

The logo of Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim is a large, light green shield-shaped emblem. It features the university's name in Indonesian, "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM", written in a circular path around the perimeter. In the center of the shield, there is a stylized calligraphic design in yellow and green, representing the Arabic word "Al-Furqan".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM

BAB I

PENDAHULUAN

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 peraturanperundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dankeluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹

Upah juga diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah disepakati kedua belah pihak dan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²

Hukum Islam tidak mengenal istilah perburuhan yang terpecah dalam beberapa kategori dan kelas pengusaha, pebisnis , petani, dan lain-lain. Sebab, pekerja dalam masyarakat Islam disebut dengan *ajir* (pekerja/buruh).³ Baik

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

²Lembaran Negara Republik Indonesia PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah Pasal 1

³ Abdurrahman Al Maliki, *Politik Ekonomi Islam*,(Jakarta, Al-Izzah,2001) h 149

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*).⁴ 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 belakang pekerjaan dan lain-lain, sehingga besarnya upah tidak dapat diseragamkan.⁵ Ketentuan ini didasarkan atas Firman Allah SWT :

أَسْكِنُوهُمْ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُمْ لِنَصِيْقُوا
عَلَيْهِمْ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ

⁴ Abdurrahman Al Maliki, *Politik* h 149

⁵ Abdurrahman, *Politik*, h.149

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ^٦ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ^٧ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزْعُ لهُنَّ أُخْرَى^٦

*“Perempuan-perempuan (yang dalam ‘iddah) itu hendaklah kamu tempatkan di tempat kediaman yang sesuai dengan kemampuan kamu, dan janganlah kamu menyengsarakan mereka karena hendak menimpakan kesusahan kepada mereka. Dan kalau mereka sedang hamil, hendaklah kamu membelanjai mereka sampai melahirkan kandungannya. Dan kalau mereka menyusukan anakmu itu, hendaklah kamu berikan bayarannya dan hendaklah kamu perundingkan menurut patutnya. Dan kalau kamu sama-sama merasa kesulitan boleh perempuan lain menyusukan”.*⁷

Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana ada unsur perintah, upah dan waktu. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual. Para pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para pekerja/buruh tersebut, agar pekerja dapat menyampaikan keluhannya kepada pengusaha mengenai segala tuntutan ataupun kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Di tempat yang berbeda perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam

⁶ QS .At-Thalaq ; 6

⁷ Zainuddin Hamidy, *Tafsir Qur'an*, (Jakarta, Widya, 1980) h 835

bentuk lain. Sementara itu Pengusaha menurut Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja adalah :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁸

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan Industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁹, maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik dari pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha. Hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan hak dan kewajiban dituangkan didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Permintaan pekerja/buruh terhadap pembayaran hak sesuai peraturan,, pengusaha melaksanakannya. Namun bila pekerja tidak menuntut hak atau

⁸ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Pasal 1 Ayat 7

⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 15. 16

kekurangan hak, sikap diam pekerja otomatis memberi keuntungan kepada perusahaan. Ketika pelanggaran hak buruh berlangsung lebih dari dua tahun, sulit mengatakan tindakan itu sebagai kehilafan belaka. Terhadap realita seperti itu, yang patut disalahkan adalah pengusaha. Sikap diam buruh terhadap pelanggaran haknya tidak bisa dikualifikasi sebagai pelepasan hak. Dalam praktik hubungan kerja, pekerja tidak menagih haknya dalam waktu yang singkat karena :

- a. Tidak mengetahui dasar hukum dari haknya;
- b. Takut dikenakan hukuman mutasi, demosi dan pemutusan hubungan kerja;
- c. Tidak mengerti mekanisme penyelesaian yang diatur dalam undang-undang.

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.

Substansi Pasal 96 bukan hal baru, hakikat ketentuan itu sudah dikenal sejak pemerintah memberlakukan PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang masih berlaku sampai sekarang. Ketentuan Pasal 96 merupakan terusan dari Pasal 30 PP No. 8 tahun 1981. Keberadaan PP Perlindungan Upah bisa memicu perdebatan baru.

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, dalam penelitian ini penulis mengangkat permasalahan dengan judul “Implikasi Yuridis Putusan Mk/100/Puu-X/2012 Terhadap Hak Buruh (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

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 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implikasi yuridis putusan MK No 100/PUU-X/2012 terhadap hak buruh.

2. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan Undang-Undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap putusan MK No 100/PUU-X/2012.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan manfaat dibidang pengetahuan baik melalui pengembangan wawasan dan pemikiran untuk mahasiswa serta masyarakat khususnya para pekerja/buruh tentang pengupahan terhadap tenaga kerja yang masa daluwarsanya habis sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan pengembangan wawasan pada masyarakat mengenai penuntutan hak hak pekerja terhadap pengusaha perihal pengupahan yang tidak dipenuhi oleh pengusaha, begitu juga sebaliknya.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merumuskan beberapa definisi yang digunakan oleh peneliti supaya tidak terjadi kesalahpahaman dan pembaca dapat memahami dan mengikuti dengan jelas apa yang peneliti maksudkan, maka peneliti akan memberikan beberapa pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi, antara lain:

1. Implikasi adalah keterlibatan atau keadaan terlibat, yang termasuk atau tersimpul, yang disugestikan, tetapi tidak dinyatakan atau memiliki hubungan keterlibatan¹⁰
2. Hak buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai tuntutan pembayaran upah pekerja setelah berakhirnya masa daluwarsa.
3. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan.¹¹
4. Hukum Islam yang dimaksud pada penelitian ini adalah pendapat beberapa ulama mengenai pengupahan dan sistem pembayaran upah yang sesuai dengan ketetapan Al-Qurn'an, As-Sunnah, Ijma' dan Qiyas.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan proposal ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat normatif. Dalam penelitian normatif sesuatu yang diteliti adalah keilmuan normatif itu sendiri, sebagai ilmu

¹⁰ kbbi.web.id/implikasi diakses tanggal 4 juli 2014, 20:08

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika ,2010),h. 107

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

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu 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. Berbagai bahan hukum yang memiliki nilai empiris seperti perbandingan hukum, sejarah hukum, dan kasus-kasus hukum yang telah diputus. Dalam kaitannya dengan penelitian normatif dapat menggunakan beberapa pendekatan antara lain, pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analitiycal approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan filsafat (*philosopichal*

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

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

approach), dan pendekatan kasus (*case approach*).¹⁴ Menurut penjelasan Jhonny Ibrahim dalam bukunya *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* suatu penelitian hukum normatif dapat menggunakan dua pendekatan atau lebih.¹⁵ Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga pendekatan yaitu:

- a. Pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Terutama mengenai kasus-kasus hukum yang telah diputus seperti halnya yurisprudensi terhadap perkara-perkara. Kasus tersebut dipelajari untuk memperoleh gambaran terhadap dimensi penormaan dalam suatu aturan dalam praktik hukum.¹⁶ Dalam penelitian ini kasus yang dipelajari adalah Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012.
- b. Pendekatan Perundangan-Undangan (*Statute Approach*) yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.¹⁷ Suatu penelitian hukum normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang diteliti adalah berbagai macam aturan hukum yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk menelusuri perundang-undangan yang berkaitan dengan inti

¹⁴ Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006),h. 300

¹⁵ Jhony Ibrahim, *Teori*, h. 301

¹⁶ Jhony Ibrahim, *Teori* h.321

¹⁷ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung:Mandar Maju,2008), h. 92

permasalahan yang diteliti, sekaligus melihat konsistensi perundang-undangan.¹⁸ Dengan pendekatan perundang-undangan akan lebih akurat bila dipadukan dengan pendekatan yang lainnya. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang penggantian upah pekerja setelah masa daluwarsa pasca putusan Mahkamah Konstitusi No 100PUU-X/2012 terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) konsep hukum dapat ditemukan melalui penelaahan dan pemahaman terhadap perundang-undangan serta doktrin-doktrin yang berkembang mengenai keilmuan hukum.¹⁹ Dalam penelitian ini konsep-konsep yuridis yang mengatur pembayaran upah yang harus diperhatikan para pengupah agar perlindungan upah kepada pekerja mendapatkan perlindungan hukum untuk mendapatkan keadilan dalam menerima hak-haknya.

3. Baham Hukum

Penelitian hukum tidak mengenal data, sebab dalam penelitian yuridis normatif sumber penelitian diperoleh dari kepustakaan bukan berdasarkan

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Kencana, 2010),h. 93

¹⁹ Peter Mahmud, *Penelitian*, h.138

data lapangan, sehingga dikenal sebagai bahan hukum.²⁰ Pada penelitian yuridis normatif bahan pustaka merupakan bahan dasar penelitian yang disebut bahan hukum sekunder dan dibagi menjadi tiga bagian anatar lain; bahan hukum primer, sekunder, serta bahan hukum tersier.²¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua bahan hukum tersebut agar dapat membantu dan mempermudah dalam pengolahan bahan hukum yang telah diperoleh. Bahan hukum akan di gunakan antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum aotoratif, artinya memiliki otoritas lebih dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 serta hukum Islam yang berupa ayat-ayat Al-Qur'an, As-Sunnah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat penunjang dan memperkuat penjelasan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian antara lain undang-undang yang mengatur pengupahan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun

²⁰Peter Mahmud, *Penelitian*, h, 41

²¹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*, (Jakarta;Rajawali Press), h. 24

1981 tentang Perlindungan Upah, buku, jurnal, literature lain yang berkaitan dengan penggantian upah pekerja pasca daluwarasa.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

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.²² Dengan demikian peneliti dapat mengetahui implikasi hukum penggantian upah pekerja pasca daluwarasa baik secara perundang-undangan maupun hukum Islam.

