

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara kesejahteraan merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal ini diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata. Sehingga tercermin bahwa bangsa Indonesia mempunyai tekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari beberapa ketentuan sebagai berikut. *Pertama*, terdapat dalam sila ke-lima Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal ini berarti Pancasila sebagai dasar Negara Republik Indonesia mempunyai cita-cita untuk mewujudkan kesejahteraan untuk seluruh masyarakat Indonesia. *Kedua*, dalam alinea ke-IV pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah salah satunya untuk memajukan kesejahteraan umum. *Ketiga*, dalam pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.¹ Sehingga negara menjamin kesejahteraan rakyatnya termasuk pekerja/buruh untuk dapat memperoleh pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak untuk kehidupan. Mengingat peran serta pekerja/buruh sangat diperlukan dalam proses pembangunan negara dan

¹ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 14-15

karena itulah seharusnya perlindungan buruh juga semakin diingkatkan, baik perihal upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.

Salah satu wujud kesejahteraan tenaga kerja dapat diwujudkan dalam perlindungan upah. Sebab upah merupakan indikator tingkat kesejahteraan pekerja/buruh. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus bisa memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Berbicara mengenai pekerja/buruh maka berbicara tentang hak asasi manusia. Sebab, mendapatkan pekerjaan yang layak untuk kehidupan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang tertuang dalam pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Sehingga setiap warga negara yang bekerja berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Upah merupakan salah satu tujuan bekerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

² Istilah yang sama untuk menunjukkan konsep pekerja/buruh yang terdapat dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Pengupahan merupakan salah satu problematika ketenagakerjaan sepanjang masa dan sampai saat ini belum selesai. Persoalan tentang pengupahan terkait tentang kebijakan penetapan upah minimum yang masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama. Belum lagi dengan adanya penangguhan upah akibat tidak mampunya pengusaha untuk membayar upah minimum, sehingga buruh belum bisa menikmati hasil kerjanya akibat penangguhan tersebut. Selain itu, buruh hanya diberikan waktu selama 2 tahun untuk melakukan penuntutan terhadap pembayaran upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha.

Dinamika persoalan hukum ketenagakerjaan terus berkembang. Pasal-pasal yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2013 sebagai pedoman pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami pengujian materiil di Mahkamah Konstitusi. Hal ini disebabkan undang-undang tersebut belum bisa menjamin keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pelaku dalam hubungan kerja. Bahkan, sampai saat ini sekitar 17 pasal 40 ayat yang telah diuji oleh Mahkamah Konstitusi³ dan diantara Permohonan uji materiil Undang-

³ Ady, Menakertrans: UU Ketenagakerjaan Layak Disempurnakan, 2012, (*online*), <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f5f61becb947/menakertrans--uu-ketenagakerjaan-layak-disempurnakan>, diakses (18 Maret 2014)

Undang 13 tahun 2003 yang telah mencapai tahap pemeriksaan dan memperoleh putusan Mahkamah Konstitusi ada tujuh (7) putusan yang menyatakan bahwa ketentuan pasal dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 maupun berlaku bersyarat.⁴ Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara baru di Indonesia yang telah diamanatkan dalam pasal 24C Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berwenang megadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar. Atas kewenangan inilah Mahkamah konstitusi berwenang menguji Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Baru-baru ini pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan nomor 100/PUU-X/2012 menjatuhkan putusan dalam perkara pengujian Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵ Uji materiil yang diajukan terhadap Pasal 96 Undang- Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pemohon yaitu Marten Boiliu yang merupakan satpam PT. Shandy Putra Makmur.⁶ Pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 menyatakan bahwa **“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”**.

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, 015/PUU-VII/2009, 37/PUU-IX/2011, 27/PUU-IX/2011, 19/PUU-IX/2011, 58/PUU-IX/2011, 100/PUU-X/2012

⁵ Lihat website Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Putusan&id=1&kat=1&cari=100%2Fpuu-x%2F2012>

⁶ Lihat Putusan MK 100/PUU-X/2012

Permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 kepada Mahkamah Konstitusi diajukan oleh pemohon setelah mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Surat Keterangan berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 oleh PT. Sandhy Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya pasal 96 Undang Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebab dengan adanya norma yang terkandung di dalam pasal 96 Undang Undang No 13 tahun 2003 PT Sandhy Putra Makmur di satu pihak diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah yang seharusnya dibayarkan kepada pemohon, yaitu uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.⁷ Bahkan apabila pekerja/buruh baru menyadari adanya pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tidak berdasarkan kebijakan upah minimum, pekerja/buruh setelah di-PHK tidak dapat menuntut karena norma yang terkandung di dalam pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003.⁸

Segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja berdasarkan Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah upah yang terdiri atas upah

