# BAB IV

# ANALISIS *MAṢLAḤAH MURSALAH* TERHADAP KEBIJAKAN LARANGAN MENIKAH SELAMA KONTRAK KERJA DI PT. PETROKIMIA GRESIK

## A. Analisis Alasan Penerapan Kebijakan Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja di PT. Petrokimia Gresik

Larangan pernikahan dalam penelitian ini terdapat dalam sebuah kebijakan yang diberlakukan oleh pihak PT. Petrokimia Gresik dan telah disepakati oleh para karyawan kontrak yang bersangkutan.

Islam sangat menganjurkan adanya sebuah pernikahan. Anjuran tersebut sudah banyak dituangkan dalam al-Quran maupun Hadis. Al-Quran menyatakan bahwa hidup berpasang-pasangan, hidup berjodoh-jodoh adalah naluri segala makhluk Allah termasuk manusia. Allah berfirman dalam surah adz-Dzariyat ayat 49:

وَمِن كُلِّ شَيْءٍ خَلَقْنَا زَوْجَيْنِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Dan segala sesuatu Kami ciptakan berpasang-pasangan supaya kamu mengingat kebesaran Allah"

Allah swt.,memberi ketentuan bagi manusia dalam memilih pasangan hidupnya serta memberi aturan untuk memulai suatu hubungan keluarga dengan sebuah pernikahan demi menjaga kehormatan manusia.

Menikah sangat dianjurkan dan meskipun pernikahan telah memenuhi syarat dan rukun yang ditentukan belum tentu pernikahan tersebut sah



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena masih tergantung lagi pada suatu hal, yaitu pernikahan itu telah terlepas dari segala hal yang menghalangi. Halangan pernikahan ini disebut juga dengan larangan pernikahan. Pembahasan ini sangat menarik untuk dipelajari lebih dalam karena hal ini menyangkut norma-norma kemanusiaan.

Larangan pernikahan pada pembahasan ini adalah larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik dikarenakan adanya suatu aturan yang mengaturnya. Dalam penelitian ini membahas mengenai kebijakan yang diberlakukan oleh PT. Petrokimia Gresik yang tidak membolehkan karyawan yang belum menjadi karyawan tetap untuk menikah sampai masa kontrak kerjanya selesai.

Manfaat dan tidak manfaatnya suatu kebijakan dapat dilihat dari implikasi yang ditimbulkan dari penerapan kebijakan tersebut, jika penerapan kebijakan tersebut memberikan dampak positif maka kebijakan tersebut memiliki kemaslahatan, namun apabila kebijakan tersebut berdampak negatif maka kebijakan tersebut memiliki kemudharatan.

Begitu juga dengan salah satu kebijakan di PT. Petrokimia Gresik yang melarang karyawan kontrak untuk menikah. Kebijakan tersebut dapat dikatakan maslahat apabila berdampak positif terhadap kebaikan seluruh organ dalam perrusahaan. Untuk itu, sebelum meninjau kebijakan tersebut dari sisi *maṣlaḥat mursalah*. Dalam pembahasan kali ini akan memaparkan analisis implikasi dari kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Larangan menikah selama kontrak kerja yang dimaksud adalah larangan menikah bagi para karyawan yang menjalani program pemagangan, dimana karyawan tersebut masih berstatus sebagai karyawan kontrak. Larangan menikah dicantumkan dalam Pasal 22 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014 yang berbunyi "Pihak kedua selama mengikuti program pemagangan dilarang untuk melangsungkan perkawinan". Para karyawan tersebut baru bisa menikah jika kontrak kerja sudah selesai. Apabila selama kontrak kerja, perusahaan mengetahui bahwa karyawan yang bersangkutan telah melakukan pernikahan maka karyawan tersebut dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peraturan tidak diperkenankannya menikah selama kontrak kerja ini disampaikan ketika awal bekerja, maka kebijakan ini harus dipatuhi oleh para karyawan kontrak untuk tidak menikah selama mereka masih terikat dalam kontrak kerja.