5. Metode Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Secara umum analisis data dilakukan dengan cara menghubungkan antara yang diperoleh dari suatu proses kerja sejak awal, terutama relasi antar unsur yang tercakup dalam permasalahan penelitian. Pada penelitian *yuridis* analisis bahan hukum dapat digunakan dengan metode analisis deskriptif. Menurut Cik Hasan Basri tahap pengolahan data antara lain.

- a. *Editing*, yaitu seleksi atau pemeriksaan ulang bahan hukum yang telah terkumpul. Bahan hukum yang terkumpul diseleksi sesuai dengan ragam pengumpulan data, untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian. Hal ini bertujuan untuk memeriksa kesalahan yang

²²SoerjoNo Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986) h. 55

terdapat ketidaksesuaian.²³ Editing dilakukan berdasarkan ragam pengumpulan bahan hukum yang diperoleh, maka proses *editing* ini sangat diperlukan dalam mengurangi data yang tidak sesuai dengan tema penelitian ini, yaitu implikasi hukum pasca putusan MK No 100/PUU-X/2012.

- b. *Classifying*, adalah mengklasifikasikan bahan hukum. Hasil kerja awal pada penelitian bahan hukum yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan fokus permasalahan yang akan diteliti. Klasifikasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu, pengelompokan hasil pengumpulan bahan hukum berdasarkan permasalahan penelitian, dalam penelitian ini mengklasifikasi Undang-undang yang akan diangkat yaitu Undang-undang No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.
- c. *Analyzing*, adalah analisis hasil hubungan. Upaya analisis dilakukan dengan menghubungkan apa yang ditemukan pada bahan hukum dengan fokus masalah yang diteliti, pada penelitian ini menganalisis pandangan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam tentang putusan MK No 100/PUU-X/2012 serta impilkasi hukum pasca putusan tersebut.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif kualitatif komparatif. Analisis ini merupakan cara mendeskripsikan, menjelaskan, menguraikan, menjabarkan dan

²³Husni Sayuti, *Pengantar Metodologi Riset* (Jakarta:CV.Fajar Agung,1989), hal 64

menggambarkan sesuatu yang diteliti secara ringkas dan jelas. Dalam penelitian ini penggantian upah pekerja pasca daluwarsa dijelaskan secara detail. Analisis deskriptif kualitatif hasil penelitian yang diuraikan dapat disusun secara sistematis, sehingga tampak jelas dan dapat dimengerti.²⁴

G. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian perlu mengamati tentang penelitian terdahulu, hal ini untuk menjaga keorisinalan sebuah penelitian yang akan diteliti, penelitian terdahulu juga memiliki manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai landasan awal dalam melakukan penelitian.

Penelitian yang membahas masalah pengupahan dan ketenagakerjaan bukanlah tema baru. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang pernah diteliti akan masalah ini antara lain:

1. Kristin Olivia Suma

Skripsi oleh saudara Kristin Olivia Suma yang berjudul “Perlindungan Kesehatan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Permasalahan yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana subyek dan bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini menggunakan jenis

²⁴Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010) h. 140

penelitian normatif atau studi kepustakaan yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data menggunakan bahan-bahan pustaka

2. Penelitian Rondi Pramuda

Skripsi Rondi Pramuda yang berjudul “Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Di Tinjau Dari PermenakertransNo 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Di PT Arwanamas Indonesia)”. Permasalahan yang diuraikan dalam penelitian ini adalah system pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan dan tidak mencukupi standar hidup yang layak yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian *field research* (penelitian lapangan) yang mana penelitian menitikberatkan pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan.

3. Penelitian Yusuf Subkhi

Skripsi yang disusun oleh Yusuf Subkhi berjudul Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan dan Hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan analisis deskriptif kualitatif komparatif.

Diantara beberapa penelitian diatas memiliki persamaan dalam masalah pengupahan terhadap tenaga kerja akan tetapi menggunakan metode penelitian yang berbeda. Penelitian Kristin Olivia Suma dan Yusuf Subkhi menggunakan jenis penelitian normatif sedangkan Rondi Pamuda menggunakan penelitian *field research* untuk mendapatkan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Kristin Olivia Suma menjelaskan bahwa subyek yang dilindungi adalah tenaga kerja, dan yang memberi perlindungan yakni pengusaha atau pengurus kerja setempat, dan bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 67 yang menjelaskan perlindungan terhadap kesehatan tenaga kerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat serta bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja yang diatur dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Sedangkan dalam penelitian Rondi Pramuda menerangkan kendala sistem pengupahan yang tidak diawasi secara ketat dapat berdampak buruk, sehingga kualitas hidup para pekerja/buruh tidak dapat membangun masa depan yang ideal, hal ini di akibatkan kurangnya pelaksanaan peraturan mengenai pengupahan oleh perusahaan dan kurangnya penegakan eksekusi dari Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pengusaha yang belum membayar hak-hak pekerja/buruh serta kurangnya pengawasan pemerintah. Dan yang terakhir penelitian oleh Yusuf Subkhi menerangkan bahwa Islam. Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah

pengaturan akan perlindungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja, dan peraturan pemerintah tentang perlindungan upah dapat diterapkan pada perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya, dan hukum Islam yang memandang bahwa sistem ini tidak menghilangkan nilai-nilai ajaran Islam serta berpegang pada prinsip-prinsip keadilan.

Oleh karena peneliti belum menemukan penelitian yang membahas tentang tuntutan penggajian upah pekerja setelah habisnya jangka waktu daluwarsa dan karena dikeluarkannya putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 merupakan permasalahan yang kompleks dalam dunia ketenagakerjaan maka pada penelitian ini peneliti membahas tentang penggajian upah pekerja pasca daluwarsa setelah di putuskannya putusan MK No 100 PUU-X/2012, serta ketentuan dan hak-hak buruh dan para pengusaha yang bersangkutan, dengan menggunakan metode penelitian normatif (*library research*).

Tabel 1: Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Perguruan Tinggi	Judul	Objek Formal	Objek Materil
1	Kristin Olivia Suma (070711100) Fakultas Hukum Universitas	Perlindungan Kesehatan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Sama-sama membahas hak pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti tentang subjek yang mendapatkan perlindungan dan mekanisme perlindungan tersebut diatur

	Sam Ratulagi Manado 2012			<p>dalam perundang-undangan</p> <ul style="list-style-type: none"> • penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif
2	Rondi Pramuda (030200173) Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara 2005.	Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Di Tinjau Dari Permenakertrans No 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Di PT Arwanamas Indonesia)	Sama-sama membahas tentang pengupahan pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • menerangkan kendala sistem pengupahan yang tidak diawasi dan pengaturan dalam pengupahan untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja. • penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris (<i>field research</i>)
3	Yusuf Subkhi (08220048) Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2012	Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam	Sama-sama membahas hak pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • menerangkan tentang perlindungan tenaga kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) dan pandangan hukum Islam dalam upaya melindungi nilai-nilai keadilan dalam sistem tenaga kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) • metode penelitian yang digunakan normatif dengan pendekatan deskriptif yuridis komparatif
4	Aiyub Anshori	Implikasi Hukum Tuntutan Pembayaran	Sama-sama membahas hak	<ul style="list-style-type: none"> • meneliti tentang tuntutan

(10220024) Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2012	Upah Pekerja Pasca Putusan Mk No 100/Puu-X/2012 (Tinjauan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam	pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan	pembayaran upah setelah jangka waktu daluwarsa setelah putusan MK No 100/PUU- X/2012 • penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif.
---	--	---	--

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan rangkaian urutan dari beberapa uraian suatu sistem pembahasan dalam suatu karangan ilmiah. Dalam kaitannya dengan penulisan ini secara keseluruhan terdiri 4 (empat) bab, yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan mendeskripsikan Latar Belakang Masalah yang menjelaskan tentang hal-hal yang menjadikan penulis mengangkat permasalahan mengenai tuntutan upah buruh setelah habisnya jangka waktu daluwarsa, sehingga muncul Rumusan Masalah yang mempertanyakan akan implikasi yuridis putusan MK No 100/PUU-X/2012 terhadap hak pekerja dan pandangan hukum Islam dan undang-undang ketenagakerjaan, dalam bab ini juga menjelaskan Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, untuk membatsi akan pembahasan yang akan diteliti. Metode Penelitian juga dijelaskan dalam bab I dengan fungsi sebagai landasan

proses penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya dan Sistematika Pembahasan sebagai penggambaran umum akan isis dari penelitian ini.

BAB II: Tinjauan Pustaka berisi tentang gambaran umum tentang upah dan pembayarannya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah serta ketentuan-ketentuan pengupahan dalam hukum Islam. Disini juga dijelaskan tentang Putusan MK No 100/PUU-X/2012 serta segala pertimbangan hakim dalam memutuskan.

BAB III: Pembahasan berisi tentang hasil penelitian yaitu Implikasi Yuridis Putusan MK No 100/PUU-X/2012 Terhadap Hak Buruh serta analisis terhadap pandang hukum Islam dan undang-undang ketenagakerjaan mengenai tuntutan hak buruh dalam pembayaran upah yang sudah daluwarsa

BAB IV: Penutup berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan ini dan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi masyarakat sebagai buruh/pekerja, pengusaha ataupun perusahaan .