⁷ Berdasarkan pasal 59 ayat (1) huruf (b) jo ayat (4) dan ayat (7) UU No 13 tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun, Dari ketentuan ini maka jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Sandhy Putra Makmur dengan pemohon beserta kawan-kawan adalah batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena Pemohon telah bekerja di PT SPM sejak 15 Mei 2002 sampai dengan di-PHK pada 2 Juli 2009 dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun lebih 1 (satu) bulan dan 17 (tujuh belas) hari. Oleh sebab itu pemohon beserta kawan-kawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana di atur dalam pasal 163 ayat (2) jo pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁸ Setelah Pemohon Marten Boiliu sejak 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut, yaitu 1) Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, namun gagal, 2) dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, 3) dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun dengan adanya ketentuan Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat melakukan tuntutan mengenai pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.

minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. Upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya merupakan pengecualian berlakunya asas *no work no pay*, yakni upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, namun dengan adanya keadaan tersebut upah tetap dibayarkan ke pekerja/buruh. Selain itu pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Pasal 163 *juncto* Pasal 156 Ayat (2), (3), (4) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan berapa lama masa kerja pekerja/buruh bekerja di perusahaan. Semakin lama masa kerja pekerja/buruh, maka ketika pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima buruh semakin banyak.

Upah merupakan hak pekerja yang mana telah tertuang dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Namun, dalam pembayaran upah jika tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja/buruh dapat melakukan penuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tersebut dengan jangka waktu 2 (dua) tahun setelah timbulnya hak. Sehingga jika telah melampaui jangka waktu tersebut pekerja/buruh tidak dapat menuntut pembayaran upah. Adanya kadaluwarsa dalam pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja dalam penjelasan Undang-Undang 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 Perlindungan Upah disebutkan cukup jelas. Namun menurut pendapat pemerintah⁹ dalam sidang perkara pengujian Undang-Undang 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan terkait pasal 96 tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum atas suatu keputusan atau penetapan sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan.

Sedangkan menurut Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagai pembuat Undang-Undang¹⁰, Keberadaan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak akan menghilangkan hak buruh atau pekerja untuk dapat menuntut upah yang menjadi haknya. Adanya pemberian waktu selama dua tahun kepada buruh atau pekerja untuk dapat menuntut haknya sudah lebih dari cukup. Dapat dibayangkan jika tidak ada ketentuan masa kedaluwarsanya suatu tuntutan, maka tidak ada kepastian hukum, baik bagi buruh atau pekerja, maupun bagi pengusaha. Dapat saja terjadi tuntutan baru, dilakukan setelah sepuluh atau dua puluh tahun kemudian, maka akan kesulitan untuk menghitung jumlah kerugian yang diderita pekerja atau buruh karena jumlahnya dapat berlipat-lipat.

Berdasarkan keterangan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tujuan kadaluwarsa adalah untuk menjamin kepastian hukum. Maka hal tersebut juga menyangkut tujuan hukum itu sendiri. Menurut *Utrecht* dalam bukunya Pengantar dalam Hukum Indonesia bahwa¹¹

Hukum adalah himpunan petunjuk hidup yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat

⁹ Pendapat Pemerintah dalam sidang Pengujian Undang-Undang Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Pendapat Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam sidang Pengujian Undang-Undang Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Yulies Tieana Masriani, **Pengantar Hukum Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hal 6

bersangkutan, oleh karena pelanggaran dalam petunjuk hidup itu dapat menimbulkan tindakan dari pemerintah masyarakat itu.

Sehingga dalam hidup bermasyarakat terdapat macam hubungan antara anggota masyarakat, yakni hubungan yang ditimbulkan oleh kepentingan-kepentingan anggota masyarakat. Sehingga anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan tersebut tidak terjadi kekacauan dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan dari masyarakat tersebut. Dengan demikian hukum bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersandikan pada keadilan dan mempunyai kemanfaatan bagi anggota masyarakat.

Namun Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa¹² upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie* yang merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan tentang daluwarsa sejak dahulu digunakan sebagai wujud terbentuknya kepastian hukum. Namun, sebuah aturan yang dibuat oleh pihak legislatif yang menyangkut dengan hak dan kewajiban para pihak seharusnya dapat

¹² Pendapat Mahkamah dalam Putusan 100/PUU-X/2012

mewujudkan tujuan hukum, yaitu keadilan, kepastian maupun kemanfaatan. Ketiga tujuan hukum ini memang tidak bisa diwujudkan dalam sebuah peraturan secara bersamaan. Tujuan hukum yang akan dibentuk didasarkan pada pembuat undang-undang, mana yang lebih didahulukan oleh pembuat undang-undang. Namun setidaknya dalam sebuah peraturan harus memuat dua tujuan hukum. Sehingga terkait dengan ketentuan daluwarsa seharusnya tidak hanya untuk menjamin kepastian hukum, namun ketentuan daluwarsa tersebut juga harus memberikan keadilan kepada para pihak karena menyangkut hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dilindungi oleh hukum.

