PERLINDUNGAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 100/PUU-X/2012 TENTANG UJI MATERIAL UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

DEDE AGUS

*Dosen Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta Km 4, Pakupatan, Serang-Banten (0254) 280330
de298gus@gmail.com*

Abstract, Employers may be protected from the obligation to pay wages and any payments arising from employment if it has expired two year since the inception of the right. This is unfair to workers (harm), then judicial review an article 96 of Law No.13 of 2003 on Manpower to Constitution by the Constitutional Court Decision Number 100 / PUU-X / 2012. Therefore, this paper is aimed to discuss the protection of wage payment of workers post-judicial review. This research method, normative juridical based on the secondary data and the statute approach, conceptual approach, case approach and qualitative descriptive analysis. The results showed that the Post-Decision of the Constitutional Court payment of wages of workers has been protected, this is no expiry in the payment of wages and other benefits. The Constitutional Court declares that Article 96 of Law No.13 of 2003 is contradictory to the Constitution, and has no binding force. The Constitutional Court's verdict provides legal certainty that wages and any payments arising from employment relationships may at any time be prosecuted if they have not been fulfilled, but on the other hand it creates legal uncertainty, since the expiration institution is created by law in the context of legal certainty.

Keywords: Worker Protection, Wage Payment, Expired, Judicial Review.

Abstrak, Pengusaha dapat terlindung dari kewajiban membayar upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja apabila telah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. Hal ini dirasakan oleh pekerja tidak adil (merugikan), maka dilakukan uji materil pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (MK) dan dikabulkan melalui Putusan MK No.100/PUU-X/2012. Oleh karena itu, tulisan ini mengkaji perlindungan pembayaran upah pekerja pasca uji materil. Metode penelitian hukum yuridis normatif dengan sumber data sekunder dan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus serta analisa data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pasca Putusan MK pembayaran upah pekerja telah terlindungi, yaitu tidak adanya kadaluwarsa dalam pembayaran upah dan tunjangan lainnya. MK menyatakan bahwa Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945, dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan MK ini memberikan kepastian hukum bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan pun dapat dituntut jika belum ditunaikan, namun di sisi lain menimbulkan ketidakpastian hukum, sebab lembaga kadaluwarsa diciptakan oleh hukum dalam rangka kepastian hukum.

Kata Kunci : Perlindungan Pekerja, Pembayaran Upah, Kadaluwarsa, Uji Materil.

Pendahuluan

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha disebut hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun perundang-undangan yang berlaku.¹ Begitu pula Menurut Lanny Ramli, perjanjian kerja merupakan pegangan yuridis awal dan juga rujukan yuridis akhir dari subyek-subyek hukum yang terlibat di dalamnya bila nantinya terjadi perselisihan di dalam pelaksanaan kerja. Dengan adanya jaminan hak-hak dan kewajiban para pihak, maka para pihak akan merasa aman, terjamin, yang pada akhirnya akan membuahkan kerja yang efisien dan produktif.²

Diantara hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja adalah pembayaran upah kepada pekerja. Upah merupakan hak dari pekerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha. Upah merupakan unsur esensial dalam hubungan kerja disamping unsur-unsur lainnya seperti : unsur *work* atau pekerjaan, unsur wenang perintah dan unsur waktu (*time*). Begitu pula menurut Koko Kosidin bahwa perjanjian kerja harus memenuhi empat unsur tersebut, yang disebut esensialia perjanjian kerja: unsur *pay* atau upah, unsur *work* atau pekerjaan, unsur wenang perintah dan unsur waktu (*time*).³ Buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus bertujuan untuk mendapatkan upah, sebab sebagaimana dikatakan oleh Djumadi, jika mendapatkan upah bukan tujuan maka bukan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja, contoh kerja praktek dari mahasiswa unsur upah bukan tujuan tetapi tujuannya pengalaman kerja dan tugas sekolah. Jadi upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Pemberian pengusaha yang sifatnya tidak wajib dan tidak mengikat sesuai perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan tidak bisa dikategorikan sebagai upah, misalnya bonus, persenan, THR dan lain sebagainya. Karena yang disebut dengan upah, adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja secara teratur dan terus menerus.⁴ Hal ini sebagaimana disebutkan pula dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bahwa 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.

