

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Merujuk pada pandangan Achmad Ali mengenai hukum, ia memandang hukum dimanifestasikan dalam wujud hukum sebagai *sollen* dan hukum sebagai *sein*. Berlanjut dari hal tersebut, maka diketahui bahwa hukum dalam kenyataannya tidak terlepas dari hukum sebagai kaidah (norma hukum).¹ Eksistensi hukum digunakan untuk menciptakan suasana yang aman dan tertib dalam hubungan antar individu dan/atau dalam masyarakat.² Keadaan yang aman dan tertib berarti terciptanya keadaan yang bebas dari gangguan, bebas dari bahaya, keadaan yang pasti dan tentram.³ Oleh karenanya merujuk pada ajaran konvensional, hukum bertujuan untuk memenuhi keadilan, kemanfaatan dan kepastian bagi masyarakat.⁴

Berdasarkan konstitusi Negara Republik Indonesia, khususnya pada bagian *preamble* terdapat amanat bahwa tujuan berdirinya Negara Republik Indonesia adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal ini kemudian dipertegas pada perubahan keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), bahwa tujuan peningkatan kesejahteraan rakyat tersebut dicapai dengan mengembangkan sistem jaminan sosial untuk seluruh rakyat. Sistem jaminan sosial tersebut merupakan program Negara Republik Indonesia yang berfokus untuk memberikan kepastian, perlindungan dan kesejahteraan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

¹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2015, hal. 45

² Syofyan Hadi, *Kekuatan Mengikat Hukum Dalam Perspektif Mazhab Hukum Alam Dan Mazhab Positivisme Hukum*, *Legality*, Vol. 25, No. 1, Maret 2017-Agustus 2017, hal. 86-97

³ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, KBBI, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/aman>

⁴ Achmad Ali, *op.cit.*, hal. 88

Berdasarkan dasar filosofis tersebut, dibentuklah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Keberlakuan undang-undang *a quo* ini kemudian melatarbelakangi terbentuknya badan penyelenggara yang bertujuan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang kini dikenal dengan sebutan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), hal tersebut semakin dipertegas dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Berdasarkan undang-undang *a quo*, terdapat 2 (dua) bentuk BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini, penulis akan fokus membahas pada BPJS Ketenagakerjaan.

Di tahun 2021, Presiden Republik Indonesia mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Inpres 2/2021). Salah satu materi yang diakomodir dalam Inpres *a quo* ialah Presiden menginstruksikan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk mengambil langkah strategis yang ditujukan bagi profesi notaris dan advokat agar wajib aktif pada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.⁵ Ketentuan kewajiban kepesertaan jaminan sosial secara komprehensif diatur pada Pasal 14 UU BPJS yang mewajibkan setiap orang termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan untuk ikut serta dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Para notaris diharapkan dapat memenuhi tanggungjawab mereka dalam memberikan jaminan sosial bagi diri mereka sendiri dan pekerjanya, sejalan dengan ketentuan Pasal 15 UU BPJS yang mewajibkan kepada pemberi kerja termasuk pengusaha, pengurus yayasan/koperasi dan usaha mandiri untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam BPJS. Pemberi kerja wajib memperhatikan peningkatan

⁵ Diktum 7 huruf a Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan kemajuan yang dicapai pemberi kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang penting. Indonesia sebagai negara hukum haruslah memberikan fasilitas kepastian, perlindungan, dan keadilan hukum bagi tenaga kerja. Hal tersebut tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶

Keberadaan tenaga kerja hampir dibutuhkan di seluruh aspek, termasuk aspek penegakan kepastian hukum yang dalam hal ini berkaitan dengan notaris. Notaris merupakan pejabat negara/pejabat umum yang diangkat oleh negara untuk melakukan tugas-tugas negara dalam pelayanan hukum kepada masyarakat demi tercapainya kepastian hukum sebagai pejabat pembuat akta otentik. Notaris dalam menjalankan kewenangan dan kewajibannya sangat memerlukan bantuan tenaga kerja yang dalam hal ini adalah pekerja/pegawai notaris. Pegawai notaris memegang 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 di bawah tangan dan menjadi saksi dalam peresmian akta.⁷

