kemauannya sendiri.¹⁶⁵

Demikian juga dalam kewenangannya yang lain, Mahkamah Konstitusi bersifat pasif baik dalam sengketa kewenangan antar lembaga negara, perselisihan hasil pemilihan umum maupun pembubaran partai politik. Mahkamah Konstitusi tidak berinisiatif menggunakan kewenangannya tetapi semata harus didasarkan pada adanya permohonan.¹⁶⁶

Penggunaan kata permohonan dan bukan gugatan yang diajukan kepada Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam hukum acara perdata yang menyangkut *contentius rechtspraak* dapat menimbulkan kesan seakan-akan perkara yang diajukan merupakan satu perkara yang bersifat satu pihak (*ex parte* atau *volontair*). Padahal hal ini tidak selalu benar karena dalam jenis perkara tertentu harus ada pihak yang secara tegas ditetapkan dan ditarik sebagai pihak dan yang mempunyai hak untuk menjawab atau menanggapi permohonan tersebut.¹⁶⁷

Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung dalam Pasal 1 ayat (7) dan (8) membedakan permohonan dari gugatan. Untuk perkara (i) pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar; (ii) sengketa kewenangan antarlembaga negara yang kewenagannya diberikan oleh Undang-Undamg Dasar 1945; (iii) memeriksa, mengadili, dan

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ *Ibid.*

memutuskan pendapat Dewan Perwakilan Rakyat bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden diduga telah melakukan pelanggaran hukum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 7B ayat (1) UUD 1945 dan perubahan diajukan dalam permohonan yang merupakan permintaan untuk diputus.

Di pihak lain, jika perkara yang diajukan adalah mengenai (i) pembubaran partai politik dan (ii) perselisihan hasil pemilihan umum maka harus dengan gugatan yang merupakan tuntutan yang diajukan tertulis. Tentu saja, Peraturan Mahkamah Agung No.2 Tahun 2002 itu tidak berlaku lagi sepanjang mengenai Mahkamah Konstitusi setelah diundangkannya Undang-Undang Mahkamah Konstitusi.¹⁶⁸

Meskipun tidak digunakan istilah gugatan dari Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2002 sesungguhnya ada pihak yang berada dalam posisi membela kedudukan dan haknya sebagaimana seorang tergugat. Undang-Undang Mahkamah Konstitusi memilih istilah “permohonan”, tetapi sesungguhnya ada pihak yang berkepentingan untuk berada dalam posisi sebagai termohon. Mungkin hal ini timbul karena kuatnya nuansa kepentingan umum yang terlibat dalam perselisihan demikian, sehingga dihindarkan sifat berperkara yang *adversarial*.¹⁶⁹

Permohonan yang diajukan ditulis dalam Bahasa Indonesia dalam 12 (dua belas) rangkap. Persyaratan 12 rangkap ini adalah karena setiap hakim, yang berjumlah sembilan orang, masing-masing akan memperoleh satu rangkap

¹⁶⁸ *Ibid*, h. 26.

¹⁶⁹ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 45.

dan bila permohonan menyangkut pengujian undnag-undang maka akan diberikan 1 (satu) rangkap masing-masing kepada Presiden dan DPR. Kepada Mahkamah Agung cukup diberitahukan dalam tempo 7 (tujuh) hari sejak permohonan dicatat mengenai adanya permohonan pengujian undang-undang tertentu.¹⁷⁰

Maksud pemberitahuan kepada Mahkamah Agung adalah agar Mahkamah Agung menghentikan untuk sementara pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang terkait dengan undang-undang yang dimintakan pengujiannya kepada oleh Mahkamah Konstitusi (Pasal 53 dan Pasal 55 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi). Pihak terkait, yaitu pihak yang akan terpengaruh oleh diujinya satu undang-undang diberikan juga satu rangkap permohonan dan dapat memberikan keterangan baik yang mendukung permohonan ataupun menolak permohonan.¹⁷¹

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

a. Duduk Perkara

Permohonan mengenai uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f bertanggal 30 Januari 2017 yang diajukan oleh 8 (delapan) orang pemohon yang terdiri dari 7 orang pegawai PT PLN(Persero) WS2JB dan 1 (satu) orang mantan pegawai PT PLN (Persero) S2JB Area Jambi dengan alasan/pokok permohonan uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f ialah bahwasanya dalam suatu perusahaan, perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dan pekerja,

¹⁷⁰ Maruar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Edisi 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 62.

¹⁷¹ *Ibid.*

peraturan perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha, sedangkan perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh pengusaha dan para pekerja/buruh. Apabila dilihat kedudukannya, perjanjian kerja harus tunduk pada perjanjian kerja bersama, begitupun peraturan perusahaan tidak perlu ada apabila sudah ada perjanjian kerja bersama. Akan tetapi, terdapat kesamaan di antaranya, yaitu mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja. Pada syarat-syarat kerja inilah aturan yang membatasi hak untuk menikah antar pekerja biasanya diatur. Yaitu aturan yang menyatakan bahwa diwajibkan keluar salah satu diantara keduanya atau bahkan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila terdapat antar pekerja yang menikah dalam satu perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut tercantum pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan. Alasan-alasan yang dilarang oleh undang-undang perihal pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, salah satunya pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Maka, selama aturan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh wajib tunduk pada aturan tersebut.¹⁷²

¹⁷² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Dengan demikian, para pemohon merasa dirugikan akibat diberlakukannya aturan tersebut yang disebabkan hilangnya hak konstitusi pemohon dengan hilangnya jaminan kerja dan penghidupan yang layak.

Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang dituangkan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang HAM, "*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*", kemudian dalam ayat (2) menyatakan bahwa perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon isteri yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, pada Pasal 1 Undang-Undang Perkawinan menyatakan bahwa, "*Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa*" dan Pasal 2 menyatakan, "*Perkawinan adalah sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya*". Sedangkan pelarangan perkawinan menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah (PP) No. 45 Tahun 1990 "*Adalah orang yang memiliki garis keturunan lurus ke bawah, ke atas, atau hubungan semenda yaitu mertua, anak tiri, menantu, dan ibu/bapak tiri*"¹⁷³

Apabila peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama mengharuskan suami isteri yang bekerja dalam suatu perusahaan,

¹⁷³ *Ibid.*

salah satunya harus keluar, bahkan dilakukan PHK terhadap pekerja seperti yang dialami salah satu pemohon saudari Yekti Kurniasih dan masih banyak Yekti-Yekti lain yang terkena pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan melakukan perkawinan dalam satu perusahaan.

Tentunya peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama yang mempunyai payung hukum Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangatlah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.¹⁷⁴

Jika undang-undang tersebut yang mencantumkan kata, "*kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" tidak dihapus/dibatalkan oleh Mahkamah, maka akan berpotensi besar pengusaha akan melakukan pelarangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan yang sama dan pemutusan hubungan kerja akan terus terjadi dikarenakan pekerja tersebut melaksanakan perintah agamanya dengan melakukan ikata perkawinan. Yang mana jodoh dalam perkawinan tidak bisa ditentang disebabkan ikatan perkawinan antara seorang pria dan wanita yang memiliki rasa saling mencintai sulit untuk ditolak, tentunya apabila sudah ada kecocokan dan sepakat, maka hubungan tersebut akan melangkah pada jenjang perkawinan.¹⁷⁵

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ *Ibid.*

Masalah lain yang dapat timbul adalah pasangan pekerja tersebut akhirnya memutuskan untuk tidak jadi menikah guna bertahan di perusahaan tersebut, kemudian kedua belah pihak secara baik-baik berpisah yang seharusnya tidak masalah, tetapi juga terbuka kemungkinan keduanya memilih untuk tinggal bersama tanpa suatu ikatan perkawinan guna menghindari peraturan perusahaan. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan nilai kehidupan yang dianut oleh bangsa Indonesia yang masih menjunjung tinggi lembaga perkawinan.¹⁷⁶

Suatu pembatasan hak untuk membentuk keluarga dan hak atas pekerjaan tidak perlu dilakukan, jika setiap individu yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik tersebut. Pernikahan sesama pekerja/buruh dalam suatu perusahaan sebenarnya merupakan keuntungan bagi perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal mengganggu jaminan kesehatan keluarga pekerja yaitu, perusahaan hanya menanggung 1 (satu) orang pekerja beserta keluarganya tetapi perusahaan memiliki 2 (dua) 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 satu orang pekerja tetapi menanggung isteri dan anak-anak pekerja tersebut.¹⁷⁷

¹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁷⁷ *Ibid.*

Menurut Pemohon apabila perusahaan mempunyai alasan untuk mencegah terjadinya unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam satu perusahaan, hal ini sangatlah tidak beralasan kerna unsur terjadinya KKN adalah tergantung pada mentalitas seseorang.¹⁷⁸

Maka, jika Mahkamah Konstitusi membatalkan frasa yang ada pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, "*Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*", dalam hal ini pengusaha tidak dapat lagi memasukkan unsur pelarangan pekerja/buruh yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dimana pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh tersebut melaksanakan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Sehingga hak konstitusi pekerja/buruh terlindungi.¹⁷⁹



Dengan demikian, Pemohon menyampaikan dalam petitumnya kepada Mahkamah Konstitusi untuk mengabulkan permohonan pemohon agar membatalkan sebagian Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, "*Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" karena bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ *Ibid.*

Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan memerintahkan pemuatan putusan ini dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia.

