

**IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI
KARYAWAN KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR**

***IMPLEMENTATION OF MINIMUM WAGE REGULATIONS FOR
NOTARY OFFICE EMPLOYEES IN MAKASSAR CITY***



ANDI MUHAMMAD AZLAN TAJUDDIN

B022201003



**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI
KARYAWAN KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR**

***IMPLEMENTATION OF MINIMUM WAGE REGULATIONS FOR
NOTARY OFFICE EMPLOYEES IN MAKASSAR CITY***



Oleh:

ANDI MUHAMMAD AZLAN TAJUDDIN
B022201003

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN
KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

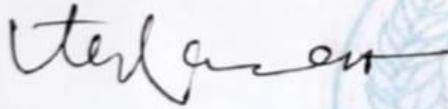
ANDI MUHAMMAD AZLAN TAJUDDIN
B022201003

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Kenotariatan
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 12 Agustus 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.
Nip. 1957102919830301002

Dr. Muhammad Aswan, S.H., M.Kn.
Nip. 19790609 2009121001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Hukum,



Prof. Dr. H. M. Arfin Hamid, S.H., M.H.
Nip. 196702051994031001

Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P.
Nip. 197312311999031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Andi Muhammad Azlan Tajuddin
NIM : B022201003
Program Studi : Magister Kenotariatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi Tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, 20 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

A 10,000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPUAN RIBU RUPIAH', '10000', 'METERA TEMPEL', and the serial number '5A545AJX017204510'.

Andi Muhammad Azlan Tajuddin

B022201003

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji Tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita semua. Suatu kebahagiaan tersendiri bagi penulis dengan selesainya tugas akhir ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Namun keberhasilan ini tidak penulis dapatkan dengan sendirinya, karena keberhasilan ini merupakan hasil bantuan dari beberapa pihak yang tidak ada hentinya menyemangati penulis dalam menyelesaikan kuliah dan tesis ini.

Olehnya itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah mendampingi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan, khususnya kepada **Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.** dan **Dr. Muhammad Aswan, S.H., M.Kn.** selaku pembimbing. Selanjutnya penulis ucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Andi Tajuddin dan Andi Yulianti** yang telah membesarkan penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang, yang dengan sabar dan tabah merawat dan menjaga penulis, menasehati, dan terus memberikan semangat, mengajarkan hikmah kehidupan, kerja keras dan selalu bertawakal serta menjaga penulis dengan do'a yang tak pernah putus. Serta senantiasa memberikan memperoleh gelar Magister Hukum. Bagi penulis beliau adalah sosok orang tua yang terbaik di dunia dan di akhirat. Untuk saat ini hanya

ucapan terima kasih yang mampu penulis haturkan. Segala kebaikan dan jasa-jasa kalian akan dinilai oleh Allah SWT dan semoga selalu dilimpahkan kesehatan, kepanjangan umur serta ridho dari-Nya. Terima kasih sudah menjadi orang tua yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan dan keluhan penulis dalam segala hal apapun.

Pada akhirnya tesis yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi Magister Ilmu Hukum ini dapat terselesaikan. Dengan segala keterbatasan penulis, maka terselesaikanlah tesis dengan judul: **“IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR”**. Pada kesempatan ini pula, penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini terutama kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M. Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta Wakil Rektor dan jajarannya.
2. Bapak **Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M. AP** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, beserta Wakil Dekan dan jajarannya.
3. Bapak **Prof. Dr. H. M. Arfin Hamid, S.H., M.H., M.A.P** selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Hasanuddin.
4. Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, kepada Bapak **Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H** dan Bapak **Dr. Muhammad**

Aswan, S.H., M.H. terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, arahan, tenaga, saran dan pikiran serta kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini, hingga tesis ini layak untuk dipertanggungjawabkan.

5. Tim penguji Bapak **Prof. Dr. Andi Pangeran Moenta, S.H., M.H.**, Bapak **Prof. Dr. Anshory Ilyas, S.H., M.H.**, serta Bapak **Sukwanto Tandi, S.H., M.H.**, yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa tesis ini dan memberikan masukan yang sangat positif kepada penulis sehingga penulisan tesis ini menjadi jauh lebih baik.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang juga telah menyalurkan ilmunya kepada penulis sehingga pengetahuan penulis tentang ilmu hukum dapat bertambah.
7. Teman-teman seperjuangan **MINUTA** angkatan 2020 (1), terima kasih telah menerangkan jalan untuk memperjuangkan tugas akhir ini.
8. Seluruh Pegawai Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik .
9. Pengelola Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sehingga penulis dapat menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini.

10. Pengelola Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sehingga penulis dapat menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan Tesis ini.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Harapan penulis, semoga tesis ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum.

Makassar, 20 Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of loops and a horizontal line extending to the left.

Andi Muhammad Azlan Tajuddin

ABSTRAK

ANDI MUHAMMAD AZLAN TAJUDDIN (B022201003), *Implementasi Peraturan Upah Minimum bagi Karyawan Kantor Notaris di Kota Makassar. Dibimbing oleh Abdul Razak dan Muhammad Aswan.*

Penelitian ini bertujuan untuk terlaksananya implementasi Peraturan Upah bagi karyawan kantor Notaris di Kota Makassar berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Empiris dimana jenis serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data dokumen dan data sekunder, cara pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi dimana keseluruhan datanya dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Notaris selaku pimpinan kantor memiliki hubungan hukum sebagai pemberi upah dan karyawan kantor notaris selaku penerima upah menimbulkan hak dan kewajiban yang bertujuan pada kesejahteraan. Masih terdapat Notaris selaku kepala kantor memberikan upah pada karyawan kantor Notaris yang lebih rendah dari pada UMK kota Makassar, dengan alasan karyawan kantor Notaris sepakat dengan Upah yang diberikan. (2) faktor-faktor Notaris selaku kepala kantor yang memberikan upah karyawan lebih rendah dari UMK dapat berlaku sanksi administrasi berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Penyebab Notaris memberikan upah minimum dibawah standar karena perjanjian lisan yang disepakati kedua belah pihak yang tidak mencantumkan besaran upah dikarenakan karyawan tersebut yang bermohon untuk dipekerjakan. Adapapun juga faktor hukum dan faktor penegak hukum yang belum pernah ada pihak dari pemerintah Makassar (DISNAKER) melakukan pengawasan di kantor Notaris tersebut yang merupakan pembelaan hukum Notaris selaku kepala kantor serta faktor budaya menjadi kebiasaan masyarakat yang berdasarkan kepercayaan membuat perjanjian secara lisan dan faktor masyarakat tidak memahami tentang apa yang menjadi hak-hak dan kewajibannya.

Kata Kunci: ***Implementasi Upah, Karyawan Kantor Notaris, Notaris.***

ABSTRACT

Andi Muhammad Azlan Tajuddin (B022201003), *Implementation of Minimum Wage Regulations for Notary Office Employees in Makassar City. Supervised by Abdul Razak and Muhammad Aswan.*

This research aims to implement the Wage Regulation for Notary office employees in Makassar City based on the Labor Law.

This research uses the type of Empirical research where the types and sources of data used in this study are Document data and Sekunder data, how to collect data through Interviews and Documentation Where the entire data is analyzed qualitatively and presented descriptively.

The results of this study indicate that: (1) The notary as the head of the office has a legal relationship as a wage-earner and the employees of the notary office as wage earners give rise to rights and obligations aimed at welfare. There are still Notaries as the head of the office giving wages to Notary office employees that are lower than the Makassar city minimum wage, on the grounds that Notary office employees agree with the wages given.(2) the factors of the Notary as the head of the office who provides employee wages lower than the UMK can apply administrative sanctions based on the Labor Law. The cause of the Notary giving a minimum wage below the standard is due to the oral agreement agreed by both parties which does not include the amount of wages because the employee requested to be hired. There are also legal factors and law enforcement factors that have never been parties from the Makassar government (DISNAKER) to supervise the Notary's office which is the legal defense of the Notary as the head of the office as well as cultural factors being a habit of the community based on trust in making oral agreements and community factors do not understand what their rights and obligations are.

Keywords: Wage Implementation, the Office Employee, the Notary.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
E. Orisinalitas Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	21
1. Pengertian Perjanjian	21
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	26
B. Tinjauan Umum tentang Notaris.....	29
1. Pengertian Notaris	29
2. Pengangkatan Jabatan Notaris	32
a. Jabatan Notaris menurut KEMENKUMHAM	32
b. Kantor Notaris menurut UU RI	33
c. Kedudukan Notaris sebagai Pemberi Upah.....	34

d. Hak-hak dan Kewajiban Notaris	36
C. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja (Karyawan Kantor Notaris)	38
1. Pengertian Tenaga kerja/ Karyawan	38
2. Hak-Hak Karyawan Kantor Notaris	38
3. Kewajiban Karyawan Kantor Notaris	40
D. Hubungan Hukum Antara Notaris dan Karyawan Kantor Notaris.....	45
E. Pengertian Ketenagakerjaan dan Perburuan.....	50
1. Pengertian Cipta Kerja	50
2. Dasar Hukum Pengupahan	53
3. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan	57
F. Kerangka Teori.....	59
1. Teori Implementasi hukum	59
2. Teori Kepastian hukum	63
3. Teori Keadilan	65
4. Teori Perlindungan Hukum	69
G. Kerangka Pikir	71
H. Definisi Operasional	74
BAB III METODE PENELITIAN	76
A. Tipe Penelitian	76
B. Lokasi Penelitian	76
C. Jenis dan Sumber Data	76
D. Populasi dan Sampel	78
E. Analisis Data	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH PERTAMA	80

A. Implementasi Peraturan Upah Minimum bagi Karyawan Kantor Notaris di Kota Makassar	80
1. Pemberian Upah Karyawan Kantor Notaris di Kota Makassar ...	79
2. Status Hukum Notaris selaku Kepala Kantor Notaris	80

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH

KEDUA	101
1. Faktor Perjanjian Kerja antara Notaris selaku kepala kantor dan Karyawan Kantor Notaris.....	101
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	104
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....	105
2. Faktor Hukumnya Sendiri.....	112
3. Faktor Penegak Hukum.....	117
4. Faktor Masyarakat.....	120
5. Faktor Budaya.....	120
BAB VI PENUTUP	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang dan ciri-ciri negara berkembang salah satunya adalah tingginya angka pengangguran mengakibatkan masyarakat pencari kerja yang berkeinginan menjadi tenaga kerja baik bekerja di dalam negeri begitupun yang berminat untuk menjadi tenaga kerja Indonesia atau yang biasanya disebut TKI begitu banyak. Konsep-konsep peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat ini yang digunakan ada dua regulasi yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat dengan UU Cipta Kerja). Perihal perubahan UU Cipta Kerja terbaru terletak pada BAB IV merupakan hasil revisi dari UU Ketenagakerjaan akan tetapi tidak seluruhnya dilakukan revisi dan aturan yang lain pada UU Ketenagakerjaan masih digunakan sampai saat ini.