PT. Petrokimia Gresik membuat aturan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja bukan tanpa alasan atau tanpa dasar pertimbangan yang jelas, tentunya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang sudah dipikirkan secara matang dan melalui proses yang panjang. Tidak mungkin aturan bisa ada secara tiba-tiba tanpa ada dasar pertimbangan dan tujuan yang jelas. Begitu pula dengan kebijakan tidak diperkenankannya menikah selama kontrak kerja. Adapun beberapa alasan yang mendasari adanya aturan ini diantaranya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Profesionalitas Kerja.[1]

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.[2]

Karyawan yang mempunyai sikap profesional sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan tersebut kalau ingin program-programnya berhasil maka harus melibatkan orang-orang yang mampu bekerja secara profesional. Tanpa sikap dan perilaku profesional maka perusahaan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal bahkan bisa mengalami kebangkrutan.

Profesionalitas kerja menjadi hal yang terpenting dalam dunia kerja, tanpa adanya profesionalitas kerja, kinerja para karyawan tentunya tidak akan menghasilkan hasil yang terbaik. Profesionalitas kerja yang diwujudkan hadir ketika aturan ini berlaku adalah karyawan mampu fokus dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya tanpa harus memikirkan kehidupan rumah tangga. Setiap lingkungan kerja pastinya mendambakan terwujudnya profesionalitas kerja. Oleh sebab itu, hal ini sangat diperhatikan oleh pihak PT. Petrokimia Gresik.

Islam sangat menjunjung tinggi profesionalitas dalam bekerja, akhlak Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad saw memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme.

[1] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.
[2] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ini dapat dilihat pada sifat-sifat Nabi antara lain *siddiq, amanah, tabligh,* dan *fathanah*. Sebagaimana dalam surat al-Qashas ayat 26:

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

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". (QS. al-Qashas: 26)

Karyawan yang bekerja di PT. Petrokimia Gresik diharapkan bisa bekerja secara profesional dengan mengedepankan kepentingan dan kemajuan perusahaan tanpa adanya keberpihakan kepada kepentingan pribadi, yang dimaksud dalam hal ini, agar terwujudnya sikap profesional dalam proses bekerja di perusahaan. Sehingga tidak terbebankan dengan masalah keluarga dan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Menghindari Adanya Masalah dalam Rumah Tangga yang Masuk Lingkungan Kerja.[3]

Semua orang dalam menjalani sebuah rumah tangga tidak mungkin dapat menghindari adanya percekcokan akibat sebuah perbadaan pendapat atau dikarenakan sebab lain. Oleh karenanya, dikhawatirkan ketika ada permasalahan atau perselisihan dalam rumah tangga berpengaruh dalam lingkungan kerja. Yang mana dampak dari perselisihan itu, dapat menyebabkan perselisihan sampai masuk dalam

[3] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja, yang sebenarnya itu adalah masalah rumah tangga. Yang akan mengganggu kinerja karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lain.

Oleh karena pertimbangan-pertimbangan tersebutlah maka aturan ini diberlakukan, yang mana dampak dari adanya aturan ini salah satunya adalah tidak diperkenankannya seorang karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak untuk melangsungkan pernikahan.

3. Mencegah Adanya Kinerja Karyawan yang Menurun.[4]

Pihak perusahaan selalu memberi pengawasan kepada karyawan yang baru saja bekerja, kinerja mereka selalu diawasi oleh perusahaan sebagai bahan seleksi untuk dapat menjadi pegawai tetap. Mereka harus menunjukkan kinerja yang tinggi dan semangat bekerja demi memajukan perusahaan. Jika dengan kinerja mereka yang baik sehingga menjadikan perusahaan tetap bisa bersaing di dunia bisnis maka kemungkinan besar mereka akan dijadikan pegawai tetap.

Para karyawan harus mengerjakan pekerjaanya dengan maksimal, apabila kinerja mereka kurang dan pikiran mereka tidak terfokus pada pekerjaan, tentunya hal semacam ini dapat menjadikan kualitas perusahaan menurun bahkan dapat menjadikan perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka kontrak mereka akan diberhentikan perusahaan dan otomatis mereka akan kehilangan pekerjaan di PT. Petrokimia Gresik.

