

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diskriminasi adalah pembedaan perlakuan. Perbedaan perlakuan tersebut bisa disebabkan warna kulit, agama, dan sebagainya.¹ Hal mengenai pengertian diskriminasi yang demikian tercantum dalam Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia yaitu setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan perlakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.²

Sementara itu, diskriminasi di tempat kerja berarti perlakuan yang berbeda terkait dengan pekerjaan atau kesempatan kerja, yang biasanya

¹ Fulthoni, Renata Arianingtyas, Siti Aminah, Uli Parulian Sihombing, *Memahami Diskriminasi Buku Saku Untuk Kebebasan Beragama*, (Jakarta Selatan: The Indonesian Legal Resource Center (ILCR)), hal. 3.

² Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

merugikan tanpa ada pembenaran yang obyektif dan sah.³ Prinsip kesempatan setara dalam bekerja bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang yang memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dan dapat mengalokasikan waktu dan energi mereka untuk mendapatkan imbalan tertinggi.⁴

Aturan hukum utama dalam mencegah diskriminasi dalam pekerjaan terdapat dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

"Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya".⁵

Dan Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi:

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".⁶

Lahirnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai ujung tombak pemberantasan korupsi di Indonesia, melalui amanat Undang-Undang No. 30 Tahun 2002. KPK mempunyai kewenangan lebih dalam menangani kasus korupsi dibandingkan dengan lembaga penegak hukum

³ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan Dan Non Diskriminasi di tempat Kerja di Indonesia*, (Jakarta, 2012), hal. 23.

⁴ Ibid., hal 25.

⁵ Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁶ Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

lainnya yaitu kepolisian dan kejaksaan.⁷ Bahkan tidak salah rasanya jika disebutkan bahwa kehadiran KPK dalam sistem penegakan hukum di Indonesia membawa iklim positif bagi pemberantasan korupsi. Terbukti, banyak aktor-aktor yang selama ini dikenal "kebal hukum" dapat ditangani dengan baik oleh KPK. Mulai dari kepala daerah, menteri, Ketua DPR RI, Ketua DPD RI, Ketua Umum Partai Politik, sampai pada Ketua Mahkamah Konstitusi terjaring oleh lembaga anti rasuah ini.

Kasus-kasus dengan dimensi kerugian negara yang besar pun perlahan-lahan berhasil diungkap KPK, misalnya: kasus KTP-Elektronik dengan kerugian negara Rp. 2,3 trilyun dan kasus Bantuan Likuiditas Bank Indonesia dengan kerugian negara sebesar Rp. 4,5 trilyun. Tidak hanya sektor penindakan, namun pada pencegahan KPK pun menunjukkan kiprah yang baik di mata publik. Terbukti, dalam kurun waktu 2016-2019 saja KPK berhasil menyelamatkan uang negara sebesar Rp. 63,8 trilyun. Namun, seiring dengan berjalannya waktu hambatan terhadap pemberantasan korupsi pun terlihat secara jelas oleh publik. Institusi pemberantasan korupsi kerap mendapat "serangan" dari berbagai pihak, mulai dari pengajuan hak angket DPR, serangan terhadap pegawai ataupun Pimpinan KPK, sampai pada merevisi Undang-Undang KPK. Tujuannya

⁷ Edita Elda, Arah Kebijakan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia: Kajian Pasca Perubahan Undang-Undang Komisi Pemberantasan Korupsi, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Lex Lata*, Vol. 1 No. 2 (Juli, 2019), hal. 154.

sama, yakni melemahkan agenda pemberantasan korupsi dengan cara melucuti kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh KPK.⁸

Setelah 17 tahun berdiri, adanya perubahan terhadap Undang-Undang KPK oleh DPR yang disahkan pada tanggal 17 September 2019 ini kemudian mendapatkan perhatian yang cukup besar di tengah masyarakat.⁹ Salah satu hal yang menimbulkan terjadinya pro dan kontra yaitu adanya peralihan status pegawai KPK sebagaimana tercantum dalam Pasal 24 yang berbunyi:

1. Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c merupakan warga negara Indonesia yang karena keahliannya diangkat sebagai pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi.
2. Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi merupakan anggota korps profesi pegawai aparatur sipil negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁰

⁸ Kurnia Ramadhana dan Agil Oktaryal, Laporan Proyeksi Masa Depan Pemberantasan Korupsi Menelisik Pengesahan Revisi Undang-Undang KPK, (Laporan Penelitian: Indonesia Corruption Watch dan Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia), Jakarta, Juli 2020, hal. 9.

⁹ Edita Elda, Arah Kebijakan... hal. 154.

¹⁰ Pasal 24 ayat 1,2, dan 3 Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi.