Penetapan aturan pengupahan di Indonesia terletak pada Bab IV Pasal 81 Ayat (27) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pokok aturan pada UU Ketenagakerjaan terbaru ini

adalah setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak untuk kemanusiaan, sehingga pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja tersebut. Regulasi akan keterbukaan pemberi kerja terhadap buruh kerja dalam hubungan industrial.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia bersama Presiden Republik Indonesia telah menetapkan regulasi tentang ketenagakerjaan. Salah satu diantaranya ada pada Bab I yang mengatur ketentuan umum pengertian hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut; hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja buruh berdasarkan perjanjian yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Mencermati isi dari UU Ketenagakerjaan, terjadi hubungan heteronom antara hukum publik berkomparasi dengan hukum private sehingga terdapat klausul perjanjian antara dua subjek hukum untuk mengikatkan dirinya dalam suatu klausula, seperti yang diatur pada Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata). Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1601 a menentukan perjanjian perburuhan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan

menerima upah.¹ Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Demikian pengertian Notaris yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Jabatan Notaris.²

Keberadaan Notaris sebagai kepala kantor sangat membantu negara dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Landasan filosofis tentang keberadaan Notaris tercantum dalam pertimbangan hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 akibat adanya Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris selanjutnya disingkat UU Jabatan Notaris (UUJN), mengatur bahwa “Notaris sebagai Pejabat Umum yang menjalankan profesi dalam memberikan jasa hukum kepada masyarakat, perlu mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum.”³ Agar tugas sebagai Pejabat Umum berjalan dengan baik, tentunya Notaris membutuhkan karyawan kantor Notaris.

¹ Djaja S. Meliala, 2014, *Hukum Perdata Dalam Perspektif BW*, Bandung: Nuansa Aulia, hlm. 4.

² Ahmad Suryanegara Yasin, Sabir Alwy, Haeranah, 2021, *Kekuatan Hukum Akta Notaris Pada Transplantasi Organ Tubuh Manusia*, JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume. 8 No. 5 hlm.1361-1374.

³ Salim HS, 2021, *Peraturan Jabatan Notaris*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 15.

Tenaga kerja/karyawan kantor Notaris memiliki peran yang sangat penting salah satunya yakni sebagai saksi-saksi dalam klausul perjanjian pada kantor Notaris yang tempat mereka bekerja. Mendirikan kantor Notaris bukanlah perkara mudah, ada beberapa hal teknis dan *non*-teknis perlu diperhatikan. Berdasarkan UUJN, telah diatur bahwa sebelum calon Notaris itu menjalankan fungsinya sebagai Pejabat Umum, pada saat pengambilan sumpah jabatan, Notaris harus menyampaikan alamat kantor, contoh tanda tangan, paraf dan stempel jabatan kepada instansi-instansi terkait. Hal ini diperlukan sebagai data negara agar mudah untuk melakukan verifikasi. Diisyaratkan pula dalam Undang-Undang, saat hendak mendirikan kantor Notaris, calon Notaris perlu menentukan akan mengoperasikan kantornya di wilayah mana saja yang memiliki kuota kosong. Perihal ini bisa diakses melalui website Administrasi Hukum Umum(<http://ahu.go.id/formasiNotaris>)

Saat membuka kantor Notaris perekrutan karyawan atau buruh/kerja minimal dua orang sudah harus ada untuk dijadikan sebagai saksi-saksi pada suatu perikatan. Berdasarkan, Pasal 16 ayat (1) UUJN:

“Dalam menjalankan jabatannya, Notaris wajib membacakan Akta dihadapan penghadap dengan dihadiri oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi, atau 4 (empat) orang saksi khusus untuk pembuatan Akta wasiat di bawah tangan, dan ditandatangani pada saat itu juga oleh penghadap, saksi, dan Notaris.”⁴

⁴ <https://www.hukumonline.com/berita/a/6-hal-yang-harus-diperhatikan-sebelum-buka-kantor-notaris-lt55f74a053795d/>. Diakses Tanggal 14 Januari 2024.

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum. Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka sidang pengadilan.⁵ Notaris sebagai kepala kantor Notaris dengan karyawannya merupakan hubungan kerja yang berimplikasi pada hubungan hukum yang saling membutuhkan. Hubungan hukum adalah hasil kreasi dari hukum yang selalu mempunyai dua sisi, yaitu hak dan kewajiban, dimana tidak ada hak tanpa kewajiban atau sebaliknya.⁶

Notaris termasuk pelayan masyarakat pada sektor jasa yang bertindak keluar untuk mendapatkan upah atau honorarium dari

⁵ Soedjono Dirdjosisworo, 1983, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali, Jakarta, hal. 129.

⁶ GD Cahyono, 2016, *Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-98 tentang Ketenagakerjaan)*, Disertasi, Faculty of Law Brawijaya University.

penghadapnya. Seorang Notaris diwajibkan memiliki kantor dan karyawan/tenaga kerja. Maka dari itu, Notaris mempunyai dua sisi jabatan pekerjaan yakni disamping sebagai pemberi kerja (pengusaha) disisi lain Notaris juga merupakan Pejabat Umum sebagai perpanjangan tangan pemerintah untuk membuat akta otentik dan tidak diperbolehkan melakukan promosi atau beriklan seperti pada pengusaha pada umumnya. Berdasarkan aturan pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Notaris ketika melaksanakan tugas jabatannya akan dibantu oleh karyawannya agar tugas jabatannya berjalan dengan efektif dan efisien. Hubungan antara Notaris dengan karyawannya merupakan hubungan hukum yang saling membutuhkan.⁷ Hubungan hukum yang terjadi antara karyawan kantor Notaris dengan Notaris sebagai kepala kantor, pada dasarnya menimbulkan hak dan kewajiban yang tidak sekedar hubungan antara subyek hukum yang satu dengan yang lain, tetapi juga hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban dalam hal ketenagakerjaan.

⁷ Diah Aju Wisnuwardhani, 2017, *Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah di Kantor Notaris*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 8 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang, Malang, hlm. 33-43.

Hubungan kerja yang diatur oleh hukum itu adalah hak dan kewajiban warga antara pribadi yang satu terhadap pribadi yang lain, hak dan kewajiban tersebut apabila tidak terpenuhi dapat berlaku sanksi berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal hubungan hukum antara Notaris dengan karyawan harusnya dituangkan dalam sebuah perjanjian, yang lazimnya disebut sebagai hubungan perjanjian kerja, dimana kausalitas dari perjanjian kerja tersebut berisi tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Hubungan hukum antara Notaris sebagai pemberi kerja dengan karyawan kantor Notarisnya merupakan partner kerja. Secara garis besar hubungan kerja yaitu hubungan yang meliputi hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, ini terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh/pekerja dengan pemberi kerja (majikan). Salah satu yang harus disepakati termasuk di dalamnya yakni tentang aturan pengupahan. Penambahan jumlah Notaris telah membawa dampak positif dalam rangka membantu pemerintah mengurangi angka pengangguran untuk menciptakan lapangan kerja. Indikator bertambahnya kantor Notaris telah berlaku mutlak berdasarkan ketentuan pada Pasal 7 ayat (1) UUJN yang diatur sebagai berikut: Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji jabatan Notaris, yang bersangkutan wajib:

- a. Menjalankan jabatannya dengan nyata;

- b. Menyampaikan berita acara sumpah/janji jabatan Notaris kepada Menteri, Organisasi Notaris, dan Majelis Pengawas Daerah; dan
- c. Menyampaikan alamat kantor (kursif/cetak miring dari penulis), contoh tanda tangan, dan paraf, serta teraan cap/stempel jabatan Notaris berwarna merah kepada Menteri dan pejabat lain yang bertanggung jawab di bidang agraria pertanahan, Organisasi Notaris, ketua Pengadilan Negeri, Majelis Pengawas Daerah, serta Bupati atau Walikota di tempat Notaris diangkat sebagai Pejabat Umum.

Berdasarkan Pasal 7 tersebut di atas menunjukkan bahwa setiap Notaris diwajibkan memiliki kantor sendiri dan diharuskan memiliki karyawan kantor. Karyawan kantor Notaris dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh, berdasarkan aturan pada Pasal 2 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian, peraturan-peraturan tentang pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi karyawan kantor Notaris sebagai buruh atau pekerja.⁸

Implementasi peraturan upah minimum terhadap Notaris selaku kepala kantor pemberi kerja dan buruh kerja perihal pemenuhan hak-hak dan kewajiban memunculkan multitafsir dan butuh perhatian khusus oleh

⁸ Maria, J, 2017, *Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris*, *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Volume 4 Nomor 1, hlm. 117-131.

pemerintah serta segenap para sarjana hukum, maka dari itu diperlukan perancangan peraturan-peraturan yang berkepastian hukum, mengingat masih adanya pelanggaran-pelanggaran hukum yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yakni antara pelaku usaha sebagai pemberi upah dan penerima upah selaku (buruh/kerja).