Berikut beberapa alat bukti yang diajukan oleh para pemohon sebagai penguat dalil-dalil permohonannya:

1. Bukti P-1 Fotokopi Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945;
2. Bukti P-2 Fotokopi Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
3. Bukti P-3 Fotokopi Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman;
4. Bukti P-4 Fotokopi data Pemohon;
5. Bukti P-5 Fotokopi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bukti P-6 Fotokopi Undang-Undang No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan;
7. Bukti P-7 Fotokopi Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 1983 tentang izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
8. Bukti P-8 Undang-Undang No, 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁸⁰

Dalam putusan ini Hakim Mahkamah Konstitusi tidak hanya mendengar permohonan para pemohon dalam menguji ulang pasal tersebut, tetapi juga Hakim MK mengimpun keterangan yang diberikan oleh DPR, Presiden,

¹⁸⁰ *Ibid.*

APINDO dan PT PLN (Persero) dalam persidangan baik secara lisan maupun secara tertulis mengenai uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f yang mana isi pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, berikut keterangannya:

1) Presiden

Presiden memberikan keterangan dalam persidangan tanggal 15 Mei 2017, yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

Alinea keempat Pembukaan UUD 1945, menentukan bahwa tujuan Negara RI salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹⁸¹

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan

¹⁸¹ *Ibid.*

hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan tetap mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.¹⁸²

Bahwa dibentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan amanat dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 UUD RI Tahun 1945 untuk mengatur lebih teknis pengaturan bidang ketenagakerjaan, salah satunya pengaturan mengenai hubungan industrial. Dengan kata lain pengaturan mengenai hubungan industrial dalam UU 13/2003 merupakan kebijakan hukum (*legal policy*) pembentuk undang-undang dalam menentukannya.¹⁸³

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai hal-hal yang terkait dengan hubungan industrial, termasuk perlindungan pekerja/buruh, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.¹⁸⁴

Salah satu bentuk perlindungan pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ *Ibid.*

¹⁸⁴ *Ibid.*

Ketenagakerjaan secara eksplisit telah menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya dimaksud adalah segala kegiatan-kegiatan yang bersifat positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK. ¹⁸⁵

Bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang didasarkan atas suatu sebab tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

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

- h. *pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i. *karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;*
- j. *pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.*

Bahwa salah satu larangan sebagaimana tersebut dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, adalah karena alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bahwa makna ketentuan *a quo* pada dasarnya ingin memberikan kesempatan bagi para pelaku hubungan industrial baik pengusaha dan pekerja/buruh untuk menentukan lain. Dalam arti bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama merupakan suatu bentuk kesepakatan yang dibuat oleh pelaku hubungan industrial dan mengikat bagi para pihak.¹⁸⁶

Bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”, sedangkan dalam Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan “*Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat*

¹⁸⁶ *Ibid.*

secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”, serta dalam Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, *“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”*.¹⁸⁷

Bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah suatu kesepakatan atau perikatan, dan merupakan undang-undang bagi yang mengadakannya, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi, *“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”*.¹⁸⁸

Bahwa dengan diaturnya frasa *“Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, pada dasarnya pembentuk Undang-Undang mengakui bahwa sumber hukum yang

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ *Ibid.*

berlaku dan mendasari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sehingga secara substansi, kewenangan untuk menentukan apakah dengan adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan pekerja/buruh dapat di-PHK atau tetap dapat bekerja di dalam satu perusahaan menjadi kewenangan para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) untuk menentukannya. Sehingga pekerja/buruh seharusnya sudah mengetahui dan dapat memperkirakan konsekuensi apabila mereka melakukan perikatan perkawinan sesama rekan sekerja yang dilakukan setelah perjanjian kerja disepakati oleh kedua belah pihak.¹⁸⁹

Bahwa frasa *a quo* dimaksudkan untuk mengakomodir sifat dan jenis pekerjaan serta karakteristik perusahaan dalam bisnis tertentu, namun demikian dengan adanya ketentuan yang memberlakukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terlebih dahulu harus melalui proses pemeriksaan oleh Pemerintah, maka hal ini untuk mencegah terjadinya pemaksaan kehendak secara sepihak oleh pengusaha terkait permasalahan hubungan pertalian darah dan ikatan perkawinan. Dalam hal ini Pemerintah akan memeriksa substansi dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan apabila ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-

¹⁸⁹ *Ibid.*

undangan maka Pemerintah akan memberikan koreksi, sebagai bentuk pengawasan dari Pemerintah.¹⁹⁰

Sehingga diaturnya frasa tersebut dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, tidaklah bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga terhadap dalil para Pemohon tidak beralasan dan tidak berdasar.¹⁹¹

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

- 1) Menyatakan bahwa para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
- 2) Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- 3) Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan;
- 4) Menyatakan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2) DPR RI

Dewan Perwakilan Rakyat memberikan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 13 Juni 2017 terhadap

¹⁹⁰ *Ibid.*

¹⁹¹ *Ibid.*

permohonan pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terhadap UUD RI Tahun 1945 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

Pembukaan alinea ke-4 (keempat) UUD 1945 menegaskan bahwa tujuan dibentuknya Pemerintahan Negara Republik Indonesia antara lain untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam memajukan kesejahteraan umum, negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara. Hak atas pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.¹⁹²

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”. Salah satu ciri dari negara hukum adalah adanya supremasi hukum (A.V. Dicey) yang artinya segala upaya penegakan hukum dan penempatan hukum pada posisi tertinggi dari segalanya, serta menjadikan hukum sebagai panglima ataupun komandan dalam upaya untuk menjaga dan melindungi tingkat stabilitas dalam kehidupan suatu bangsa dan negara (Abdul Manan).¹⁹³

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ *Ibid.*

Dalam menyusun UU Ketenagakerjaan, pembuat UU juga telah memperhatikan standar internasional seperti Konvensi ILO dan Konvensi PBB baik yang telah maupun belum diratifikasi oleh Indonesia. Ketentuan Pasal 7 dan Pasal 8 Konvensi PBB mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya mengenai kewajiban negara untuk menjamin setiap pekerja diperlakukan secara adil dan tanpa diskriminasi di dalam semua aspek ketenagakerjaan juga telah dimasukkan dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.¹⁹⁴

Ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" telah mengadopsi prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian, dimana ketentuan tersebut hanya bisa dilaksanakan apabila telah disepakati oleh kedua belah pihak melalui suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, dalam membuat suatu aturan, perusahaan tidak diperkenankan memasukkan ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dimana perusahaan tersebut berkedudukan atau berdiri. Ketentuan dalam berkontrak diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berketentuan:¹⁹⁵

*"Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;
1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*

¹⁹⁴ *Ibid.*

¹⁹⁵ *Ibid.*

2. *kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *suatu pokok persoalan tertentu;*
4. *suatu sebab yang tidak terlarang."*

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian yang dimaksudkan dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUH Perdata). Sebagai bagian dari Buku III KUHPerdata maka berlaku asas-asas umum dari suatu perikatan salah satunya asas *pacta sunt servanda* yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Asas *pacta sunt servanda* menyatakan bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya. Undang-undang merupakan bagian dari hukum dan sebagai negara hukum otomatis setiap warga negara harus menaati perjanjian yang dibuatnya karena perjanjian berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata sama dengan undang-undang bagi yang membuatnya. Perjanjian kerja juga bersifat mengikat dikarenakan merupakan hasil kesepakatan para pihak yang harusnya muncul tanpa paksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang mengatur syarat sah perjanjian. Oleh karena itu persetujuan atau kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan persetujuan atau kesepakatan para pihak, yakni pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja. Tentunya, penerimaan maupun penolakan terhadap perjanjian maupun kontrak tersebut akan menimbulkan konsekuensi tersendiri yang berbeda-beda.¹⁹⁶

¹⁹⁶ *Ibid.*

DPR RI berpandangan bahwa tidak benar ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan kebebasan membentuk sebuah keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah atas dasar kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan. Pekerja bebas melakukan perkawinan dengan siapapun yang dikehendaki dan dirasa telah cocok, namun dengan adanya ketentuan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang melarang untuk menikah dengan sesama pekerja pada perusahaan tersebut, maka salah satu pekerja dapat mengundurkan diri karena ketentuan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan tersebut telah disepakati dan berlaku mengikat bagi seluruh pekerja di instansi tersebut. Sebaliknya, apabila pekerja memaksakan untuk melakukan pernikahan dengan sesama pekerja pada instansi dimana ia bekerja, maka pekerja tersebut telah melakukan wanprestasi dan kepadanya dapat dikenakan sanksi tertentu sesuai dengan ketentuan perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹⁷

Pada dasarnya, larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menjaga profesionalitas karyawan. Di samping itu, larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan juga dimaksudkan agar tidak terjadi konflik kepentingan (conflict of interest) antara suami-isteri yang bekerja dalam satu perusahaan. Konflik

¹⁹⁷ *Ibid.*

berkepentingan dapat terjadi ketika individu atau organisasi terlibat dalam berbagai kepentingan, sehingga dapat mempengaruhi motivasi untuk bertindak dan berbagai aktivitas lainnya. Konflik kepentingan muncul ketika seseorang pada posisi tertentu memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Suatu konflik kepentingan dapat timbul bahkan jika hal tersebut tidak menimbulkan tindakan yang tidak etis atau tidak pantas.¹⁹⁸

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.¹⁹⁹

Hak setiap orang untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah memang telah menjadi salah satu hak asasi manusia (HAM) yang diatur dalam Pasal 28B ayat (1) UUD

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ *Ibid.*

1945. Akan tetapi, hak ini tidaklah termasuk dalam salah satu hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun menurut Pasal 28I UUD 1945 dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM). Sehingga dalam keadaan tertentu hak untuk membentuk keluarga dapat disimpangi. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk pasal yang menyimpangi aturan ini.²⁰⁰

Aturan penyimpangan ini tidak hanya terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, akan tetapi juga dalam UU khusus yang mengatur perkawinan yaitu Pasal 8 huruf f Undang-Undang Perkawinan. Pasal tersebut melarang dilangsungkannya perkawinan antara dua orang yang mempunyai hubungan yang oleh agamanya dan peraturan lain yang berlaku dilarang kawin. Keberadaan pasal ini menegaskan bahwa larangan untuk melangsungkan perkawinan juga dapat diatur dalam peraturan perundang-undangan lainnya termasuk UU Ketenagakerjaan.²⁰¹