[4] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan-karyawan kontrak harus menunjukkan pengabdian dan kesungguhannya untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Selain itu, sebagai karyawan kontrak, mereka memiliki pekerjaan yang tidak mudah. Mereka dituntut untuk segera mungkin memahami pekerjaan dan memiliki kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu, menikah bagi karyawan kontrak tidak diperkenankan perusahaan karena sebagai langkah antisipasi agar kinerja karyawan tidak menurun. Menikah mengandung tanggungjawab yang sangat besar, begitu juga dengan bekerja sebagai karyawan kontrak. Jika tanggungjawab keduanya saling bertentangan, maka kinerja karyawan kontrak juga akan terganggu. Padahal dengan kondisi demikian, mereka dituntut memiliki kinerja yang tinggi karena pekerjaan yang mereka lakukan sangat waktu dan tenaga.

4. Mengganggu Jadwal Pelatihan.[5]

Karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik menpunyai jadwal yang lebih padat daripada outsourcing maupun karyawan yang berstatus pegawai tetap. Selain bekerja, mereka juga diberi kewajiban untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 3 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014, dalam pasal tersebut mengatur tentang pelaksanaan program pemagangan yang terdiri dari pengaturan jam pelaksanaan pelatihan teori dan jam kerja pada simulasi praktek kerja.

[5] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan tersebut bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan agar bisa bekerja secara optimal dan untuk mempersiapkan karyawan yang handal dalam bidangnya sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Pihak perusahaan memberikan jadwal kegiatan yang begitu padat sehingga mengharuskan para karyawan kontrak jarang berkumpul dengan keluarganya. Hal inilah yang menjadikan alasan mengapa larangan menikah ditujukan kepada karyawan kontrak tersebut. Selain memiliki kewajiban untuk bekerja, mereka juga diberi pelatihan sehingga mereka lebih banyak berada di perusahaan daripada di rumah.

Apabila tidak ada kebijakan larangan menikah, tentu banyak karyawan kontrak yang menikah dan pada akhirnya karyawan kesulitan membagi waktu antara bekerja dan rumah tangga sehingga hal tersebut bisa mengganggu jadwal pelatihan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut maka perusahaan PT. Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja kepada karyawan kontrak, dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja karyawan kontrak sehingga memberikan manfaat terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan penerapan kebijakan tersebut, tentunya pihak perusahaan mengharapkan adanya kemaslahatan yang tercipta bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan alasan-alasan yang dikemukakan oleh PT.Petrokimia Gresik dalam menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Saya sepakat dengan penerapan kebijakan tersebut karena kebijakan larangan menikah tersebut merupakan salah satu upaya untuk mendisiplinkan karyawan sehingga para karyawan tidak terbebani dengan tanggung jawab besar yang ada dalam hubungan rumah tangga, mereka hanya terfokus terhadap pekerjaan dan pelatihan yang ada di perusahaan.

**B. Analisis *Maṣlaḥah Mursalah* Terhadap Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja di PT. Petrokimia Gresik.**

Islam sangat menganjurkan kepada manusia untuk segera menikah apabila sudah dikategorikan sebagai orang yang mampu untuk melangsungkan pernikahan. Apabila tidak segera menikah dikhawatirkan akan menimbulkan perzinahan di dalam kehidupan masyarakat. Dari Ibn Mas'ud ra berkata, bahwa Rasulullah saw bersabda:

يَا مَعْشَرَ الشَّبَابِ، مَنِ اسْتَطَاعَ الْبَاءَةَ فَلْيَتَزَوَّجْ، فَإِنَّهُ اَغَضُّ لِلْبَصَرِ وَأَحْصَنُ لِلْفَرْجِ، وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَعَلَيْهِ بِالصَّوْمِ فَإِنَّهُ لَهُ وِجَاءٌ (رواه الجماعة)

Artinya: "Wahai para pemuda, barangsiapa diantara kalian yang memiliki kemampuan, maka menikahlah, karena menikah itu bisa menundukkan mata dan menjaga kemaluan. Dan barangsiapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tidak mampu maka berpuasalah, karena puasa itu bisa menjadi kendali baginya". (HR Jamaah).[6]

