

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Tetapi masih banyak masyarakat yang belum memiliki pekerjaan padahal mereka sudah cukup umur untuk bekerja. Sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia tentunya jumlah angkatan kerja juga mengalami peningkatan.¹ Maka tidak heran jika angka pengangguran di Indonesia sangat tinggi. Pengangguran terjadi karena jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja.² Dalam hal ini seharusnya pemerintah juga dapat menyediakan lapangan pekerjaan yang layak untuk masyarakat.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dalam menjamin kesetaraan yang diperlukan untuk menjamin adanya perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan

¹ Ahmad Soleh, “Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* vol. 6, No. 2, Agustus 2017, hal. 85.

² *Ibid.*

usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production).³

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan seorang pekerja adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Seorang pekerja berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Pola hubungan antara pekerja dan perusahaan salah satunya adalah mengenai sistem pengupahan pengusaha kepada buruh. Dalam membahas mengenai upah, tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan, namun pemerintah, serta masyarakat juga umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem ini. Perusahaan memiliki kepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya, bagaimana dapat mengelola modal yang dimilikinya sebaik mungkin dengan memperoleh hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Pemerintah dalam hal ini berkepentingan dengan kebijakan pengupahan dan terkait juga dengan pemenuhan standar kemakmuran rakyatnya. Sedangkan masyarakat adalah bentuk keseluruhan dari pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh yang akan mengalami dampak dari sistem pengupahan yang dibangun.⁴

Dalam setiap hidup manusia membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dalam kehidupan manusia sangat penting yang melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Seseorang tidak mungkin bisa lepas dari suatu pekerjaan, pekerjaan hanya berguna untuk mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari

³ MUSTARI, "Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang," *Supremasi XI*, vol 11, No. 2, 2016, hal 108–117.

⁴ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, vol 17, No. 3, 2017, hal 395.

orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.⁵

Jumlah penduduk yang sangat besar menjadi salah satu modal yang sangat penting dalam pembangunan di Indonesia. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja juga merupakan salah satu dampak dari peningkatan jumlah pengangguran. Pada tahun 2020, di Indonesia terdeteksi kasus pertama pandemi Covid-19. Akibat dari Covid-19 juga awal dari peningkatan angka pengangguran di Indonesia. Pada Agustus 2020, jumlah pengangguran di DKI Jakarta mencapai 572.780 orang dan TPT sebesar 10,95%. Namun seiring dengan berjalannya pemulihan ekonomi, jumlah pengangguran dan TPT DKI Jakarta menurun hingga mencapai angka 439.899 orang dan TPT sebesar 8,50%.⁷ Dengan adanya angka tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak sekali pengangguran di

⁵ Ririn Zulpani Siregar, "Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No.103/Pdt.Sus-Phi/2019/Pnmdn)" (Universitas Medan Area, 2020), <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/15454/2/168400151> - Ririn Zulpani Siregar - Fulltext.Pdf hal. 10

⁶ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," *journal universitas suryadarma*, vol 4, No 13, 2003, hal 147–173.

⁷ Ketenagakerjaan, Pengangguran Di DKI Jakarta Berkurang Pada Agustus 2021 <https://statistik.jakarta.go.id/pengangguran-di-dki-jakarta-berkurang-pada-agustus-2021/> diakses pada tanggal 30 Oktober 2022

Jakarta. Data tersebut baru menentukan angka pengangguran di Jakarta, belum di daerah lainnya.

Terkadang mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan pun bukan berarti hidupnya akan damai sejahtera. Pada kenyataannya banyak sekali hak-hak pekerja yang tidak dilaksanakan dengan baik oleh pengusaha. Oleh karena itu, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁸ Dalam rangka melindungi hak-hak pekerja agar dapat terpenuhi, maka sudah disebutkan secara rinci apa saja yang akan didapatkan oleh pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara garis besar, hak yang paling utama bagi pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan penghasilan. Apabila hak normatif pekerja tidak terpenuhi maka akan terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha yang berujung pada sengketa. Sengketa yang terjadi antara pekerja dan pengusaha akan berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan terdapat beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja meninggal dunia atau biasa disebut PHK demi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.⁹ Jadi kematian dapat dikategorikan sebagai pemutus hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam setiap perlindungan hukum yang didapat oleh setiap pekerja berhak untuk mendapatkan hak hak normatif yang harus mereka dapatkan

⁸ Muhamad Sadi Is. dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. 1, cet. 1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020) hal. 70.