Kajian penelitian kali ini, peneliti telah mentitik fokuskan penelitian secara empiris pada kantor-kantor Notaris, yang mana Notaris sebagai kepala kantor tersebut dikategorikan sebagai pemberi kerja/pengusaha karena mempekerjakan karyawan seperti yang diatur dalam Undang-Undang. Pengertian dari buruh kerja berdasarkan, Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yakni Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Hubungan Notaris dengan karyawan kantor Notaris adalah hubungan kerja antara pemberi kerja dan buruh atau pekerja, yang mengakibatkan adanya hubungan status hukum berimplikasi pada hak dan kewajiban. Pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja diatur berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Hubungan kerja serta tanggung jawab terkait kewajiban tersebut harus dipenuhi oleh Notaris selaku pimpinan kantor Notaris. Oleh karena

⁹ Lihat, Undang-Undang R. I. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

itu bagi karyawan kantor Notaris atau buruh kerja dapat menuntut hak-haknya secara hukum berdasarkan Peraturan UU Ketenagakerjaan.¹⁰

Akibat belum terlaksananya dalam pemberian hak upah pada karyawan kantor Notaris di Indonesia membuat implementasi perlindungan hukum menjadi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Perihal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu dalam jurnalnya yang dilaksanakan oleh mahasiswa atas Nama Farah Mutiah, S.H. dan Dr. Dessy Sunarsi, S.H., M.H. Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta, dengan Judul “Penegakan Hukum Hak Pekerja atas Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Pada kantor Notaris di Kota Jakarta Selatan yang mana lokasi penelitian terletak di Walikota Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta pada rentan waktu tahun 2020/2021 menunjukkan kesimpulan bahwa:

“Penerapan upah minimum pada kantor Notaris Jakarta Selatan belum secara optimal terlaksana. Dari data yang diperoleh masih ada 61,50% yang mendapatkan upah di bawah minimum sebagaimana upah minimum telah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur No. 114 tahun 2018. Aparat penegak hukum secara tegas memberikan sanksi kepada pengusaha yang masih memberikan upah di bawah upah minimum sesuai dengan ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan “

Penegakkan hukum terhadap kantor Notaris yang melakukan pelanggaran atas upah di bawah minimum belum ada tindakan yang optimal dari Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasannya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah aparat penegak hukum yang belum menindaklanjuti pelanggaran upah tersebut, sistem pengupahan Kantor Notaris yang tidak didasarkan pada ketentuan upah minimum

¹⁰ <https://journal.fhupb.ac.id/index.php/jhmb/article/view/8>. Diakses Tanggal 15 Januari 2024.

dan kurangnya pengetahuan pekerja serta posisi Pemerintah Hanya sebagai mediator dalam penetapan upah minimum.”

Menyikapi tentang penerapan pemberian upah yang terjadi pada buruh/kerja atau karyawan di wilayah Sulawesi-Selatan sendiri, peneliti telah melakukan pra penelitian dengan salah satu karyawan kantor Notaris yang ada di Kota Makassar. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan kantor Notaris atas inisial SP yang sudah bekerja selama kurang lebih dua tahun di kantor Notaris yang beralamat jalan AP. Pettarani Ruko Zamrud.

Melalui keterangan melalui wawancara karyawan kantor Notaris tersebut mengatakan bahwa, upah bulanan yang diterima selama empat bulan terakhir di tahun 2023 ini sudah ada kenaikan dari sebelumnya mendapatkan Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus rupiah) dan sekarang mengalami kenaikan menjadi Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) sedangkan standar upah minimum kota di Kota Makassar ditetapkan oleh Pemerintah kota Makassar ada sebesar Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah) terhitung mulai dari tahun 2022 sampai sekarang. Berdasarkan standar operasional pelaksanaan pemberian upah yang diberikan Notaris diatas, sangat jelas yakni pemberian upah yang dilakukan Notaris terhadap karyawan kantor Notaris, lebih rendah dari standar upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Makassar, Hal ini tentunya memunculkan dugaan bahwasanya Notaris telah melakukan perbuatan melawan hukum

melanggar aturan Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja, karena telah lalai secara sadar dan sengaja, mengabaikan kewajibannya sebagai pemberi kerja terkait pemberian upah karyawan atau buruh/kerja. Berdasarkan perlindungan hukum represif berlakukan sanksi terhadap pelanggaran pemberian upah yang lebih rendah oleh pelaku usaha dan pemberi kerja diatur oleh UU Cipta Kerja bahwa berdasarkan ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (41) berlaku sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Selanjutnya ayat (2) mengatur bahwa Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Para pemberi kerja termasuk Notaris selaku pemilik dan kepala Kantor Notaris dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, demikian aturan pada Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja, namun pada kenyataannya masih ada Notaris yang mempekerjakan karyawan pada kantor Notaris miliknya dan memberi upah satu bulan kerja, lebih rendah Upah Minimum Kota Makassar. Pelaksanaan pra penelitian yang dilakukan peneliti Kota Makassar, peneliti juga menanyakan penyebab mereka sebagai karyawan masih diberi upah rendah akan tetapi karyawan tersebut

tidak berani memberikan Informasi yang seputar pemberian upah yang dibawah upah minimum kota tersebut, alasannya karyawan tersebut takut akan berujung pemutusan hubungan kerja/pemecatan di tempat mereka bekerja.

Modernisasi serta digitalisasi membuat pihak pemerintah sibuk menggodok aturan agar bisa menyesuaikan dari gejala globalisasi di dunia persaingan ekonomi khususnya di sektor lapangan kerja. Menyilansir keadaan ini pemerintah dalam upayanya menciptakan hukum yang berkepastian berkeadilan berkemanfaatan, dalam dekade ini pemerintah telah menetapkan aturan upah minimum terbaru yang terdapat pada Peraturan Pengupahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang selanjutnya disingkat dengan (PP. No 51 Tahun 2023). Ada dua jenis upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Wali Kota Makassar, Moh. Ramdhan “Danny” Pomanto, telah menandatangani Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2023. Sebelumnya, Dewan Pengupahan Makassar menetapkan kenaikan upah 2023 mendatang Rp. 228.219,- Jumlah itu naik 6,93% jika mengacu pada UMK yang ditetapkan pada tahun lalu, sebesar Rp. 3.300.962,- Dengan demikian, UMK Makassar naik menjadi Rp. 3.529.180,-¹¹

¹¹ Wali Kota Makassar Teken UMK 2023, Naik Jadi Rp3,5 Juta (makassarmetro.com). Diakses Tanggal 14 Januari 2024.

Kenaikan UMP Sul-Sel itu mengikuti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2022, yang selanjutnya disingkat dengan (PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2022) juncto PP No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Berdasarkan surat edaran Keputusan Gubernur Sulawesi selatan Nomor: 248/XII/ Tahun 2022 tentang penetapan upah minimum Kota Makassar tahun 2023, poin ke-satu menetapkan bahwa Upah Minimum Kota Makassar tahun 2023 sebesar Rp. 3.523.181, (tiga juta lima ratus dua puluh tiga ribu seratus delapan puluh satu ribu rupiah) per-bulan yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

Pernyataan diatas, ditujukan pada kriteria pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari (satu) 1 tahun dan seterusnya. Berdasarkan ketetapan poin ke-empat upah minimum Kota Makassar Tahun 2023 mengatur bahwa: Pelaku usaha termasuk pemberi kerja dan atau perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota tahun 2023, dalam hal ini pengusaha yang tidak mematuhi sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu berlaku sanksi represif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan

¹² Lihat, Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 2488/XII/ Tahun 2022 tentang Penetapan Upah minimum Kota Makassar Tahun 2023.

pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan. karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti merasionalisasikan, Implementasi Peraturan Upah Minimum Kota Makassar bagi Karyawan Kantor Notaris masih belum bersesuaian, menjadi isu hukum karena masih terdapat Notaris sebagai Pejabat Umum sekaligus selaku kepala Kantor Notaris yang memberi upah lebih rendah dari upah minimum di Kota Makassar terhadap karyawannya serta belum ada kejelasan aturan yang dibuat pemerintah secara spesifik tentang status hukum Notaris yang mempekerjakan karyawan di kantor notaris tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi pemberian upah minimum bagi karyawan kantor Notaris di Kota Makassar?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penyebab Notaris membayar atau memberikan upah setiap bulan kepada karyawan kantor Notaris lebih rendah dari upah minimum Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Telah mengetahui dan menganalisis implementasi batas upah minimum bagi karyawan kantor Notaris di Kota Makassar.

2. Telah mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penyebab Notaris membayar upah lebih rendah dari upah minimum pada karyawannya.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat yang meliputi 2 (dua) hal, yaitu manfaat teoritis yang berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum dan manfaat praktis yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang dikaji. Adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu hukum, khususnya Hukum Perdata dan Magister Kenotariatan terhadap implementasi penerapan batas upah minimum bagi karyawan kantor Notaris di Kota Makassar serta peran Pemerintah Kota Makassar terhadap Notaris yang memberi upah lebih rendah standar Upah Minimum Kota (UMK).
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan literatur dalam kepustakaan tentang kajian Hukum Perdata dan ilmu Magister Kenotariatan, khususnya implementasi peraturan upah di Kantor Kenotariatan pada karyawan yang menerima upah lebih rendah Upah Minimum Kota Makassar.
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian atau penulisan hukum selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan, mengembangkan penalaran, serta mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum yang telah diperoleh.
- b. Memberikan masukan utamanya Notaris dan Karyawan kantor Notaris serta pemerintah setempat pada pemenuhan hak karyawan terhadap implementasi peraturan upah di Kantor Kenotariatan pada karyawan yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kota Makassar.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan contoh dan masukan kepada berbagai pihak khususnya (Notaris, serta karyawan kantor Notaris, pelaku usaha, pengusaha, pemberi kerja dan pemerintah tentang implementasi pemberian upah karyawan kantor Notaris berdasarkan standar Upah Minimum Kota Makassar.

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian pada pembahasan mengenai Implementasi Peraturan Upah Minimum Bagi Karyawan Kantor Notaris di Kota Makassar. Belum terdapat penelitian maupun penulisan yang mengkaji permasalahan sejenisnya. Akan tetapi, terdapat beberapa penelitian dan penulisan baik dalam bentuk tesis maupun jurnal yang

membahas permasalahan yang hampir serupa namun berbeda pada sub-kajian. Selanjutnya dipaparkan sebagai Berikut:

1. Tesis yang ditulis oleh Diah ayu Wisnuwardhani fakultas hukum Universitas Merdeka Malang (2017) berjudul Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah di Kantor Notaris. tesis ini menggunakan metode penelitian normatif. Dari peristiwa hukum yang diteliti oleh penulis mendeskripsikan intisari temuannya yaitu berdasarkan analisis hubungan pasal-pasal dalam UUJN dan UU Ketenagakerjaan, Notaris dapat berkedudukan sebagai pemberi kerja baik sebagai usaha orang-perseorangan, atau pengusaha milik swasta yang menjalankan kewenangan pemerintah dalam bidang jasa hukum. Implementasi pemberian upah yang diberikan oleh Kantor Notaris/ Notaris di Kota Malang kepada karyawannya telah memenuhi standar UMK sebagaimana yang ditetapkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Timur Tahun 2017.
2. Jurnal Vennie yunita dan Ketut rai setiabudhi program studi Magister (S2) Kenotariatan fakultas hukum Universitas Udayana, Bali Indonesia (2019) dengan judul Sinkronisasi Pengaturan Honorarium Jasa Notaris antara UUJN dengan Kode Etik Notaris. Tinjauan dari Penelitian tentang sinkronisasi pengaturan honorarium jasa Notaris berdasarkan ketidaksinkronan peraturan pada Pasal 36 ayat (2) UUJN yang

mengatur tentang batas tertinggi honorarium yang ditentukan oleh Notaris dan pada Pasal 4 ayat (10) kode etik Notaris mengatur tentang batas terendah honorarium yang telah ditetapkan oleh perkumpulan Notaris. Pengaturan tentang honorarium yang berlaku bagi Notaris adalah Pasal 36 ayat (3) UUJN yaitu mengenai batas tertinggi dari penetapan honorarium yang boleh diterima oleh Notaris;