¹Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2006), hlm.7.

²Ranny Ramli, *Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Jurnal Yuridika, Volume 16 Nomor 3, Maret-April 2001, hlm.175.

³Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Madju, 1999), hlm. 9.

⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, hlm. 40-41.

Membayar upah merupakan kewajiban utama dan terpenting bagi pengusaha dalam hubungan kerja, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya, karena upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja/buruh dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu disamping kewajiban pengusaha juga perlu perhatian pihak pemerintah. Hal ini sesuai dengan pendapat Heny Fitri Khumaidah dkk, yaitu:⁵

Upah merupakan salah satu tujuan seseorang melakukan pekerjaan. Dengan upah yang diperoleh pekerja dapat menafkahi anggota keluarganya yaitu memenuhi kebutuhan hidup, baik sandang, pangan, papan, pendidikan dan rekreasi. Upah bermakna vital bagi keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarganya. Upah bukan semata-mata ditentukan oleh produktivitas pekerja, namun hal ini terkait dengan hak dasar untuk hidup secara layak. Dengan demikian upah yang layak bukan semata-mata *consensus* pekerja dengan pengusaha, melainkan merupakan bagian dari hak asasi yang pemenuhannya dapat dipaksakan oleh negara dan harus dapat memenuhi standar-standar tertentu tentang kesehatan, keselamatan dan kepantasan.

Pada prakteknya keterlambatan pembayaran upah mungkin saja terjadi baik karena kesengajaan maupun kelalaian dari pengusaha. Hal ini telah diantisipasi juga oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam Pasal 95 ayat (2) yang berbunyi : “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Akibat hukum dari keterlambatan pembayaran upah ini, pengusaha dikenakan denda, berarti kewajibannya bertambah berat. Namun pengusaha dapat terlindung dari kewajiban pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja beserta denda akibat keterlambatannya apabila keterlambatan pembayaran tersebut telah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. Perlindungan hukum ini diberikan oleh Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “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”. Jadi apabila pengusaha terlambat membayar upah atau tidak membayar upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja melebihi jangka waktu 2 (dua) tahun akan terbebas dari kewajibannya membayar upah sebab menurut Pasal 96 menjadi kadaluwarsa. Hal inilah yang dirasakan oleh pekerja menjadi tidak adil (merugikan pihak pekerja/buruh), sebab apa yang menjadi hak utama mereka dan kewajiban utama

⁵ Heny Fitri Khumaidah dkk, *Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Permohonan Uji Materiil Pasal 96 Undang-Undang Ketengakerjaan Terkait Daluwarsa Penuntutan Pembayaran Upah Pekerja*, Artikel Hasil Penelitian Fakultas Hukum, Malang: Universitas Brawijaya, Agustus 2014, diunduh dari <https://www.neliti.com/publicati...>, pdf, pada tanggal 05/11/2017, pukul 16.16.

pengusaha menjadi kadaluwarsa dengan lewatnya waktu 2 (dua) tahun, maka dilakukan uji materil pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi dan dikabulkan melalui Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka batasan masalah dalam penelitian/tulisan ini adalah bagaimana perlindungan pembayaran upah pekerja pasca uji materil pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, apakah telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja?

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum yang jenisnya yuridis normatif, yang dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum, dan hasil yang dicapai memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan⁶. Data yang digunakan data sekunder melalui studi kepustakaan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu meneliti dan menelaah perundang-undangan ketenagakerjaan, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan dan perdata, serta pendekatan kasus (*case approach*), yaitu mengkaji Putusan Mahkamah Konstitusi. Data dianalisa dengan metode analisis kualitatif serta metode penulisan deskriptif analitis.

Pembahasan

A. Pengertian Upah dan Kebijakan Pengupahan

Menurut kamus hukum upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu⁷. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 dan pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah adalah :

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.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak buruh/pekerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya, ditetapkan dengan suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan.

Ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan, berarti adanya kebijakan pengupahan yang ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada

⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 35.

