

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia semakin dinamis dari masa ke masa. Di era otonomi daerah saat ini, dimana sebagian besar urusan ketenagakerjaan diserahkan kepada pemerintah daerah maka pelaksanaan norma hukum ketenagakerjaan menjadi berbeda dari era sebelumnya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan 2 (dua) istilah untuk menyebut tenaga kerja, yaitu buruh/pekerja. secara harfiah dua kata ini tidak mempunyai perbedaan. Buruh adalah orang yang bekerja dengan menggunakan gaji atau upah, pekerja adalah orang yang bekerja mencari nafkah untuk mendapatkan upah¹ (Darmanto Priyo, 2007, hlm. 70).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, maka urusan ketenagakerjaan masuk dalam kategori urusan wajib. Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah tersebut, urusan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota, berkaitan dengan pelayanan dasar.

Secara umum ada tiga kepentingan utama yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu :

1. Kepentingan buruh

Bagi buruh adanya jaminan hak dasar bagi pekerja supaya dapat terlaksana dengan maksimal. Negara harus dapat menciptakan mekanisme dimana suatu aturan hukum dapat mewujudkan asas persamaan hak antara buruh dan pengusaha. Misalnya persamaan hak atas akses informasi guna meningkatkan kualitas buruh (serikat buruh) dalam melakukan perundingan.

2. Kepentingan pengusaha

Bagi pengusaha berlangsungnya usaha dan orientasi pasar menjadi dasar kepentingannya. Terciptanya *good governance*, jaminan keamanan serta penegakan

¹Darmanto Priyo, *Kamus Prima Bahasa Indonesia*, Penerbit Arkola, Surabaya, 2007, hlm.70

hukum yang akan merubah sikap pengusaha supaya lebih terbuka menerima serikat buruh sebagai mitra usaha.

3. Kepentingan negara

Negara mempunyai orientasi peningkatan kesejahteraan rakyat dan keamanan. Untuk itu perlu diperhatikan adanya harmonisasi pengaturan hukum perburuhan harmonisasi hubungan antar lembaga serta harmonisasi antara pemerintah pusat dan daerah.

Salah satu implikasi dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dalam bidang ketenagakerjaan adalah ditariknya pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota menjadi pengawas ketenagakerjaan provinsi.

Berdasar Pasal angka 10 Permenaker 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas adanya perjanjian kerja. Secara umum ketentuan perjanjian kerja ini mengacu pada KUH Perdata, namun secara khusus ketentuan perjanjian kerja ini mengacu pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Prof. Subekti, SH, perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat dibagi dalam² (Subekti R, 1980, hlm. 172) :

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati.
- b. Pemborongan pekerjaan.
- c. Perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas.

Suatu perjanjian yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus yang berikut³ (Subekti R, 1980, hlm. 172) :

- a. Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

² Subekti R, SH, 1980, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : PT. Intermasa, hlm.172.

³ Subekti R, SH, *Loc.Cit.*

- b. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan dan penginapan, pakaian dan lain sebagainya.
- c. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Menurut Prof. Subekti, SH, banyak pasal-pasal dalam B.W yang bertujuan melindungi pihak pekerja (buruh) terhadap majikannya, misalnya banyak hal-hal yang tidak boleh dimasukkan dalam suatu perjanjian perburuhan, sedangkan kekuasaan hakim untuk campur tangan juga besar. Pasal 1338 B.W, menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah “berlaku sebagai undang-undang” untuk mereka yang membuatnya. Apakah maksudnya kalimat itu? Dengan kalimat ini dimaksudkan, tidak lain, bahwa suatu yang dibuat secara sah, artinya tidak bertentangan dengan undang-undang, mengikat kedua belah pihak⁴ (Subekti R, 1980, hlm. 139).