⁹ Zainal Asikin. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, ed. 1, cet. 11, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hal. 175.

meliputi kehidupan yang layak dalam dirinya dan keluarganya. Saat meninggal sekalipun ada keluarga yang berhak menerima hak normatif seorang pekerja tersebut. Adanya hubungan dalam pekerjaan antara perusahaan dengan seorang pekerja sudah tidak asing lagi mengenai hak hak normatif, hak normatif ini sebagai dasar adanya jalinan hubungan kerja yang baik antara pekerja dan perusahaan. Seorang pekerja berhak mendapatkan hak normatifnya dan perusahaan harus melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak normatif setiap pekerjanya. Hal ini juga sudah teratur dalam undang undang yang berlaku dan diawasi langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.¹⁰

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 88 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia telah dibahas bahwa setiap pekerja sebagai pihak yang dianggap lemah dari perusahaan memiliki perlindungan kerja yang layak untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja serta melindungi pekerja dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal.¹¹

Pada dasarnya kematian merupakan akhir dari perjalanan hidup manusia di dunia. Semua yang hidup pasti akan mengalami yang namanya kematian. Kematian merupakan premis mayor yang pasti dilalui oleh manusia dan seluruh makhluk hidup lainnya.¹² Mereka yang ditinggalkan karena kematian pun akan ikut merasakan kesedihan. Bila semasa hidupnya

¹⁰ Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003," *Lex Et Societatis* Vol 3, No 9, 2015, hal 80.

¹¹ Sulaiman, *Upah Di Indonesia* (Jakarta: YPPSDM, 2003) hal. 83

¹² Ari Abi Aufa, "Memaknai Kematian Dalam Upacara Kematian Di Jawa," *An-Nas: Jurnal Humaniora*, vol 1, No. 1, Februari 2017, hal 5.

seseorang yang meninggal memiliki harta peninggalan, maka akan diserahkan kepada ahli waris yang sah menurut ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini hubungan kerja akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, sesuai dengan Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila pekerja meninggal dunia maka hak-hak normatif dari pekerja tersebut akan diserahkan kepada ahli waris yang sah.

Akibat dari adanya peristiwa kematian seorang pekerja ada hubungan antara ilmu hukum yang menyangkut hak para keluarganya dengan seluruh harta peninggalannya.¹³ Hal tersebut juga berpengaruh terhadap pekerja yang meninggal dan ahli warisnya. Berkaitan dengan itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) Pasal 61 ayat (1) menyatakan Perjanjian kerja berakhir apabila: a) Pekerja meninggal dunia. Selanjutnya Pasal 61 ayat (5) menyatakan Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak nya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja akan mengikatkan dirinya pada pengusaha melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk untuk melindungi pekerja dan pengusaha dari perbuatan yang merugikan di kemudian hari. Sesuai dengan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Jika suatu hari terjadi perselisihan antara kedua belah pihak dapat diselesaikan melalui Pengadilan

¹³ Oktavia Milayani, “Kedudukan Hukum Ahli Waris Yang Mewaris Dengan Cara Mengganti Atau Ahli Waris”*Bij Plaatsvervulling* Menurut *Burgelijk Wetboek*,” *Jurnal Al Adl*, vol IX, No.3, Desember 2017, hal 174.

Hubungan Industrial. Dengan adanya ketentuan ini, maka apabila salah satu pihak melanggar perjanjian kerja bersama tersebut maka dapat diselesaikan melalui jalur hukum.

Dalam kasus yang dibahas pada Putusan Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019 ini terdapat ahli waris berupa anak angkat dari seorang pekerja yang telah meninggal dunia. Anak angkat adalah bagian dari segala tumpuhan dan harapan kedua orang tua (ayah dan ibu) sebagai penerus hidup. Dalam Pasal 171 huruf a Kompilasi Hukum Islam disebutkan bahwa anak angkat adalah anak yang dalam hal pemeliharaan untuk hidupnya sehari-hari, biaya pendidikan dan sebagainya beralih tanggung jawab dari orang tua asal kepada orang tua angkatnya berdasarkan putusan Pengadilan. Pengangkatan anak yang dimaksud bertujuan untuk menolong atau sekedar meringankan beban hidup bagi orang tua kandung. Keadaan mengenai keberadaan anak angkat di suatu keluarga tersebut membuat keadaan tersebut berlanjut kepada permasalahan mengenai pemeliharaan harta kekayaan (harta warisan) baik dari orang tua angkat maupun orang tua asal (kandung). Sedang cara untuk meneruskan pemeliharaan harta kekayaan inipun dapat dilakukan melalui berbagai jalur sesuai dengan tujuan semula.¹⁴