⁷ Sudarsono, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 529.

pekerja/buruh, yaitu dalam rangka mendapatkan penghasilan yang layak sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Kebijakan pengupahan dimaksud di antaranya adalah :⁸ (i) Upah minimum; (ii) Upah kerja lembur; (iii) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau menjalankan hak waktu istirahat kerja; (iv) Upah untuk pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; (v) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; dan (vi) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum : diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman (*safety net*) yang merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ditetapkan tiap tahun oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. UMP (upah minimum provinsi) ditetapkan oleh gubernur melalui Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi/usulan dari dewan pengupahan provinsi. UMK (upah minimum kabupaten/kota) ditetapkan oleh gubernur melalui Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi. Rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu : $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \text{PDBt})\}$. UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan, UM_t : Upah minimum tahun berjalan, Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan, dan $PDBt$: Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan. Jadi formula perhitungan Upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan. Dasar hukum : Pasal 88, 89 s/d 92 UU No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jenis upah minimum : upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK), upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi/kab/kota (UMSP/UMSK) = (pasal 89 ayat (1) UU No.13 tahun 2003). Upah minimum wajib ditaati oleh pengusaha (pasal 90 ayat (1), pasal 91 dan 92 UU No.13 Tahun 2003).

⁸Lihat Pasal 88 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengecualian bagi perusahaan/pengusaha yang tidak mampu adalah penangguhan dengan mengajukan permohonan kepada Menakertrans dengan disertai rekomendasi dinsosnaker (pasal 9 ayat (2) dan (3) UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah). Ditangguhkan dengan batas waktu maksimal 12 bulan.

Upah kerja lembur : pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja, jika melebihi ketentuan harus dihitung/dibayar lembur. Kerja lembur berarti kerja yang melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan. Dasar hukum upah kerja lembur adalah : pasal 77 s/d 78 UU No.13 Tahun 2003, Kepmenakertrans No.Kep-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 33 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau menjalankan hak waktu istirahat kerja : Ketentuan ini diatur dalam pasal 93 UU No.13 Tahun 2003 dan pasal 24 s/d pasal 32 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam pengupahan berlaku asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar), hal ini berdasarkan pasal 24 ayat (1) PP No.78 tahun 2015, yang berbunyi : “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”. Asas *no work no pay* tidak berlaku apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya. Hal ini diatur dalam pasal 25 PP No.78 Tahun 2015 yaitu :”pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”. Begitu pula asas *no work no pay* dikecualikan dalam hal buruh/pekerja tidak bekerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau menjalankan hak waktu istirahat kerja. Diatur dalam pasal 24 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya tetap dibayar upahnya.

Upah untuk pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak : Uang yang harus dibayarkan kepada buruh/pekerja apabila diputuskan hubungan kerjanya dan berhak menerimanya sesuai ketentuan pasal 156 dan 157 UU No.13 Tahun 2003 dan pasal 34, 35 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dasar perhitungannya adalah upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Struktur Dan Skala Pengupahan Yang Proporsional : penyusunannya dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan. Dasar hukumnya pasal 92 UU No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Pasal 92 ayat (1) menyatakan: "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi". Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan (Pasal 1 angka 3 Permenaker). Menyusun struktur dan skala upah adalah kewajiban pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi (Pasal 2 Permenaker). Upah yang menjadi dasar penyusunan struktur dan skala upah adalah upah pokok, yaitu merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan menurut kesepakatan (pasal 3 Permenaker). Sedangkan tahapan yang dapat digunakan dalam penyusunan struktur dan skala upah adalah : analisa jabatan, evaluasi jabatan, dan penentuan struktur dan skala upah (pasal 4 Permenaker). Penyusunan struktur dan skala upah bersifat wajib dengan disertai sanksi administratif. Hal ini sesuai bunyi ketentuan pasal 12 Permenaker, yaitu: pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah serta tidak memberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) dan pasal 8 ayat (1) dikenai sanksi administratif".

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan : Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh. Pajak penghasilan ini dapat dibebankan kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 36 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

B. Kedudukan Upah dan Perlindungan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Uji Materil Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kedudukan upah adalah strategis dan istimewa, dalam hal :

1. Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 dan pasal 37 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan). Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya (Penjelasan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).
2. Jika pekerja/buruh jatuh pailit, upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang harus dibayarkan (pasal 38 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).
3. Jika uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah Upah yang harus dibayarkan (pasal 39 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).
4. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak mengenal kadaluwarsa (Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tentang Uji Materil Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003).