Pegawai atau yang juga sering disebut pekerja merupakan elemen penting bagi Notaris dari segi tugas dan tanggung jawab yang diembannya, karena memiliki kedudukan strategis dalam proses pembuatan akta, tanpa pegawai apa yang telah dirancang oleh Notaris tentu tidak akan dapat terlaksana sesuai dengan

⁶ Teguh Wijaya, Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Terhadap hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Education And Development*, Vol.7 No.4, 2019, Hal. 70

⁷ Djuhad Mahja, *Undang-Undang Nomor 30 tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris*, Jakarta: Durat Bahagia. 2005, Hal. 59

perencanaan. Karena itu maka keberadaan pekerja atau pegawai harus diperhatikan supaya dapat menjalankan perintah notaris dengan baik.⁸

Dalam konteks ini, seorang Notaris merupakan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹ Notaris sebagai pejabat umum tidak dapat menjalankan wewenangnya sendiri. Notaris seringkali dibantu oleh pegawai notaris dengan imbalan upah. Pemberian upah tersebut lantas menjadikan notaris terkategori sebagai pemberi kerja dan kantor notaris sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

Kantor notaris sebagai tempat profesi notaris bekerja dikualifikasikan sebagai perusahaan. Dikatakan demikian sebab kantor notaris menjalankan usahanya di bidang jasa hukum yang berlandaskan pada hukum ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (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

⁸ Zaenal Efendi, Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 2, 2018, Hal. 51

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal tersebut mengakibatkan notaris sebagai pejabat umum juga harus tunduk dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan.¹⁰

Hubungan antara notaris dengan pegawainya adalah termasuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja apabila unsur-unsur pemberi kerja dan pekerja terpenuhi dalam kaitannya antara notaris sebagai pejabat umum dan pegawainya. Hubungan kerja tersebut akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban diantara notaris sebagai pemberi kerja dan pegawai notaris sebagai pekerja. Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberi gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Pasal 1 angka 12 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juncto Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Secara sosiologis, pekerja dapat dikategorikan sebagai pihak yang lebih lemah dibanding pihak pemberi kerja. Karena pekerja adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pemberi kerja, karena dalam suatu sistem hubungan kerja pemberi

¹⁰ Teguh Wijaya, Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Terhadap Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, Vol.7 No.4 Edisi Nopember 2019, Hlm. 70

kerja telah memberikan sebuah aturan atau batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja.¹¹

Melihat pentingnya tenaga kerja dalam kantor notaris, sehingga menurut penulis tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian khusus dengan diberinya jaminan yang terkait kesejahteraan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati, seperti yang telah ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa: “berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28 H ayat (3) mengatakan “berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”¹² Kemudian di dalam Pasal 34 ayat (3) mengatakan “penyediaan fasilitas pelayanan umum yang layak”, hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara dalam hal ini yaitu pekerja Notaris mempunyai hak yang layak untuk mendapatkan pekerjaan maupun jaminan sosial dan jaminan atas keselamatan kerja.¹³

Jaminan sosial ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dimana dalam pasal 14 undang-undang ini disebutkan bahwa Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.¹⁴ berdasarkan ketentuan tersebut, maka orang yang bekerja pada kantor Notaris adalah termasuk pekerja yang seharusnya mendapatkan jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Hal ini diperkuat dalam pasal 15 bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program

¹¹ Ilwira Fakhurrazi Lubis, Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Jaminan Sosial/Bpjs Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Kantor Notaris, *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 4, No. 3, 2023, Hal. 365

¹² Undang-Undang Dasar 1945

¹³ Undang-Undang Dasar 1945

¹⁴ Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Jaminan Sosial yang diikuti.¹⁵ Dengan demikian, notaris sebagai pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan kepesertaan BPJS pekerjaanya dengan masa kerja minimal 6 bulan.