Menikah merupakan salah satu bentuk ibadah yang apabila dilakukan akan mendapat pahala. Namun tidak semua orang bisa untuk dinikahi, Islam memberi larangan-larangan menikah terhadap orang-orang tertentu dan dalam keadaan-keadaan tertentu. Dalam al-Quran dijelaskan tentang larangan menikah dengan orang-orang tertentu, larangan ini didasarkan pada firman Allah swt. Dalam surat an-Nisa' ayat 23:

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُمَّهَٰتُكُمْ وَبَنَاتُكُمْ وَأَخَوَٰتُكُمْ وَعَمَّٰتُكُمْ وَخَٰلَٰتُكُمْ وَبَنَاتُ
ٱلْأَخِ وَبَنَاتُ ٱلْأُخْتِ وَأُمَّهَٰتُكُمُ ٱلَّٰتِىٓ أَرْضَعْنَكُمْ وَأَخَوَٰتُكُم مِّنَ ٱلرَّضَٰعَةِ
وَأُمَّهَٰتُ نِسَآئِكُمْ وَرَبَٰٓئِبُكُمُ ٱلَّٰتِى فِى حُجُورِكُم مِّن نِّسَآئِكُمُ ٱلَّٰتِى دَخَلْتُم
بِهِنَّ فَإِن لَّمْ تَكُونُوا۟ دَخَلْتُم بِهِنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ وَحَلَٰٓئِلُ أَبْنَآئِكُمُ
ٱلَّذِينَ مِنْ أَصْلَٰبِكُمْ وَأَن تَجْمَعُوا۟ بَيْنَ ٱلْأُخْتَيْنِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ
كَانَ غَفُورًا رَّحِيمًا

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 isterimu itu (dan sudah kamu ceraikan), Maka tidak berdosa kamu mengawininya; (dan diharamkan bagimu) isteri-isteri anak kandungmu (menantu); dan menghimpunkan

[6] Al Imam Asy-Syaukani, *Nailul Authar,* ter. Mu'ammal Hamidy (Surabaya: Bina Ilmu, 1993), 2129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(dalam perkawinan) dua perempuan yang bersaudara, kecuali yang telah terjadi pada masa lampau; Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. an-Nisa': 23).[7]

Undang-undang di Indonesia mengatur larangan menikah, yaitu terdapat dalam Pasal 8-10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 dan Pasal 40 KHI.

Berdasarkan semua hukum yang ada, larangan menikah dikategorikan menjadi dua bagian yaitu larangan menikah selamanya dan larangan menikah sementara. Pengharaman yang bersifat selamanya dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu: larangan pernikahan karena pertalian nasab (keturunan), larangan pernikahan karena hubungan pembesanan (karena pertalian kerabat semenda), dan larangan pernikahan karena hubungan sesusuan.[8]

Larangan menikah yang bersifat sementara yaitu dilarang melangsungkan pernikahan antara seorang pria dengan seorang wanita karena keadaan tertentu, seperti: menikahi dua orang saudara dalam satu masa, poligami di luar batas, karena wanita yang bersangkutan masih terikat pernikahan dengan lelaki lain, larangan karena talak tiga, larangan karena ihram, larangan karena perzinahan dan larangan karena beda agama.[9]

Berdasarkan semua pembahasan tentang larangan menikah, tidak ada satupun nash maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur

---

[7] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2006),105.

[8] Abdul Rahman Ghozali, *Fiqh Munakahat* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 101-111.

[9] Amir Syarifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia, Antara Fiqh Munakahat dan Undang-undang Perkawinan* (Jakarta: Kencana, 2009), 124-133.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

larangan menikah selama kontrak kerja. Dengan tidak adanya nash yang menolak maupun menguatkan kebolehan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja, maka dari itu, fenomena larangan menikah selama kontrak kerja akan dianalisis dengan *maslahah mursalah*.