Bahwa terjadinya pemecatan atau pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang melakukan pernikahan dengan sesama pekerja, yang berarti pekerja tersebut telah melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama sehingga dapat dinyatakan telah melakukan wanprestasi atau pelanggaran kesepakatan yang telah dilakukan oleh pihak pemberi kerja dan pekerja

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ *Ibid.*

ketika ikatan kontrak dibangun diantara para pihak, merupakan konsekuensi yang telah diatur dengan jelas menurut kesepakatan para pihak melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan. Oleh karena itu tidak benar bahwa ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.²⁰²

Jika ada permasalahan dengan perjanjian kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004) sesungguhnya telah mengatur bagaimana cara/proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantara para pihak baik di luar pengadilan maupun dalam pengadilan. Perselisihan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 UU 2/2004.²⁰³



Berdasarkan dalil-dalil di atas, DPR RI memohon agar kiranya, Ketua Majelis Hakim Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menolak permohonan *a quo* untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan *a quo* tidak dapat diterima;

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ *Ibid.*

3. Menerima keterangan DPR RI secara keseluruhan;
4. Menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada bagian "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*" tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
5. Menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada bagian "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*" tetap memiliki kekuatan hukum mengikat.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).²⁰⁴



3) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Bahwa dalam perkara *a quo*, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 15 Mei 2017 terkait permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f khususnya pada klausul yang mencantumkan kata-kata “kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” terhadap Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD

²⁰⁴ *Ibid.*

1945 untuk dibatalkan,²⁰⁵ yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Perkawinan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita dalam satu perusahaan ataupun satu instansi pemerintahan telah lama terjadi dan mengakibatkan dampak positif maupun negatif baik kepada perusahaan maupun kepada pekerja itu sendiri dan pekerja lainnya sebagai bagian dari perusahaan tersebut.
2. Adapun dampak positif dari perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan adalah pasangan pekerja tersebut secara emosional akan saling menguatkan hubungan keluarganya sehingga merasa aman dan tenteram karena saling melindungi. Namun demikian, selain dampak positif tersebut juga terdapat dampak negatif yang berhubungan dengan perasaan saling melindungi tersebut yang berpotensi negatif yakni dapat mengurangi bahkan menghilangkan objektivitas kerja dari hubungan kerja antara pekerja dan manajemen perusahaan. Sebagai contoh seorang Manager HRD disatu perusahaan mempekerjakan istri atau suami dari atasan kerjanya yakni General Manager disatu perusahaan sebagai Supervisor, dimana pada suatu keadaan tertentu istri atau suami atasan Manager HRD tersebut melakukan pelanggaran indisipliner atau pelanggaran lainnya yang dapat dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan kondisi tersebut, secara

²⁰⁵ *Ibid.*

psikologis akan terjadi konflik bathin bagi Manager HRD tersebut untuk menegakkan aturan diperusahaannya.

3. Dengan adanya dampak negatif dan positif tersebut, maka Pemerintah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 153 ayat (10) huruf f dengan tujuan untuk mencegah hal-hal yang negatif terjadi di lingkungan perusahaan dan membangun kondisi kerja yang baik, professional, dan berkeadilan.²⁰⁶
4. Bahwa UUD 1945 pada Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 28B ayat (1) menyatakan bahwa *“setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”*. Kemudian Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menegaskan bahwa *“perkawinan adalah ikatan lahir bathin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”* serta Pasal 33 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang juga menegaskan bahwa *“Suami istri wajib saling mencintai, menghormati, setia dan memberi bantuan lahir dan bathin yang satu kepada yang lain”*. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa perkawinan adalah hak setiap orang yang bersifat sakral dan terdapat kewajiban

²⁰⁶ *Ibid.*

bagi suami istri yang menjadikan hubungan keduanya menjadi sangat kuat dan “khusus”.²⁰⁷

5. Pada prinsipnya perusahaan tidak melarang seseorang untuk menikah, akan tetapi apabila suami istri bekerja dalam satu perusahaan yang sama akan berpotensi menimbulkan konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam mengambil keputusan dalam internal perusahaan, dan juga dapat mengganggu objektivitas serta profesionalisme dalam pekerjaannya. Misalnya berkaitan dengan penilaian kinerja pekerja, dalam pengembangan karir, dalam promosi, pemberian sanksi dan sebagainya yang akan mengganggu rasa keadilan bagi pekerja lainnya yang tidak memiliki hubungan khusus sebagai suami istri dalam satu perusahaan yang jumlahnya tentu lebih banyak sebagaimana diatur dalam 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*”.²⁰⁸
6. Ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI 1945. Hal ini bertujuan untuk melindungi kepentingan yang lebih besar dalam menjaga hak setiap warga negara untuk menikah tetapi sekaligus juga untuk menjaga hak setiap orang yang bekerja guna mendapatkan perlakuan yang adil dimana kedua hal

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ *Ibid.*

tersebut merupakan hak asasi manusia yang sama-sama diatur di dalam UUD 1945 Pasal 28J ayat (1) yang menegaskan bahwa *“Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”* dan ayat (2) yang berbunyi *“Dalam menjalankan hak dan kebebasannya setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis”*.²⁰⁹

Berdasarkan keterangan yang dikemukakan di atas, maka APINDO berpendapat;

1. Bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya menegaskan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa 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 tidak bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

²⁰⁹ *Ibid.*

2. Bahwa dengan adanya pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan jaminan kondusivitas hubungan kerja sesama pekerja maupun pekerja dan manajemen perusahaan, sehingga mempengaruhi profesionalitas kerja dan memberikan keadilan baik antara pekerja itu sendiri maupun bagi perusahaan.²¹⁰

Selanjutnya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) telah menyampaikan keterangan tambahan dalam persidangan pada tanggal 5 Juni 2017, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut.²¹¹

I. Kebiasaan Merupakan Sumber Hukum Formil

Ketentuan larangan mempekerjakan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang mempunyai hubungan suami/istri (ikatan perkawinan) dalam satu perusahaan ataupun satu instansi pemerintahan telah lama terjadi begitupun dengan ketentuan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai hubungan darah dalam satu perusahaan (pengecualian untuk perusahaan keluarga) pun telah lama terjadi dan mengakibatkan dampak positif maupun negatif baik kepada perusahaan maupun kepada pekerja itu sendiri dan pekerja lainnya sebagai bagian dari perusahaan tersebut.²¹²

Ketentuan ini sudah menjadi sebuah kebiasaan yang berlaku umum dalam dunia bisnis khususnya berkaitan dengan hubungan industrial

²¹⁰ *Ibid.*

²¹¹ *Ibid.*

²¹² *Ibid.*

yang telah ada jauh sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa kebiasaan yang telah berlaku umum merupakan sumber hukum formil di Indonesia. Kebiasaan merupakan sumber hukum formil dengan syarat:

- a. Harus ada perbuatan atau tindakan tertentu yang dilakukan berulang kali dalam hal yang sama dan diikuti oleh orang banyak/umum;
- b. Harus ada keyakinan hukum dari orang-orang/golongan-golongan yang berkepentingan dalam arti harus terdapat keyakinan bahwa aturan- aturan yang ditimbulkan oleh kebiasaan itu mengandung/memuat hal- hal yang baik dan layak untuk diikuti/ditaati serta mempunyai kekuatan mengikat.

Kebiasaan dalam dunia bisnis ini salah satunya dapat dilihat dari adanya peraturan yang dibuat oleh Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) pada tahun 1973 sekarang Bank Mandiri yang menegaskan tentang pernikahan antar pegawai BAPINDO yang pada prinsipnya mengatur berkenaan dengan larangan mempekerjakan pegawai yang mempunyai hubungan suami/istri. Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973

tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang menjadi Bank Mandiri) (bukti 1).²¹³

Pasal 1

“Setelah dikeluarkan keputusan direksi ini, hubungan kerja antara Bapindo dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengan sesama pegawai Bapindo akan terputus dengan sendirinya terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut”.

Pasal 2

“Pemutusan hubungan kerja termaksud pada Pasal 1 di atas, akan berlaku atas diri pegawai yang mempunyai masa kerja yang terpendek diantara ke-2 (dua) pegawai yang menikah, kecuali apabila mereka secara tertulis menyatakan pilihan lain dari mereka berdua”.

Pasal 3:

“Kedua pegawai yang bersangkutan yang akan menikah, 1 (satu) bulan sebelum pernikahannya dilangsungkan, harus memberitahukan bersama-sama secara tertulis kepada Bapindo tentang maksud masing-masing sehubungan dengan ketentuan Pasal 2”.

II. Penerapan Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Khususnya Berkaitan Dengan Pencegahan Terhadap Praktek Nepotisme Diperusahaan

1. Bahwa untuk mencegah terjadinya praktek nepotisme di perusahaan maka ketentuan-ketentuan berkenaan dengan larangan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai hubungan keluarga atau suami istri telah terjadi jauh sebelum munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dapat dilihat dari Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun

²¹³ Ibid.

1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang menjadi Bank Mandiri) (bukti 1).²¹⁴

Pasal 1

“Setelah dikeluarkannya keputusan direksi ini, hubungan kerja antara Bapindo dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengan sesama pegawai Bapindo akan terputus dengan sendirinya terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut”.

Pasal 2

“Pemutusan hubungan kerja termaksud pada Pasal 1 di atas, akan berlaku atas diri pegawai yang mempunyai masa kerja yang terpendek diantara ke-2 (dua) pegawai yang menikah, kecuali apabila mereka secara tertulis menyatakan pilihan lain dari mereka berdua”.

Pasal 3

“Kedua pegawai yang bersangkutan yang akan menikah, 1 (satu) bulan sebelum pernikahannya dilangsungkan, harus memberitahukan bersama-sama secara tertulis kepada Bapindo tentang maksud masing-masing sehubungan dengan ketentuan Pasal 2”.