3. Jurnal Farah Mutiah, S.H dan Dr Dessy Sunarsih, S.H., M.M program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta, (2020) berjudul, Penegakan Hukum Hak Pekerja Atas Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Pada kantor Notaris di Kota Jakarta Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh farah mutiah, S.H, lebih berimplikasi pada penegakan hukum terhadap keadilan buruh kerja yang dipekerjakan oleh Notaris yang berdomisili di DKI Jakarta khususnya di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi temuan oleh peneliti, beliau mendeskripsikan dengan menggunakan penelitian kualitatif dalam suatu metode penelitian yuridis empiris melalui sumber data sekunder dan dikuatkan dengan data primer. Berdasarkan respon dari tabel di atas, peraturan UMP ternyata sudah banyak yang mengetahui dengan persentase 97% namun dalam tindakan pengawasan pemerintah belum adanya tindak lanjut bagi pekerja yang masih memperoleh gaji atau upah dibawah UMP yang telah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur. Pengetahuan mengenai hal tersebut lebih

banyak diketahui melalui Internet lainnya dengan persentase 32%. Hal tersebut dikarenakan pekerja lebih cepat mengetahui tentang pemberitahuan yang lebih signifikan dengan melalui Internet.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata mengatur bahwa untuk suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, akan tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain.¹³

Pengertian ini sebenarnya seharusnya menerangkan juga tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri tentang sesuatu hal. Artinya kalau disebutkan bahwa satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain, maka tampak seolah-olah yang dimaksud hanyalah perjanjian sepihak, tetapi kalau disebutkan juga tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, maka pengertian ini

¹³ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2019, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Depok: Rajagrafindo Persada, hlm. 64

meliputi baik perjanjian sepihak maupun perjanjian dua pihak.¹⁴

Dalam arti sempit perjanjian disini hanya ditujukan kepada hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan saja, seperti yang dimaksud dalam buku II KUH Perdata.¹⁵ Sebagaimana diketahui untuk sahnya perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :¹⁶

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;

Syarat pertama, Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilllabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 64

¹⁵ J. Satrio, 1995, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 28.

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, 1994, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Jakarta: Citra Aditya Bhakti, hlm. 23.

kerja. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.¹⁷

b. Cakap untuk membuat suatu perikatan;

Syarat kedua, dari sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun kebawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.¹⁸ *Onbekwaamheid* dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgebreuk*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang

¹⁷Anwar Budiman, 2018 *Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia*. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta, hal. 138.

¹⁸¹⁸ Subekti, 1987, Hukum Perjanjian, Jakarta, Hal, 55

abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan, kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.¹⁹

c. Suatu hal tertentu;

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.

d. Suatu sebab yang halal.

Syarat keempat adalah adanya *causa* yang diperbolehkan. Subekti menyebutnya sebagai sebab yang halal. Soetoyo menyebutnya sebagai *causa* yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama. *Causa* yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Keempat syarat, tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan

¹⁹ Soetojo Prawirohamidjojo, 1984 *Hukum Perikatan*, Surabaya: Bina Ilmu,, hal. 146.

yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi oleh syarat subjektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orang tua/wali atau pengampuan bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.²⁰

Pasal penting yang berkaitan dengan perjanjian yakni terdapat Pasal 1338 KUH Perdata, salah satu asas yang penting dalam hukum perjanjian yang terkandung dalam pasal ini adalah asas *pacta sunt servanda* yang menyatakan "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi pembuatnya". Maksudnya itu bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah mempunyai ikatan hukum yang penuh, sehingga perjanjian "Mengikat" kedua belah pihak. Dari asas *pacta sunt servanda* ini ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata juga mengandung asas kebebasan berkontrak (*contract vrijheid*).

Asas kebebasan berkontrak ini memberi konsekuensi yakni Hakim atau Pengadilan tidak mempunyai hak untuk mencampuri atau

²⁰ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, (Jakarta: Grafindo Persada, hlm. 43.

melakukan intervensi terhadap isi perjanjian yang dibuat para pihak. Akan tetapi Undang-Undang tidak berarti memberikan kebebasan mutlak kepada para individu, dalam hal kebebasan berkontrak berlaku pembatasan yang telah diatur pada Undang-Undang yang mempunyai sifat memaksa, tata kesusilaan maupun ketertiban umum yakni pada Pasal 1337 KUH Perdata.

Disamping itu juga adanya pembatasan berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang memberikan pencegahan terhadap pelaksanaan perjanjian, apabila pelaksanaannya akan menimbulkan ketidak-patuhan.

2. Perjanjian Kerja Bersama. (PKB)

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 Huruf (a) KUH Perdata adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, seorang buruh mengikatkan dirinya untuk tunduk dibawah pihak yang lain, seorang majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini dianggap kurang tepat karena arti kata yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja.²¹ Namun keadaan tersebut sering dihiraukan oleh para pengusaha, pemberi kerja, oknum pemerintah demi sebuah keuntungan yang lebih banyak akhirnya memaksa pihak buruh kerja atau karyawan telah menyepakati demi

²¹ Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan PKB*, Cetakan Pertama, Bandung: Mandar Maju, hlm. 6.

kelangsungan hidup dan keluarganya di dunia.

Hubungan kerja berbeda dengan hubungan ketenagakerjaan yang sering disebut *labour relation* atau *industrial relation* (hubungan industrial). Perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja merupakan bagian penting karena dengan perjanjian kerja yang baik, akan melahirkan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas kerja yang optimal yang mempunyai fungsi, tujuan dan manfaat, yaitu :²²

a. Fungsi Perjanjian Kerja.

Fungsi perjanjian kerja adalah sebagai awal adanya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman mengenai hak- hak dan kewajiban-kewajiban bagi para pihak, sebagai salah satu sarana untuk menciptakan ketenangan usaha dan ketenangan kerja.

b. Tujuan pembuatan Perjanjian Kerja

Tujuan pembuatan perjanjian kerja adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian, untuk mendapatkan kepastian dimulainya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman agar terhindar kemungkinan pengurangan atau penambahan hak-hak atau kewajiban-kewajiban yang merugikan

²² Nuryanto, 2009, *Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama*, Yogyakarta: Disnaker DIY, hlm. 4

salah satu pihak.

c. Manfaat Perjanjian Kerja

Manfaat perjanjian kerja adalah sebagai pedoman pihak pekerja maupun pihak pengusaha untuk lebih memahami hak-hak dan kewajiban- kewajiban yang telah disepakati, sebagai pedoman untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama adanya hubungan kerja, sebagai sarana menumbuhkan ketenangan usaha dan ketenangan kerja yang akhirnya mendorong produktivitas perusahaan.

Kesepakatan kerja adalah kesepakatan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Kesepakatan ini terdapat adanya ciri-ciri, mencerminkan diantaranya adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha, pemberi kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh kerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak majikan (pemberi kerja) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti yakni pihak pekerja ini

berada dibawah pimpinan pihak pengusaha atau pihak pemberi kerja.²³

B. Tinjauan Umum tentang Notaris

1. Pengertian Notaris

Notaris berasal dari kata *natae*, yang artinya: tulisan rahasia, jadi pejabat itu semacam penulis *stero*.²⁴ Dalam pengertian harian Notaris adalah orang yang diangkat oleh pemerintah untuk membuat akta autentik atau akta resmi. Notaris adalah Pejabat Umum, seorang yang menjadi Pejabat Umum apabila dia diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah dan diberi wewenang dan kewajiban untuk melayani publik dalam hal-hal tertentu.

Sebagaimana berdasarkan Pasal 1 angka 1 UUJN, Notaris adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini atau berdasarkan Undang-Undang lainnya. Menurut Habib Adjie, Notaris merupakan suatu jabatan publik yang mempunyai karakteristik yaitu sebagai Jabatan, artinya UUJN merupakan unifikasi di bidang pengaturan Jabatan Notaris, artinya satu-satunya aturan hukum dalam bentuk Undang-Undang yang mengatur

²³ Imam Supomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Jambatan, hlm. 1.

²⁴ S Soemoatmodjo, 1986, *Apakah Notaris, PPAT, Pejabat Lelang*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 4.

Jabatan Notaris di Indonesia, sehingga segala hal yang berkaitan dengan Notaris di Indonesia harus mengacu kepada UUJN²⁵

Notaris sebagai Pejabat Umum adalah pejabat yang berdasarkan undang-undang diberi wewenang untuk membuat suatu akta autentik, namun dalam hal ini pejabat yang dimaksud bukanlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi hanya Notaris. Untuk menjalankan jabatannya Notaris harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut yaitu:²⁶

- a. Warga Negara Indonesia; Hanya warga Negara Indonesia yang boleh menjadi Notaris, Selain itu tidak diperbolehkan menjadi Pejabat Umum dalam hal ini Notaris.
- b. Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa; Memiliki agama/kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang yang tidak memiliki agama tidak diperbolehkan menjadi Notaris.
- c. Berumur paling mudah 27 (dua puluh tujuh) tahun;
- d. Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan sehat dari dokter dan psikiater; yakni calon Notaris itu nantinya telah mampu secara jasmani dan rohani untuk melaksanakan wewenang dan kewajiban sebagai Notaris.

²⁵ H Adjie, 2017, *Konsep Notaris Mayantara Menghadapi Tantangan Persaingan Global*, Jurnal Hukum Respublica, Volume 16 Nomor 2, hlm. 201-218.

²⁶ Lihat, Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris.