*Maṣlaḥah mursalah* ialah maslahat yang secara eksplisit tidak ada satu dalil yang mengakuinya maupun yang menolaknya. Abdul Karim Zaidan menyebutkan yang dimaksud dengan *maṣlaḥah mursalah* ialah:

مَصَالِحُ لَمْ يَنُصَّ الشَّارِعُ عَلَى اِلْغَائِهَا وَلَا عَلَى اعْتِبَارِهَا.

Artinya: Maslahat yang tidak disebutkan oleh nash baik penolakannya maupun pengakuannya.[10]

Dengan demikian *maṣlaḥah mursalah* merupakan maslahat yang sejalan dengan tujuan syara' yang dapat dijadikan dasar pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dihajatkan oleh manusia serta terhindar dari kemudharatan.

Menganalisa tepat atau tidaknya pendekatan yang digunakan dalam proses penggalian hukum kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Dalam proses penggalian hukum larangan pernikahan ini, pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan *maṣlaḥah mursalah*. Pendekatan ini telah tepat penggunaannya karena salah satu kriteria dari penggunaan teori *maṣlaḥah mursalah* adalah tidak adanya dalil khusus yang menjelaskan suatu persoalan yang akan dikaji sedangkan larangan menikah selama kontrak kerja sebagaimana telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya merupakan

[10] Romli SA, *Muqaranah Mazahib Fil Ushul* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1999), 165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagian dari persoalan yang tidak dijelaskan secara eksplisit dalam al-Quran dan hadis.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik dapat dibenarkan dalam hukum Islam apabila sesuai dengan syarat-syarat *maṣlaḥah mursalah*.

Para ulama memberikan persyaratan yang berbeda untuk menggunakan *maṣlaḥah mursalah*. Penelitian dalam hal ini mengambil dua pendapat mengenai syarat-syarat *maṣlaḥah mursalah* yaitu pendapat Zaky al-Din Sya'ban dan Imam Malik. Yang pertama Zaky al-Din Sya'ban menyebutkan tiga syarat yang harus diperhatikan bila menggunakan *maslahah mursalah* dalam menetapkan hukum.[11] Ketiga syarat itu adalah sebagai berikut:

Pertama, Kemaslahatan itu hendaknya kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya.

أنْ تَكُوْنَ الْمَصْلَحَةُ مِنَ الْمَصَالِحِ الَّتِى لَمْ يَقُمْ دَلِيْلٌ شَرْ عِيٌّ يَدُلُّ عَلَى إِلْغَائِهَا.

Dengan kata lain, jika terdapat dalil yang menolaknya tidak dapat diamalkan. Hakekat *maṣlaḥah mursalah* itu sama sekali tidak ada dalil dalam nash, baik yang menolak maupun mengakuinya tetapi terdapat kemaslahatan yang dihajatkan oleh manusia.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik merupakan suatu fenomena baru dalam kehidupan

[11] Ibid.,166.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat yang tidak diatur dalam nash, baik itu menolak maupun membolehkan kebijakan tersebut.

Dalam hukum Islam larangan menikah terdapat dalam surat an-Nisa ayat 23 yang melarang melangsungkan pernikahan karena hubungan nasab, hubungan semenda, dan hubungan sesusuan. Sedangkan larangan menikah karena kontrak kerja ataupun karena faktor profesi tidak ada dalil yang membenarkan maupun menolaknya.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di PT. Petrokimia Gesik memenuhi kriteria persyaratan *maṣlaḥah mursalah* yaitu kemaslahatan itu hendaknya kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya.

Kedua, *Maṣlaḥah mursalah* itu hendaklah maslahat yang dapat dipastikan, bukan hal yang samar-samar. Menurut Zaky al-Din Sya'ban disyaratkan bahwa *maṣlaḥah mursalah* itu bukan berdasarkan keinginan saja, karena hal yang demikian tidak dapat diamalkan.[12]

Pihak PT. Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja memiliki alasan yaitu untuk meningkatkan profesionalitas kerja, menghindari adanya masalah dalam rumah tangga yang masuk lingkungan kerja, mencegah adanya kinerja karyawan yang menurun, dan menghindari terganggunya jadwal pelatihan.[13]

---

[12] Ibid.