Dalam Pasal 1338 B.W itu pula, ditetapkan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksud kalimat ini, bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan⁵ (Subekti R, 1980, hlm. 139). Sehubungan bahwa pembayaran “upah (termasuk juga upah lembur)” merupakan salah satu klausul yang ikut diperjanjikan dalam perjanjian kerja, maka berdasar Pasal 1338, sudah seharusnya pemberi kerja melaksanakan pembayaran upah pekerjaanya dengan itikad baik.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 110K/TUN/2017 merupakan salah satu contoh perkara yang sangat menarik untuk dianalisis. Obyek sengketa dalam perkara ini adalah Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan Nomor : 23/PPK-NKJ/IX/2014, tanggal 26 September 2014, tentang Penetapan Kekurangan Upah Kerja Lembur Atas Nama Hasruddin, Dan Kawan-Kawan, Pekerja/Buruh PT. Kaltim Jasa Sekuriti, Kota Bontang, Kalimantan Timur. Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat/Pembanding) adalah PT. Kaltim Jasa Sekuriti. Termohon Kasasi (dahulu Tergugat/Terbanding) adalah Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan.

⁴Prof. Subekti, SH, hlm. 139.

⁵Prof. Subekti, SH, *Loc.Cit.*

Perkara ini diawali pada tahun 2012, dari adanya pengaduan kekurangan pembayaran upah oleh pekerja/buruh PT. Kaltim Jasa Sekuriti sebanyak 158 orang kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kota Bontang, Kalimantan Timur. Pengawas Ketenagakerjaan Kota Bontang kemudian melakukan pemeriksaan pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti dan menetapkan penetapan pengawas ketenagakerjaan yang mewajibkan PT. Kaltim Jasa Sekuriti untuk membayar kekurangan upah lembur kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 4.580.038.715,- (empat miliar lima ratus delapan puluh juta tiga puluh delapan ribu tujuh ratus lima belas rupiah).

PT. Kaltim Jasa Sekuriti kemudian mengajukan keberatan atas penetapan pengawas ketenagakerjaan Kota Bontang tersebut kepada Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur. Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur kemudian melakukan pemeriksaan pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti dan menetapkan penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur yang mewajibkan PT. Kaltim Jasa Sekuriti untuk membayar kekurangan upah lembur pekerja sebesar Rp. 246.939.381,- (dua ratus empat puluh enam juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu tiga ratus delapan puluh satu rupiah).

Atas penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur tersebut pekerja/buruh PT. Kaltim Jasa Sekuriti mengajukan keberatan kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan kemudian melakukan pemeriksaan ulang pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti sehingga ditetapkanlah Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Nomor : 23/PPK-NKJ/IX/2014, tanggal 26 September 2014, tentang Penetapan Kekurangan Upah Kerja Lembur Atas Nama Hasruddin, Dan Kawan-Kawan, Pekerja/Buruh PT. Kaltim Jasa Sekuriti, Kota Bontang, Kalimantan Timur. Penetapan ulang ini mewajibkan PT. Kaltim Jasa Sekuriti untuk membayar kekurangan upah lembur sebesar Rp. 958.354.916 (sembilan ratus lima puluh delapan juta tiga ratus lima puluh empat ribu sembilan ratus enam belas rupiah).

Jika kita lihat dari sisi pengupahan, maka dalam “Penjelasan” Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengamanatkan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat upah sebagai

sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan tersebut pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan dan penafsiran antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga mengamanatkan bahwa Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Sedangkan dari sisi norma ketenagakerjaan yang ada maka Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Nomor : 23/PPK-NKJ/ IX/2014, tanggal 26 September 2014, tentang Penetapan Kekurangan Upah Kerja Lembur Atas Nama Hasruddin, Dan Kawan-Kawan, Pekerja/Buruh PT. Kaltim Jasa Sekuriti, Kota Bontang, Kalimantan Timur merupakan produk dari Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Pejabat Pemerintahan yang mempunyai sifat final, kongkret dan individual yang menimbulkan akibat hukum bagi PT. Kaltim Jasa Sekuriti untuk membayar kekurangan upah lembur.

