

ABSTRAK

Aiyub Anshori, 10220024, **Implikasi Yuridis Putusan MK/100/PUU-X/2012 Terhadap Hak Buruh (Tinjauan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)** Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Muhammad Nur Yasin, M.Ag

Kata Kunci : Implikasi, Hak Buruh, Putusan MK.

Upah merupakan komponen penting yang digunakan dalam dunia ketenagakerjaan untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas kinerja para pekerja/buruh. Pembayaran upah seharusnya dibayarkan secara penuh bagi pelaku usaha kepada pekerja/buruh dalam waktu yang ditentukan semenjak hubungan kerja itu timbul. Putusan MK No 100/PUU-X/2012 mengahapus tentang ketentuan tuntutan segala pembayaran akan habis apabila telah melewati jangka waktu dua tahun.

Penelitian terdapat rumusan masalah yaitu: 1) Bagaimana Implikasi yuridis putusan MK No 100/PUU-X/2012 terhadap hak buruh? b) Bagaimana pandangan hukum Islam dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang pembayaran upah pekerja pasca putusan MK No 100/PUU-X/2012? Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian ini disebut penelitian kepustakaan atau library research. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konsep Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pembayaran upah setelah dikeluarkannya putusan MK No 100/PUU-X/2012 tidak memiliki batas jangka waktu yang ditentukan sehingga pekerja/buruh dapat menuntut hak-haknya, dan pengusaha diharuskan untuk membayarkan upah pada waktu yang telah disepakati. Dalam pandangan hukum Islam nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan dalam pembayaran upah pekerja harus diutamakan dan dilakukan dengan membayarkan upah pada waktu yang disepakati. Dalam pandangan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pembayaran upah pekerja pasca putusan MK/PUU-X/2012 hanya berlaku ketentuan dalam pasal 91, bahwa pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Key Words: Implication, Right of Workers, constitutional adjudication.

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses

atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari

perusahaan, dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Setiap perusahaan memberdayakan segala potensinya untuk bersaing dengan sehat, salah satunya dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada, pada dasarnya sumber daya tersebut merupakan para pekerja yang juga hidup. Dalam dinamika kehidupan yang membutuhkan sandang dan pangan sesuai kondisi sosial yang ada di sekitarnya. Untuk memenuhi hal ini perusahaan harus tunduk kepada hukum yang mengatur tentang adanya pengupahan bagi para pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Tatanan hukum ketenagakerjaan mengatur upah dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada Pasal 1 Ayat 10 yaitu:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*¹

Pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya yaitu berupa upah, dan perusahaan wajib membayar segala pembayaran yang menjadi hak pekerja/buruh. Bagi pengusaha yang dengan kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah maka akan dikenakan

denda yang telah diatur sesuai persentase tertentu. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur batas tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dari suatu hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun, hal ini dijelaskan pada Pasal 96 Undang-undang No13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Hukum Islam tidak mengenal istilah perburuhan yang terpecah dalam beberapa kategori kelas pengusaha, pebisnis, petani, dan lain-lain. Sebab, pekerja dalam masyarakat Islam disebut dengan *ajir* (pekerja/buruh).² Baik *ajir* dari kalangan terpelajar dan terhormat sampai buruh pabrik ataupun tukang becak sekalipun. Jadi semua orang yang bekerja, apapun bentuk pekerjaannya, dalam Islam dinamakan *ajir*. Orang yang mengupahnya dinamakan *musta'jir*. Bentuk transaksi perburuhan/penyewaan tenaga di dalam Islam dikenal dengan istilah *ijaroh*. *Ijaroh* didefinisikan sebagai akad/transaksi atas manfaat/jasa (yang dikeluarkan *ajir*) dengan memperoleh imbalan (berupa upah/*ujroh* dari *musta'jir*).³ Ini berarti dasar untuk menentukan Gaji atau upah adalah manfaat (jasa) bukan kebutuhan hidup karyawan atau yang lainnya. Jadi Upah/*ujroh* adalah harga atas manfaat yang dikeluarkan tadi. Dari sini kita memahami bahwa setiap buruh atau *ajir* itu memberikan manfaat yang berbeda-beda sesuai dengan bentuk pekerjaan, pengalaman/keterampilan, latar