[13] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Implikasi yang ditimbulkan dari penerapan kebijakan tersebut ternyata sesuai dengan alasan yang dikemukakan oleh pihak PT. Petrokimia Gresik. Dengan diberlakukannya kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja, banyak kemaslahatan yang muncul, kemaslahatan tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan namun juga dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan. Diantaranya: kualitas perusahaan terjaga, harapan perusahaan terpenuhi, karyawan lebih fokus bekerja, dan karyawan lebih produktif.

Meskipun banyak kemaslahatan yang diperoleh dari penerapan kebijakan tersebut, namun ada kerugian yang harus ditanggung oleh karyawan yaitu pernikahan menjadi terhambat.

Setiap kebijakan tentunya menghasilkan hal positif dan negatif, begitu pula dengan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik, kebijakan tersebut menghasilkan kemaslahatan dan kerugian. Namun kemaslahatan yang dihasilkan jauh lebih besar dan lebih banyak daripada kemudharatannya. Sehingga secara umum kebijakan larangan menikah tersebut mempunyai manfaat bagi seluruh organ perusahaan.

Kemaslahatan dari kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik telah terbukti dan dapat dipastikan kebenarannya, kemaslahatan tersebut bukanlah hal yang samar-samar. Sehubungan dengan telah terbukti adanya kemaslahatan yang timbul dari penerapan kebijakan tersebut, maka persyaratan *maṣlaḥah mursalah* pada poin kedua ini telah terpenuhi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, *Maṣlaḥah mursalah* hendaklah maslahat yang bersifat umum. Yang dimaksud dengan maslahat yang bersifat umum adalah kemaslahatan yang memang terkait dengan kepentingan orang banyak.[14] Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik hanya ditujukan kepada karyawan yang mengikuti program pemagangan. Karyawan dengan status tetap maupun karyawan kontrak jenis *outsourcing* tidak dikenakan kebijakan ini.

Dalam hal ini, tidak dibahas mengenai ruang lingkup penerapan kebijakan melainkan sejauh mana pengaruh kemaslahatan yang timbul dari penerapan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja.

Kemaslahatan yang timbul dari penerapan kebijakan ini telah dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa dengan penerapan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik menimbulkan kemaslahatan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan seperti kualitas perusahaan terjaga, harapan perusahaan terpenuhi, karyawan lebih fokus bekerja dan lebih produktif.

Kemaslahatan yang ditimbulkan dari penerapan kebijakan tersebut secara langsung berkaitan dengan seluruh organ perusahaan karena kestabilan maupun kehancuran PT. Petrokimia Gresik akan berdampak pula terhadap seluruh karyawan dan masyarakat.

[14] Romli SA, *Muqaranah Mazahib fil Ushul*...,166.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kontribusi kemaslahatan yang timbul dari penerapan kebijakan tersebut memberikan kestabilan dan kemajuan bagi PT. Petrokimia Gresik sehingga kepentingan orang banyak yang terdiri dari seluruh organ perusahaan dan masyarakat dapat terjaga dengan baik. Sehubungan dengan persyaratan *maṣlaḥah mursalah*, maka kebijakan larangan menikah seperti ini memenuhi persyaratan *maṣlahah mursalah* yaitu *maṣlaḥah mursalah* hendaklah maslahat yang bersifat umum.

Imam Malik mengajukan syarat-syarat *maṣlaḥah mursalah* sebagai berikut:

Pertama, adanya kesesuaian antara maslahat yang dipandang sebagai sumber dalil yang berdiri sendiri dengan tujuan-tujuan syariat (*maqashid as-syari'ah*). Dengan adanya persyaratan ini berarti maslahat tidak boleh menegaskan sumber dalil yang lain, atau bertentangan dengan dalil yang *qat'i*. Akan tetapi harus sesuai dengan maslahat-maslahat yang memang ingin diwujudkan oleh syara'.

Larangan menikah yang disebabkan karena adanya kontrak kerja tidak dapat ditemui dalam al-Quran maupun Hadis. Peristiwa seperti ini adalah fenomena yang baru ditemukan pada zaman modern. Dalil yang mengatur tentang larangan menikah hanya sebatas larangan menikah karena hubungan nasab, hubungan semenda, dan hubungan sesusuan, seperti yang tertuang dalam surat an-Nisa ayat 23.