Sebagai pemberi kerja, Notaris secara bertahap wajib untuk mengikut sertakan pekerjaanya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan dengan memberikan data pekerjaanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Penahapan ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.¹⁶ Hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan, namun juga memiliki korelasi dengan penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. Pada dasarnya, sistem jaminan sosial nasional merupakan suatu program yang dibuat oleh negara dengan maksud dan tujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kewajiban merupakan suatu beban yang sifatnya kontraktual. Hak dan kewajiban itu muncul ketika terjadi hubungan hukum antara kedua belah pihak yang didasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian. Oleh sebab itu, selama hubungan hukum yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka pada salah satu pihak yang dibebani suatu kontraktual, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya.

Sebaliknya, apa yang dinamakan tanggung jawab adalah beban yang bersifat moral. Pada dasarnya, sejak lahirnya kewajiban lahir pula sebuah tanggungjawab.¹⁷ Menurut Sidharta, pertanggungjawaban merupakan tindakan memberi penjelasan yang dapat dibenarkan baik secara moral maupun ataupun secara hukum. Notaris dapat

¹⁵ *Ibid*,

¹⁶ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

¹⁷ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2010. Hal. 49

melaksanakan tugas dan jabatannya dituntut dapat bertanggung jawab terhadap diri, klien, dan Tuhan Yang Maha Esa, tanggungjawab tersebut dapat diartikan sebagai kesediaan dasariah untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.¹⁸

Pendaftaran jaminan sosial oleh Notaris sangat diperlukan dalam melindungi dan membuat nyaman pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja, tidak dapat dipungkiri bahwa mempunyai risiko-risiko pekerjaan yang muncul dalam melakukan pekerjaannya seperti kecelakaan lalu lintas, baik dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja maupun selama dalam jam kerja, yang bisa mengakibatkan sakit bahkan sampai dengan kematian. Jaminan sosial inilah yang dimaksudkan untuk membantu pekerja apabila risiko-risiko pekerjaan itu terjadi. Kenyataannya masih dijumpai beberapa permasalahan di mana pekerja tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial, sehingga mengalami kesulitan pembiayaan jika terjadi kecelakaan dalam bekerja, atau sakit, baik itu diderita oleh pekerja ataupun keluarganya.

Seperti yang terjadi di Kota Makassar, berdasarkan hasil wawancara peneliti di kantor BPJS Kota Makassar, ditemukan bahwa hingga saat ini, dari 140 notaris di Kota Makassar hanya 23 notaris yang mendaftarkan pegawainya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.¹⁹ Dari data tersebut bisa diketahui bahwa masih banyaknya notaris di kota makassar yang belum mengikutsertakan pegawainya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Notaris selaku pejabat umum tidak dapat memberikan perlindungan kerja terhadap pekerjanya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, rendahnya tanggung jawab kantor notaris sebagai pemberi kerja dalam mendaftarkan pegawainya dalam

¹⁸ Sidharta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Refika Aditama, Bandung, 2006, hal. 49

¹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Nicky Hendrawan, selaku account representative khusus di BPJS Ketenagakerjaan kota Makassar pada tanggal 08 maret 2024

program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tentu menjadi *urgent* untuk ditelaah. Lebih dari itu, tidak diberikannya hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan berimplikasi pada tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas jaminan sosial dan kesehatan jika terjadi kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, dalam menelaah isu hukum ini, peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Tanggung Jawab Kantor Notaris Bagi Kepesertaan Pegawai Notaris Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tanggung jawab kantor notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) di Kota Makassar?
2. Bagaimanakah implikasi hukum bagi notaris yang tidak mendaftarkan pegawainya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab kantor notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi hukum bagi notaris yang tidak mendaftarkan pegawainya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat bersumbangsih dalam pengembangan hukum kenotariatan khususnya terkait kepatuhan notaris terhadap aturan hukum dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta tanggung jawab kantor notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris pada (BPJS).
2. Manfaat praktis, penelitian ini dapat bersumbangsih bagi notaris dalam memahami tanggung jawab notaris untuk mengikutsertakan pegawai notaris pada program BPJS serta bermanfaat bagi *stakeholders* terkait dalam pengambilan kebijakan dalam pelaksanaan program BPJS bagi notaris.