- e. Berijazah Sarjana Hukum dan lulusan jenjang strata dua Kenotariatan;
- f. Telah menjalani magang atau nyata-nyata telah bekerja sebagai karyawan Notaris dalam waktu paling singkat 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut pada Kantor Notaris atas prakarsa sendiri atau atas rekomendasi organisasi Notaris setelah lulus strata dua Kenotariatan; Yang dimaksud prakarsa sendiri yaitu calon Notaris dapat memilih sendiri di Kantor yang diinginkan dengan tetap mendapatkan rekomendasi magang dari organisasi Notaris.
- g. Tidak berstatus sebagai PNS, Pejabat Negara, Advokat, atau tidak sedang memangku jabatan lain yang oleh Undang-Undang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan Notaris; Yang dimaksud PNS dan Pejabat Negara adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang aturan pokok-pokok kepegawaian, sedangkan yang dimaksud dengan Advokat adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat, bahwa Seorang Notaris tidak diperbolehkan menjabat seperti yang disebutkan diatas karena ditakutkan dapat mengurangi harkat dan martabat Notaris.
- h. Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena

melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Setelah syarat yang dimaksud pada Pasal 3 UUJN tersebut terpenuhi, langkah selanjutnya yang diambil adalah mengikuti ujian pra-Anggota Luar Biasa yang sering disingkat (ALB), yang diadakan di tingkat pengurus Wilayah Ikatan Notaris Indonesia disingkat dengan (INI) di setiap Daerah, yang kemudian dilanjutkan dengan mengikuti magang calon Notaris dan syarat lainnya yang nantinya akan sampai menjadi seorang Notaris yang mana sebelum menjadi Notaris terlebih dahulu akan dilantik oleh Menteri.

2. Pengangkatan Jabatan Notaris

a) Pengangkatan Jabatan Notaris Menurut Kemenkumham

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang syarat dan tata cara pengangkatan, cuti, perpindahan, pemberhentian, dan perpanjangan masa jabatan Notaris. bab tentang pengangkatan Notaris pasal 15 ayat (1) dalam waktu paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji Jabatan, Notaris wajib:

- a. Menjalankan jabatannya dengan nyata;
- b. Menyampaikan berita acara sumpah/janji jabatan Notaris kepada Menteri, Organisasi Notaris, dan MPD; dan

c. Menyampaikan alamat kantor, contoh tanda tangan, dan paraf, serta teraan cap atau stempel jabatan Notaris berwarna merah kepada Menteri, dan Pejabat lain yang bertanggung jawab dibidang Pertanahan, INI, ketua pengadilan Negeri, MPD, serta Bupati/Walikota di tempat Notaris diangkat.²⁷ Mencermati aturan Permenkumham penulis memberikan analoginya dan menunggu perbaikan pembimbing dan penguji bahwasannya Kantor Notaris itu merupakan salah satu syarat dan ketentuan aspek legalitas agar bisa dikategorikan seorang Pejabat Umum/Notaris.

b) Pengertian tentang Kantor Notaris Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Jabatan Notaris (UUJN)

Ada beberapa Syarat untuk diangkat menjadi Notaris pada Pasal 3 huruf (F) UUJN telah menjalani magang atau nyata-nyata telah bekerja sebagai karyawan Notaris dalam waktu paling singkat 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut pada kantor Notaris atas prakarsa sendiri atau atas rekomendasi organisasi Notaris setelah lulus strata dua kenotariatan; selanjutnya pada Pasal 7 ayat (1) UUJN mengatur bahwa Dalam waktu paling lambat 60 (enam puluh)

²⁷ Lihat, Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Syarat dan Tata Cara Pengangkatan, Cuti, Perpindahan, Pemberhentian, dan Perpanjangan Masa Jabatan Notaris, hlm.12.

hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji jabatan Notaris, yang bersangkutan wajib: menyampaikan alamat kantor, contoh tanda tangan, dan paraf, serta teraan cap atau stempel jabatan Notaris berwarna merah kepada Menteri dan pejabat lain yang bertanggung-jawab di bidang pertanahan, Organisasi Notaris, Ketua Pengadilan Negeri, Majelis Pengawas Daerah, serta Bupati/Walikota di tempat Notaris diangkat. Pada Pasal 17 ayat (1) huruf (f) UUJN. Mengatur bahwa tidak boleh merangkap jabatan sebagai pemimpin atau pegawai badan usaha milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah atau Badan Usaha Swasta; sedangkan pada Pasal 19 ayat (1) mengatur bahwa Notaris wajib mempunyai hanya satu kantor, yaitu di tempat kedudukannya.²⁸ jadi bisa dikatakan bahwa status hukum Kantor Notaris di atas merupakan serangkaian spesifikasi untuk mewujudkan legalitas sebagai Pejabat Umum yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah membuat akta autentik.

c) Kedudukan Notaris Sebagai Pemberian Upah

Tenaga kerja hampir dibutuhkan di seluruh aspek, termasuk aspek penegakan kepastian hukum yang dalam hal ini berkaitan dengan Notaris. Notaris adalah seorang pejabat Negara/Pejabat

²⁸ Lihat, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris. hlm. 4-5.

Umum yang dapat diangkat oleh negara untuk melakukan tugas-tugas Negara dalam pelayanan hukum kepada masyarakat demi tercapainya kepastian hukum sebagai pejabat pembuat akta otentik dalam hal keperdataan.²⁹ Notaris dalam menjalankan kewenangan dan kewajibannya sangat memerlukan bantuan tenaga kerja yang dalam hal ini adalah pekerja/karyawan kantor Notaris. Karyawan kantor Notaris punya peran yang cukup penting untuk membantu kinerja Notaris dalam melayani jasa pembuatan akta, seperti membantu menyiapkan pembuatan, melakukan pendaftaran dan mengesahkan surat-surat atau akta-akta yang dibuat dibawah tangan dan menjadi saksi dalam peresmian akta antara Notaris dengan penghadap.

Karyawan kantor Notaris yang juga sering disebut pekerja atau penerima upah merupakan elemen penting bagi Notaris dari segi tugas dan tanggung-jawab yang diembannya. Apa yang telah dirancang oleh Notaris tentu tidak akan dapat terlaksana dan dikerjakan sendirian oleh Notaris tersebut sesuai dengan perencanaan tanpa karyawan kantor Notaris. Keberadaan pekerja tersebut harus diperhatikan supaya dapat menjalankan perintah

²⁹ Borman M. Syahrul, 2019, *Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Dalam Perspektif Undang-Undang Jabatan Notaris, Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Dalam Perspektif Undang-Undang Jabatan Notaris*, Volume 3 Nomor 1, ISSN 2549-3361.

Notaris dengan baik. Berdasarkan alasan tersebut, penulis akan membahas lebih detail mengenai kedudukan Notaris sebagai Pejabat Umum dan pemberi upah berdasarkan aturan UU Ketenagakerjaan.³⁰

d) Hak-Hak dan Kewajiban Notaris Sebagai Pemberi Upah

Syarat sahnya suatu perjanjian yang harus diperhatikan oleh para pihak berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata bahwa ada 4 syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian sah menurut undang-undang. Syarat pertama, adanya kesepakatan diantara para pihak yang melakukan perjanjian sehingga terjalin kesesuaian kehendak sehingga mencapai suatu kesepakatan mengenai perjanjian yang akan dilakukan oleh para pihak.³¹

Hubungan kerja antara Notaris dan karyawan kantor Notaris diawali dengan hubungan hukum. Sebuah hubungan yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum yaitu hak dan kewajiban bagi kedua pihak yakni Notaris dan pekerja.³²

³⁰ Teguh Wijaya, 2019, *Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Terhadap Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Education and development, Volume7 Nomor 4, hlm. 70-70.

³¹ Ahmad Fadly Haryadi , Nurfaidah Said , Marwah, 2023, *Perjanjian Utang Piutang Yang Terdapat Klausula Memberatkan*, Widya Yuridika: Jurnal Hukum, Volume 6 Nomor 2, hlm 281-296.

³² DA Wisnuwardhani, 2017, *Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah di Kantor Notaris*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 8 Nomor 1, hlm. 33-43.

Penyalahgunaan hak-hak terjadi ketika ada orang yang menjalankan hak-haknya belum sesuai dengan tujuan. Dibutuhkan pemenuhan prestasi dari kedua belah pihak yang dapat menyebabkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja. Hubungan kerja antara Notaris sebagai kepala kantor dan karyawan kantor Notaris idealnya diawali dari perjanjian kerja tertulis agar ada kejelasan hukum mengenai hak-hak dan kewajibannya.

Jika terjadi pelanggaran atau setidaknya wanprestasi maka perjanjian antara para pihak dapat mengikat mereka untuk bertanggung-jawab. Unsur pekerjaan merupakan objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama yang menyebabkan timbulnya perjanjian kerja. Apabila pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, maka perjanjian kerja tersebut dikatakan batal demi hukum. Upah adalah hak-hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang atas pekerjaan atau jasa yang sudah selesai melaksanakan kewajiban pada waktu bekerja, sementara unsur perintah adalah hak-hak pemberi kerja atau pengusaha yang menjadi kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti keinginan pengusaha, adalah tahapan akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah unsur pekerjaan dan unsur upah. Notaris sebagai kepala kantor merupakan pemberi kerja dalam menjalankan usaha mempunyai ketergantungan terhadap

karyawannya, agar aktifitas pekerjaannya lebih cepat dan mudah untuk mendapatkan penghadap yang lebih banyak.

Karyawan kantor Notaris memiliki kebutuhan akan upah yang layak, dan untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut karyawan kantor Notaris dituntut untuk bekerja menjalankan kewajibannya. Pemberi kerja berhak menuntut prestasi dari pekerjanya namun sebaliknya pekerja berkewajiban memenuhi tuntutan itu dengan hak untuk menuntut upah atas suatu pekerjaan. Maka berdasarkan analisis hubungan UUJN dan UU Ketenagakerjaan tersebut di atas Notaris sebagai kepala kantor dapat berkedudukan sebagai pemberi kerja termasuk sebagai usaha orang-perorangan, yang berbadan hukum dan menjalankan kewenangan dalam bidang jasa hukum terutama pembuatan akta autentik serta mempekerjakan orang lain. Perihal orang lain yang dimaksud adalah buruh kerja (karyawan kantor Notaris) yang akan mendapatkan upah dari Notaris sebagai kepala kantor. selaku majikan.³³

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja (Karyawan Kantor Notaris)

1. Pengertian Tenaga Kerja/Karyawan

Terminologi yuridis atas tenaga kerja, dan pekerja dalam penulisan ini sebagai istilah hukum umum guna mencari makna dari

³³ *Ibid.*

karyawan kantor Notaris secara spesifik sebagaimana diatur pada Pasal

1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, sedangkan Pasal 1 angka 3 menjelaskan bahwa “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja/ buruh memiliki pengertian yang berbeda pada awalnya.