2. Keputusan Direksi BAPINDO Nomor 6 Tahun 1973 (sekarang menjadi Bank Mandiri) tersebut menegaskan ketentuan PHK terhadap karyawan yang mempunyai hubungan pernikahan diatur sebelah pihak oleh perusahaan dalam rangka pencegahan terhadap potensi terjadinya nepotisme karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia perbankan (sektor perbankan dan sektor keuangan). Namun demikian setelah adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f maka ketentuan PHK tersebut dilakukan dengan adanya perjanjian yang ditetapkan bersama oleh kedua belah

²¹⁴ *Ibid.*

pihak yakni perusahaan dan karyawan atau pekerja/buruh diperusahaan bersangkutan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Larangan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai ikatan darah, hubungan suami istri juga telah diterapkan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengacu pada prinsip Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang baik (Good Corporate Governance), prinsip Kesetaraan/Equalitas, dan Tidak Diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE- 06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara (Bukti 2).²¹⁵

4. Mengacu pada Surat Edaran Kementerian BUMN tersebut pada poin 3 di atas, maka perusahaan-perusahaan BUMN termasuk perusahaan perbankan milik BUMN seperti Bank BNI, Bank Mandiri, Bank BRI, dan diikuti oleh perusahaan perbankan swasta lainnya tentu akan menerapkan ketentuan yang sama kedalam Peraturan Perusahaannya yang dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (bukti – 3).²¹⁶

III. Membuka Peluang Kerja bagi Kepala Keluarga Lainnya

1. Dengan adanya ketentuan larangan mempekerjakan karyawan atau Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan pernikahan dalam satu

²¹⁵ *Ibid.*

²¹⁶ *Ibid.*

perusahaan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan tertentu dengan menimbang kondisi perusahaannya masing-masing, hal ini memberikan peluang untuk membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi pencari kerja lainnya, artinya jika dari 1.000 orang pekerja di suatu perusahaan merupakan kepala keluarga yang menghidupi beberapa istri dan anak-anaknya, maka secara tidak langsung dapat mensejahterakan 1.000 keluarga yang bersangkutan. Lain halnya apabila 1.000 pekerja tersebut bekerja di satu perusahaan dengan 200 pekerja merupakan pasangan suami istri, maka keluarga yang sejahtera melalui hubungan kerja hanya 900 keluarga saja dan secara tidak langsung menutup kesempatan bagi kepala keluarga lainnya (100 kepala keluarga) untuk memperoleh kesempatan bekerja dan meraih kesejahteraan bersama perusahaan tersebut.



2. Dengan di-PHK-nya salah satu karyawan atau pekerja/buruh yang bekerja dalam satu perusahaan baik itu suami atau istrinya, Hal ini tidak akan menutup kesempatan kerja baginya untuk bekerja di perusahaan lainnya. Kesempatan kerja di perusahaan lain tersebut akan mudah diterima oleh Karyawan atau Pekerja/Buruh yang telah di PHK tersebut dengan syarat kemampuan atau kompetensi bagus yang telah dimilikinya.

Berdasarkan keterangan yang kami kemukakan di atas, maka kami berpendapat;²¹⁷

1) Bahwa dengan adanya frasa kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Hal ini memberikan peluang kepada Perusahaan dan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh di satu perusahaan untuk mengatur penata kelolaan persoalan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan mereka masing-masing dengan cara dirundingkan terlebih dahulu persyaratan dan mekanisme yang dikehendaki bersama yang tentunya akan dituangkan ke dalam kesepakatan bersama yakni Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).



2) Bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya menegaskan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa 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

²¹⁷ *Ibid.*

tidak bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3) Bahwa dengan adanya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan jaminan kondusifitas hubungan kerja sesama pekerja maupun pekerja dan manajemen perusahaan, sehingga mempengaruhi profesionalitas kerja dan memberikan keadilan baik antara pekerja itu sendiri maupun bagi perusahaan.

4) Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara ini untuk dapat menolak seluruh permohonan uji materi Pemohon yang telah diajukan oleh Ir. H. Jhoni Boetja, S.E. dan kawan kawan.

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*et aequo et bono*).²¹⁸

4) PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) telah menyampaikan keterangan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 12 Juni 2017, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena

²¹⁸ *Ibid.*

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.

2. Aturan atau kode etik perusahaan yang mengatur hubungan perkawinan sesama pegawai berbeda-beda antar satu perusahaan dan lainnya. PT. PLN (Persero) khususnya sebagai perusahaan yang memiliki karakteristik khusus mengatur pemutusan hubungan kerja akibat ikatan perkawinana sesama pegawai dengan pertimbangan profesionalitas dan mencegah terjadinya konflik kepentingan antara pegawai yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Reputasi pegawai yang tidak dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan pada pekerjaan berpengaruh negatif bagi perusahaan dan berdampak buruk bagi citra pegawai itu sendiri.

3. Latar belakang PT. PLN (Persero) dan Serikat Pekerja menyepakati pengaturan perkawinan sesama pegawai dalam Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah sebagai berikut:²¹⁹

- a. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan diatur bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal

²¹⁹ *Ibid.*

berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Suami istri wajib saling cinta mencintai, hormat menghormati, setia dan memberi bantuan lahir bathin yang satu kepada yang lain. Dengan demikian ikatan perkawinan adalah ikatan khusus, ikatan lahir dan batin antara suami istri yang kuat dan khusus.

Dari sisi hubungan industrial, ikatan perkawinan ini mempunyai risiko yang berpotensi mengganggu dan/atau mengurangi profesionalitas hubungan kerja, antara lain:

i. Dari sisi konflik kepentingan – kolusi, perlakuan yang berbeda

Konflik kepentingan terjadi ketika pegawai sebagai suami dan/atau istri mempunyai posisi yang menguntungkan secara personal baik langsung atau tidak langsung dari hubungan pertalian ikatan perkawinan yang berpengaruh terhadap kepentingan bisnis perusahaan. Apabila ada pegawai yang menikah satu kantor dan keduanya memiliki jabatan atau fungsi yang strategis, maka berpotensi memunculkan konflik kepentingan.²²⁰

Contoh:

a) Pegawai A menjabat sebagai manajer SDM, di satu sisi istrinya sedang menjalani fit & proper test untuk seleksi jabatan tertentu di kantor Pegawai A tersebut.

²²⁰ *Ibid.*

b) Pegawai A sebagai General Manager, Pegawai B sebagai istri menjabat Pejabat Pengadaan.

c) Pegawai A sebagai engineer di bidang teknologi informasi, pegawai B sebagai istri di bidang niaga, informasi keamanan data penjualan tenaga listrik dalam sistem teknologi PLN dapat digunakan untuk kepentingan pribadi dalam bidang niaga jual beli tenaga listrik.²²¹

ii. Dari sisi *Talent Pool* Perkawinan antar pegawai dapat menimbulkan hambatan bagi perusahaan dalam membina karir pegawai yang bersangkutan. Ada jabatan yang tersedia kepada pegawai yang memiliki kualitas dan potensi untuk menduduki jabatan tersebut, namun karena formasi jabatan berpengaruh terhadap jabatan/fungsi suami/istri yang juga pegawai, maka perusahaan tidak dapat memberikan jabatan tersebut kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga perusahaan kehilangan potensi sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang sama atau lebih baik dari pegawai tersebut (no right man in the right place).²²²

Dengan sumber daya yang ada, perusahaan bisa lebih fokus dalam menjalankan fungsi strategic pembinaan kompetensi pegawai dibandingkan dengan menangani hal yang bersifat

²²¹ *Ibid.*

²²² *Ibid.*

administratif, sehingga pegawai lebih terpantau pengembangan karirnya, keterbatasan formasi jabatan.²²³

Perusahaan akan secara profesional menempatkan pegawai sesuai kompetensinya, sehingga pegawai mendapatkan pembinaan karir tanpa terkendala dengan faktor pernikahan. Dengan demikian, terjadi harmonisasi antara kepentingan pribadi pegawai dan kepentingan perseroan secara proporsional dengan memperhatikan kondisi perseroan.²²⁴

iii. Permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme bekerja Bagi PLN perusahaan yang proses bisnisnya terintegrasi dan berlokasi di seluruh wilayah Indonesia, mutasi pegawai adalah hal yang umum terjadi terlebih untuk kebutuhan formasi tenaga kerja. Sedari menjadi pegawai PLN, pegawai yang bersangkutan sudah mengetahui konsekuensi bekerja di PLN adalah bersedia ditempatkan di seluruh unit kerja PLN.²²⁵

Pertalian suami istri mengakibatkan banyaknya permintaan mutasi/ penolakan mutasi dengan alasan pribadi yaitu suami istri mutasi atau tidak ikut dimutasi. Keadaan suami istri tidak dalam satu kediaman yang sama dan tetap tidak dikehendaki dalam perkawinan, hal ini juga diatur dalam Pasal 34 Undang-

²²³ *Ibid.*

²²⁴ *Ibid.*

²²⁵ *Ibid.*

Undang Nomor 1 Tahun 1974: (1) Suami-istri harus mempunyai tempat kediaman yang tetap. (2) Rumah tempat kediaman yang dimaksudkan dalam ayat (1) pasal ini ditentukan oleh suami-istri bersama.²²⁶

Kegiatan usaha/bisnis PLN tentu tidak dapat menjadi penghalang suami/istri mempunyai kediaman tetap bersama, oleh karena ikatan hubungan perkawinan lebih kuat dan khusus dari hubungan industrial, maka hal ini menjadi penghalang dalam peningkatan profesionalisme bekerja yang tentu secara linear mengganggu kinerja perusahaan.²²⁷

- b. Faktor jenis usaha menjadi salah satu pertimbangan utama diaturnya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan. Beberapa perusahaan dengan jenis bisnis dan transaksi dengan risiko tinggi dan sangat mengedepankan kualitas pelayanan dan profesionalitas melarang perkawinan sesama pegawai (bank, asuransi, bisnis terintegrasi, PLN, dll).