Pengangkatan anak adalah suatu perbuatan hukum pengambilan anak orang lain ke dalam keluarganya sendiri sedemikian rupa, sehingga antara orang yang mengangkat (orang tua angkat) dan anak yang diangkat itu timbul suatu akibat hukum kekeluargaan yang sama seperti yang ada antara orang tua dengan anak kandungnya sendiri.¹⁵ Menurut Hukum Islam, anak angkat tidak dapat diakui untuk bisa dijadikan dasar dan sebab mewarisi, karena prinsip pokok dalam kewarisan Islam adalah adanya hubungan darah / nasab / keturunan.¹⁶ Peristiwa pengangkatan anak menurut hukum kewarisan Islam, tidak membawa pengaruh hukum

¹⁴ Linda Fri Filla, "Status Anak Angkat dalam Kewarisan Menurut Kompilasi Hukum Islam" (Universitas Andalas, 2011) hal. 8-9

¹⁵ Muderis Zaini, *Adopsi Suatu Tinjauan Dari Tiga Sistem Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) hal. 7-8

¹⁶ Hilman Hadikusuma, *Hukum Waris Adat*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990) hal. 15

terhadap status anak angkat, yakni bila bukan merupakan anak sendiri, tidak dapat mewarisi dari orang yang setelah mengangkat anak tersebut. Hal ini, tentunya akan menimbulkan masalah dikemudian hari apabila dalam hal warisan tersebut tidak dipahami oleh anak angkat, dikarenakan menurut hukum Islam, anak angkat tidak berhak mendapatkan pembagian harta warisan dari orang tua angkatnya, maka sebagai solusinya menurut Kompilasi Hukum Islam adalah dengan jalan pemberian “Wasiat Wajibah” sebanyak-banyaknya 1/3 (sepertiga) harta warisan orang tua angkatnya. Sebagaimana telah diatur di dalam Kompilasi Hukum Islam Pasal 209 ayat 2 yang berbunyi: “Terhadap anak angkat yang tidak menerima wasiat maka diberi wasiat wajibah sebanyak-banyaknya 1/3 dari harta warisan orang tua angkatnya”.¹⁷

Seperti firman Allah Swt. dalam al-Quran surat al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita) sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

Salah satu putusan yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah kasus yang terjadi di Medan. Annisa Khairina sebagai Penggugat lawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) sebagai Tergugat melawan Indra, S.E., sebagai Penggugat Intervensi I, Erwin, S.E., sebagai Penggugat Intervensi II, Lidya Wati, sebagai Penggugat Intervensi III, Irawan, sebagai Penggugat Intervensi IV. Dalam kasus ini PT. Perkebunan Nusantara IV telah melakukan perbuatan melawan hukum dalam hal tidak mengeluarkan hak normatif seorang pekerja yang telah meninggal dunia bernama Ir. Andry Yuzar.

¹⁷ Linda Fri Filla., *loc cit.*, hal 8

Dalam kasus ini, Annisa Khairina didampingi oleh ibu angkatnya yaitu Zamlika Siswanti untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2017 Ir. Andry Yuzar selaku ayah angkat dari Annisa Khairina meninggal dunia di rumah dinas perkebunan PTPN-IV. Semasa hidupnya Ir. Andry Yuzar bekerja di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV selama 25 tahun. Ibu angkat Annisa Khairina berusaha untuk mengurus seluruh hak-hak normatif tenaga kerja Ir. Andry Yuzar untuk diserahkan kepada Annisa Khairina sebagai anak angkatnya.

Pada pertemuan mediasi tanggal 15 November 2017 ternyata pihak PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV mengundang para saudara kandung untuk meminta bagian dari Hak Normatif Ir. Andry Yuzar. Mereka memaksakan kehendak agar seluruh hak ketenagakerjaan Ir. Andry Yuzar dibagi secara merata diantara ahli waris yaitu mendapat 5 bagian serta untuk sedekah 1 bagian. Dalam mediasi tersebut, ibu angkat Annisa Khairina dipaksa untuk menandatangani kertas kosong yang sudah bermaterai. Ibu angkat Annisa Khairina juga diancam jika tidak menandatangani kertas tersebut maka tidak akan mendapat bagian apa-apa termasuk hak normatif dari ayah angkatnya.