Pada zaman penjajahan Belanda, istilah pekerja biasanya identik dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering disamakan dengan pekerja kasar, Pendidikan minim dan berpenghasilan rendah. Antara pekerja dan buruh dihapuskan dan dijadikan satu dengan dibuat dalam bentuk aturan yakni UU Ketenagakerjaan. Demikian bahwa pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/ buruh yaitu mereka yang mempunyai status sebagai pekerja/ buruh, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lainnya.³⁴ Dengan adanya orang bekerja, tersedianya lapangan pekerjaan, ditunjang adanya upah dalam pekerjaan membuat terciptanya hubungan kerja. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia yang selanjutnya disingkat

³⁴ Irfan, A. M, 2021, *Tanggung Jawab Hukum Mantan Karyawan Notaris Sebagai Saksi Akta Terhadap Kerahasiaan Isi Akta*, Disertasi, Universitas Hasanuddin.

dengan (KBBI) karyawan itu merupakan orang yang bekerja pada suatu Lembaga contohnya, perkantoran, Perusahaan, dan sebagainya dengan mendapatkan upah atau gaji berdasarkan perjanjian kerja kedua belah pihak yang menyetujui isi aturan perjanjian tersebut. Dari perjanjian kedua belah pihak termaktub dua jenis perjanjian. Yang mana diistilahkan perjanjian tertulis dan perjanjian lisan.

2. Hak-Hak Karyawan Kantor Notaris

Karyawan kantor Notaris merupakan buruh/kerja yang dilindungi oleh pemerintah. Status karyawan terhadap tempat mereka bekerja yang merupakan pelaku usaha, atau pemberi upah adalah penerima upah yang mempunyai kontrak kerja paruh waktu. Karyawan kantor Notaris tersebut melakukan aktivitas pekerjaan dibidang jasa penerbitan akta autentik Bersama-sama dengan Pejabat Umum yang biasa disebut dengan Notaris. Berikut hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh Notaris selaku pemberi kerja:

- a) Hak pekerja meliputi Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur pada Pasal 6 UU Ketenagakerjaan.
- b) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan

martabat manusia serta nilai-nilai agama. Diatur pada Pasal 86 UU Ketenagakerjaan.

- c) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Diatur Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- d) Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Diatur pada Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- e) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Diatur pada Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Mengenai hak atas upah pekerja atau buruh diatur pada Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut “:

- 1) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah Minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan.
- h. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) Huruf a UU ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Perlindungan waktu kerja terkait dengan durasi bekerja sehari atau seminggu, waktu istirahat dan cuti, aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan keselamatan serta kesehatan mental dan fisik, perlindungan aspek kesejahteraan terkait jaminan sosial, dan perlindungan pengupahan yang berada pada ruang lingkup kelayakan upah. Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan mengatur 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.” Penghidupan yang layak adalah pendapatan buruh dari hasil pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarga secara wajar yang meliputi sandang, pangan dan papan serta pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah adalah salah satu hak dasar pekerja atau buruh yang bersifat sensitif, karena memiliki kemungkinan munculnya perselisihan³⁵

3. Kewajiban Karyawan Kantor Notaris

Eksistensi karyawan kantor Notaris tidak bisa dilepaskan dari perannya sebagai saksi dalam pembuatan akta Notaris. Problematika hukum yang terjadi terkait pembuktian dalam persidangan terhadap akta Notaris. Pasal 40 ayat (1) UUJN, bahwa: “Setiap akta yang dibacakan oleh Notaris dihadiri paling sedikit 2 (dua) orang saksi, saksi yang dimaksud tersebut adalah karyawan Notaris. kecuali peraturan perUndang-Undangan menentukan lain”. Artinya bahwa dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya Notaris memerlukan bantuan tenaga kerja yang dalam hal ini adalah pekerja/karyawan kantor Notaris, sehingga antara Notaris selaku kepala kantor dan

³⁵ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 14.

karyawan kantor Notaris terdapat suatu hubungan yang menurut UU Ketenagakerjaan adalah suatu hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”³⁶ Peran karyawan kantor Notaris sebagai saksi akta dapat diperluas ranah hukumnya menjadi saksi dalam persidangan khususnya berkenaan dalam pembuktian akta. Tujuan dari proses peradilan adalah untuk menentukan suatu kebenaran dan berdasar atas kebenaran itu akan ditetapkan suatu putusan hakim, untuk menentukan suatu kebenaran dalam proses peradilan diperlukan suatu pembuktian. Menurut Subekti, membuktikan ialah: “Meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan”³⁷ Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo pembuktian adalah:

“Pembuktian secara juridis tidak lain merupakan pembuktian secara historis. Pembuktian yang bersifat juridis ini mencoba menetapkan apa yang telah terjadi secara konkret. Baik dalam pembuktian secara juridis maupun ilmiah, maka membuktikan pada hakikatnya berarti mempertimbangkan secara logis mengapa peristiwa-peristiwa tertentu dianggap benar.”³⁸

³⁶ FX Djumaldji, 2010, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 53.

³⁷ R Subekti, 2001, *Hukum Pembuktian*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm.1.

³⁸ S Mertokusumo, 2009, *Hukum acara perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, hlm.

D. Hubungan Hukum antara Notaris Selaku Kepala Kantor dan Karyawan Kantor Notaris

Hubungan hukum antara buruh dan majikan lahir setelah adanya suatu perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Pekerja merupakan subjek dari suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Setiap hubungan kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh penguasa (Pemerintah) dengan serikat pekerja yang ada di perusahaannya. Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja yang terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibilitas bisa menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi

kerja, juga ditentukan oleh pekerja itu sendiri. Dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja *fleksibel*, yaitu:

1. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja.
2. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah
3. Hubungan kerja bebas

Hubungan kerja berdasarkan panggilan Salah satu hal yang perlu digaris-bawahi adalah bahwa antara hubungan kerja dengan hubungan industrial pada dasarnya berbeda. Pada hubungan kerja terdapat konteks hubungan hukum *private*/perdata yang mengatur hubungan antar orang perorangan, sedangkan hubungan industrial menyangkut hubungan yang lebih luas karena tidak hanya mengatur hubungan antar orang perorangan, tetapi sudah menyangkut hukum publik yang konteksnya lebih luas dan dapat menyertakan unsur Pemerintah dalam usaha perlindungan hukum bagi pekerja.³⁹

Berdasarkan pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang pengertian pemberi kerja yakni orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

³⁹ Khairunnisa, Haifa, 2018, *Implikasi Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Disertasi, Universitas Hasanuddin, hlm. 15-16.

Pengertian pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara Notaris selaku kepala kantor dengan karyawannya adalah termasuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja apabila unsur-unsur pemberi kerja dan pekerja terpenuhi dalam kaitannya antara Notaris selaku kepala kantor juga sebagai Pejabat Umum dan karyawannya. Hubungan kerja tersebut akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban diantara Notaris selaku pemilik kantor serta sebagai pemberi kerja dan karyawan kantor Notaris sebagai pekerja. Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja antara Notaris selaku kepala kantor dengan buruh/kerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan menurut aturan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak. Perjanjian kerja ini mengandung unsur-unsur yaitu:⁴⁰

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
2. Adanya perintah

⁴⁰ M Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 88.

3. Adanya upah Pasal 52 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja ini dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan dilaksanakannya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:⁴¹

- a. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;
- b. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;
- c. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setujui bersama sebelumnya;
- d. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas pihak lain;

⁴¹ A Ridwan Halim, 1985, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 102.

- e. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kurang semangat kerja;
- f. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri; dan
- g. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja tersebut.

Notaris merupakan kepala kantor termasuk pemberi kerja serta merupakan kantor yang juga dapat dikategorikan sebagai Pejabat Umum dan pemberi kerja, sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perusahaan adalah:

- a. 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 buruh / pekerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerjaan Notaris adalah wujud dari salah satu bentuk usaha sebagaimana dimaksud

Pasal 1 angka 6 huruf b UU Ketenagakerjaan, dimana usaha yang dilakukan oleh Notaris adalah usaha lain yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah untuk menghasilkan produk dalam bidang jasa pembuatan akta otentik dan dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 15 UUN. ⁴²

E. Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuan

1. Pengertian Tentang Cipta Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 huruf (d) UU Ketenagakerjaan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut teori aliran positivis, pembedaan “hak” dan “hukum” adalah untuk mengisi kekosongan (*lacone*) akibat dari penolakan terhadap “*hukum Tuhan*” (*Divine Law*) dan “*hukum alam*” (*Natural Law*) yang menjadi landasan hak-hak asasi manusia dan hukum positif. Hukum dipandang sebagai perintah yang memaksa yang dibuat oleh masyarakat manusia untuk melindungi manusia dari perlakuan tidak adil manusia lain, maka timbul hak-hak yang diberikan oleh hukum. Prof. Imam Soepomo, S.H. yang dilengkapi oleh Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H.,M.H. menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuan yang meliputi antara lain;

⁴² *Ibid.*

1. Perlindungan Ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
3. Perlindungan Kesehatan Kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-mena dan kadang-kadang kurang berprikemanusiaan terhadap beban kerja buruh.
4. Perlindungan Hubungan Kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.⁴³

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini yang dimaksud Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi

⁴³ Iman Supomo, 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradya Paramita, hal. 2-5.

dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁴⁴ Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* sebagai sebuah regulasi untuk menyelesaikan salah satu permasalahan besar terkait perekonomian di Indonesia yang buruk serta perkembangan ekonomi yang mengalami perlambatan dengan hanya menempati angka di kisaran 5% yang mana hal ini dianggap tidak cukup untuk menghindari ancaman MIT (*Middle Income Trap*).

Untuk menyelesaikan permasalahan ini pemerintah membuat kebijakan baru yang dinilai dapat mendorong investasi dalam mengembangkan pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan dan meningkatkan status pekerjaan. Adanya regulasi yang tumpang tindih serta ketidak harmonisan pada regulasi antara pusat dan daerah menjadi sebuah faktor terhambatnya investasi.

Oleh karena itu, pemerintah membahas dan menetapkan UU Cipta Kerja yang mana Undang-Undang ini merupakan sebuah produk hukum yang dinilai mampu meningkatkan investasi Indonesia secara global

⁴⁴ Lihat, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Pasal 1 Tentang Cipta Kerja.

sehingga akan membuka lapangan pekerjaan yang otomatis dapat menaikkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan masyarakat.⁴⁵

Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah mengubah beberapa ketentuan pengupahan khususnya yang terkait dengan Upah minimum. Perubahan pokok dalam ketentuan Upah minimum tersebut mengenai formula yang digunakan untuk menghitung Upah minimum. UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa formula penghitungan Upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

Ketiga variabel tersebut dimaksudkan untuk dapat menjaga daya beli Pekerja/Buruh dan di sisi lain juga dapat memberikan peluang bagi dunia usaha agar tetap mempunyai daya saing. Adapun pemberlakuan Upah minimum diatur bahwa pada dasarnya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Namun demikian, ketentuan tersebut tidak dimaksudkan menutup peluang bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun yang memiliki kualifikasi tertentu yang

⁴⁵ Nur Alfiyani, 2020. *Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan, Volume 14 Nomor 2, hlm. 123-124.

disyaratkan dalam suatu pekerjaan satu jabatan, untuk mendapatkan Upah diatas Upah minimum.⁴⁶

2. Dasar Hukum Pengupahan

Akibat adanya perubahan terhadap Regulasi pada ruang lingkup Ketenagakerjaan, yang awalnya aturan Pengupahan berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diubah menjadi PP Nomor 51 Tahun 2023.