Salah satu pihak yang setuju dengan adanya peralihan status pegawai KPK menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Pakar Hukum Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) Yenti Garnasih. Menurutnya, alih status kepegawaian ini merupakan hal yang wajar. Dengan dijadikannya pegawai KPK menjadi ASN akan membuat sistem lebih tertata.¹¹

Disamping itu, terdapat beberapa pihak yang memiliki pandangan berbeda. Hal ini berkaitan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 41 Tahun 2020 Tentang Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Menjadi Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 1 Tahun 2021 Tentang Pengalihan Status Pegawai KPK Menjadi ASN yang merupakan aturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 tentang KPK. Didalam Perkom 1/2021, pegawai KPK diwajibkan untuk mengikuti Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) sebagai salah satu syarat pegawai KPK dapat beralih status menjadi ASN.¹²

Permasalahannya adalah dari total 1.357 peserta yang diusulkan mengikuti TWK, sebanyak 1.349 peserta mengikuti tes. Namun hasil tes asesmen wawasan kebangsaan yang diumumkan pada tanggal 5 Mei 2021 oleh KPK ternyata hanya meluluskan 1.274 peserta, sedangkan 75 peserta

¹¹ Muhammad Zulfikar, "Pakar Nilai Alih Status 51 Pegawai KPK Jadi ASN Hal Yang Wajar" dalam <https://m.antarnews.com/amp/berita/2140666/pakar-nilai-alih-status-pegawai-kpk-jadi-asn-hal-yang-wajar>, diakses 15 Januari 2022 pukul 10.50 WIB.

¹² Michael Marlee, Analisa Kebijakan Komisi Pemberantasan Korupsi Terkait Tes Wawasan Kebangsaan Dalam Rangka Peralihan Status Kepegawaian KPK Menjadi Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 4 No. 2 (Desember, 2021), hal. 2044.

dianggap tidak memenuhi syarat. Diantara 75 peserta yang tidak memenuhi syarat, 51 orang dianggap tidak dapat dibina, dan 24 orang sisanya masih dapat beralih status menjadi ASN dengan syarat mengikuti Pelatihan Wawasan Kebangsaan. Tes Wawasan Kebangsaan ini dinilai masyarakat sebagai suatu upaya pelemahan KPK dalam memberantas korupsi.

Tes Wawasan Kebangsaan dianggap ilegal dan materi tes yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai KPK. Apalagi ketika melihat bahwa diantara 75 peserta yang tidak lolos, terdapat nama-nama penyidik dan penyidik KPK yang tengah menangani perkara korupsi yang cukup besar seperti halnya Novel Baswedan. Hal ini kemudian menimbulkan suatu permasalahan penting karena dinilai terdapat suatu pelanggaran dan atau upaya dari suatu pihak untuk melemahkan pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia oleh KPK.¹³

Direktur Pusat Studi Konstitusi (Pusako) Fakultas Hukum Universitas Andalas Feri Amsari menyatakan, pemecatan pegawai KPK yang tidak lolos TWK merupakan pelanggaran konstitusi, bertentangan dengan ketentuan undang-undang hingga perintah presiden, dan adanya TWK sejak awal adalah tes yang tidak sah atau ilegal karena di PP No. 41 Tahun 2020 tentang alih status pegawai KPK tidak terdapat TWK. Menurut Zaenur Rohman selaku Peneliti Pusat Kajian Anti Korupsi Universitas Gadjah Mada (Pukat UGM), keputusan untuk tetap berencana

¹³ Ibid., hal 2045.

memecat pegawai KPK dan kemudian membuat pembinaan untuk 24 orang adalah bentuk pembangkangan terhadap Presiden Jokowi. Pendapat senada juga diutarakan oleh Direktur Eksekutif Amnesty International Indonesia Usman Hamid yang menilai bahwa pemberhentian pegawai tersebut merupakan pelanggaran atas hak kebebasan berpikir, berhati nurani, beragama dan berkeyakinan sehingga hal ini jelas melanggar hak-hak sipil para pegawai dan juga hak-hak mereka sebagai pekerja.¹⁴

Selain itu, Komnas HAM dalam laporannya mengungkapkan bahwa setidaknya 11 bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi pada proses asesmen TWK dalam rangka alih status pegawai KPK menjadi ASN, diantaranya hak atas keadilan dan kepastian hukum, hak perempuan, hak bebas dari diskriminasi (ras dan etnis), hak kebebasan beragama dan berkeyakinan, hak atas pekerjaan, hak atas rasa aman, hak atas informasi publik, hak atas privasi, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, dan hak atas kebebasan berpendapat.¹⁵

Fathul Wahid, S.T.,M.Sc.,Ph.D, Dr. Abdul Jamil, S.H.,M.H, Eko Riyadi, S.H.,M.H, Dr. Mahrus Ali, S.H.,M.H kemudian mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 tentang KPK

¹⁴ Devira Prastiwi, "Deretan Pro Kontra Pemecatan 51 Pegawai KPK Tak Lolos TWK" dalam <https://m.liputan6.com/news/read/4566913/deretan-pro-kontra-pemecatan-51-pegawai-kpk-tak-lolos-twk?page=8>, diakses 16 Januari 2022 pukul 08.17 WIB.

