



BAB III

Implikasi Yuridis Putusan Mk/100/Puu-X/2012 Terhadap Hak Buruh Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam

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

Pembangunan perekonomian dibutuhkan untuk membangun suatu Negara yang dinamis dari segala aspek. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk untuk mengembangkan keadaan perekonomian. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjeleaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan mengenai ketenagakerjaan, baik perencanaan makro ataupun mikro. Fungsi kebijakan tersebut untuk mengatur tentang kebijakan yang dibutuhkan para pelaku tenaga kerja antara lain pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh. Pengusaha dan pekerja merupakan komponen penting

dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga pemerintah menetapkan kewajiban dan hak dari setiap pekerja dan pengusaha. Upah merupakan sesuatu yang dijadikan media yang menjadi penghubung antara pekerja dan pengusaha, para pekerja/buruh menerima hak mereka dengan menerima upah dan pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarnya.

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.”

Sebagaimana keterangan tersebut pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah setelah melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kesejahteraan keluarganya, dalam hal ini kesejahteraan termasuk kebutuhan jasmani dan rohani agar para pekerja/buruh dapat meningkatkan taraf pekerjaannya sehingga terciptalah system perekonomian yang baik.

Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, upah harus dibayarkan sesuai dengan yang telah

disepakati pekerja dan pengusaha. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan pembayaran upah dilakukan secepat-cepatnya seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali. Pembayaran tersebut pada dasarnya berbentuk uang jika yang dibayarkan selain dalam berbentuk uang maka tidak boleh melebihi 25% dari upah yang seharusnya diterima oleh pekerja. Bila dalam sebuah perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh yang merugikan buruh dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maka pekerja berhak menerima pembayaran kembali dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian.

Upah yang tidak ditetapkan oleh jangka waktu tertentu maka pembayarannya dibayarkan sesuai dengan hasil pekerjaan dan atas jumlah hari waktu bekerja. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap keterlambatan. sesudah sebulan upah masih belum dibayar, dan jika masih belum dibayarkan juga maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dijelaskan di atas pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

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.⁶³

Dalam kaitannya dengan putusan MK N0 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 pembayaan upah menjadi terlambat maka akan dikenakan denda sesuai dengan yang telah diatur

⁶³ Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Pasal 39

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.

Pekerja bukan pihak yang disalahkan manakala pengusaha tidak membayarkan sesuai peraturan yang berlaku, karena otoritas pembayaran berada ditangan pengusaha. Sikap diam yang dilakukan pekerja/buruh ini menguntungkan bagi pengusaha, ketika pelanggaran hak buruh yang berlangsung dalam kurun waktu dua tahun seperti yang dijelaskan pada pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan hal ini tidak dapat dikatakan sebagai kekhilafan para pengusaha, dengan adanya pasal ini para pengusaha mengambil keuntungan dengan membiarkan pekerjaanya smapai pada jangka waktu dua tahun karena setelah itu tuntutan tersebut menjadi daluwarsa. Dari sikap diam buruh terhadap pelanggaran haknya tidak dapat dikualifikasikan sebagai pelepasan hak. Dalam praktek hubungan kerja antar pengusaha dan pekerja, pengusaha mempunyai wewenang lebih tinggi pada para pekerjaanya, dan pekerja tidak dapat menagih haknya dalam waktu singkat dikarenakan, antara lain :

- a. Kurangnya pengetahuan akan peraturan hak-hak buruh dalam ketenagkerjaan
- b. Takut dikenakan hukuman mutasi, demosi atau PHK
- c. Tidak mengerti mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang diatur Undang-Undang

Keputusan Mahkamah Konstitusi dapat dikatakan tepat untuk membatasi kesewenang-wenangan yang dapat ditimbulkan pengusaha dengan memanfaatkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagkerjaan Tahun 2003. Dalam putusan tersebut dijelaskan bahwasannya ketentuan pasal 96 undang-undang ketenagkerjaan tidak sesuai dengan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang dikhususkan pada Pasal 28D ayat 1, Pasal 28 D ayat 2, dan Pasal 28 I ayat 2 yang mana inti dari tiap pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, jaminan perlindungan, kepastian hukum dan keadilan yang sama rata di hadapan hukum, dan setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan yang adil dan layak serta mendapatkan perlindungan dari tindakan yang bersifat diskriminatif. Dengan adanya pasal 96 Undang-undang Ketenagkerjaan pekerja tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang penggantian hak, dan pengusaha mendapatkan keuntungan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah. Pertimbangan lainnya yang dilakukan dalam putusan ini bahwasannya daluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk upaya hukum.