Berdasarkan pada Pasal 24 ayat (1) PP Nomor 51 Tahun 2023 mengatur tentang Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Kemudian pada ayat (1a) mengatur sebagai berikut: Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kualifikasi tertentu yang disyaratkan dalam jabatan dapat diberikan Upah lebih besar dari Upah minimum. Selanjutnya pada ayat (2) mengatur bahwa Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah. Sedangkan Pada Pasal 25 ayat (1) mengatur bahwa Upah minimum terdiri atas: a. Upah minimum provinsi; dan b. Upah minimum

⁴⁶ Lihat, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, hlm. 17.

kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Pada ayat 2 Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. ayat (3) mengatur Penetapan Upah minimum dilakukan bagi: a. provinsi atau kabupaten kota yang memiliki Upah minimum; b. kabupaten kota yang belum memiliki Upah minimum; atau provinsi atau kabupaten kota hasil pemekaran. Menurut ketentuan pada Pasal 26 ayat (1) mengatur bahwa Provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 25 ayat (3) huruf a melakukan penyesuaian nilai Upah minimum setiap tahun.

Sedangkan ketentuan Pada pasal (2) mengatur bahwa Penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung menggunakan formula penghitungan Upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. ketentuan pada ayat (3) mengatur Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang disimbolkan dengan a merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota. Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:

$$UM(t+1)=UM(t) \text{ Nilai Penyesuaian } UM(t+t)$$

Nilai penyesuaian Upah minimum dalam formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dihitung sebagai berikut:

Nilai Penyesuaian UM (t+) = inflasi + (PE x a)}x UM(t) Simbol sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol). Pada ayat (7) simbol *a* sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditentukan nilainya oleh dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan; a. Tingkat penyerapan tenaga kerja dan b, rata-rata atau median upah. Selain pertimbangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (7), dalam menentukan *a* dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan. Pada ayat (9) mengemukakan jika nilai penyesuaian upah minimum sebagaimana yang dimaksud pada ayat (5) lebih kecil atau sama dengan 0 (Nol), upah minimum yang akan ditetapkan sama dengan nilai upah minimum tahun berjalan. Selanjutnya pada ayat (10) data yang digunakan untuk penghitungan nilai penyesuaian upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistic. Selanjutnya berdasarkan aturan pada pasal 26A ayat (1) dalam hal ini upah minimum tahun berjalan pada wilayah tertentu melebihi rata-rata konsumsi rumah

tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga yang bekerja pada provinsi atau kabupaten/kota, nilai penyesuaian upah minimum dihitung dengan ketentuan:

$$\text{Nilai Penyesuaian UM } (t+1) = PEx a \times UM (t)$$

Sedangkan Pada ayat (2) Simbol *a* sebagaimana yang dimaksud Ayat (1) merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol) pada (3) Simbol *a* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan nilainya oleh dewan pengupahan Provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan: Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan *b* rata-rata atau median upah. Pada ayat (4) dan pada ayat (3), dalam menentukan *a* dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan. Pada ayat (5) jika pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bernilai negatif, nilai Upah minimum tahun berikutnya ditetapkan sama dengan nilai Upah minimum tahun berjalan.

Pada ayat (6) Data yang digunakan untuk penghitungan nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Tambahan

menjadi pasal 26 B Hasil penghitungan nilai Upah minimum yang akan ditetapkan dapat dibulatkan ke atas hingga satu satuan rupiah.⁴⁷

3. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai yaitu:⁴⁸

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut sistem ini dapat mendorong para pekerja/buruh untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan pekerja/buruh berdasarkan atas kemampuan masing- masing.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dalam menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

⁴⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. hlm. 2-5.

⁴⁸ MC Isaura, S Abadi, dan C Chamdani, 2023, *Pertanggungjawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum*. Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra, Volume 1 Nomor 2, hlm. 138-147.

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Upah akan memberikan perasaan aman kepada pekerja/buruh yang cukup setia.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini tidak mendorong inisiatif kerja.

F. Kerangka Teori

1. Teori implementasi Hukum

Hukum memiliki arti umum tata aturan sebagai suatu sistem aturan-aturan tentang perilaku manusia. Dengan demikian hukum tidak menumpuk pada suatu aturan tunggal tetapi sekumpulan aturan yang memiliki satu kesatuan sehingga dapat dipahami sebagai suatu sistem, konsekuensinya adalah tidak mungkin memahami hukum jika hanya memperhatikan aturan saja.⁴⁹ Pengertian lain mengenai hukum adalah sekumpulan peraturan-peraturan atau kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya

⁴⁹ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. Jakarta: Konpress, hlm. 124.

dengan suatu sanksi.⁵⁰ Perundang-undangan adalah jenis pembentukan hukum yang paling penting dan juga paling modern. Model perilaku abstrak yang diciptakan yang kemudian hari diharapkan dapat dipergunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah kemasyarakatan yang konkrit.

Model yang dimunculkan dengan konflik tipe tertentu dan menstandarisasikan penyelesaian-penyelesaian. Merumuskan semua aturan abstrak dan umum bagi sejumlah persoalan.⁵¹ Lebih lanjut secara sederhana Sudikno Mertokusumo menggambarkan bahwa penemuan hukum merupakan “proses konkretisasi dan individualisasi peraturan hukum (*das sollen*) yang bersifat umum dengan mengingat akan peristiwa konkrit (*des sein*) tertentu”⁵² Menurut Paul Scholten “yang dimaksud dengan penemuan hukum adalah sesuatu yang lain daripada hanya penerapan peraturan-peraturan pada peristiwanya. Kadang-kadang dan bahkan sangat sering terjadi bahwa peraturannya harus ditemukan, baik dengan jalan interpretasi maupun dengan jalan analogi maupun *rechtsverwijning* (penghalusan/ pengkonkretan hukum).⁵³

⁵⁰ Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 165.

⁵¹ Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, hlm. 82.

⁵² Ibid, Mertokusumo

⁵³ Achmad Ali, 2010, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Volume 1 Pemahaman Awal, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 198.

Sedangkan pengembangan hukum itu sendiri dibedakan lagi menjadi pengembangan hukum praktis dan pengembangan hukum teoritis. “Pengembangan hukum praktis meliputi kegiatan yang berkenaan dengan hal mewujudkan hukum dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan pengembangan hukum teoritis meliputi kegiatan pembentukan hukum, penemuan hukum, dan bantuan hukum.⁵⁴

Pelaksanaan merupakan aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula⁵⁵ Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar

⁵⁴ Amir Syamsudin, 2008, “*Penemuan Hukum atukah Perilaku Chaos*” Harian Kompas, Edisi Tanggal 4 Januari 2008, hlm. 6.

⁵⁵ Rachmadi Usman, 2003, *Aspek-aspek Hukum Perbankan di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hlm 87.

lapangan. Implementasi hukum secara perdata ditunjukkan oleh Pasal 1338 KUH Perdata, sebuah perjanjian wajib dilakukan berdasarkan itikad baik, yaitu kepatutan dan kepastian. Azas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukan dengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan konkrit tersebut. Azas hukum perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu berorientasi pada azas-azas hukum tersebut. Dengan kata lain asas hukum ialah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa azas hukum dapat mengoreksi dan meluruskan sebuah aturan hukum konkrit yang bertentangan dengan asas hukum itu sendiri, dan seyogyanya aturan hukum konkrit harus mengimplementasikan azas - azas hukum. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai yang diperjanjikan, maka pihak yang satu berhak untuk menempuh jalur hukum untuk mendapatkan hak-haknya.⁵⁶

⁵⁶ Ridwan Khairandy, 2013, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*, Bagian Pertama, Yogyakarta: FH UII Press, hlm. 270.

Berbicara tentang implementasi hukum berarti mengkaji pelaksanaan hukum itu sendiri Dimana hukum diciptakan untuk tujuannya agar dilaksanakan. Pelaksanaan hukum selalu melibatkan manusia dan tingkah lakunya. Lembaga seperti kePolisian, Jaksa, Hakim bertindak sebagai penegak hukum.

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan kesesuaian yang bersifat normatif baik ketentuan maupun keputusan hakim. Kepastian hukum merujuk pada pelaksana tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁵⁷

Selanjutnya, Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:

⁵⁷ Meiske, M, 2022, *Status Hukum Hak Milik Atas Tanah Yang Ditetapkan Sebagai Zona Merah Pemerintah Daerah Kota Palu*, Disertasi, Universitas Hasanuddin.

1. Hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan;
2. Hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan;
3. Fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan; dan
4. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pada intinya bahwa, kepastian hukum menekankan agar hukum atau peraturan itu ditegakkan sebagaimana yang diinginkan oleh bunyi hukum/ peraturannya. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, sehingga pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang, meskipun dunia ini runtuh namun hukum harus ditegakkan. Inilah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum sebagai perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.⁵⁸ Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan

⁵⁸ Sulardi, Yohana Puspitasari Wardoyo, 2015, *Kepastian Hukum, Kemanfaatan dan Keadilan Terhadap Perkara Pidana Anak*, Jurnal Yudisial, Volume 8 Nomor 3, hlm. 258-259.

adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.

3. Teori Keadilan

Setiap hukum yang dilaksanakan ada tuntutan untuk keadilan, maka hukum tanpa keadilan akan sia-sia sehingga hukum tidak lagi berharga di hadapan masyarakat, hukum bersifat objektif berlaku bagi semua orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif. Tujuan akhir hukum adalah keadilan. Oleh karena itu, segala usaha yang terkait dengan hukum mutlak harus diarahkan untuk menemukan sebuah sistem hukum yang paling cocok dan sesuai dengan prinsip keadilan. Hukum harus terjalin erat dengan keadilan, hukum adalah Undang-Undang yang adil, bila suatu hukum konkrit, yakni bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, maka hukum itu tidak bersifat normatif lagi. Undang-Undang hanya menjadi hukum bila memenuhi prinsip keadilan. Dalam kata lain, adil merupakan unsur konstitutif segala pengertian tentang hukum.⁵⁹ Beberapa definisi keadilan dari Curzon yang dikutip oleh Achmad Ali:⁶⁰

- a. Aristoteles: *“Justice is a political virtue, by the rules of it, the state is regulated and these rules are the criterion of what is right.”*

⁵⁹Abdul Ghofur Anshori, 2016, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 53.