¹⁵ Komnas HAM "Konferensi Pers: Laporan Tim Penyelidikan Komnas HAM RI atas Dugaan Pelanggaran HAM dalam Alih Status Pegawai KPK melalui Asesmen TWK", <https://youtu.be/QObP7hkHAAM>, diakses tanggal 22 Januari 2022 pukul 19.23 WIB.

kepada Mahkamah Konstitusi dengan nomor perkara 70/PUU-XVII/2019. Secara umum terdapat 4 persoalan dalam pengujian materiil yang diajukan oleh pemohon. Pertama, persoalan independensi. Kedua, persoalan kewenangan Dewan Pengawas. Ketiga, persoalan status kepegawaian. Keempat, persoalan pemberian kewenangan menghentikan penyidikan dan penuntutan.¹⁶ Namun, dalam tulisan ini hanya akan membahas dan menganalisis terkait dengan pokok perkara yang ketiga yaitu persoalan tentang status kepegawaian.

Terhadap hal tersebut, Mahkamah Konstitusi menolak pengujian materiil atas Pasal 24 ayat (2) Undang-undang No. 19 Tahun 2019 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi. Sehingga dengan beralihnya status kepegawaian KPK menjadi ASN secara otomatis pula pegawai KPK akan memulai kariernya dari awal. Oleh karena itu, banyak dari mereka akan kehilangan jabatan dan sebagainya. Pada gilirannya hal ini berpotensi menimbulkan banyaknya kekosongan jabatan dalam KPK dan menghambat kinerja KPK, karena setiap jabatan harus memenuhi syarat-syarat tertentu, sementara pegawai KPK yang menjadi ASN harus memulai karier dari awal. Dan dengan status kepegawaian KPK sebagai ASN maka terjadi dualisme pengawasan yaitu oleh KASN dan oleh Dewan Pengawas KPK. Dualisme tersebut kemudian menimbulkan ketidakpastian hukum dan keadilan sehingga bertentangan dengan Pasal

¹⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XVII/2019 hal. 40.

27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁷

Sementara menurut fiqih siyasah, Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang harus dilindungi, dijaga, serta dipelihara oleh setiap orang, masyarakat dan negara sebagai bentuk pemberian dari Allah SWT. Dalam Islam, HAM bukanlah suatu wacana yang asing, karena HAM sudah ada 600 tahun sebelum Magna Charta dikumandangkan.¹⁸ HAM tersebut terdapat dalam Piagam Madinah yang merupakan konstitusi pertama dalam konteks kenegaraan yang mengatur kehidupan masyarakat Arab secara bersama dengan melibatkan kaum muslim dan non muslim.¹⁹

Al-Quran dan hadis sebagai sumber normatif sekaligus sumber ajaran praktis bagi kehidupan umat Islam juga mengatur tentang HAM. Salah satunya yaitu tentang penghormatan serta penghargaan terhadap sesama manusia, sebagaimana terdapat dalam al-Quran Surah al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: "Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah

¹⁷ Ibid., hal. 340.

¹⁸ Naimatul Atqiya, HAM Dalam Perspektif Islam, *Islamuna*, Vol. 1 No. 2, (Desember, 2014), hal. 174.

¹⁹ Ridwan Rustandi dan Syarif Sahidin, Analisis Historis Manajemen Dakwah Rasulullah SAW dalam Piagam Madinah, *Tamaddun*, Vol. 7 No. 02, (Desember, 2019), hal. 375.

ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti." (QS Al-Hujurat ayat 13).²⁰

Berdasarkan ayat tersebut, apabila tidak ada kesederajatan maka akan timbul tindakan sewenang-wenang dan anggapan rendah terhadap sesama manusia. Oleh karena itu, kesadaran akan pentingnya penghormatan dan penghargaan diantara sesama manusia dengan berbagai perbedaan jenis kelamin, ras, ideologi, suku bangsa, bahasa, dan agama menjadikan manusia sebagai fokus utama dalam pembangunan dalam rangka menciptakan kehidupan yang sesuai dengan konsep kesederajatan antar sesama manusia sehingga sejalan dengan konsep keadilan.

Akan tetapi, dengan adanya perubahan status kepegawaian ini justru menimbulkan sejumlah permasalahan. Setidaknya ada dua permasalahan besar terkait alih fungsi pegawai KPK menjadi ASN. Pertama, isu imparialitas pegawai KPK dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi ketika telah menjadi ASN. Kedua, tata cara pelaksanaan alih fungsi melalui Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) yang tidak akuntabel dan minim partisipasi publik. Terlebih lagi, konsep alih fungsi yang dikonstruksikan dalam undang-undang *a quo* justru berubah menjadi konsep "seleksi" melalui Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 1 tahun 2021 yang membuat tersingkirnya para pegawai KPK apabila gagal dalam TWK. Hal ini terbukti dengan dilakukannya pemecatan terhadap 51 pegawai KPK yang tidak lolos TWK pada tanggal 1 November 2021.

²⁰ <https://quran.kemenag.go.id/sura/49>. Diakses tanggal 25 Januari 2022 Pukul 10.45 WIB.

Apabila mengutip pada pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 70/PUU-XVII/2019, adanya ketentuan mekanisme pengalihan status pegawai KPK menjadi ASN dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian hukum sesuai dengan kondisi faktual pegawai KPK. Mahkamah menekankan peralihan status tersebut dilakukan tanpa merugikan pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan kaidah norma Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang KPK, ketentuan ini tidak memiliki persoalan konstitusionalitas. Faktanya, tujuan besar yang dibayangkan MK dalam putusan *a quo* menimbulkan eksese negatif karena peralihan status justru dilakukan dengan mekanisme seleksi, sehingga para pegawai KPK yang disebut dalam putusan MK sebagai “mereka yang telah mengabdikan diri di KPK dan dedikasinya dalam pemberantasan tindak pidana korupsi” justru mengalami pemecatan.²¹

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis mengenai **Analisis Fiqih Siyasah Terhadap Diskriminasi Dalam Pekerjaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XVII/2019)**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019?

²¹ Alfatania Sekar Ismaya, Antonella, Awan, Garuda Era, Kevin D Athilla, Muhammad Hamzah Al Faruq, Nivia, Pasca Putusan MK: KPK Bisa Apa?, *Kabinet Karsa Ananta, Dema Justicia x Constitutional Law Society*, hal. 8-9.

2. Bagaimana analisis fiqh siyasah terhadap diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019.
2. Untuk menganalisis fiqh siyasah terhadap diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dari adanya penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu hukum terkait masalah diskriminasi dalam pekerjaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai KPK Terdampak

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban terhadap keresahan yang terjadi pada pegawai KPK yang terdampak pemberhentian sebagai pegawai KPK.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu hukum yang berkaitan dengan masalah diskriminasi dalam pekerjaan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjawab persoalan terhadap keresahan yang terjadi di tengah masyarakat mengenai diskriminasi dalam pekerjaan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang sejenis.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (*legal research*). Penelitian ini akan membahas mengenai diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019 dan bagaimana pandangan fiqih siyasah terhadap diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan

(*comparative approach*).²² Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut dengan diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019. Sedangkan pendekatan perbandingan dilakukan dengan membandingkan undang-undang yang berkaitan dengan diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019.

3. Jenis dan Sumber Data

Karena penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif maka sumber yang digunakan sepenuhnya menggunakan data sekunder (bahan kepustakaan),²³ yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer, terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Korupsi.
- 3) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XVII/2019.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), hal. 93.

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 119.

b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer yang berupa tulisan-tulisan yang berkaitan dengan hasil penelitian dan berbagai kepustakaan di bidang hukum.²⁴ Bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri dari:

- 1) Hukum Acara Mahkamah Konstitusi.
- 2) Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia.
- 3) Fiqih Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam.
- 4) Fiqih Siyasah Ajaran, Sejarah dan Pemikiran.
- 5) Al-Qawa'id Al-Fiqhiyah (Kaidah-Kaidah Fikih).

Beserta jurnal yang terdiri dari:

- 1) Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi.
- 2) Keadilan Dalam Perspektif Islam.
- 3) Refleksi Penciptaan Manusia Berbangsa-Bangsa dan Bersuku-Suku (Telaah Surah Al-Hujurat Ayat 13).
- 4) Konsep Pendidikan Multikultural Kajian Tematik Tafsir Surah Al-Hujurat Ayat 13.
- 5) Kebijakan Pemimpin Negara Dalam Perspektif Kaidah Fiqih.

²⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 29.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, yaitu pengkajian informasi tertulis berkaitan dengan hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas.²⁵

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh dilakukan analisis menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan sebenarnya mengenai fakta-fakta tertentu.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara sederhana dan memudahkan peneliti maka dalam penelitian ini peneliti membagi pembahasan dalam empat bab. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan bagian yang berisi tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu.

Bab ketiga, membahas diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019.

²⁵ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 156.

Bab keempat, membahas analisis fiqh siyasah terhadap diskriminasi dalam pekerjaan pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 70/PUU-XVII/2019,

Bab kelima, merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.