Dalil yang mengatur larangan menikah karena kontrak kerja tidak dapat ditemukan dalam al-Quran maupun Hadis sehingga dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan pendekatan *maṣlaḥah mursalah*, hal semacam ini dapat diketahui hukumnya. Untuk menggunakan metode *maṣlaḥah mursalah* sebagai penggalian hukum maka perlu diketahui tujuan hukum Islam yang terdapat dalam fenomena tersebut.

Al-Ghazali mengemukakan tujuan hukum Islam adalah memelihara agama, akal, harta, jiwa dan keturunan atau kehormatan. Setiap hukum yang mengandung tujuan memelihara salah satu dari lima hal tersebut disebut maslahat.[15]

PT. Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja bagi karyawannya adalah untuk menjaga fokus dan profesionalitas dari para karyawan. Apabila karyawan fokus dalam bekerja dan memiliki profesionalitas yang tinggi maka akan tercipta kinerja yang baik dan hal ini akan memberi manfaat bagi perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan kestabilannya dan terhindar dari kinerja yang buruk yang bisa menyebabkan perusahaan menanggung kerugian.

PT. Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja bertujuan untuk menjaga harta. Dengan berlakunya kebijakan ini, PT. Petrokimia mengharapkan para karyawan kontrak produktif dalam bekerja sehingga roda perekonomian dalam perusahaan dapat berputar dengan baik yang akan berdampak langsung terhadap kehidupan ekonomi semua organ yang tergabung dengan PT.Petrokimia Gresik.

[15] Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh...,* 119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedua, maslahat itu harus masuk akal, mempunyai sifat-sifat yang sesuai dengan pemikiran yang rasional, dimana seandainya diajukan kepada kelompok rasionalis akan dapat diterima.

PT. Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja bukan tanpa alasan, melainkan dengan berbagai pertimbangan yang masuk akal yaitu untuk menjaga profesionalitas kerja, menghindari adanya masalah dalam rumah tangga yang masuk lingkungan kerja, mencegah adanya kinerja karyawan yang menurun, dan meminimalisir adanya faktor yang dapat mengganggu jadwal pelatihan bagi karyawan kontrak.

Berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Zaky al-Din Sya'ban dan Imam Malik diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik telah memenuhi syarat-syarat *maṣlaḥah mursalah*.

Agama Islam sangat memperhatikan dan menjunjung tinggi untuk menunaikan sebuah amanah. Kebijakan mengenai larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik sudah disampaikan sejak awal ketika karyawan pertama kali bekerja. Secara tidak langsung hal ini berarti sudah ada kesepakatan antara karyawan dengan pihak PT. Petrokimia Gresik mengenai kebijakan tersebut. Seandainya tidak ada kesepakatan, tentunya karyawan yang bersangkutan tidak bersedia bekerja di PT. Petrokimia Gresik. Karyawan yang menyatakan sedia bekerja di PT. Petrokimia Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara otomatis harus mengikuti dan mematuhi semua kebijakan yang berlaku di PT. Petrokimia Gresik.

Kebijakan tersebut menyebabkan adanya larangan menikah bagi karyawan yang menjalani masa pemagangan. Keputusan tersebut harus mereka terima karena sebelumnya mereka telah bersepakat dengan pihak PT. Petrokimia untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan.

Aturan untuk tidak menikah selama kontrak kerja belum berakhir tersebut wajib ditaati oleh semua karyawan yang masih menjalani masa pemagangan dan masih berstatus sebagai karyawan tidak tetap. Aturan tidak diperkenankannya adanya suatu pernikahan yang dilakukan oleh karyawan kontrak merupakan suatu amanah yang harus dijalankan oleh semua karyawan yang bersangkutan.

Islam sangat memperhatikan dan sangat menganjurkan untuk menunaikan sebuah amanah. Sebagaimana yang terdapat dalam surat an-Nisa' ayat 58 sebagai berikut:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ
بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا

Artinya: 'Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat." (QS. an-Nisa':58)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Quraish Shihab menyatakan bahwa amanah adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya. Amanah lawan dari khianat. Ia tidak diberikan kecuali kepada orang yang dinilai oleh pemberinya dapat memelihara dengan baik apa yang diberikannya itu.[16]

Perbuatan atau tindakan manusia adakalanya perbuatan tersebut berhubungan dengan Tuhan, berhubungan dengan sesama manusia dan hubungan dengan dirinya sendiri. Ketiga hubungan ini terdapat amanah didalamnya yang harus dipertanggungjawabkan.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik merupakan suatu amanah dari pihak perusahaan kepada seluruh karyawan yang menjalani masa pemagangan dan masih terikat kontrak kerja dengan perusahaan, maka seluruh karyawan yang bersangkutan harus menaatinya dengan tidak menikah selama kontrak kerja berlangsung, setelah kontrak kerja berakhir, para karyawan tersebut diperbolehkan untuk menikah karena sudah tidak terikat dengan peraturan seperti itu.

Kebijakan ini tidak hanya suatu amanah, namun termasuk juga dalam suatu perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, yakni pihak PT.Petrokimia Gresik dengan karyawan yang dibebani dengan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Kebijakan ini disampaikan diawal para karyawan diterima sebagai karyawan PT. Petrokimia Gresik. Secara tidak langsung para karyawan tersebut menyetujui kebijakan larangan

[16] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah volume 2* (Jakarta: Lentera Hati), 394.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menikah selama kontrak kerja. Dengan demikian terjadilah kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan, tanpa adanya unsur paksaan sama sekali. Karena kebijakan ini sudah menjadi perjanjian yang telah disepakati, maka para karyawan wajib menepati atau menaati aturan tersebut.

Ketika sudah ada kesepakatan, secara tidak langsung sudah ada perjanjian yang mengikat antara pihak perusahaan dengan para karyawan. Islam mengajarkan bahwa seseorang harus menaati perjanjian yang telah disepakati, kewajiban seorang hamba untuk menepati perjanjian yang telah ia sepakati secara tegas telah diatur dalam firman Allah surat an-Nahl ayat 91.

وَأَوْفُواْ بِعَهْدِ ٱللَّهِ إِذَا عَٰهَدتُّمْ وَلَا تَنقُضُواْ ٱلْأَيْمَٰنَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ ٱللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًاۚ إِنَّ ٱللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.”(QS. an-Nahl:91)

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah menepati janji yang telah diikrarkan kepada Allah dan janji-janji yang diakui dihadapan pesuruh Allah, begitu pula dengan sumpah-sumpah yang telah diucapkan dengan menyebut nama Allah. Kewajiban menepati sumpah-sumpah dan janji-janji ini harus sangat diperhatikan karena telah menjadikan Allah sebagai saksi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengawas terhadap sumpah-sumpah dan janji-janji itu. Allah Maha Mengetahui apa yang telah kita perbuat baik niat, ucapan maupun tindakan.

Hukum Islam sudah menjelaskan kewajiban menunaikan amanah dan menepati janji, maka kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik harus ditaati oleh karyawan yang bersangkutan.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang dibuat oleh PT. Petrokimia Gresik dapat dibenarkan dalam hukum Islam meskipun tidak ada dalil yang menerangkan hal tersebut. Penetapan hukum ini mengacu pada *maṣlaḥah mursalah* karena tidak adanya dalil yang menerangkan dan kebijakan ini telah menimbulkan banyak kemaslahatan.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik sudah memenuhi semua syarat-syarat *maṣlaḥah mursalah* yang dicanangkan oleh Imam Malik dan Zaky al-Din Sya'ban. Sehingga berdasarkan *maṣlaḥah mursalah*, kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik dapat dibenarkan penerapannya dan tidak melanggar hukum Islam.

Islam sangat menganjurkan untuk menjalankan amanah dan menepati janji. Sehingga para karyawan yang menerima kebijakan ini wajib untuk mematuhi kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja karena hal tersebut merupakan suatu amanah dari perusahaan dan merupakan suatu perjanjian antara perusahaan dengan karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id