⁶⁰ Achmad Ali, *Op. Cit.* hlm. 21.

- b. Justinianus: *“the virtue which results in each person receiving his due.”*
- c. Oliver Wendell Holmes: *“Of relative justice law may know something of expediency it knows much; with absolute justice it does not concern itself.”*

Aristoteles sebagai salah seorang filsuf Yunani, menyatakan bahwa keadilan itu ada bilamana hukum memberi kesempatan yang sama antara pribadi-pribadi dalam mengembangkan kapasitasnya dalam masyarakat. Undang-Undang hanya dapat ditetapkan jika memang ada hubungannya dengan kebenaran.⁶¹ Lebih lanjut, Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua jenis yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan yang pertama berlaku dalam hukum publik, keadilan yang kedua dalam hukum perdata. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya.⁶²

Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan kepada setiap orang. Pada keadilan yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan

⁶¹ Sapri Abdullah, 2008, *Dari Keadilan Normatif Menuju Keadilan Substantif*, Makassar: Pustaka Refleksi, hlm. 32-33.

⁶² Carl Joachim Friedrich, 2010, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: hlm. 24-25.

yang disebabkan stratifikasi fungsi sosial atau status sosial misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan. Keadilan distributif berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan oleh pekerja/buruh. Dengan mengenyampingkan pembuktian matematis, jelaslah bahwa apa yang dipikirkan oleh Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku di kalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai hasil kinerja, yakni nilai dari tanggung jawab kewajibannya, yakni nilainya oleh majikan yang memberi upah.⁶³ Selanjutnya, keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu perjanjian dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berupaya memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku.⁶⁴

Pembagian yang dilakukan oleh Aristoteles antara keadilan korektif menjadi sengaja dan tak sengaja terkait dengan klasifikasi modern tentang kesepakatan dan pelanggaran.⁶⁵ Ketidakadilan akan

⁶³ *Ibid*, hlm. 25.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 25.

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 25.

mengakibatkan terganggunya kesetaraan yang sudah mapan dan telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan, atau meminjam ungkapan modern, keseimbangan. Hukum hanya meninjau pada perbedaan yang diciptakan oleh pelanggaran, dan memperlakukan manusia sebagai makhluk yang setara dari sananya, dimana yang satu menciptakan kerugian dan yang lain menderita kerugian. Atau seseorang berbuat dan orang lain menerima akibat dari perbuatan orang itu. keadilan korektif merupakan wilayah peradilan yang tepat, sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.⁶⁶ Dalam membangun argumennya, Aristoteles menekankan perlunya dilakukan pembedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat kasus dan yang didasarkan pada watak manusia yang umum dan lazim, dengan vonis yang berlandaskan pandangan tertentu dari komunitas hukum tertentu. Pembedaan ini jangan dicampuradukkan dengan pembedaan antara hukum positif yang ditetapkan dalam Undang-undang dan hukum ada, karena berdasarkan pembedaan Aristoteles, dua penilaian yang terakhir itu dapat menjadi sumber pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas tertentu, sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 25.

undangan, tetap merupakan hukum alam jika bisa didapatkan dari fitrah umum manusia.⁶⁷

4. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Kemudian dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayom) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.⁶⁸

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum. Selanjutnya dia mengemukakan bahwa ada 2 (dua) macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu:⁶⁹

- a. Perlindungan hukum yang preventif, dimana rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapat

⁶⁷ Sakka Pati, 2015, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Perspektif Keadilan*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, hlm. 43.

⁶⁸ Achmad Ali, *Op. Cit.* hlm. 376-378.

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, cetakan pertama, Surabaya: PT. Bina Ilmu, dalam M Nalole, 2013, hlm 134.

sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

- b. Perlindungan hukum yang represif, yaitu perlindungan hukum bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban (*de dranger van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*naturlijke persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya Tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu.⁷⁰

Tindakan hukum itu merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum

⁷⁰ Modal-Lembaga Keuangan (BAPEPAM), *Mengatasi Insider Trading di Pasar Modal*, Tesis, Universitas Hasanuddin, hlm. 46-47.

tersebut.⁷¹ Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan haknya secara wajar. Disamping itu hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.⁷²

G. Kerangka Pikir

Penelitian tesis ini mengangkat permasalahan mengenai implementasi peraturan upah di kantor Notaris pada karyawan yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kota Makassar. Sebagai acuan dalam pengkajian masalah, sebagai dasar dalam merumuskan kerangka teoritis penelitian, sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis, dan

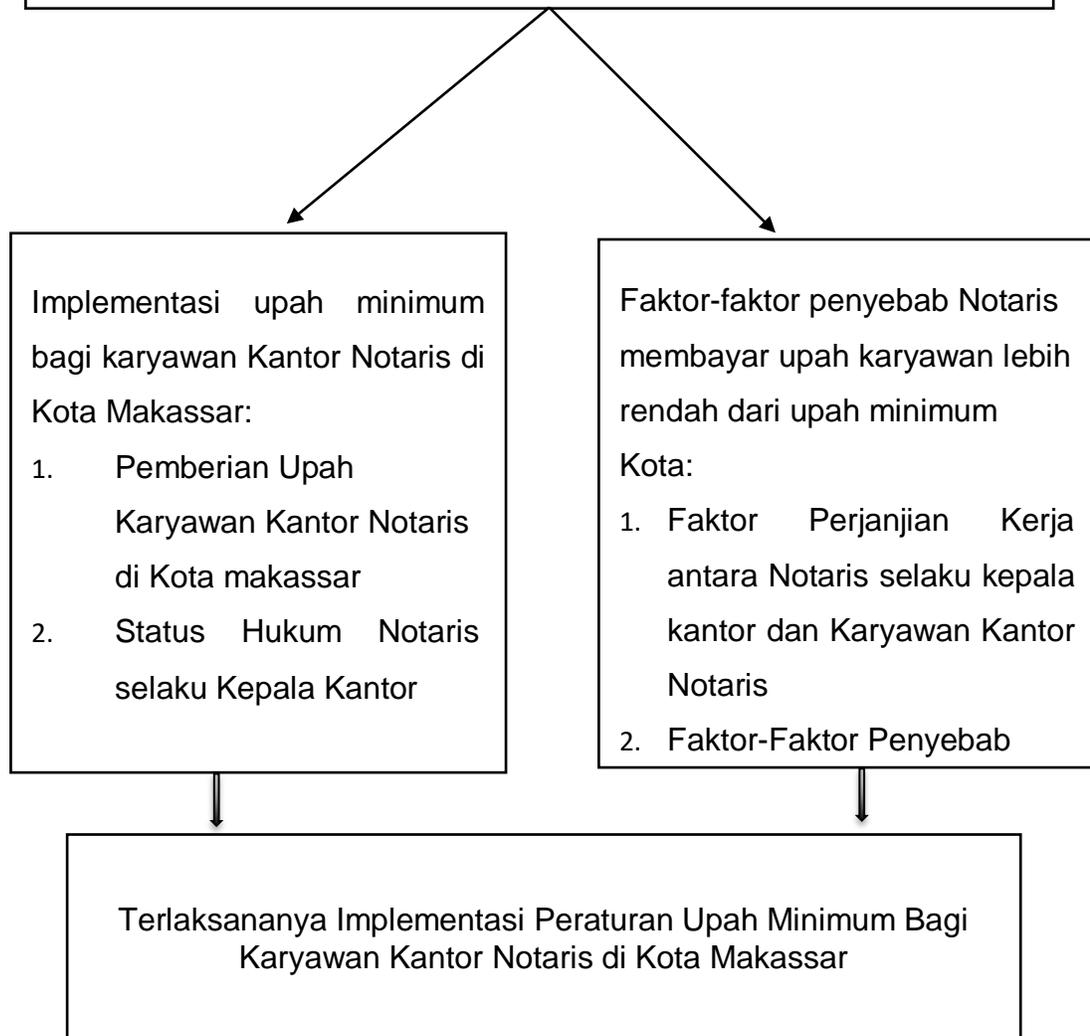
⁷¹ Kurnia, 2013, "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan*": *Tinjauan Teori Kepastian Hukum*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, Umpo.Ac.Id, diakses Tanggal 13 Desember 2023.

⁷² HR Ridwan, 2006, *Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 256.

sebagai informasi untuk menetapkan pengujian hipotesis. pada teori efektivitas Hukum dan teori Kepastian Hukum untuk menjawab rumusan masalah pertama, dan teori Keadilan dan teori perlindungan hukum, untuk menjawab rumusan masalah kedua.

Setelah pengujian hipotesis di atas dengan menggunakan teori Implementasi hukum, teori Kepastian Hukum, teori Keadilan dan teori perlindungan hukum dapat ditarik suatu kesimpulan apakah sudah terlaksana atau belum terlaksana implementasi peraturan upah di Kantor Kenotariatan pada karyawan yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kota Makassar. Harapan penelitian tesis ini dapat menjadi sumbangsi pemikiran untuk terwujudnya Pembayaran upah karyawan Notaris berkesesuaian dengan Upah Minimum Kota. Uraian pemikiran ini dapat digambarkan secara konsep melalui bagan kerangka pikir sebagai berikut:

IMPLEMENTASI PERATURAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN KANTOR NOTARIS DI KOTA MAKASSAR



H. Definisi Operasional

1. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
2. Sanksi Hukum adalah Hukuman yang diberikan pada seseorang yang melakukan pelanggaran hukum. Ini adalah bentuk perwujudan yang jelas dari kekuasaan negara dalam menjalankan kewajibannya dalam memaksakan ditaatinya suatu hukum.
3. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.
4. Notaris adalah profesi Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam UUJN dan perubahannya atau berdasarkan Undang-Undang lainnya.
5. Kantor Notaris Balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya tempat bekerja dimana Notaris melangsungkan pekerjaannya sebagai pembuat akta autentik.

6. Karyawan Kantor Notaris adalah orang yang bekerja pada suatu kantor Notaris lembaga atau dengan mendapat gaji (upah). Arti lainnya dari karyawan adalah pegawai.
7. 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.
8. Implementasi Aturan adalah bentuk penerapan suatu peraturan di masyarakat. Menurut Ahmad Redi pada *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-undangan* (2021) suatu peraturan perundang-undangan sudah berlaku ketika peraturan tersebut diundangkan.