Penggunaan upaya hukum dapat dilakukan dengan adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum. Di akhir pertimbangan putusan MK No 100/PUU-X/2012 Mahkamah menjelaskan pertimbangannya bahwa

“upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan perundang-undangan”.⁶⁴

Setelah dikeluarkannya putusan MK No 100/PUU-X/2012 menimbulkan suatu kepastian hukum, yang mana para pekerja/buruh dapat melaksanakan tuntutan hak-haknya yang tidak dipenuhi oleh pengusaha tanpa ditentukan jangka waktu yang mengikat. Sehingga pengusaha tidak dapat menunda pembayaran upah para pekerjanya sampai waktu dua tahun, hal ini dikarenakan dihapuskannya ketentuan daluwarsanya suatu tuntutan setelah jangka waktu dua tahun yaitu Pasal 96 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

⁶⁴Putusan Mk No 100/PUU-X/2012

waktu yang tidak ditentukan dan pengusaha tidak dapat mengambil hak upah pekerja yang melampaui masa waktu dua tahun.

B. Pembayaran Upah Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

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 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 kesulurahnnnya.

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.

Pada dasarnya jumlah pembayaran upah dibayarkan sesuai dengan kapasitas dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Dengan adanya upah tambahan seperti upah pesangon, upah penghargaan tunjangan dan lain lain, hal ini diadakan untuk menambah dan meningkatkan kualitas dari pekerjaan tersebut. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan buruh kemudian timbul perselisihan hak di antara kedua belah pihak, dan pada waktu yang bersamaan pengusaha tidak mampu membayarkan hak-hak buruh maka hal tersebut menjadi hutang bagi pengusaha yang selanjutnya menjadi kewajiban untuk dibayarkan kepada pekerja. Namun saat Pasal 96 masih diberlakukan tuntutan-tuntutan akan pembayaran tersebut akan daluwarsa dalam jangka waktu dua tahun, pasal ini

merugikan buruh tetapi menguntungkan pengusaha, sampai diputuskannya putusan MK nomor 100/PUU-X/2012.

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 tangguhan 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.

C. Pembayaran Upah Pekerja Menurut Hukum Islam

Setiap transaksi dalam Islam diperbolehkan kecuali tidak menyimpang dari ketentuan dan aturan yang mengakibatkan dilarangnya transaksi tersebut. Upah merupakan timbal balik dari suatu pekerjaan yang ditentukan melalui sebuah akad, seperti dijelaskan pada salah satu *qo'idah fihiyyah* bahwa segala sesuatu yang berbentuk transaksi diperbolehkan :

الأصل في المعاملة الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها

“Hukum asal dalam semua bentuk muammalah adalah boleh dilakukannya kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.⁶⁵

⁶⁵ A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikh*,(Jakarta:Kencana,2006), h. 130

Islam menjelaskan upah dalam bentuk akad *ijarah*. Pada hakekatnya *ijarah* merupakan akad atas manfaat dengan imbalan, manfaat yang dimaksud disini dapat berupa jasa, benda, dan tenaga. Sewa menyewa disyariatkan karena manusia membutuhkannya, manusia juga membutuhkan orang sekitar untuk saling tolong menolong dalam segala hal untuk memenuhi segala kebutuhan mereka.

Menurut penjelasan Sayyid Sabiq dalam bukunya Fiqh As-Sunnah pekerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Pekerja khusus adalah orang yang diupah untuk bekerja selama masa yang diketahui. Pekerja yang menyerahkan dirinya kepada pengusaha selama waktu tertentu maka dia hanya dapat upah yang wajar (*ajrul-mitsli*) atas waktu masa ia bekerja. Pekerja khusus bertanggung jawab atas kerusakan yang terjadi pada pekerjaannya jika hal tersebut diakibatkan oleh kelalaiannya, karena pekerja khusus sebagai pengemban amanat dari orang yang mengupahnya.
2. Pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan mereka memiliki bagian yang sama dalam pengambilan manfaatnya, pekerja umum tidak mendapatkan upahnya bila belum menyelesaikan seluruh pekerjaannya.⁶⁶

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai

⁶⁶ Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah, terj. Mujahidin Muhayan (Jakarta: Pena Pundi Askara, 2009), h.159

menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda ”barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja. Mengenai pembayaran upah Rasulullah SAW mencontohkan bahwa upah haruslah sesuai dengan kebutuhan pokok para pekerjanya, seperti hadits berikut :

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ دَاوُدَ حَدَّثَنَا ابْنُ لَهَيْعَةَ عَنْ ابْنِ هُبَيْرَةَ وَالْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ جُبَيْرٍ قَالَ سَمِعْتُ الْمُوسْتَوْرِدَ بْنَ شَدَّادٍ يَقُولُ سَمِعْتُ الذَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَ مَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ

Telah menceritakan kepada kami Musa bin Dawud telah menceritakan kepada kami Ibnu Lahi'ah dari Ibnu Hurairah dan Harits bin Yazid dari Abdurrahman bin Jubair ia berkata, saya mendengar Al-Mustaurid bin Syaddad berkata, ”saya mendengar Rasulullah SAW bersabda: barang siapa bekerja untuk kami dan ia belum mempunyai rumah, maka hendaklah ia mengambil rumah, atau jika ia belum mempunyai istri maka hendaklah ia mengambil istri, atau jika tidak mempunyai seorang pembantu maka ia mengambil pembantu, atau jika tidak memiliki kendaraan maka hendaklah ia mengambil kendaraan. Maka barang siapa yang mendapatkan apa yang selain itu maka ia adalah pencuri.”⁶⁷

⁶⁷ Imam Ahmad bin Muhammad bin Hanbal, *Al Musnad Lil Imam Ahmad bin Muhammad bin Hanbal*, terj. Fathurrahman Abdul Hamid dkk, (Jakarta: Pustaka Azzam,2006) hadits nomor 11248

Hadits diatas menjelaskan bahwa kebutuhan pokok pekerja, apabila kebutuhan pekerja yang pokok telah terpenuhi barulah upah yang bersifat tunjangan dapat diberikan. Ini digunakan untuk mensejahterakan pekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Konsep pembayaran upah dalam Islam tidaklah seperti pandangan kapitalis yang menganggap tenaga kerja adalah faktor yang tidak berbeda dari faktor lainnya seperti, modal, ataupun barang. Tingkat upah yang merupakan harga tenaga kerja ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran. Tinggi rendahnya upah bekerja tergantung pada jumlah penerimaan dan penawaran tenaga kerja.⁶⁸ Sedangkan 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 kerjaterhadap produktivitas. penentuannya dipertimbangkan dengan konsep kemanusiaan, kontribusi terhadap hasil kerja dan konsep kemanusiaan inilah yang mencerminkan bentuk pembayaran upah dalam islam.⁶⁹

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, seperti hadits berikut:

⁶⁸ Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonosia,2003), h.225

⁶⁹ Hendri Anto, h.228

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 قال رسول الله

صلي الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

*Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dmassqiy berkata, telah menceritakan kepada kami, Wahb bin Sa'id bin Athiah AsSalami berkata, telah menceritakan kepada kami, Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar ia berkata, " Rasulullah SAW bersabda : .berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya"*⁷⁰

Hadits diatas menjelaskan bahwa pengusaha harus menyegerakan dalam pembayaran upah. Waktu pembayaran dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan pada saat akad, baik harian mingguan ataupun bulanan sesuai dengan perjanjian yang disepakati, nilai yang tersirat pada hadits diatas adalah memberikan hak pekerja atas jerih payah yang dilakukannya saat bekerja. Penjelasan hadits tersebut sesuai dengan ketentuan putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 yang menetapkan penghapusan pasal 96 Undang-undang Ketenagkerjaan yang mengatur atas pembatalan tuntutan pembayaran dari suatu hubungan kerja, hal ini dikarenakan pasal 96 menguntungkan pengupah dan merugikan buruh/pekerja, sebagaimana dijelaskan di atas bahwa Rasulullah SAW benar-benar menjaga dan melindungi hak para pekerja.

⁷⁰ Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Imam Ibnu Majah*, terj. Ahmad Taufik Abdurrahman, (Jakarta: Pustaka Azzam,2006), No 2434