E. Orisinalitas Penelitian

Nama Peneliti	: Fanny Amalul Arifin
Judul Penelitian	: Kewajiban Notaris terhadap Pendaftaran Pegawai Notaris sebagai Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang
Kategori	: Tesis
Tahun	: 2018
Perguruan Tinggi	: Universitas Indonesia
Uraian Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Permasalahan : Kewajiban & implementasi notaris terhadap pendaftaran pegawainya sebagai Peserta BPJS	Tanggung jawab notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris dalam program BPJS dan implikasi hukum bagi notaris apabila tidak mengikutsertakan pegawai notaris pada program BPJS. Ketenagakerjaan (BPJS)
Teori Pendukung : Teori Tanggung Gugat	Teori Tanggung Jawab Teori Akibat Hukum

Metode Penelitian	: Yuridis-normatif	Empiris
Hasil & Pembahasan	: Kewajiban notaris terhadap pendaftaran pegawainya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan masih sangat kurang. Terdapat MOU antara Pengurus Pusat dengan BPJS Ketenagakerjaan. Namun kesadaran para notaris kurang. Pelaksanaan pendaftaran pegawai notaris di Kabupaten Tangerang sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan masih sangat minim karena kurang sosialisasi dan edukasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan kepada notaris.	
Letak Kebaharuan	: Terdapat perbedaan konsep hukum dan teori hukum sebagai pembandingan. Pada proposal ini fokus mengkaji tanggung jawab kantor notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris dalam program BPJS dan bagaimana akibat hukum bagi notaris yang tidak mendaftarkan pegawainya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Makassar	

Nama Peneliti	: Bellatrix Putri Aliandrini	
Judul Penelitian	: SANKSI NOTARIS TERHADAP PEKERJA NOTARIS YANG TIDAK DIDAFTARKAN SEBAGAI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KESEHATAN DAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	
Kategori	: Tesis	
Tahun	: 2019	
Perguruan Tinggi	: Universitas Narotama	
Uraian Penelitian Terdahulu		Rencana Penelitian
Isu dan Permasalahan	: Upaya hukum bagi pekerja notaris yang tidak didaftarkan sebagai Peserta BPJS dan apa sanksi terhadap notaris	Tanggung jawab notaris terhadap kepesertaan pegawai notaris dalam program BPJS dan implikasi hukum bagi notaris apabila tidak mengikutsertakan pegawai notaris pada program BPJS. Ketenagakerjaan (BPJS)
Teori Pendukung	: Teori Perlindungan Hukum	Teori Tanggung Jawab

	Teori Kontrak Kerja Teori Perlindungan Kerja	Teori Implikasi Hukum
Metode Penelitian	: Normatif	Empiris
Hasil & Pembahasan	:	
	<p>Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja notaris yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS dengan membuat pengaduan yang ditujukan kepada MPD sesuai domisili kantor notaris. Sanksi bagi notaris yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS adalah keputusan yang dikeluarkan oleh Majelis Pengawas Pusat berupa sanksi administratif.</p>	
Letak Kebaharuan	:	
	<p>Penelitian tersebut fokus pada upaya hukum dan penjatuhan sanksi kepada notaris yang ditujukan untuk memberi perlindungan hukum bagi pekerja notaris. Namun pada penelitian ini berfokus untuk mengkaji tanggung jawab kantor notaris dalam mengikutsertakan pegawai notaris dalam BPJS Ketenagakerjaan dan bagaimana implikasi hukum bagi notaris yang tidak mendaftarkan pegawainya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Makassar.</p>	

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja

Merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Berdasarkan pengertian tenaga kerja menurut Mulyadi, diketahui bahwa tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (rentang umur 15-64 tahun) atau keseluruhan penduduk di suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan atas tenaga mereka, dan adanya partisipasi mereka (tenaga kerja) dalam aktifitas produksi tersebut.²⁰ Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Sumarsono, tenaga kerja merupakan setiap orang yang bersedia untuk sanggup bekerja.²¹

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitas pekerja dibedakan sebagai berikut:

- a) Tenaga Kerja Terdidik, yaitu tenaga yang memperoleh kemampuannya karena menempuh pendidikan. Contoh dari tenaga terdidik meliputi namun tidak terbatas pada Dokter, Advokat, Notaris, Konsultan.
- b) Tenaga Kerja Terampil, yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan atau keahlian berdasarkan pelatihan dan

²⁰ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2017, Hal.40

²¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hal.141

pengalaman. Contoh tenaga kerja terampil meliputi namun tidak terbatas pada Sopir, Musisi, Penjahit.