¹Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 30

² Abdurrahman Al Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Jakarta, Al-Izzah, 2001) h 149

³ Abdurrahman Al Maliki, *Politik* h 149

belakang pekerjaan dan lain-lain, sehingga besarnya upah tidak dapat diseragamkan.⁴

Pekerja bukan pihak yang tepat disalahkan manakala pengusaha tidak membayar sesuai peraturan yang berlaku. Otoritas membayar hak pekerja berada di tangan pengusaha. Dihapuskannya ketentuan pasal 96 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 100/PUU-X/2012 hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum

Dari latar belakang diatas, Peneliti membuat beberapa rumusan masalah yaitu: (1) Bagaimana implikasi yuridis putusan MK No 100/PUU-X/2012 terhadap hak buruh? (2) Bagaimana pandangan hukum Islam dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang putusan MK No 100/PUU-X/2012?

Penelitian bertujuan mengetahui implikasi yuridis putusan MK No 100/PUU-X/2012 terhadap hak buruh, serta bertujuan untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan Undang-Undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap putusan MK No 100/PUU-X/2012.

B. Tinjauan Pustaka

Seorang buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan/upah yang cukup membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu pembayaran upah yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu berbicara upah haruslah menyangkut juga bagaimana pemahaman si pekerja/buruh mengenai upah yang hendak diterimanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-

Undang No.13 Tahun 2003 “*upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*”⁵

Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.⁶ Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁷ Dalam hal pelaksanaan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja pemerintah menetapkan jenis-jenis pengupahan antara lain; Upah minimum, upah yang dibayar dalam hal pekerja tidak melakukan pekerjaan, upah lembur, upah

⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

⁶ Imam Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan, Jakarta, 2003), h. 179

⁷ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 31

⁴Abdurrahman, *Politik*,h.149

tunjangan hari raya dan jenis upah yang lainnya.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Bila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu. Subtansi permasalahan yang dijelaskan dalam putusan MK NO 100/PUU-X/2012 adalah permasalahan mengenai ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang meminta haknya dalam bentuk pembayaran upah kepada pengusaha setelah jangka waktu dua tahun namun tertutupi oleh ketentuan Pasal 96 undang-undang Ketenagakerjaan yakni (*Tuntutan bayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak*) yang kemudian dihapuskan pada putusan ini.

Dalam pandangan hukum Islam upah merupakan timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan atas jerih payah pekerja. Sedangkan pengertian istilah *Sayyid Sabiq* mendefinisikan sebagai berikut :

البذل المبدول في مقابل المنفعة يسمي : أجر
أو أجره⁸

*Imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan ajr atau ujah.*⁹

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-sunnah*, Juz III (Beirut : Dar Al Fikr, 1994) h.178

Setiap transaksi barang atau jasa dari suatu pihak lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi *Fiqh muammalah* kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut *tsaman*, sedangkan uang dan tenaga kerja manusia disebut *ujrah*.¹⁰

Sistem pengupahan dalam islam menitikberatkan pada nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Kebijakan tingkat upah yang adil dapat meningkatkan produktifitas kerja pekerja. Agama Islam menjunjung tinggi nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja dalam menentukan upah untuk menciptakan harmoni sosial.¹¹

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat normatif. Dalam penelitian normatif sesuatu yang diteliti adalah keilmuan normatif itu sendiri, sebagai ilmu normatif ilmu hukum mengarahkan refleksinya kepada norma dasar yang dibentuk konkret dan ditentukan pada norma-norma yang mengatur suatu masyarakat dibidang tertentu. Penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.¹²

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu

⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz V*, terj. Mujahidin Muhayan, (Cer I; Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.149

¹⁰ Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*,(Yogyakarta: Eknosia, 2003), h.224

¹¹ Hendri Anto, *Pengantar* h.228

¹² Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), h. 46-57

yang dicari jawabannya.¹³ Penelitian normatif memanfaatkan hasil temuan ilmu hukum empiris dan ilmu-ilmu lain untuk kepentingan dan analisis serta eksplansi hukum tanpa mengubah karakter ilmu hukum sebagai ilmu normatifnya. Pada penelitian ini menggunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan kasus, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Untuk mencapai tujuan, peneliti melakukan Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 serta hukum Islam yang berupa ayat-ayat Al-Qur'an, As-Sunnah. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian antara lain undang-undang yang pengatur pengupahan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, buku, jurnal, literature lain yang berkaitan dengan penggajian upah pekerja pasca daluwarsa.