Dalam hal ini, pada tanggal 29 Juni 2018 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan anjuran yang pada intinya untuk menyerahkan seluruh hak normatif dari Ir. Andry Yuzar kepada Annisa Khairina. Bahwa sampai pada saat gugatan ini diajukan, Annisa Khairina tidak pernah menerima realisasi pembayaran hak-hak normatif Ir. Andry Yuzar. Bahwa PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV telah melakukan perbuatan melawan hukum oleh karena itu gugatan ini dapat diterima.

Maka hakim dalam pertimbangannya melalui Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn mengadili Annisa Khairina sebagai anak angkat penerima wasiat wajibah serta jumlah perinciannya sudah dituliskan. Annisa Khairina kembali mengajukan permohonan kasasi yang pada intinya tetap meminta seluruh hak normatif ayah angkatnya untuk diserahkan

sepenuhnya kepada Annisa Khairina. Namun, Hakim tetap menolak permohonan kasasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang penulis sampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah tulisan penelitian yang berjudul **“KEDUDUKAN AHLI WARIS ATAS HAK-HAK NORMATIF PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 989 K/PDT.SUS-PHI/2019)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pertimbangan Hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019?
3. Bagaimana pandangan Islam terkait kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk mencapai suatu tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.
- b) Untuk menganalisis pertimbangan Hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019.
- c) Untuk menganalisis pandangan Islam terkait kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan tambahan dan untuk dijadikan referensi bagi pembaca. Penulis dapat memberikan hasil pemikiran tentang kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

b) Manfaat Praktis

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai alat bantu untuk masyarakat memperoleh informasi tentang kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman untuk pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data adalah:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁰

¹⁸ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*, 2003.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 14

4. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²¹
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²²
6. Ahli Waris adalah orang yang pada saat meninggal dunia mempunyai hubungan darah atau hubungan perkawinan dengan pewaris, beragama Islam dan tidak terhalang karena hukum untuk menjadi ahli waris.²³

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁴

2. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun data sekunder penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 22

²² *Ibid.*, Pasa; 1 angka 25

²³ Pasal 171 huruf c Kompilasi Hukum Islam.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014) hal. 52

- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 5) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
 - 6) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 7) Kompilasi Hukum Islam
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diantaranya buku, laporan-laporan penelitian, skripsi, artikel, dan jurnal hukum yang terkait dengan judul penelitian.
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari kamus dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum baik dalam bentuk hukum primer, sekunder maupun tersier.

4. Penyajian dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Prinsip pokok teknik analisis kualitatif ialah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pemahaman hasil penelitian ini, maka dalam penulisan ini akan dibagi menjadi beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub-bab. Judul dari penelitian ini adalah **“KEDUDUKAN AHLI WARIS ATAS HAK-HAK NORMATIF PEKERJA DALAM HUKUM**

KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 989 K/PDT.SUS-PHI/2019)”

Berdasarkan peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI tentang penyusunan skripsi maka penulis akan membagi menjadi 5 bab.

Pembagian bab akan dijabarkan sebagai berikut:

- BAB I

Bab ini berjudul Pendahuluan, pada bab ini akan memuat latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, manfaat teoritis dan praktis, dan sistematika penulisan.

- BAB II

Bab ini berjudul Tinjauan Pustaka, pada bab ini akan memuat berbagai pembahasan mengenai ahli waris, pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja, serta akibat pemutusan hubungan kerja,

- BAB III

Bab ini akan memaparkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang kedudukan ahli waris atas hak-hak normatif pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan serta analisis pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

- BAB IV

Bab ini akan memaparkan pembahasan dari sudut pandang agama, penulis akan menjabarkan keterkaitan permasalahan melalui sudut pandang Islam.

- BAB V

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan atas permasalahan dan memberikan saran mengenai pokok-pokok permasalahan yang telah penulis uraikan dalam bab-bab

sebelumnya. Bab terakhir juga sebagai penutup dari pembahasan atas permasalahan di dalam penulisan ini.