Dalam permohonan kasasi perkara nomor 110K/TUN/2017 dengan Pemohon Kasasi PT. Kaltim Jasa Sekuriti (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan (dahulu Tergugat) Majelis Hakim menjatuhkan putusan untuk menolak permohonan kasasi dengan memberikan pertimbangan hukum bahwa putusan *judex factie* sudah benar dan tidak terdapat kesalahan dalam penerapan hukum dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Putusan Mahkamah Agung nomor 110K/TUN/2017 menjadi tonggak baru dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini karena putusan Mahkamah Agung nomor 110K/TUN/2017 menjadi dasar bagi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)

Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan untuk menetapkan Direktur Utama PT. Kaltim Jasa Sekuriti Sdr. Ahmad Zainal Mahrudi sebagai menjadi “Tersangka”. Penetapan “Tersangka” yang dimohonkan Praperadilan oleh Sdr. Ahmad Zainal Mahrudi PN Jakarta Selatan dalam perkara yang tercatat dalam nomor register 118/Pid.Pra/2018/PN JKT.SEL. Perkara ini menjadi Praperadilan pertama di Indonesia dalam tindak pidana ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan judul tesis :”Kepastian Hukum Bagi Pengusaha Dalam Penyelesaian Pembayaran Kekurangan Upah Pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor. 110k/Tun/2017)”.

I.2 Perumusan Masalah

Dalam penyusunan tesis ini, penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan yang sesuai dengan judul di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah?
2. Bagaimana kedudukan Perjanjian Bersama dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah?
3. Bagaimana kepastian hukum bagi pengusaha dalam penyelesaian pembayaran upah dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Agung nomor 110K/TUN/2017?

I.3 Tujuan Penulisan

Dari rumusan permasalahan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah
2. Untuk menganalisis kedudukan Perjanjian Bersama dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah
3. Untuk menganalisis kepastian hukum bagi pengusaha dalam penyelesaian pembayaran upah dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 110K/TUN/2017.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui tentang peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah
2. Mengetahui tentang kedudukan Perjanjian Bersama dalam penyelesaian kekurangan pembayaran upah
3. Mengetahui tentang kepastian hukum bagi pengusaha dalam penyelesaian pembayaran upah dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 110K/TUN/2017.

I.5 Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

1.1 Teori Keadilan

John Rawls dalam *Theory of Justice* menyatakan bahwa dalam menyusun konsep keadilan sebagai *fairness*, salah satu tugas utamanya adalah menentukan prinsip keadilan mana yang akan dipilih dalam posisi asali⁶ (John Rawls, 2011, hlm.15). Teori keadilan adalah bagian, barangkali bagian paling signifikan, dari teori pilihan rasional. Selain itu, prinsip-prinsip keadilan berhubungan dengan klaim-klaim yang bertentangan dalam hal keuntungan yang didapat kerja sama sosial⁷ (John Rawls, 2011, hlm.18).

Karena itu, untuk menerapkan pandangan keadilan prosedural murni pada pembagian distributif perlu menciptakan dan mengatur secara netral sistem negara yang adil. Hanya terhadap *back-ground* struktur dasar yang adil atas lembaga-lembaga sosial dan ekonomi, orang bisa mengatakan bahwa terdapat prosedur adil yang dibutuhkan⁸ (John Rawls, 2011, hlm.103).

Maka dalam keadilan sebagai *fairness* orang tidak memandang kecondongan dan kecenderungan banyak orang sebagai sesuatu yang begitu saja ada, apa pun itu, dan lantas mencari cara terbaik untuk memenuhinya. Namun, hasrat dan aspirasi mereka

⁶John Rawls, 2011, *Teori Keadilan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm.15

⁷John Rawls, *Ibid*, hlm.18

⁸John Rawls, *Ibid*, hlm. 103.

dibatasi sejak awal dengan prinsip-prinsip keadilan yang menunjukkan batas-batas yang harus dihormati sistem tujuan banyak orang⁹ (John Rawls, 2011, hlm.34).