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian library research yaitu metode dokumentasi atau studi kepustakaan adalah mengumpulkan data dari literature yang digunakan untuk mencari konsep, teori, pendapat, maupun penemuan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴ Dengan demikian peneliti dapat mengetahui implikasi hukum penggajian upah pekerja pasca

daluwarsa baik secara perundang-undangan maupun hukum Islam.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif kualitatif komparatif. Analisis ini merupakan cara mendeskripsikan, menjelaskan, menguraikan, menjabarkan dan menggambarkan sesuatu yang diteliti secara ringkas dan jelas. Dalam penelitian ini penggajian upah pekerja pasca daluwarsa dijelaskan secara detail. Analisis deskriptif kualitatif hasil penelitian yang diuraikan dapat disusun secara sistematis, sehingga tampak jelas dan dapat dimengerti.¹⁵

D. Implikasi Yuridis Putusan Mk/100/Puu-X/2012 Terhadap Hak Buruh

Problematika ketenagakerjaan sering kali terjadi karena para pekerja/buruh belum mengetahui aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga para pengusaha memiliki kesempatan untuk melakukan perbuatan yang merugikan para buruh. Pemerintah telah mengatur mengenai ketentuan pengupahan pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disini dijelaskan pada pasal 1 butir 30.

“upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

¹³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rienaka Cipta, 2002), hal 23

¹⁴Soerjo No Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986) h. 55

¹⁵Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010) h. 140

Ketika sebuah perusahaan tidak dapat membayarkan upah kepada para pekerja/buruhnya atau dinyatakan pailit, maka upah buruh adalah hutang yang harus dibayarkan terlebih dahulu sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pada Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang kepailitan diatur bahwa pekerja yang berada dalam naungan pengusaha yang diberhentikan atau diputuskan hubungan kerjanya harus memberitahukan paling tidak 45 hari sebelum pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketika putusan pernyataan kepailitan upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan merupakan utang harta pailit bagi pengusaha terhadap pekerja.¹⁶

Dalam kaitannya dengan putusan MK NO 100/PUU-X/2012 yang membatalkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana berisi tentang “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”.

Hal ini menyinggung tentang kewajiban pengusaha dan hak pekerja untuk membayarkan dan menerima upah. Pekerja wajib mendapatkan haknya dan pengusaha berkewajiban untuk membayarkannya. Bagi pengusaha dengan kesengajaan atau kelalaian yang mengakibatkan pembayaraan upah menjadi terlamabat maka akan dikenakan denda sesuai dengan yang telah diatur dengan presentase tertentu. Batasan

tuntutan pembayaran upah pekerja dari suatu hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun. Ketika seorang pekerja tidak menuntut tuntutannya sampai masa waktu daluwarsa tersebut maka kewajiban seorang pengusaha gugur dengan sendirinya, hal ini menimbulkan kerugian pada pihak pekerja karena hak-hak yang belum dibayarkan oleh pengusaha setelah jangka waktu tersebut gugur.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pasal 96 Undang-undang ketenagakerjaan mempunyai nilai diskriminatif terhadap pekerja/buruh dan lebih menguntungkan pengusaha. Penghapusan pasal ini dapat memberi keleluasaan bagi pekerja/buruh untuk meminta hak-haknya sampai masa waktu yang tidak ditentukan dan pengusaha tidak dapat mengambil hak upah pekerja yang melampaui masa waktu dua tahun.