Sebelum dilakukan pengujian materil pasal 96 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja mengenal kadaluwarsa. Bunyi lengkap pasal 96 adalah :”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”. Kedudukan upah yang mengenal kadaluwarsa inilah yang mendorong pekerja/buruh mengajukan uji materil, karena menurut pihak pekerja/buruh dirasakan/dinilai diskriminatif dan lebih menguntungkan pengusaha. Berikut argumen hukum pihak pekerja/buruh (pemohon uji materil):⁹

Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemohon beranggapan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah melanggar atau merugikan hak konstitusional Pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang pada pokoknya menurut Pemohon dengan adanya norma Pasal 96 tersebut mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) juncto Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) terhitung sejak Pemohon di PHK pada tanggal 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012. Oleh

⁹Risalah Sidang Perkara Nomor 100/Puu-X/2012 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

karena itu Pemohon mengalami dampak kerugian sebesar Rp22.895.111,00 dan kerugian ini sebagai akibat dari adanya norma atau ketentuan yang terdapat pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon, dan pekerja/buruh karena tidak dapat lagi menuntut haknya karena adanya norma atau masa daluwarsa yang terkandung di dalam Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁰

Atas dasar permohonan uji materil tersebut hakim MK mengabulkan permohonan pekerja/buruh. Dalam amar putusannya hakim MK menyatakan :¹¹

Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;

1. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Amar putusan hakim MK tersebut didukung oleh pertimbangan hukumnya yang pada pokoknya menyatakan 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.

Adanya Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tentang Uji Materil Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 telah mendudukan upah benar-benar strategis dan istimewa. Strategis karena upah merupakan unsur essensial dalam hubungan kerja. Buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus bertujuan untuk mendapatkan upah, sebab sebagaimana dikatakan oleh Djumadi, jika mendapatkan upah bukan tujuan maka bukan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja, contoh kerja praktek dari mahasiswa unsur upah bukan tujuan tetapi tujuannya pengalaman kerja dan tugas sekolah.¹² Istimewa karena upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja

¹⁰ Pokok Permohonan Pemohon dalam Perkara Nomor 100/Puu-X/2012, *Ibid*.

¹¹ Amar Putusan MK Nomor 100/Puu-X/2012, *Ibid*.

¹² Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, hlm. 40-41.

tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu (tidak mengenal kadaluwarsa), disamping dalam hal perusahaan pailit atau dilikuidasi pun upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya atau harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. (Pasal 95 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003). Begitu pula jika buruh/pekerja pailit, tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25%, serta jika upah disita oleh juru sita, tidak melebihi 20%.

Kedudukan upah yang demikian terutama tidak mengenal kadaluwarsa sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan/perburuhan, yang menurut Iman Soepomo adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.¹³ Begitu pula menurut Sendjun H. Manulang, yaitu untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah¹⁴. Sedangkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Jadi pada pokoknya hukum ketenagakerjaan/perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan mana dapat tercipta dengan adanya peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, meskipun para pihak (buruh/pekerja dan pengusaha) dapat membuat perjanjian dengan bebas tetapi tidak cukup memberikan perlindungan mengingat kedudukan para pihak tidak sama terutama buruh/pekerja secara sosial ekonomis lemah. Keadilan sosial bagi buruh akan terwujud jika hak pekerja/buruh atas upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja terlindungi. Sebaliknya jika tidak terlindungi maka apa yang menjadi tujuan dari hukum ketenagakerjaan sulit terwujud, sebab upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dapat dijadikan sarana dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa lembaga kadaluwarsa merupakan lembaga hukum yang hidup dan mendapat pengaturan hukum, yang dalam lapangan hukum keperdataan

¹³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm.19.