1.2 Kepastian Hukum

Menurut Hans Kelsen, definisi hukum yang tidak menetapkan hukum sebagai tatanan pemaksa, haruslah ditolak karena : (1) hanya dengan memasukkan unsur pemaksa ke dalam definisi hukum maka hukum bisa dibedakan dengan jelas dari tatanan sosial lain; (2) pemaksanaan merupakan faktor yang sangat penting bagi pemahaman tentang hubungan sosial dan sangat mencirikan tatanan sosial yang disebut hukum; dan (3) terutama karena dengan mendefinisikan hukum sebagai tatanan pemaksa, maka akan dijumpai kaitan yang sangat penting bagi pengakuan hukum negara modern: yakni kaitan antara hukum dan negara. Negara modern pada dasarnya merupakan tatanan pemaksa¹⁰ (Kelsen Hans, 2015, hlm. 61).

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek seharusnya atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma hukum menjadi absah sebelum ia menjadi efektif, yakni, sebelum ia diterapkan dan dipatuhi. Pengadilan hukum yang menerapkan sebuah undang-undang segera setelah diumumkan dan dengan demikian sebelum undang-undang itu memiliki peluang untuk menjadi efektif, berarti menerapkan norma hukum yang absah. Keefektifan merupakan suatu syarat keabsahan dalam artian bahwa keefektifan harus menyertai penetapan norma hukum agar norma itu tidak kehilangan keabsahannya¹¹ (Kelsen Hans, 2015, hlm. 13).

Menurut Kelsen, norma adalah sesuatu yang seharusnya ada atau seharusnya terjadi, khususnya bahwa manusia seharusnya berperilaku dengan cara tertentu. Ini merupakan makna dari tindakan manusia yang satu yang diarahkan kepada perilaku manusia yang lain. Tindakan itu diarahkan dengan cara demikian jika, menurut isinya, tindakan itu memerintahkan perilaku semacam itu, disamping juga jika tindakan itu memungkinkannya, dan terutama jika tindakan itu memberi kuasa atasnya¹² (Kelsen Hans, 2015, hlm. 5).

⁹John Rawls, *Op.Cit*, hlm.34

¹⁰Hans Kelsen, 2015, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Bandung : Nusa Media, hlm.61

¹¹Hans Kelsen, *Ibid*, hlm. 13.

¹² Hans Kelsen, *Ibid*, hlm, 5.

1.3 Teori Kemanfaatan Hukum

Teori kemanfaatan hukum digagas Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Rudolf von Jhering dan juga Henry Sidgwick. John Rawls menyatakan bahwa jenis utilitarianisme yang barangkali paling jelas dan paling lengkap terdapat dalam rumusan Henry Sidgwick. Gagasan utama Sidgwick adalah masyarakat disebut tertata dengan tepat, dan karenanya adil, ketika lembaga-lembaga utamanya diatur sedemikian demi mencapai keseimbangan kepuasan netto yang merupakan hasil rata-rata dari kepuasan seluruh anggota masyarakat yang bersangkutan¹³ (John Raws, 2011, hlm 25).

Menurut Sidgwick, sebuah masyarakat tertata dengan baik ketika lembaga-lembaganya memaksimalkan keseimbangan kepuasan. Prinsip pilihan asosiasi ditafsirkan sebagai perluasan prinsip pilihan satu orang. Keadilan sosial merupakan prinsip kebijaksanaan rasional yang diterapkan pada konsep kesejahteraan agregatif dari kelompok¹⁴ (John Raws, 2011, hlm 26). Namun, dari sudut pandang utilitarian, penjelasan tentang dalil-dalil dan karakter tegas mereka adalah mereka seharusnya dihargai dan dicampakkan dari situasi khusus jika jumlah keuntungan ingin dimaksimalkan¹⁵ (John Raws, 2011, hlm 28).