Setiap perusahaan mempunyai karakteristik usaha/industri yang berbeda-beda. Misal perusahaan: multinasional, bisnis terintegrasi se-Indonesia, terlokalisir di suatu daerah, kerahasiaan/kepercayaan tinggi, teknologi tinggi, dll. Sedangkan

²²⁶ *Ibid.*

²²⁷ *Ibid.*

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur kekhususan hubungan industrial masing-masing karakteristik perusahaan. Oleh karenanya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada pengusaha dan tenaga kerja mengatur tata kerja melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.²²⁸

Karakteristik usaha/bisnis PLN adalah perusahaan yang proses bisnisnya dari hulu sampai hilir dengan berbagai usaha penunjang serta lokasi kerja unit PLN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian insan sumber daya manusia PLN merupakan bagian dari Formasi Tenaga Kerja yang harus mampu dan bersedia melaksanakan pekerjaana secara optimal dengan lokasi kerja seluruh Indonesia.²²⁹

Formasi tenaga kerja PLN yang dipersiapkan meningkat setiap tahunnya membutuhkan tenaga kerja yang siap dan professional untuk menjalankan bisnis ketenagalistrikan secara profesional, PLN meminimalisir resiko dari adanya potensi konflik kepentingan yang mengganggu kinerja perusahaan. Oleh karenanya adanya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU

²²⁸ *Ibid.*

²²⁹ *Ibid.*

Ketenagakerjaan justru memberikan kepastian hukum dan mendukung bisnis yang profesional.²³⁰

c. Dari sisi Legal Yuridis

- i. Pasal 1338 KUHPerdara Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan, semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.²³¹

Dengan demikian masing-masing pihak diberikan kebebasan untuk menyepakati isi dari suatu perjanjian atau biasa dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak. Dalam perjanjian tertuang hak dan kewajiban yang mengikat masing-masing pihak. Asas kebebasan berkontrak tersebut dimiliki oleh setiap pihak yang mempunyai kepentingan. Kepentingan-kepentingan antar pihak kemudian dituangkan dalam perjanjian yang didalamnya berisi hak dan kewajiban yang mengikat serta harus dipatuhi oleh masing-masing pihak yang menyetujuinya. Asas kebebasan berkontrak mempunyai arti bahwa pihak yang akan melakukan perjanjian/kontrak dalam keadaan bebas dan

²³⁰ *Ibid.*

²³¹ *Ibid.*

tanpa paksaan. Para pihak tidak dapat dipaksa untuk sepakat karena bertentangan dengan syarat objektif dalam Pasal 1320 KUHPerduta yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri. Merujuk pada ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, memberikan ruang bagi pengusaha dan pekerja mengatur ikatan perkawinan dalam hubungan industrial sepanjang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.²³²

Pasal 1 butir 14, 20, dan 21 UU Ketenagakerjaan mengatur:

14. *Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*
20. *Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.*
21. *Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.*

Berdasarkan aturan tersebut pengaturan pemutusan hubungan kerja karena ikatan perkawinan diperbolehkan undang-undang dengan catatan adanya kesepakatan para pihak terlebih dahulu

²³² *Ibid.*

yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.²³³

Pekerja dan/atau serikat pekerja diberikan kebebasan untuk menyepakati atau tidak suatu Perjanjian Kerja dan pengusaha tidak dapat memaksa calon pekerja untuk menandatangani Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, apabila pekerja sepakat kepada suatu perjanjian, maka pekerja tersebut secara sadar mematuhi dan tunduk kepada Perjanjian Kerja yang telah dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (asas pacta sunt servanda). Hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang.²³⁴

Segala ketentuan dan kode etik yang telah diatur oleh perusahaan harus dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha. Pekerja yang telah setuju atas Perjanjian Kerja terikat pada kewajiban dan hak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja serta aturan-aturan perusahaan yang berlaku.²³⁵

- ii. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

²³³ *Ibid.*

²³⁴ *Ibid.*

²³⁵ *Ibid.*

berdasarkan Perjanjian Kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha kepada pekerja antara lain ialah unsur perintah, yang bertujuan agar segala tindakan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan kepentingan perseroan, asalkan tidak bertentangan dengan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hal tersebut dapat berupa perintah melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang tertuang dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.²³⁶

Maka, atas ketentuan tersebut, pengusaha dapat menerapkan aturan yang mewajibkan atau melarang suatu perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perseroan serta meningkatkan pelayanan dan sikap profesional dalam bekerja. Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jadi, perusahaan dapat membuat aturan dalam mengatur keadaan tertentu apabila terjadi dalam perusahaan dan dilakukan oleh

²³⁶ *Ibid.*

pekerja, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.²³⁷

- iii. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan Direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan: *Pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan setiap anggota direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.*²³⁸

Direksi berwenang untuk mengeluarkan kebijakan dan aturan-aturan dalam menjalankan kegiatan perseroan. Segala kebijakan dan aturan yang dikeluarkan oleh direksi semata-mata untuk kepentingan perseroan yang dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Oleh karenanya perusahaan dapat mengatur hal-hal yang baik untuk kepentingan bisnisnya termasuk mengatur hal-hal yang berpotensi mengganggu hubungan profesionalisme dalam bekerja termasuk pertalian ikatan perkawinan dalam pekerjaan.

²³⁷ *Ibid.*

²³⁸ *Ibid.*

Pengusaha ataupun perusahaan juga perlu diberikan jaminan hukum yang layak dan adil untuk menjalankan usaha, menggerakkan perekonomian sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan: “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*”

4. Sebagaimana dijelaskan di atas, proses bisnis PLN merupakan proses bisnis yang memiliki kekhususan yaitu proses bisnisnya dari hulu – hilir dengan berbagai usaha penunjang dan lokasi kerja unit PLN tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian untuk menghindari adanya konflik kepentingan, menurutnya *talent pool*, PLN dan serikat pekerja telah mencapai kesepakatan dalam Addendum Perjanjian Kerja Bersama yaitu menerapkan Pasal 153 ayat (1) huruf f mengatur pemutusan hubungan kerja/pemberhentian sebagai pegawai terhadap pekerja/buruh mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.²³⁹
5. Pernikahan antar sesama pegawai berpotensi mengganggu kepentingan dan kinerja perusahaan yang disebabkan konflik kepentingan, menurunkan sikap profesional pegawai sehingga mengakibatkan perusahaan tidak luwes/lancer dalam menentukan kebijakan, terutama kebijakan dalam pengembangan organisasi

²³⁹ *Ibid.*

dan karir pegawai. Untuk meminimalisir risiko ini maka Pasal 153 ayat (1) huruf f justru memberikan jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional serta jaminan bagi pekerja dalam menjalankan hubungan kerja yang profesional untuk mendapatkan penghidupan yang layak.²⁴⁰

6. Pasal 153 ayat (1) huruf f yang mengatur tentang ikatan perkawinan antar sesama pekerja merupakan jaminan hukum bagi pekerja dan perusahaan agar dapat membuat aturan terkait hal pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pertalian ikatan perkawinan sesama pekerja selama aturan tersebut telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama dengan tujuan demi meningkatkan kinerja perseroan dan meminimalisir konflik kepentingan. Kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama ialah pemberian jaminan hukum yang adil dan layak sesuai dengan perundang-undangan dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar RI 1945 bagi pekerja dan pengusaha.²⁴¹

²⁴⁰ *Ibid.*

²⁴¹ *Ibid.*

b. Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Konstitusi

Berdasarkan duduk perkara tersebut, maka Hakim Konstitusi memberikan argumentasi sebagai berikut:

- 1) Pasal 28B ayat (1) UUD Tahun 1945 menjamin hak konstitusional seseorang yaitu dalam hal membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Hal itu juga ditegaskan dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM. Sementara itu, perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon isteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelanggaran adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Karena menurut Undang-Undang Perkawinan sahnya perkawinan adalah sah setelah dilakukan menurut agama berarti norma Undang-Undang a quo juga melarang orang melakukan perintah agamanya,²⁴²
- 2) Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menghilangkan jaminan kerja para Pemohon dan hak atas penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan bahwa ketentuan demikian adalah penting untuk mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme,

²⁴² *Ibid.*

alasan itu tidak dapat diterima sebab terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah tergantung kepada mentalitas seseorang;

- 3) Sebenarnya, perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan justru menguntungkan pihak perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja karena perusahaan hanya akan menanggung satu orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki dua orang pekerja, di mana bisa suami atau istri yang berkedudukan sebagai penanggung yang akan didaftarkan ke perusahaan yang bersangkutan.²⁴³

Selain alasan permohonan dan bukti-bukti para pemohon, Hakim Konstitusi juga mempertimbangkan keterangan secara tertulis dari DPR RI, keterangan tertulis dan lisan Presiden, keterangan APINDO, dan keterangan tertulis PT.PLN (Persero), bukti surat/tulisan APINDO, kesimpulan tertulis Pemohon, kesimpulan tertulis Presiden, dan kesimpulan tertulis APINDO, berikut pertimbangan Hakim MK mengenai uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.²⁴⁴

- 1) Pasal 28D ayat (2) UUD RI 1945 menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Sejalan dengan itu, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB menegaskan, “*Setiap orang berhak atas*

²⁴³ *Ibid.*

²⁴⁴ *Ibid.*

pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran". Hak konstusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD RI 1945 merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu, negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak- hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.²⁴⁵

2) Pasal 28I ayat (4) UUD RI 1945 menyatakan, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*". Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu juga berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstusional dalam permohonan a quo, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk

²⁴⁵ *Ibid.*

keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh Konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.²⁴⁶

- 3) Hak atas pekerjaan merupakan juga hak yang terkait dengan hak kesejahteraan. maka, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.” Dalam ayat (2) diatur, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Ketentuan ini sejalan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*

²⁴⁶ *Ibid.*

(Kovenan Internasional tentang Hak Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) menyatakan, “*Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut*”.²⁴⁷

Pertimbangan sebagaimana terurai dalam sub-paragraf 1 sampai dengan sub-paragraf 3 di atas, menunjukkan bahwa kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional (*international legal obligation*), dalam hal ini kewajiban yang lahir dari keturutsertaan Indonesia dalam *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. Benar bahwa Konstitusi memberikan wewenang konstitusional kepada negara untuk membuat pembatasan terhadap hak asasi manusia, namun kewenangan itu tunduk pada persyaratan yang ditentukan oleh Konstitusi, sebagaimana akan diuraikan lebih jauh dalam pertimbangan di bawah ini.²⁴⁸