¹⁴Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm.2.

diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Hal ini diakui dan dijadikan argumen hukum oleh pihak-pihak yang berperkara dalam pengujian pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di MK. Termasuk dijadikan pertimbangan hukum oleh Hakim MK Hamdan Zoelva yang berpendapat berbeda (*dissenting opinion*)¹⁵, yaitu bahwa:¹⁶

Pembatasan hak untuk menuntut karena lewatnya waktu (kedaluwarsa) adalah lazim dalam sistem hukum Indonesia baik dalam sistem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana Indonesia. Dalam hukum perdata, misalnya diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata, khusus mengenai perburuan diatur dalam Pasal 1968, Pasal 1969, dan Pasal 1971 KUH Perdata, yaitu batas kedaluwarsa untuk menuntut hak upah bagi buruh atau pekerja atau tukang. Penentuan masa kedaluwarsa sangat diperlukan untuk memberikan jaminan kepastian hukum baik bagi yang menuntut haknya maupun pihak yang akan dituntut memenuhi kewajibannya. Hukum ketenagakerjaan tidak saja melindungi pekerja, tetapi juga melindungi baik pihak pengusaha maupun melindungi kepentingan keberlanjutan dunia usaha itu sendiri. Pengusaha dan dunia usaha adalah tempat bagi pekerja/buruh untuk bekerja mencari nafkah bagi kelangsungan hidupnya. Terganggunya pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha atau matinya usaha juga akan mempengaruhi kondisi kehidupan pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan. Jangka waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah jangka waktu yang wajar bahkan lebih dari cukup bagi pekerja/buruh untuk mengambil keputusan untuk menuntut pengusaha memenuhi pembayaran hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Tidak adanya masa kedaluwarsa dalam mengajukan tuntutan khususnya dalam hubungan kerja mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pengusaha sampai kapan akan menghadapi tuntutan hak dari pekerjanya yang juga dapat mengganggu kelangsungan usahanya.

Meskipun lembaga kadaluwarsa merupakan fakta hukum yang ada dalam sistem hukum Indonesia, namun harus diingat hubungan kerja tidak semata-mata hubungan keperdataan semata, di dalamnya terkandung hubungan keperdataan dan hukum publik. Hal ini sesuai dengan hakikat dan sifat hukum ketenagakerjaan. Hakikat ketenagakerjaan

¹⁵ *Dissenting opinion* adalah pranata yang membenarkan perbedaan pendapat hakim (minoritas) atas putusan pengadilan. Putusan ini membawa konsekuensi putusan hakim ditentukan oleh (dengan) suara terbanyak. Dengan demikian putusan yang benar dan adil sesuai dengan kehendak terbanyak (mayoritas). Untuk majelis yang terdiri dari tiga orang, perbedaan mayoritas dan minoritas hanya ditentukan oleh satu orang. Kebenaran dan keadilan adalah suatu kualitas bukan kuantitas. Ada kemungkinan pendapat minoritas (*dissenting*) itulah yang benar dan adil. Lihat Bagir Manan, *Dissenting Opinion dalam Sistem Peradilan Indonesia*, Jurnal Varia Peradilan No.253, Desember 2006.

¹⁶ Putusan MK Nomor 100/Puu-X/2012 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

dimana pekerja/buruh secara yuridis memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan pengusaha, namun secara sosiologis kedudukan buruh/pekerja tersubordinasi oleh majikan/pengusaha, artinya pengusaha memiliki kewenangan untuk memerintah buruh/pekerja dan menentukan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Adanya wenang perintah merupakan salah satu unsur perjanjian kerja, ini menunjukkan kedudukan pengusaha lebih tinggi/kuat daripada kedudukan buruh/pekerja. Oleh karena itu dalam rangka melindungi buruh dari hakikat secara sosiologis dan menjaga hakikat secara yuridis diperlukan campur tangan pemerintah baik dengan membuat peraturan-peraturan yang bersifat melindungi buruh/pekerja tersebut maupun dalam penegakan peraturannya¹⁷. Sedangkan sifat hukum ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo bahwa dalam hubungan kerja berlaku hukum otonom dan heteronom, yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui perjanjian kerja. Bersifat hukum publik menunjuk pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan perburuhan. Peraturan yang bersifat memaksa dikeluarkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk menghindari eksploitasi buruh sebagai pihak yang lemah oleh pengusaha. Adanya hukum otonom dan heteronom maka setengah orang mengatakan hukum perburuhan sifatnya bukan lagi *privaatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *publiekrechtelijk* (hukum publik).¹⁸