Menurut Jeremy Bentham, dalam utilitarianisme, pemuasan setiap hasrat punya nilainya sendiri yang harus dipertimbangkan dalam memutuskan apa itu hak. Dalam menghitung keseimbangan kepuasan terbesar hal itu tak menjadi masalah, kecuali secara tidak langsung, untuk apa hasrat-hasrat tersebut¹⁶ (John Raws, 2011, hlm 33). Bentham juga mengemukakan bahwa hukum pada dasarnya merupakan bagian dari imperative atau perintah dan juga merupakan penghukuman. Bentham memandang undang-undang memiliki manfaat bagi warga negara untuk memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak yang akan merugikan warga negara¹⁷ (Dhoni Yusra, 2006, hlm, 85).

2. Kerangka Konsep

¹³John Rawls, *Op. Cit*, hlm. 25

¹⁴John Rawls, *Op. Cit*, hlm. 26.

¹⁵John Rawls, *Op. Cit*, hlm. 28.

¹⁶John Rawls, *Op. Cit*, hlm. 33.

¹⁷ Dhoni Yusra, 2006, *Lex Jurnalica Vol.3 No. 2*, Fakultas Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta, hlm, 85

Dalam kerangka konsep akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang kata-kata penting yang terdapat dalam penulisan ini, sehingga tidak ada kesalahpahaman tentang arti kata yang dimaksud. Hal ini juga bertujuan untuk membatasi pengertian dan ruang lingkup kata-kata itu. Pengertian kata-kata dimaksud diuraikan sebagai berikut :

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. 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.
- e. Pengusaha adalah :
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- f. Perusahaan adalah
 - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- g. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- h. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- i. 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.
- j. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah.
- k. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha.
- l. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- m. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- n. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- o. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

- p. Penetapan Ulang adalah penetapan dan perhitungan yang dibuat oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan berdasar pada perhitungan dan penetapan pengawas ketenagakerjaan daerah.
- q. Pejabat Tata Usaha Negara adalah Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- r. Gugatan adalah permohonan yang berisi tuntutan terhadap Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dan diajukan ke Pengadilan untuk mendapatkan putusan.
- s. Tergugat adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya, yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata.
- t. Wewenang adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.
- u. Kewewenangan adalah hak yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan.
- v. Penyelesaian adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai arti seperti pemberesan, pemecahan)

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Di dalam Pendahuluan akan membahas latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritis dan kerangka konsep dan sistematika penulisan tentang tema "Kepastian Hukum Bagi Pengusaha Dalam Penyelesaian Pembayaran Kekurangan Upah Pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor. 110k/Tun/2017)".

Bab II Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Tinjauan Pustaka akan menggunakan buku-buku tentang hukum perdata dan secara khusus buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan sertaperaturan perundang-undangan dalam hukum ketenagakerjaan.

Bab III Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian yuridis normatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat deskriptif analitis. Data Penelitian yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data sekunder dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tertier

Bab IV Analisis Kepastian Hukum Bagi Pengusaha Dalam Pembayaran Kekurangan Upah

Dalam bab ini akan berisi pembahasan hasil penelitian tentang tema "Kepastian Hukum Bagi Pengusaha Dalam Penyelesaian Pembayaran Kekurangan Upah Pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor. 110k/Tun/2017)" disertai dengan hipotesis dan tujuan penelitian. Juga tentang relevansi, manfaat serta hasil penelitian.

Bab V Penutup

Dalam bab ini akan berisi kesimpulan dan saran mengenai penelitian "Kepastian Hukum Bagi Pengusaha Dalam Penyelesaian Pembayaran Kekurangan Upah Pada PT. Kaltim Jasa Sekuriti (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor. 110k/Tun/2017)"