E. Pembayaran Upah Pekerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Upah atau gaji merupakan hak bagi seorang pekerja yang harus dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan atau biasa disebut pengusaha atau perusahaan.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah diadakan untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja, sehingga pekerja dapat memiliki kehidupan yang layak dan sejahtera, sehingga dapat meningkatkan hasil dan kualitas dari pekerjaan tersebut. Upah muncul dari sebuah perjanjian kerja, seperti yang dijelaskan pada KUHP Pasal 1601 p Perjanjian kerja adalah persetujuan bahwa pihak

¹⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Pasal 39

kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Pembayaran upah dilakukan ketika pekerja telah melaksanakan pekerjaannya. Dalam ketentuannya upah dapat dikategorikan dari berbagai macam jenis, antara lain upah minimum, upah keketika buruh tidak bekerja dengan alasan tertentu, upah lembur, upah pesangon, tunjangan hari raya, upah atas penghargaan, upah penghitungan pajak penghasilan dan lain sebagainya. Bentuk pembayarn upah pada dasarnya berupa uang, dan boleh dibayarkan dalam bentuk lain akantetapi tidak melebihi 25% dari upah keseluruhannya. Pembayaran upah dibayarkan dengan alat pembayaran yang sah, apabila upah dibayarkan dalam bentuk mata uang asing maka harus sesuai dengan ketentuan dan kurs yang berlaku pada hari dan waktu di tempat pembayaran.

Pasal 91 Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dijelaskan di atas lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Setelah dihapuskannya pasal 96 Undang-undang ketenagakerjaan maka upah tersebut dapat terjamin dibayarkan tepat

pada waktunya. Apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan penundaan pembayaran hak-hak pekerja/buruh maka tidak adalagi tanggungan waktu daluwarsanya sebuah penuntutan suatu hak. Dengan ini pembayaran upah dapat terlaksana dengan ketentuan yang berlaku tanpa ada diskriminatif kepada pekerja/buruh. Keadilan yang merata antara pekerja dan pengusaha dapat dilanjutkan dengan diputuskannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.

Konsep pembayaran upah dalam Islam tidak menganggap tenaga kerja seperti modal ataupun barang-barang walaupun tenaga kerja juga mempengaruhi produksi. Penentuan upah dalam islam tidak menganggap tenaga kerja ditentukan hasil kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. penentuannya dipertimbangkan dengan konsep kemanusiaan, kontribusi terhadap hasil kerja dan konsep kemanusiaan inilah yang mencerminkan bentuk pembayaran upah dalam islam.¹⁷

Seorang majikan ketika melakukan pembayaran upah tidaklah bersifat mendzalimi pekerja. Para majikan haruslah membayarkan upah kepada buruhnya pada waktu yang telah disepakati, dan dilarang menunda pembayaran upah. Sesuai dengan hadits

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي وهب بن سعيد بن عطية السلمي حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن أسلم عن أبيه عبد الله بن عمر قال

¹⁷ Hendri Anto, h.228

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
أعطوا لأجير أجره قبل أن يجف عرقه

. Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dmassiqy berkata, telah menceritakan kepada kami, Wahb bin Sa'id bin Athiah AsSalami berkata, telah menceritakan kepada kami, Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, " Rasulullah SAW bersabda : .berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya"¹⁸

Ketetapan hadits dengan ketentuan putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 yang menetapkan penghapusan pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur atas pembatalan tuntutan pembayaran dari suatu hubungan kerja memiliki pemahaman yang sama, hal ini dikarenakan pasal 96 menguntungkan pengupah dan merugikan buruh/pekerja, sebagaimana dijelaskan di hadits di atas bahwa Rasulullah SAW benar-benar menjaga dan melindungi hak para pekerja.

E. Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Implikasi yuridis putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 terhadap hak buruh adalah pekerja/buruh dapat menuntut segala pembayaran yang belum dilengkapi oleh pengusaha tanpa jangka waktu yang ditentukan. Hal ini terjadi karena putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 menetapkan bahwa pasal 96

undang-undang ketenagakerjaan telah dibatalkan karena tidak sesuai dengan norma yang diatur pada undang-undang dasar Republik Indonesia 1945, yaitu keterangan yang dijelaskan Pasal 28 D ayat dua "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", dan keterangan dari pasal 28 I ayat dua "setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif". Pasal 96 di nilai diskriminatif dan memberatkan pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha dalam hal pembayaran upah jika terjadi tuntutan yang melewati jangka waktu dua tahun menjadi daluwarsa terhitung dari terputusnya perjanjian kerja. (2) Dalam pandangan hukum Islam nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan dalam pembayaran upah pekerja pasca putusan MK/PUU-X/2012 harus diutamakan dan dilakukan. Keadilan dalam pengupahan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Pekerja diperlakukan dan dibayar upahnya pada waktu dan jumlah yang telah disepakati sesuai dengan akad. Seperti sabda Rasulullah SAW yang menganjurkan menbayarkan upah pekerja sebelum kering keringatnya