Hukum perdata, karena para pihak melakukan hubungan hukum yang bersifat keperdataan seperti hubungan kerja. Dalam melakukan hubungan kerja ini kedudukan para pihak tidak sama, dimana pengusaha secara sosial ekonomis memiliki kedudukan lebih tinggi daripada pekerja/buruh serta adanya unsur wenang perintah dalam hubungan kerja. Akibat hukumnya perjanjian kerja yang dilahirkan akan merugikan pihak buruh dan menguntungkan pihak pengusaha. Atas dasar itulah dalam perjanjian kerja terdapat pembatasan-pembatasan kebebasan berkontrak dalam rangka mengatasi kelemahan-kelemahan dari perjanjian kerja dan mengangkat posisi buruh kedalam kedudukan yang seimbang. Kedudukan yang demikian tidak lepas dari salah satu unsur perjanjian kerja atau esensialia perjanjian kerja itu sendiri, yaitu wewenang perintah dan ini memegang peranan pokok sebab tanpa adanya unsur tersebut perjanjian yang dibuat bukan perjanjian kerja. Unsur wewenang perintah berarti kedudukan para pihak tidak sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah (hubungan diperatas). Oleh karena itu, perjanjian kerja disamping menganut asas kebebasan berkontrak juga tunduk kepada pembatasan asas kebebasan berkontrak. Ini terjadi tidak hanya di Indonesia, bahkan di Inggris sebagai negara pelopor revolusi industri dengan aliran liberalnya, namun menyadari dampak negatif revolusi industri terhadap buruh/pekerja, akhirnya membuat perlindungan terhadap buruh, seperti digambarkan oleh Peter Mahmud Marzuki, yaitu untuk menghindari penyalahgunaan azas kebebasan berkontrak sekaligus melindungi pihak yang lemah, di Inggris muncul serikat-serikat sekerja, yang menjadikan buruh

¹⁷Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), hlm.8-9.

¹⁸Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, hlm.11.

mempunyai posisi yang seimbang dengan majikan sebab buruh dilindungi oleh serikat-serikat sekerja. Disamping itu timbul intervensi dari pemerintah yang melalui undang-undang menjamin hak-hak buruh.

Begitu pula di Amerika Serikat negara yang sangat teguh memegang azas kebebasan berkontrak, pada akhirnya dapat menerima hadirnya campur tangan negara dalam kontrak yang dibuat oleh buruh dan majikan.¹⁹ Dengan demikian penggunaan lembaga kadaluwarsa kurang tepat dalam hubungan kerja, sebab dalam hubungan perdata pada umumnya (diluar hubungan kerja) contohnya perjanjian utang piutang, para pihak (kreditur dan debitur) dapat memiliki kedudukan hukum sama atau seimbang secara sosial ekonomis atau dapat pula pihak yang berpiutang (kreditur) secara sosial ekonomis lebih tinggi kedudukannya dari yang berutang (debitur). Jadi pihak yang memiliki kewajiban (debitur) memiliki kedudukan secara sosial ekonomis sama atau lebih rendah dari pihak yang berpiutang (kreditur). Dengan demikian sangatlah wajar berlaku lembaga kadaluwarsa sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Sedangkan dalam hubungan kerja pihak pengusaha yang memiliki kedudukan secara sosial ekonomi lebih tinggi dimana dalam hal ini memiliki kewajiban membayar upah beserta tunjangan lainnya yang timbul dari hubungan kerja. Jadi dengan adanya lembaga kadaluwarsa berarti dapat dikatakan telah membebaskan kewajiban pihak yang secara sosial ekonomi lebih tinggi kedudukannya dari pada pekerja/buruh.

Hukum publik, menunjuk pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan perburuhan. Peraturan yang bersifat memaksa dikeluarkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk menghindari eksploitasi buruh sebagai pihak yang lemah oleh pengusaha. Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah produk peraturan hukum yang sudah sepantasnya bertujuan untuk menghindari eksploitasi buruh sebagai pihak yang lemah oleh pengusaha, bukan membatasi terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh melalui penerapan lembaga kadaluwarsa. Oleh karena itu tidak tepat adanya lembaga kadaluwarsa sebagaimana diatur oleh Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 berkaitan dengan tuntutan pembayaran upah dan tunjangan lainnya yang timbul dari hubungan kerja. Seandainya akan tetap digunakan lembaga kadaluwarsa, maka masa tenggang waktunyalah yang harus diperpanjang/diperluas agar memberikan waktu dan kesempatan yang cukup kepada pihak pekerja/buruh. Idealnya adalah 30 (tiga puluh) tahun, sama seperti kadaluwarsa hubungan keperdataan pada umumnya yang diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata bukan kadaluwarsa pada hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 1968, Pasal 1969, dan Pasal 1971 KUH Perdata, karena tenggang waktunya terlalu singkat. Hal ini wajar diberlakukan, mengingat lembaga kadaluwarsa lazim dalam sistem hukum perdata, hanya tenggang waktunya yang diperluas, dan bukan lembaga kadaluwarsa pada hubungan perburuhan, mengingat masalah ketenagakerjaan tidak semata-mata hubungan keperdataan tetapi juga hukum publik. Dengan demikian pembayaran upah pekerja/buruh terlindungi dengan

¹⁹Peter Mahmud Marzuki, *Batas-batas Kebebasan Berkontrak*, Jurnal Yuridika, Volume 18 Nomor 3, Mei 2003, hlm.204.

tidak adanya kadaluwarsa sesuai Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam tuntutan pembayaran upah dan tunjangan lainya yang timbul dari hubungan kerja, begitu pula jika kadaluwarsa tetap diberlakukan, asalkan tenggang waktu kadaluwarsanya 30 (tiga puluh) tahun berdasarkan Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata. Adanya lembaga kadaluwarsa dalam rangka kepastian hukum baik bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini sebagaimana juga pendapat berbeda (*dissenting opinion*) hakim MK, yaitu bahwa: “penentuan masa kadaluwarsa sangat diperlukan untuk memberikan jaminan kepastian hukum baik bagi yang menuntut haknya maupun pihak yang akan dituntut memenuhi kewajibannya”²⁰.

Penutup

Perlindungan pembayaran upah pekerja/buruh adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan pembayaran upah kepada pekerja/buruh, dan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/Puu-X/2012 Tentang Uji Material UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pembayaran upah pekerja/buruh telah terlindungi, yaitu dengan tidak adanya kadaluwarsa dalam pembayaran upah dan tunjangan lainya yang timbul dari hubungan kerja. Hal ini karena MK dalam amar putusannya menyatakan bahwa Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka dengan demikian Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Akibat hukum dari putusan MK ini maka tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak mengenal kadaluwarsa. Disatu sisi putusan MK memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan pun dapat dituntut apabila pengusaha belum menunaikannya. Namun di sisi lain tidak adanya kadaluwarsa juga menimbulkan ketidakpastian hukum, sebab lembaga kadaluwarsa diciptakan oleh hukum dalam rangka kepastian hukum, oleh karena itu dapat tetap digunakan lembaga kadaluwarsa dalam tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dengan tenggang waktu kadaluwarsa 30 (tiga puluh) tahun sebagaimana lembaga kadaluwarsa dalam hubungan keperdataan pada umumnya yang diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata, bukan kadaluwarsa pada hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 1968, Pasal 1969, dan Pasal 1971 KUH Perdata, karena tenggang waktunya terlalu singkat, dan mengingat masalah ketenagakerjaan tidak semata-mata hubungan keperdataan tetapi juga hukum publik.

²⁰Pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Konstitusi: Hamdan Zoelva, Putusan MK Nomor 100/Puu-X/2012.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Bagir Manan, *Dissenting Opinion dalam Sistem Peradilan Indonesia*, Jurnal Varia Peradilan, Nomor 253, Desember 2006.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2006.
- Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2011.
- Heny Fitri Khumaidah dkk, *Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Permohonan Uji Materiil Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan Terkait Daluwarsa Penuntutan Pembayaran Upah Pekerja*, Artikel Hasil Penelitian Fakultas Hukum, Malang: Unibraw, Agustus 2014, diunduh dari <https://www.neliti.com/publications/100000/100000.pdf>, pada tanggal 05/11/2017, pukul 16.16.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Madju, 1999.
- Lanny Ramli, *Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Jurnal Yuridika, Volume 16 Nomor 6, November, 2000.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- _____, *Batas-batas Kebebasan Berkontrak*, Jurnal Yuridika, Volume 18 Nomor 3, Mei 2003.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Peraturan Perundang-undangan dan Putusan MK

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala.

Kepmenakertrans No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah.

Kepmenakertrans No.Kep-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Putusan MK Nomor 100/Puu-X/2012 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.