- 4) Jika ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan *International Covenant on Economic, Social, and*

²⁴⁷ *Ibid.*

²⁴⁸ *Ibid.*

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

nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.²⁴⁹

Pembatasan sebagaimana termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dimaksud. Demikian pula tidak ada norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis yang terganggu oleh adanya fakta bahwa pekerja/buruh dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan.²⁵⁰

Menimbang bahwa Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan PT. PLN (Persero) dalam keterangannya menjelaskan memberlakukan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang di lingkungan internal mereka ialah untuk mencegah hal-hal negatif di perusahaan, untuk membangun kondisi kerja yang baik, berkeadilan dan profesionalitas serta menghindari potensi terjadinya konflik kepentingan dalam mengambil sebuah keputusan dalam internal perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah Konstitusi berpendapat alasan-alasan itu tidak memenuhi syarat pembatasan konstitusional sebagaimana yang tercantum pada Pasal 28J ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945. Adapun dalam kekhawatiran terjadinya hal-hal yang

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ *Ibid.*

disebutkan di atas, dapat dicegah dengan membuat peraturan perusahaan yang ketat agar dapat terbangunnya integritas pekerja yang tinggi dan terwujudnya kondisi kerja yang baik, berkeadilan dan profesionalitas.²⁵¹

Presiden dan pihak terkait APINDO berargumentasi bahwa pada prinsipnya mendasar pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan mengaitkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi, “*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik*”, mahkamah berpendapat, argumentasi demikian tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan itu dibuat. Maka dalam hal ini, telah jelas bahwasanya antara pengusaha dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang tidak seimbang. Karena pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang itu, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan tersebut, maka kata “telah” yang terdapat dalam rumusan Pasal 153 ayat (1)

²⁵¹ *Ibid.*

huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.²⁵²

c. Amar Putusan

Amar putusan keputusan MK No. 13/PUU-XV/ tentang judicial review Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 mengadili dan menyatakan:

- 1) Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan frasa “*Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 3) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.²⁵³

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ *Ibid.*

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Konstitusionalitas Larangan Menikah Satu Kantor Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pertimbangan dibuatnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum di dalam konsideran Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
3. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²⁵⁴
4. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

²⁵⁴ Konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁵⁵

Untuk mencapai suatu tujuan maka dibuatlah perjanjian yang merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak, dalam hal ini adalah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian tersebut difungsikan sebagai suatu aturan agar meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu perusahaan. Sebagaimana dijelaskan Pengertian kinaerja dalam “Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Gerakan Kinerja Nasional (GDN)”, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Kinerja di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.²⁵⁶

Salah satu perjanjian yang menjadi permasalahan disini ialah peraturan yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya pengusaha dilarang melakukan

²⁵⁵ *Ibid.*

²⁵⁶ Abd. Qohar. *Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukarame*. (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2016), h. 54-55.

pemutusan hubungan kerja dengan alasan “*pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan , kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”

Penjelasan dari isi ketentuan di atas ialah pekerja bebas untuk menikah dengan siapapun, namun dengan adanya kesepakatan dalam perjanjian tersebut apabila pekerja menikah dengan sesama pekerja yang bekerja pada satu perusahaan yang sama maka konsekuensi yang harus diterima ialah salah satu pekerja tersebut harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika mereka tetap menikah dan tidak melakukan pengunduran diri sesuai dengan isi ketentuan perjanjian tersebut, maka pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada yang bersangkutan.²⁵⁷

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan beberapa perusahaan perbankan swasta lainnya telah menerapkan peraturan yang berupa larangan mempekerjakan pekerja/buruh yang memiliki ikatan darah, hubungan suami istri, yang mana peraturan tersebut mengacu pada prinsip-prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), prinsip kesetaraan/equalitas, dan tidak diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN No. SE-06/MBU/2014 tentang pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara yang kemudian dituangkan ke dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama.²⁵⁸

²⁵⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

²⁵⁸ *Ibid.*

Hal ini bertujuan untuk menjaga profesionalitas kerja, menghindari konflik kepentingan antara suami istri, serta agar terhindar dari tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) pada perusahaan.²⁵⁹

Selain itu, timbul akibat lain dari diberlakukannya peraturan tersebut ialah bahwa perkawinan antar sesama pekerja secara emosional akan saling menguatkan hubungan keluarganya sehingga mereka merasa aman dan tentram karena adanya rasa saling melindungi. Akan tetapi, dari rasa saling melindungi ini maka dapat memunculkan dampak negatif dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, mereka yang bersangkutan dapat menghilangkan objektivitas kerja dari hubungan kerja antar pekerja dengan manajemen perusahaan. Antara lain, pada suatu kondisi secara psikologis akan menimbulkan konflik batin untuk menegakkan suatu aturan di perusahaan yaitu apabila seorang Manager HRD di suatu perusahaan yang sama mempekerjakan istri atau suami dari atasan kerjanya yakni General Manager sebagai supervisor, dimana pada suatu keadaan tertentu isteri atau suami atasan Manager HRD tersebut melakukan pelanggaran tidak disiplin atau pelanggaran lain yang dapat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) atau sanksi lainnya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁶⁰

²⁵⁹ *Ibid.*

²⁶⁰ *Ibid.*

Bahkan jika perusahaan memperkerjakan dua orang pekerja yang mana keduanya terikat hubungan perkawinan, sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).²⁶¹

Dengan adanya dampak positif dan negatif tersebut, maka Pemerintah mengaturnya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menghindari hal negatif di lingkungan perusahaan dan demi membangun kondisi kerja yang baik, profesional, serta berkeadilan.²⁶²

Namun, dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang memuat bahwa Hakim MK menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) Undang Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia²⁶³, Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945²⁶⁴ serta tidak sejalan dengan hukum Islam. Maka, secara otomatis perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur larangan menikah antar sesama pekerja sekantor tidak berlaku lagi karena Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan payung hukum peraturan tersebut telah dibatalkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

²⁶¹ *Ibid.*

²⁶² Lihat keterangan DPR RI dalam Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017

²⁶³ Pasal 10 ayat (1) UU HAM: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah"

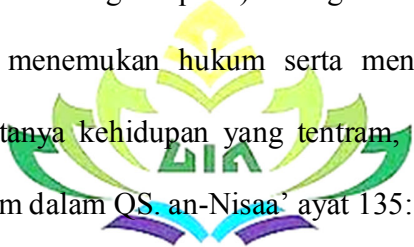
²⁶⁴ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945 yang berbunyi: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah" dan Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"

B. Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017

Sumber hukum utama dalam Islam ialah Al-Qur'an sedangkan Hadits sebagai sumber hukum kedua yang fungsinya sebagai penjelas isi kandungan dari al-Qur'an yang keduanya sebagai pedoman hidup yang mengatur segala tingkah laku manusia.

Namun, semakin berkembangnya zaman dan peradaban masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai masalah yang belum dijelaskan secara tegas dalam al-Quran dan hadits. Maka, dibutuhkan seseorang yang dianggap mampu untuk menyelesaikan atau memutuskan perkara yang terjadi di tengah berkembangnya masyarakat era modern kini yaitu seorang hakim (dalam khazanah Islam disebut dengan qadhi). Fungsi seorang hakim ialah untuk menerapkan hukum, menemukan hukum serta menciptakan hukum. Hal itu dilakukan agar terciptanya kehidupan yang tentram, sejahtera dan berkeadilan.

Sebagaimana tercantum dalam QS. an-Nisaa' ayat 135:



يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا كُوْنُوْا قٰدِمِيْنَ بِالْقِسْطِ شٰهَدِيْءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلٰى نَفْسِكُمْ
اَوْ الْوٰلِدِيْنَ وَالْاَقْرَبِيْنَ اِنْ يَكُنْ غَنِيًّا اَوْ فَقِيْرًا فَاَللّٰهُ اَوْلٰى بِهَمٰٓا فَلَا تَتَّبِعُوْهُ
الْهَوٰى اِنْ تَعَدَلُوْهُ وَاِنْ تَلُوْهُ اَوْ تُعْرَضُوْهُ فَاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرًا ﴿١٣٥﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia²⁶⁵ kaya

²⁶⁵ Maksudnya: orang yang tergugat atau yang terdakwa.

*ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”.*²⁶⁶

Dalam perkara yang diajukan oleh para pemohon ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 30 Januari 2017 mengenai uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang tertera dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017. Berdasarkan berbagai pertimbangan yang telah dijelaskan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi bahwasanya para pemohon mendalilkan bahwasanya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 pada Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2), berikut keterangannya:

- a. Hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945 ialah hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Sebagaimana ditegaskan juga pada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Sedangkan, perkawinan yang sah hanya dapat dilangsungkan atas adanya kehendak bebas calon suami dan calon isteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelarangan adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Karena menurut Undang-Undang Perkawinan sahnya perkawinan

²⁶⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, h. 100.

adalah sah setelah dilakukan menurut agama berarti norma Undang-Undang a quo juga melarang orang melakukan perintah agamanya;

- b. frasa yang ada pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan menghilangkan jaminan kerja para Pemohon dan hak atas penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan bahwa ketentuan demikian adalah penting untuk mencegah terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), alasan itu tidak dapat diterima sebab terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) adalah tergantung kepada mentalitas seseorang;
- c. Adanya perkawinan antar pekerja/buruh yang bekerja dalam satu perusahaan justru menguntungkan pihak perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja karena perusahaan hanya akan menanggung satu orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki dua orang pekerja, di mana bisa suami atau isteri yang berkedudukan sebagai penanggung yang akan didaftarkan ke perusahaan yang bersangkutan.²⁶⁷

Hakim MK juga telah menghimpun serta mempertimbangkan berbagai keterangan dan kesimpulan yang telah diberikan oleh Presiden, DPR RI, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diberikan secara lisan maupun tertulis dalam persidangan, berikut pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusannya:

²⁶⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

1. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI yang berbunyi: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Begitu juga ditegaskan oleh Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB, *“Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”*. Hak Konstitusional yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.
2. Pasal 28I ayat (4) UUD RI Tahun 1945 menyatakan, *“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”*. Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD RI Tahun 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan *a quo*, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan

kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh Konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

3. Hak atas pekerjaan adalah terkait juga dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan, “*Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.*”

Dalam ayat (2) diatur, “*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil*”.

Ketentuan ini sejalan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) menyatakan

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

Pertimbangan yang terurai pada sub-paragraf 1 sampai dengan 3 di atas menunjukkan bahwasanya kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban konstitusional (*constituti obligation*) negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum Internasional (*international legal obligation*) dalam hal ini kewajiban yang lahir dari keikutsertaan Indonesia dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

Konstitusi memberikan wewenang konstitusional kepada negara untuk membuat pembatasan terhadap hak asasi manusia, namun kewenangan itu tunduk pada persyaratan yang ditentukan oleh Konstitusi.

4. Jika ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, Undang-Undang HAM, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* tersebut dihubungkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara *a contrario* berarti dalam suatu perusahaan yang mempersyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai dasar dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan,

Mahkamah Konstitusi menilai bahwa aturan itu tidak sejalan dengan norma pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang HAM, Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2005, dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB sebagaimana disebutkan di atas.

Petalian darah atau hubungan perkawinan merupakan takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, pembatasan terhadap hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

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

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

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

Sedangkan argumentasi yang diberikan baik oleh Presiden maupun pihak terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pact sunt servanda* dengan mengaitkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan, "*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan*

itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”, Mahkamah berpendapat, bahwasanya yang demikian itu tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dengan demikian kaitannya dengan hal ini, ialah telah jelas bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh berada pada posisi yang lebih lemah, karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Atas adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, kata “telah” pada rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.²⁶⁸

Dari pertimbangan hukum di atas maka dapat dikatakan bahwa permohonan pemohon beralasan menurut hukum juga Hakim Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk mengabulkan permohonan pemohon yakni dalam hal memperjuangkan haknya untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan sehingga dapat hidup dengan layak serta terkait hak kebebasan pekerja/buruh untuk menikah dengan siapa pun dengan tujuan untuk membentuk keluarga melalui perkawinan yang sah.

²⁶⁸ *Ibid.*

Apabila pelarangan tersebut tidak dibatalkan, maka banyaklah pekerja yang kehilangan hak konstitusinya dan penghidupan yang layak dengan alasan menjalankan syari'at agama yaitu menikah. Sebab, jodoh merupakan bagian dari takdir yang tidak ada yang mengetahui akan dengan siapa dan dimana manusia akan dipertemukan. Jika pelarangan tersebut tetap diberlakukan maka, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya perzinahan dengan alasan mereka yang bersangkutan lebih memilih untuk diam-diam berhubungan selayaknya suami istri dengan tidak melakukan perkawinan yang sah dan resmi supaya tidak ada yang keluar atau dikeluarkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian hal tersebut sangatlah bertentangan dengan norma kehidupan.

C. Analisis Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah swt. ialah bekerja. Sebab, dengan bekerja manusia dapat menunjukkan usahanya untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah swt. Bekerja dengan niat untuk menafkahi keluarga, Allah swt janjikan pahala serta imbalan untuk mereka yang ikhlas lillahi ta'ala, sebagaimana dijelaskan dalam QS. at-Taubah ayat 105:

قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٧٥﴾

*Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*²⁶⁹

Penjelasan dari ayat diatas bahwasanya Allah swt memerintahkan kepada Rasulullah saw agar menyampaikan kepada kaum muslimin bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal sholeh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal tersebut. Juga agar kita bekerja dengan halal untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa besar dan kecil akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari akhir nanti serta mendapat pertanggung jawaban di akhirat kelak.

Baik bekerja sebagai pedagang, pengusaha ataupun sebagai seorang pegawai di perusahaan milik orang lain, yang paling penting dan utama adalah proses dan hasil yang didapatnya halal serta diridhoi oleh Allah swt. sebagaimana juga telah dijelaskan dalam QS. al-Baqarah ayat 188:

قَالَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ لَوْلَا يُكَلِّمُنَا اللَّهُ أَوْ تَأْتِينَا آيَةٌ كَذَلِكَ قَالَ الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِهِمْ مِثْلَ قَوْلِهِمْ تَشَبَهتْ قُلُوبُهُمْ قَدْ بَيَّنَّا الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يُوقِنُونَ ﴿١١٨﴾

²⁶⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, h. 203.

Artinya: "Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui."²⁷⁰

Berdasarkan ayat di atas. Allah swt., mengingatkan kepada manusia agar senantiasa memperoleh rizki dengan cara yang halal dan menghindari bentuk kasab yang bathil. Yaitu, bentuk mata pencaharian yang dilarang oleh agama atau aqad mu'amalah yang menyimpang. Karena rezeki merupakan bagian dari sumber kehidupan yang akan berpengaruh pada pribadi seseorang. Jika diperolehnya dari rezeki yang halal maka akan melahirkan pribadi yang terpuji, begitu sebaliknya jika didapat dengan cara yang batil, maka akan melahirkan pribadi yang menyimpangi akhlak juga perilakunya.²⁷¹

Dalam memperkerjakan seseorang, para pengusaha akan memilah dan memilih mana yang tepat dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaannya serta yang dapat berlaku adil dan jujur. Hal ini telah dijelaskan dalam al-Qur'an dalam QS. al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ أَلْقَاؤِ الْأَمِينِ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁷²

Selain dilakukan penyeleksian dalam mencari seorang pekerja, pengusaha juga membuat suatu aturan. Sebuah peraturan yang dibuat pasti memiliki tujuan,

²⁷⁰ Ibid, h. 29.

²⁷¹ Oneng Nurul Bariyah, *Materi Hadits (Tentang Islam, Hukum, Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan)*, (Jakarta: Kalam Muliah, 2007). h. 95-96.

²⁷² Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 388.

baik itu peraturan yang dibuat secara sepihak ataupun atas kesepakatan antar pekerja/buruh dan pengusaha. Berbagai pertimbangan dilakukan demi tercapainya suatu tujuan antara lain agar berkembangnya perusahaan tersebut serta terciptanya kerjasama yang berkeadilan tanpa diskriminasi.²⁷³

Dalam hal ini, bentuk peraturan yang dibuat oleh pengusaha ialah dengan membuat peraturan mengenai larangan menikah antar pekerja/buruh yang satu dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja pada satu perusahaan yang sama. Tujuannya ialah sebagaimana dijelaskan pada poin (a) bahwasanya tujuan peraturan tersebut agar menjaga profesionalitas pekerja dan agar tidak terjadi konflik kepentingan antara suami istri yang bekerja pada satu perusahaan yang sama serta terhindar dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam perusahaan tersebut.²⁷⁴

Sedangkan jika kita melihat pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi pada Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 ialah bahwa Hakim Konstitusi lebih mengedepankan hak asasi manusia dalam melindungi dan menjamin hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, juga terkait kebebasan seseorang untuk memilih pendamping hidup, membentuk keluarga juga melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Hal tersebut sesuai dengan tujuan perkawinan pada Pasal 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang berbunyi:

²⁷³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

²⁷⁴ *Ibid.*

“Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”.

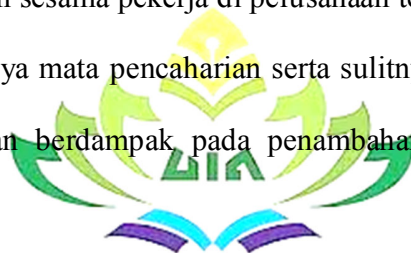
Sebab jika pelarangan tersebut tidak dibatalkan dan tetap diberlakukan, maka tidak menutup kemungkinan akan adanya hal negatif yang menyalahi norma agama dan susila. Misalnya, anjuran menikah bagi seseorang yang sudah dikategorikan wajib untuk menikah yaitu yang mampu dan nafsunya telah mendesak, tidak mampu berpuasa, atau mampu berpuasa namun tidak mengekang nafsu dan tidak ada jalan lain kecuali dengan menikah, apabila ia dikenai peraturan tersebut maka mereka gagal menikah atau bahkan tetap berhubungan dengan tanpa ikatan perkawinan atau dalam artian “berzina” dengan sebab agar tidak mengundurkan diri atau di PHK dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan sumber hukum Islam baik dalam al-Quran, hadis, ijma’, Qiyas, istihsan, mashlahah mursalah, istishab, ‘urf, sadudz-dzariah dan syar’u man qablana yang mana Islam tidak mengenal adanya larangan menikah bagi mereka yang bekerja pada satu perusahaan yang sama, yang ada hanyalah larangan menikah bagi mereka yang memiliki hubungan darah, larangan menikah dikarenakan sumpah li’an dan juga larangan menikah sementara seperti dilarangnya menikah bagi perempuan yang masih dalam masa iddah.

Menurut penulis, bahwa alasan dibuatnya larangan menikah dengan sesama pekerja yang bekerja pada satu perusahaan yang sama adalah dapat dibenarkan. Sebab tujuannya adalah untuk menjaga profesionalitas pekerja. Namun hal ini tetap memiliki dampak positif dan dampak negatif, mashlahat juga mudharatnya.

Sisi mashlahat yang ditimbulkan dari pelarangan tersebut ialah untuk menghindari hal-hal negatif yang terjadi diperusahaan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), konflik kepentingan antara suami istri juga menjaga profesionalitas kerja pekerja. Sedangkan dari sisi lain, pelarangan tersebut menimbulkan kemudharatan yaitu hilangnya hak asasi pekerja sebagai manusia yang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, penghidupan yang layak, mendapat imbalan, membentuk keluarga serta melanjutkan keturunan. Jika kita memandang lebih jauh maka ada jalan lain yang dapat ditempuh dibandingkan harus membatasi hak asasi orang lain.

Selain itu, jika hal itu tetap diberlakukan maka timbullah dampak psikologis bagi pekerja karena dihadapkan dengan dua pilihan yaitu keinginannya untuk menikah dengan sesama pekerja di perusahaan tersebut atau jika ia berhenti bekerja maka hilangnya mata pencaharian serta sulitnya mencari pekerjaan yang lain dan hal itu akan berdampak pada penambahan angka pengangguran di Indonesia.



Kemudharatan tersebut telah nampak sebagaimana yang dirasakan oleh pekerja salah satunya ialah Yekti Kurniasih, Amd. (mantan pegawai PLN Wilayah S2JB Area Jambi) yang mana ia berkedudukan sebagai pemohon dalam uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f, ia kehilangan pekerjaan karena memilih untuk menikah dengan sesama pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang sama dengannya.

Beberapa sebab yang mendorong seseorang untuk melakukan korupsi antara lain karena kebutuhan, adanya peluang, ingin memperkaya diri sendiri, dan

lain sebagainya.²⁷⁵ Dengan demikian, hal ini menguatkan bahwa unsur terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah karena faktor mental individunya sendiri, bukan karena sebab adanya ikatan darah atau ikatan perkawinan. Jikalau mereka memang ada niat untuk melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme, dengan seorang diri pun bisa saja terjadi. Maka menurut penulis, cara pencegahan yang lebih tepat serta dapat diterima oleh semua pihak ialah dengan membuat peraturan dan melakukan tindakan yang lebih tegas, agar tercapainya kemashlahatan bersama tanpa ada pihak yang merasa diberatkan atau terpaksa.

Mengenai pertimbangan hakim dalam memutuskan uji materil Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap frasa yang terdapat pada Pasal 153 ayat 1 huruf f, yang mana Hakim Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk mengabulkan permohonan uji materil para pemohon dengan membatalkan frasa yang terdapat pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "*Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dengan alasan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28B ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi: "*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*" dan 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*". Terdapat sisi mashlahat dengan dibatalkannya frasa pada Pasal 153 ayat (1) huruf f yaitu bahwa hak asasi pekerja menjadi terlindungi dan

²⁷⁵ Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia, *Mengenal dan Memberantas Korupsi*, (Jakarta: Arya Maheka), h. 24.

terjamin karena kembalinya hak asasi para pekerja untuk tetap dapat bekerja dan haknya untuk membentuk keluarga serta untuk melanjutkan keturunan yang merupakan salah satu perintah agama. Hal ini sesuai pada hadis Nabi saw mengenai anjuran untuk menikah sebagai berikut:

و في رواية البيهقي، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص: إِذَا تَزَوَّجَ الْعَبْدُ فَقَدْ اسْتَكْمَلَ نِصْفَ الدِّينِ، فَلْيَتَّقِ اللَّهَ فِي النَّصْفِ الْبَاقِي.

*Artinya: Dan dalam riwayat Baihaqi disebutkan, Rasulullah SAW bersabda, “Apabila seorang hamba telah menikah, berarti dia telah menyempurnakan separo agamanya, maka hendaklah dia bertaqwa kepada Allah pada separo sisanya”.*²⁷⁶ (HR.Thabrany dan Hakim)

Dilihat dari sisi kemashlahatan perkara di atas, maka penulis berpendapat, setuju dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor, yang mana hal ini sesuai dengan kaidah fiqiyah: **جَلْبُ الْمَنْفَعَةِ وَدَفْعُ الْمَفْسَدَةِ** (menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan)²⁷⁷

Oleh karena itu, sesuai dengan kaidah tersebut, maka dengan dibatalkannya frasa pada Pasal 153 ayat 1 huruf f, hak para pekerja yang ingin menikah dengan sesama pekerja di satu perusahaan yang sama dapat terlaksana dengan keduanya dapat tetap bekerja pada satu kantor yang sama. Karena jika tidak dibatalkan frasa tersebut, maka akan menimbulkan mudharat dari perjanjian kerja, peraraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dikuatkan oleh frasa yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebab masih ada jalan lain untuk menghindari hal-hal negatif

²⁷⁶ Sayid Sabiq, *Fikih Sunnah* 6, (Bandung:PT Alma'arif, 1980), h. 18.

²⁷⁷ Hasbi as-Shiddiqi, *Loc.Cit.*

yang dimaksud oleh pembuat peraturan tersebut yaitu dengan membuat peraturan yang lebih ketat dan tegas serta tidak menghilangkan hak asasi pekerja.

Terkait dengan salah satu asas yang berlaku dalam pembentukan hukum yaitu asas *lex superior derogat legi inferiori* yang maknanya bahwa ketentuan yang berkedudukannya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang kedudukannya lebih tinggi dalam mengatur hal yang sama. Sebab peraturan yang lebih tinggi ialah yang menjadi dasar mengikatnya. Jika bertentangan maka peraturan yang lebih rendah tersebut dikesampingkan oleh peraturan yang lebih tinggi.²⁷⁸ Maka, dengan adanya pembatalan ini, otomatis perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur larangan menikah satu kantor tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi, sebab peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama itu mempunyai kekuatan hukum atas adanya frasa pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang 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.

Dengan demikian, hal tersebut jelas tidak sejalan dengan Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: “setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui

²⁷⁸ Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h, 146.

perkawinan yang sah” dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945: “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*” yang menjadi dasar dan acuan hukum di Indonesia yang mana dalam tata hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 berada pada posisi tertinggi, oleh karena itu semua peraturan perundang-undangan yang berada pada tingkatan di bawahnya tidak boleh bertentangan dengan isi daripada Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 dan harus di uji materil.

Secara normatif, Mahkamah Konstitusi membolehkan pernikahan antar pegawai yang bekerja pada satu kantor dan pada prakteknya di lapangan, perusahaan mempunyai kebijakan yang melarang pernikahan antar sesama pegawai yang bekerja pada satu kantor yang sama. Kebijakan dari perusahaan tersebut dibuat untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antar suami-isteri, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta menjaga profesionalitas kerja pegawai, namun disisi lain pernikahan antar sesama pegawai ini, selain mempunyai sisi negatif juga mempunyai sisi positifnya yaitu mereka yang mempunyai ikatan perkawinan dalam satu kantor tersebut dapat lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka akan saling melindungi satu sama lain serta saling membantu dalam bekerja yang mana hal itu akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa pembatasan hak untuk berkeluarga dengan sesama pekerja satu perusahaan tidak perlu

diadakan, apabila setiap individu yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika yang baik. Maka diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik untuk mencegah terjadinya hal negatif yang berupa tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) atau hal-hal lain yang berkaitan dengan profesionalitas kerja pegawai yang akan merugikan perusahaan, serta pengusaha juga dapat mencegahnya dengan membuat peraturan yang lebih ketat dan tegas agar terciptanya kemashlahatan bersama.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis memaparkan dan mengkaji pembahasan pada skripsi ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Larangan perkawinan sesama pekerja/buruh yang tercantum pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang selanjutnya frasa pada pasal tersebut dimuat dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama ialah bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antara suami-istri, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta untuk menjaga profesionalitas kerja pegawai, yang mana jika hal tersebut terjadi, maka akan merugikan perusahaan. Namun, dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang memuat pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan payung hukum dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama secara otomatis tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat karena Pasal tersebut bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) UU No.39 Tahun 1999 tentang HAM, Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 serta tidak sejalan dengan konstitusi.

2. Bahwa yang menjadi pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi pada putusan No. 13/PUU-XV/2017 mengenai permohonan uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf (f) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, bahwasanya pasal tersebut tidak terpenuhinya syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain untuk mendapatkan pekerjaan dan hak untuk menikah. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi lebih memperjuangkan hak pekerja/buruh untuk tetap mendapatkan pekerjaan, membentuk keluarga serta melanjutkan keturunannya melalui perkawinan yang sah termasuk perkawinan antara pekerja/buruh yang bekerja pada satu perusahaan yang sama.
3. Dilihat dari sisi kemashlahatan perkara di atas, maka Hukum Islam lebih menitikberatkan pada kemashlahatan yang lebih besar yaitu untuk melindungi dan menjamin hak asasi pekerja, dalam hal ini ialah dengan dibatalkannya frasa yang terdapat pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor, yang mana hal ini sesuai dengan kaidah fiqiyah: *جَلْبُ الْمَنْفَعَةِ وَدَفْعُ الْمَفْسَدَةِ* (menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan).
Dengan demikian, hukum Islam tidak melarang terhadap pernikahan satu kantor. Hal ini dilandaskan pada qaidah fiqhiyyah dan Al-Qur'an. Begitu juga dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia yaitu Undang-Undang

Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (atau biasa disebut Undang-Undang Perkawinan) serta Kompilasi Hukum Islam (KHI) dengan tidak adanya peraturan mengenai larangan menikah satu kantor.

B. Saran

1. Ditujukan kepada Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan perusahaan-perusahaan lainnya agar tidak melarang pernikahan antar pekerja yang bekerja pada satu kantor dengan catatan membuat perjanjian bahwa para pekerja yang bersangkutan tidak melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) atau perbuatan lain yang berakibat merugikan perusahaan atau negara.
2. Bagi para aparat penegak hukum seperti hakim dan lembaga peradilan, hendaknya memperhatikan larangan menikah satu kantor agar tidak dijadikan suatu justifikasi hukum, melainkan menjadi pertimbangan bagi para perusahaan yang melakukan larangan menikah satu kantor untuk bisa memberikan kejelasan jawaban hukum agar perlindungan lembaga perkawinan di Indonesia sesuai dengan hukum Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Diboolehkannya pernikahan antar pekerja yang bekerja pada satu kantor yang sama, menjadi jawaban tentang persoalan hukum dan dapat dijadikan pijakan untuk penelitian selanjutnya.