Daftar Pustaka

Al-Qur'anul Karim.

Ahmad bin Muhammad bin Hambal, Imam, *al Musnad Lil Imam Ahmad bin Muhammad bin Hambal*, penerjemah Fathurrahman Abdul Hamid dkk, 2006, *Musnad Imam Ahmad bin Muhammad bin*

¹⁸ Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Imam Ibnu Majah*, terj. Ahmad Taufik Abdurrahman, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), No 2434

- Hambal. Jakarta: Pustaka Azzam
- Kosidin Koko,1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Pengaturan Perusahaan*, Bandung :Mandar Maju
- Al Maliki, Abdurrahman. 2001. *Politik Ekonomi Islam*, Jakarta: Al-Izzah.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana.
- Anto, Hendrie, 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, Yogyakarta: Eknosia
- Nashiruddin Al-Albani, Muhammad, *Mukhtashar Shahih allmam Bukhari* diterjemahkan oleh Asep Saefullah dan Kamaluddin Sa'adiyatulharamain,2007, Ringkasan *Shahih Bukhori*, Jakarta: Pustaka Azzam
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rienaka Cipta.
- Bahreisy, Salem dan Bahreisy, Said 1989. *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir, jili II*, Surabaya: Bina Ilmu
- Nasution, Bahder Johan. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung:Mandar Maju.
- Djazuli, 2006, *Kaidah-Kaidah Fikh: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalm Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta :Kencana.
- Rahayu, Devi.2011. *hukum ketenaga kerjaan teori dan kasus*, Yogyakarta. Tim Elamatera publishing.
- Djuialdji, 2006. *Perjanjian Kerja*, Jakarta:Sinar Grafika
- Rusli, Haridjan.2002. *hukum ketenagakerjaan berdasarakan UU no13/2003 tentang ketenagakerjan dan peratran terkait lainnya, edisi kedua*, Bogor. Galia Indonesia.
- Haroe, Nasrun,2000. *Fiqh Muammalah*, Jakarta:Gaya Media Pratama
- Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta :Kencana
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi, 1994. *Hukum Perjanjian Islam*, Jakarta :Sinar Grafika
- Ibrahim, Jhonny. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Soekanto, Soerjono dan Sri, Mamudji. 2003. *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul,2007. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bhakti
- Sabiq, Sayyid. 1994, *Fiqh al-sunnah* jilid III, Beirut: Dar Al Fikr.

- Sabiq, Sayyid . 2009, *Fiqh Sunnah Juz V*, diterjemahkan oleh Mujahidin Muhayan, Jakarta :Penerbit Pena Pundi Askara
- Syafi'I, Rachmat,2001. *Fiqh Muammalah*, Bandung: Pustaka Setia
- Supomo, Imam, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan,
- Wari ,Ahmad Muslich, 2010. *Fiqh Muammalat*, Jakarta:Amzah,
- Sayuti, Husni.1989. *Pengantar Metodologi Riset* Jakarta:CV.Fajar Agung.
- Satori, Djam'an.2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta
- Wijayanti, Asri, *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*,Jakarta: Sinar Grafika ,2010
- Undang-Undang No 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undnag-undang No 24 Tahun 2003
- Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Putusan Mahkamah Konstitusi No 100/PUU-X/2012
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum
- Kamus/ Ensiklopedia:**
- Warson Munawwir, Ahmad. *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, edisi II, Surabaya:Pustaka Progresif, 1997.
- kbbi.web.id/implikasi diakses tanggal 4 juli 2014, 20:08

Undang-Undang:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Undang-Undang No 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi