

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum merupakan pedoman untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Maka dari itu hukum harus dijunjung tinggi melebihi apa pun.¹ Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan.²

Sistem hukum Romawi menarik garis pemisahan yang tegas antara hukum perdata dan hukum publik. Hukum perdata mengatur sekalian perkara yang berisi hubungan antara sesama warga negara, seperti perkawinan, kewarisan dan perjanjian. Hukum publik mengatur kepentingan umum, seperti hubungan antara warga negara dengan negara. Ia berurusan dengan sekalian hal yang berhubungan dengan masalah kenegaraan serta bagaimana negara itu melaksanakan tugasnya.³ Dengan demikian dalam kehidupan masyarakat Indonesia, hukum positif adalah hukum yang berlaku di Indonesia saat ini.⁴ Sedangkan hukum di Indonesia dibagi ke dalam beberapa bidang secara umum. Beberapa diantaranya adalah Hukum

¹ Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (3)

² Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum*, Penerbit Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 207.

³ Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 73.

⁴ Mochtar Kusumaatmadja, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit PT Alumni, Bandung, hlm. 1.

Perdata, Hukum Pidana, Hukum Tata Usaha Negara, Hukum Internasional, serta bidang-bidang hukum lainnya.

Pada ranah Hukum Perdata, terdapat didalamnya hukum yang mengatur tentang hubungan satu subjek hukum ke subjek hukum lain. Salah satu bidangnya yaitu hukum mengenai ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan adalah hukum yang mengatur antara satu subjek hukum yaitu buruh atau pekerja dengan subjek hukum lainnya yaitu perusahaan pemberi kerja.

Pembahasan mengenai tenaga kerja atau buruh, tentu tidak dapat lepas dari subjek hukum perusahaan karena perusahaanlah yang menyediakan lapangan kerja bagi para buruh atau pekerja. Beberapa tujuan perusahaan sejak awal pendiriannya yaitu untuk memperoleh keuntungan, menciptakan lapangan kerja, serta turut memajukan negeri di bidang bisnis ekonomi. Khususnya memajukan perekonomian nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan salah satu aspek besar yang menentukan maju atau tidaknya perekonomian negeri. Tenaga kerja yang terus meningkat kualitasnya menjamin kemajuan produktivitas lapangan kerja tersebut secara terus menerus. Tenaga kerja yang handal dan langka juga dapat menjadi produk ekspor yang menjadi peningkat devisa negara.

Indonesia sebagai salah satu negara dengan penduduk terbanyak di dunia seharusnya juga memiliki motor tenaga kerja yang demikian besar juga. Hal itu

terkait dengan kewajiban meningkatkan sumber daya manusia negara kita dengan meningkatkan keterampilan dan keahlian para tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu tenaga kerja konvensional, yaitu tenaga kerja yang melamar dan bekerja pada perusahaan tertentu, dan tenaga kerja alihdaya (*outsourcing*) yang melamar pada suatu perusahaan penyedia jasa pekerja dan bekerja pada perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut. Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja, jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dan dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan perselisihan apabila terjadi masalah.⁵

Pada era tahun 1970 sampai dengan 1980-an, pemerintah Indonesia tidak campur tangan dalam penetapan upah. Namun, kenyataannya posisi tawar (*bargaining position*) pekerja/buruh di negeri kita masih sangat rendah sehingga pengusaha yang justru selalu menekan pekerja/buruh dengan upah yang sangat rendah. Sejalan dengan kondisi tersebut, akhirnya muncul berbagai tekanan dari

⁵ Lulia Rintis Idamsari, 2010, *Syarat-Syarat Kerja dan Perlindungan Kerja bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja*, Universitas Airlangga, hlm. 14.

luar maupun dalam negeri. Bertolak dari inilah akhirnya pemerintah Indonesia mengubah kebijakan ketenagakerjaan, terutama yang menyangkut upah.⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, 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.⁹

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, penetapan struktur dan skala upah disusun oleh Pengusaha dan dimuat dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹⁰ Di dalam perusahaan terdapat

⁶ Abdul Khakim, S.H., M.Hum., 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, hlm. 12.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Angka 2

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Nomor 1

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 5 Ayat (4)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP). Dasar dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hasil dari ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional atau International Labor Organization (ILO) yang merupakan cabang dari United Nation (UN) atau Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) yang mengurus langsung bidang perburuhan. Hasil ratifikasi tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.

Pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dasar dibuatnya Peraturan Kerja Bersama (PKB) terdapat pada Pasal 1 Nomor 21 dan diatur dalam Pasal 116 sampai dengan Pasal 135. Menurut Undang-Undang tersebut Peraturan Kerja Bersama (PKB) 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 kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dasar dibuatnya Peraturan Perusahaan (PP) terdapat pada Pasal 1 Nomor 20. Menurut Undang-Undang tersebut, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting di bidang ketenagakerjaan. Seringkali jika aspek pengupahan tidak diatur dengan baik, akan memicu potensi perselisihan termasuk didalamnya aksi unjuk rasa ataupun mogok

kerja. Dari alasan itu juga, pengupahan selalu menjadi tuntutan utama para buruh/pekerja dalam berbagai aksi demo, unjuk rasa, atau mogok kerja. Namun terkait dengan ketentuan terkait Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PWKT) dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jarang dipedulikan karena tidak adanya sanksi tegas yang mengikat.

Hal itu tentu dikarenakan berbagai pandangan berbeda dari para pihak terkait. Pengusaha menginginkan terjaminnya peningkatan produktivitas kerja sehingga *cashflow* perusahaan membaik sebelum menaikkan upah/gaji, sedangkan dari pihak buruh/pekerja menginginkan gaji/upah yang menjamin kebutuhan hidup layak sebelum meningkatkan produktivitas kerja. Dua perspektif yang jika dibahas tidak akan ada penyelesaiannya.

Agar dapat diselesaikannya masalah tersebut, haruslah dilihat dari tiga aspek. Aspek teknis, yaitu terkait bagaimana upah ditetapkan, baik Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Kedua adalah aspek ekonomis, yaitu lebih melihat pada kondisi ekonomi makro dan mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, dan juga bagaimana implementasinya di lapangan. Ketiga adalah aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, penundaan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, sanksi

administratif dan ketentuan pidana, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan pengupahan.¹¹

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. UMP DIY Tahun 2018 ditetapkan sebesar Rp 1.454.154,15. Sementara itu UMK Kota Yogyakarta sebesar Rp 1.709.150, Kabupaten Sleman sebesar Rp 1.574.550, Kabupaten Bantul Rp 1.572.150, Kabupaten Kulonprogo Rp 1.493.250 dan Kabupaten Gunungkidul Rp 1.454.200.¹² Reaksi yang kemudian muncul adalah bahwa pada 30 Oktober 2017, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyatakan keberatan dengan kenaikan UMP 2018 sebesar 8,71 persen, dengan dalil bahwa kondisi dunia usaha tengah lesu, seperti yang terjadi pada bisnis ritel.¹³

Pada umumnya, terdapat juga masalah di bidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan baik pihak pengusaha atau pemberi kerja maupun dengan pekerja/buruh terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimuat dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PKWT dapat diadakan paling lama

¹¹Abdul Khakim, S.H., M.Hum., 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, hlm. 2.

¹² Wahyu Setiawan Nugroho, *Besaran UMP dan UMK DIY 2018, Mulai Berlaku 1 Januari*, hlm. 1, <http://jogja.tribunnews.com/2018/01/02/inilah-besaran-ump-dan-umk-diy-2018-mulai-berlaku-1-januari?page=1>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2018

¹³ Septian Deny, *Pengusaha Keberatan UMP Naik 8,71 Persen*, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3146559/pengusaha-keberatan-ump-naik-871-persen>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2018

untuk 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun. Ketentuan ini masih banyak disalahgunakan dan tidak ditaati baik oleh para pengusaha maupun pekerja/buruh. Dikatakan demikian setelah diketahui bahwa terdapatnya karyawan CV. Caritas Jaya yang telah bekerja selama kurang lebih 12 (dua belas) tahun di CV. Caritas Jaya.

Atas dasar itulah, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sistem pengupahan karyawan *cleaning service* menurut PP No. 78 Tahun 2015 dengan studi kasus pada CV. Caritas Jaya. Alasan penulis memilih CV. Caritas Jaya adalah karena hukum bertujuan untuk mendapatkan kemanfaatan sehingga penulis merasa para pekerja *cleaning service* CV. Caritas Jaya membutuhkan perlindungan mengenai apa yang menjadi haknya di bidang ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan diuraikan adalah bagaimanakah pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bagi pekerja *cleaning service* di CV. Caritas Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bagi pekerja *cleaning service* di CV. Caritas Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Hukum Ekonomi dan Bisnis lebih khusus lagi mengenai Sistem Pengupahan pada perusahaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak yang memiliki kepentingan berupa manfaat-manfaat dari penelitian ini:

- a. Menteri Ketenagakerjaan, dalam hal mendapatkan data valid dari studi lapangan hasil penelitian ini.
- b. Pengusaha-Pengusaha, dalam hal mengerti secara lebih faktual maksud daripada aspek pengupahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan..
- c. Para Buruh atau Pekerja, dalam hal mengerti secara lebih faktual hak yang seharusnya diterima sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pelaksanaan Pengupahan Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun

2015” ini benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi. Letak kekhususannya adalah penelitian yang berfokus pada pelaksanaan pengupahan karyawan *cleaning service* pada CV. Caritas Jaya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Hal tersebut membedakan dengan penelitian ini dengan penelitian penulis lain yang sudah diteliti terlebih dahulu.

Penulis-penulis lain tersebut antara lain:

1. Eko Saputra, S1 Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, Tahun 2013, Implikasi Hukum Terhadap Sistem *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah konsekuensi analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, dan bagaimanakah implikasi hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan untuk mengetahui implikasi hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tidak menghapus sistem *outsourcing*, putusan tersebut hanya memberikan penegasan terkait dengan adanya beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* serta dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka bagi mereka yang

melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWTT, diharuskan memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami putus hubungan kerja, selain itu dapat diberlakukan masa percobaan. Sementara bagi yang melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWT harus memenuhi beberapa kriteria. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian ini membahas tentang pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang objek kerjanya masih ada tetapi berganti ke perusahaan lain, sedangkan penelitian penulis membahas tentang aspek-aspek pengupahan yang dilakukan oleh CV. Caritas Jaya.

2. Priagung Luhur, S1 Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Insititut Agama Islam Negeri, Purwokerto, Tahun 2016, Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam. Rumusan Masalahnya adalah bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara dalam perspektif ekonomi Islam yang ada di IAIN Purwokerto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto, dengan dilihat dari perspektif ekonomi Islam. Kemudian penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam upaya mensejahterakan karyawan *outsourcing*, usaha yang dilakukan CV. Amara sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil, bonus, jaminan sosial dan uang lembur, meskipun pemberian upah dan lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016. Dalam Islam, upah harus

direncanakan adil baik bagi pekerja dan majikan. Selain itu, CV. Amara juga telah memberikan alat penunjang kesejahteraan lainnya berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) kali gaji dan bonus serta jaminan sosial tenaga kerja berupa BPJS kelas 2 (dua). Akan lebih baik apabila usaha mensejahterakan karyawan diimbangi dengan menyesuaikan dengan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian ini membahas tentang aspek kesejahteraan karyawan *outsourcing* menurut perspektif ekonomi Islam, sedangkan penelitian penulis membahas tentang aspek-aspek pengupahan yang dilakukan oleh CV. Caritas Jaya.

3. Lulia Rintis Idamsari, S1 Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya, Tahun 2010, Syarat-Syarat Kerja dan Perlindungan Kerja bagi Pekerja *Outsourcing* dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apa saja syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi dalam perjanjian penyediaan tenaga kerja, dan apa saja perlindungan kerja yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam dan menjawab penyediaan tenaga kerja dan macam-macam perlindungan kerja yang merupakan hak dari para pekerja *outsourcing*. Kemudian penelitian ini menyimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan memberikan peluang kepada perusahaan untuk melakukan *outsourcing*, peluang ini diberikan dengan tujuan agar

perusahaan dapat fokus pada kegiatan utamanya. Tujuan lainnya yaitu agar perusahaan terhindar dari resiko perselisihan dengan pekerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, yang dapat menyita waktu dan dana tidak sedikit bagi perusahaan. Syarat-syarat kerja yang harus terdapat dalam perjanjian penyediaan tenaga kerja dibuat agar terdapat kepastian hukum bagi masing-masing pihak, sehingga tidak menimbulkan perselisihan antara para pihak di kemudian hari. Perlindungan kerja merupakan aspek yang harus didapat oleh pekerja *outsourcing*. Perlindungan kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja dari pekerja *outsourcing* itu sendiri. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian ini membahas mengenai syarat-syarat dalam perjanjian tenaga kerja dan perlindungan kerja yang diterima oleh pekerja/buruh *outsourcing*, sedangkan penelitian penulis membahas tentang aspek-aspek pengupahan yang dilakukan oleh CV. Caritas Jaya.

F. Batasan Konsep

Sesuai dengan judul pada penelitian ini, maka batasan konsepnya adalah sebagai berikut.

1. Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *pe.lak.sa.naan*, yang berasal dari kata dasar : *laksana*, yang mempunyai arti : melakukan, menjalankan, mengerjakan, dan sebagainya. Pelaksanaan yang dimaksud adalah perlakuan, pengerjaan yang dilakukan oleh CV. Caritas Jaya.

2. Pengupahan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peng.u.pah.an, yang berasal dari kata dasar: upah, yang mempunyai arti: proses, cara, perbuatan memberi upah. Pengupahan yang dimaksud adalah upah yang diberikan oleh CV. Caritas Jaya kepada karyawan *cleaning service* yang bekerja di perusahaan tersebut.
3. Karyawan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kar.ya.wan, mempunyai arti orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pekerja; pegawai, sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, karyawan/pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang menandatangani kontrak untuk kemudian bekerja pada CV. Caritas Jaya, yang artinya status karyawan tersebut adalah karyawan *outsourcing* karena CV. Caritas merupakan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja.
4. *Cleaning Service*/Tenaga Pembersih adalah salah satu bagian/kelompok dari karyawan umum yang menangani urusan pembersihan fisik dari suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. *Cleaning service* yang dimaksud adalah *cleaning service* yang bekerja pada CV. Caritas Jaya.
5. CV. Caritas Jaya adalah perusahaan *cleaning service*/tenaga pembersih yang berada langsung dibawah Koperasi Caritas, serta bertanggung jawab atas tenaga pembersih dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

6. Peraturan Perundang-Undangan diatur dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (“UU 12/2011”) adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.¹⁴

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Normatif Empiris. Penelitian Normatif adalah disebut juga penelitian hukum doktriner, penelitian perpustakaan, atau studi dokumenter.¹⁵ Sedangkan penelitian Empiris adalah penelitian lapangan yang bertitik tolak dari data primer.¹⁶ Penelitian ini adalah mengenai Pelaksanaan Pengupahan Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

2. Jenis Data

Data dalam penelitian Normatif Empiris adalah berupa data primer dengan data sekunder sebagai pendukung yang terdiri atas:

¹⁴ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Pasal 1 angka 2.

¹⁵ H. Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 27.

¹⁶ Ibid, hlm. 32.

- a) Data Primer yaitu data berupa fakta sosial/kemasyarakatan yang didapat dari wawancara.
- b) Data Sekunder, antara lain:
 - 1) Bahan Hukum Primer yang berkaitan dengan Pelaksanaan Pengupahan Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya antara lain:
 - a) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D Ayat (2) mengenai hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
 - b) Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Pasal 1 Nomor 1 tentang perlindungan buruh/pekerja.
 - c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Nomor 30 tentang pengertian upah.
 - d) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 Ayat (1) tentang Perjanjian Kerja.
 - e) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 Ayat (2) tentang larangan membayar upah dibawah penetapan upah minimum yang berlaku.
 - f) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (3) tentang kebijakan pengupahan oleh pemerintah yang melindungi buruh/pekerja.

- g) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 42 Ayat (1) tentang pembayaran upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.
- h) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 42 Ayat (2) tentang upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirunding secara bipartit.
- i) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 43 Ayat (1) tentang penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- j) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 43 Ayat (2) tentang pengertian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- k) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 43 Ayat (9) tentang pengaturan lebih lanjut mengenai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diatur dengan Peraturan Menteri.
- l) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 Nomor 1 tentang pengertian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- m) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak Pasal 2 Ayat (3) tentang formula perhitungan upah minimum.

- 2) Bahan Hukum Sekunder berupa pendapat hukum, buku, hasil penelitian, internet, surat kabar, responden.

3. Cara Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, buku, internet, dan fakta hukum.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dengan seseorang baik berupa profesi atau keahlian untuk memperoleh informasi tentang Pengupahan Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya. Pedoman wawancara menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti yang dilakukan terhadap responden.

Berikut daftar subjek yang telah diwawancarai:

- 1) Slamet, *Supervisor Cleaning Service* Kampus 2, tanggal 26 Februari 2019 pukul 11.00 WIB.
- 2) Aryadi, G., Wakil Ketua CV. Caritas Jaya dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tanggal 13 Mei 2019, pukul 13.00 WIB.
- 3) Rudi Harsono, Sekretaris CV. Caritas Jaya, tanggal 10 Juni 2019, pukul 13.00 WIB.
- 4) Joko Umbaran, Kapten *Cleaning Service* Kampus 1, tanggal 10 Juni 2019, pukul 19.00 WIB.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan kepada:

- a. Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan dapat diterapkan 5 teknik analisa data menurut Sanapiah Faisal, yaitu:¹⁷

1. Analisis Domain (*Domain Analysis*)

Analisis Domain dilakukan di awal untuk mendapatkan pengertian/gambaran yang memiliki sifat umum yaitu mencakup keseluruhan tentang pokok permasalahan yang sedang diteliti. Hasil analisis yang didapat adalah masih merupakan pengetahuan atau pengertian awal mengenai berbagai domain atau kategori-kategori konseptual (kategori-kategori simbolis yang mencakup atau mewadahi sejumlah kategori atau simbolis lain secara tertentu). Dalam hal ini, apakah CV. Caritas Jaya mematuhi peraturan perundang-undangan negara ini yang terkait dengan pengupahan.

Domain atau kategori simbolis ini mempunyai pengertian yang lebih luas dari kategori atau simbol yang dirangkumkan.

2. Analisis Taksonomi (*Taxonomic Analysis*)

Analisis Taksonomi, bahwa domain yang dipilih tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi lebih rinci, untuk mengetahui struktur internalnya. Dalam merincikan ini diketahui bahwa para karyawan

¹⁷ Ibid, hlm. 129.

cleaning service tersebut merupakan karyawan alihdaya (*outsourcing*) dan peraturan pengupahan terdiri atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan dibawahnya terdapat berbagai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengatur pelaksanaan yang lebih merinci.

3. Analisis Komponensial (*Componential Analysis*)

Analisis Komponensial, yaitu analisis yang mencari spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengkontraskan antar elemen. Dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan. Dalam hal ini peneliti mencari tahu pelaksanaan setiap aspek pengupahan yang dimaksud oleh peraturan pengupahan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

4. Analisis Tema Kultural (*Discovering Cultural Themes*)

Analisis Tema Kultural, yaitu analisis yang mencari hubungan selanjutnya dinyatakan ke dalam tema atau judul penelitian. Hubungan yang telah ada kemudian dihubungkan ke judul yang telah ada untuk mendapatkan judul yang tepat.

5. Analisis Komparasi Konstan (*Constant Comparative Analysis*)

Analisis Komparasi Konstan, yaitu peneliti mengkonsentrasikan dirinya pada deskripsi yang rinci tentang sifat atau ciri dari data yang dikumpulkan, sebelum berusaha menghasilkan pernyataan-pernyataan

teoritis yang lebih umum. Deskripsi yang rinci dari data yang dikumpulkan telah dimuat dalam penulisan ini serta telah menghasilkan kesimpulan-kesimpulan yang juga telah dimuat dalam akhir penulisan ini.

- b. Bahan hukum sekunder dideskripsikan dan dibandingkan serta dikorelasikan persamaan dan perbedaannya yang akan dipergunakan untuk mengkaji bahan hukum primer.

H. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi

BAB I: Pendahuluan, termasuk didalamnya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum/skripsi.

BAB II: Pembahasan, meliputi Pelaksanaan Pengupahan/Penggajian Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya, dan hasil penelitian serta pembahasan Pelaksanaan Pengupahan/Penggajian Karyawan *Cleaning Service* pada CV. Caritas Jaya.

BAB III: Kesimpulan dan Saran, kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah, serta saran berisi pendapat/masukan terkait jalan keluar jika terdapatnya masalah.