Akhirnya pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan perkara Nomor 100/PUU-X/2012 yang dalam petitumnya menerangkan bahwa pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti putusan tersebut mengabulkan permohonan pemohon Marten Boiliu. Sehingga pekerja/buruh dapat menuntut segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak.

Dikeluarkannya putusan nomor 100/PUU-X/2012 ini mempunyai problematika dalam penerapannya. Sejak putusan ini dibacakan pada 19 September 2013 maka sejak itu pula pekerja/buruh dapat melakukan penuntutan pembayaran upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Putusan ini tidak memberikan batas baik bagi pekerja/buruh untuk menagih kekurangan pemenuhan hak-hak normatifnya kepada pengusaha. Hal ini akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial akibat banyaknya pekerja/buruh yang akan menuntut pemenuhan hak normatifnya. Bahkan bisa dipastikan jumlah pekerja yang melakukan penuntutan

akan meningkat dengan dikeluarkannya putusan ini. Sehingga pelaku dalam perselisihan industrial harus bekerja ekstra dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. dan bahkan diperlukan aturan pelaksana akibat dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini untuk meminimalisir perselisihan yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Namun sampai saat ini masih belum ada aturan pelaksana yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Selain itu, putusan mahkamah ini tidak menyatakan apakah upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja yang dahulu sebelum putusan ini dapat diajukan penuntutan pembayaran. Belum lagi pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang merupakan pasal yang diadopsi oleh pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apakah masih berlaku meskipun dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Mengingat pengujian peraturan dibawah Undang-Undang dilakukan oleh Mahkamah Agung. Dengan keadaan tersebut, dikhawatirkan pengusaha dapat berlindung dalam pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana implikasi yuridis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait daluwarsa penuntutan pembayaran upah pekerja?

C. Tujuan penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisis implikasi yuridis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 atas permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait daluwarsa penuntutan pembayaran upah pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis berhubungan dengan pengembangan keilmuan dibidang hukum, khususnya hukum perburuhan. Sedangkan manfaat praktis berhubungan dalam penerapan hubungan industrial

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Serta sebagai upaya untuk melakukan kajian yang komperhensif dan mendalam mengenai hak normatif pekerja atau buruh dalam hal pengupahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan serta bahan kajian Pemerintah terkait dengan pembayaran upah

kepada pekerja/buruh yang merupakan hak setiap warga negara, khususnya dari sisi kebijakan dan pelaksanaan pengupahan di masa depan.

b. Bagi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi DPR RI dalam menentukan kebijakan atau mengeluarkan undang-undang terkhusus untuk revisi Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mampu memberikan perlindungan, kepastian hukum dan menjamin kesejahteraan pekerja/buruh.

c. Bagi Pengadilan Hubungan Industrial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pelaksana dalam proses penuntutan pembayaran upah pekerja yang timbul dari hubungan kerja. Sehingga Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga yudikatif dapat memeriksa dan mumutus dengan seadil-adilnya.

d. Bagi Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengusaha bahwa upah merupakan tanggungjawab dan kewajiban pengusaha yang harus diserahkan kepada pekerja/buruh akibat adanya hubungan kerja.

e. Bagi Pekerja/Buruh

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada pekerja/buruh dalam pemenuhan hak normatif,. Serta meningkatkan pemahaman pekerja/buruh terhadap hakekat hak yang harus diperjuangkan sehingga jaminan atas kesejahteraan buruh dapat terwujud.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam bab-bab dengan menguraikan permasalahannya secara tersendiri. Peneliti membuat sistematika penulisan dengan membagi pembahasan keseluruhan ke dalam lima bab. Adapun lima bab tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang uraian beberapa teori-teori dan kajian umum yang digunakan dalam pembahasan permasalahan di dalam penelitian ini. Dalam bab ini peneliti memaparkan mengenai upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, hubungan kerja, daluwarsa, perselisihan hubungan industrial, tujuan hukum, wewenang Mahkamah Konstitusi, pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi dan akibat hukum putusan Mahkamah Konstitusi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan yaitu, jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber bahan hukum, teknik memperoleh bahan hukum, teknik analisis bahan hukum. Sehingga dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan peneliti.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada metode penelitian yang digunakan. Sebagaimana dalam uraian rumusan masalah, pada bab ini menggambarkan tentang implikasi yuridis putusan mahkamah konstitusi 100/PUU-X/2012 terkait penuntutan pembayaran upah

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang kesimpulan dari pembahasan dan saran yang diajukan peneliti terhadap permasalahan yang diteliti.