- c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang hanya menawarkan tenaga atau kekuatan fisik seperti Kuli.

Terdapat pengelompokan tenaga kerja berdasarkan status pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Pekerja Lepas, yaitu tenaga kerja yang bekerja seorang diri dan tidak terikat komitmen pada suatu entitas (*freelance*).
- b) Pekerja Kontrak, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan tertulis dengan suatu entitas (Perusahaan).
- c) Pekerja Tetap, yaitu tenaga kerja yang terikat hubungan kerja dengan suatu entitas untuk jangka waktu tertentu.²²

2. Pekerja

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Selanjutnya diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 30 bahwa upah merupakan “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.

3. Pemberi Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan “orang

²² Dinas Tenaga Kerja, Pemerintah Kabupaten Buleleng, Februari 2019. <https://Disnaker.Bulelengkab.Go.Id/Informasi/Detail/Artikel/Jenis-Jenis-Tenaga-Kerja-Dan-Permasalahannya-32>

perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pemberi kerja didefinisikan sebagai “orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.”

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara 2 (dua) subjek hukum berkenaan dengan suatu pekerjaan.²³ Hubungan kerja juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh keduanya.²⁴ Menurut Tjepi F. Aloewic, hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.²⁵

Merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa hubungan kerja merupakan “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Pengusaha yang dimaksud pada hubungan kerja adalah sebagaimana yang dimaksud pada ketentuan Pasal 1 angka 5 undang-undang *a quo*, telah diatur bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah

²³ Astri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal.36.

²⁴ Hartono Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, Hal. 10

²⁵ Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan Ke-11, Bphn, Jakarta, 1996, Hal.32.

- a) “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;”
- b) “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;”
- c) “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam hubungan kerja yang dimaksud sebagai pengusaha meliputi orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha. Sedangkan yang dimaksud sebagai pekerja adalah sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat unsur-unsur esensialia dalam hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Adanya pekerjaan tertentu, pada suatu hubungan kerja harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjian dan yang dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan tersebut haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.
- b) Adanya upah tertentu, berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.
- c) Adanya perintah tertentu, ketiadaan unsur perintah, maka hal itu bukanlah perjanjian kerja. Adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, menunjukkan bahwa kedudukan kedua belah pihak tidak sama. Salah satu pihak kedudukannya diatas (pihak

yang memberi perintah), sedangkan pihak lainnya memiliki kedudukan dibawah (pihak yang diperintah).²⁶ Sebaliknya, apabila kedudukan kedua belah pihak adalah sama atau terdapat koordinasi, maka tidak ada perjanjian kerja diantara keduanya, melainkan perjanjian yang lain.²⁷

5. Perjanjian Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menghendaki perjanjian kerja yang dipersyaratkan dibuat tertulis harus memenuhi aturan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Sentosa Sembiring, terdapat unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang meliputi sebagai berikut:

- a) Adanya pekerjaan tertentu, merupakan unsur esensialia dalam perjanjian kerja. Detail pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut yang digunakan sebagai pedoman dan harus dipenuhi oleh pekerja.
- b) Adanya perintah, menjadi unsur penting dalam perjanjian kerja karena bertujuan menimbulkan ketaatan pekerja kepada pemberi kerja. Tidak adanya unsur perintah maka tidak ada perjanjian kerja.
- c) Adanya upah tertentu, merupakan perwujudan dari hak pekerja atas pekerjaan tertentu yang telah dikerjakannya. Terkait sistem pemberian upah didasarkan pada waktu atau hasil pekerjaan. Pada prinsipnya pemberian upah mengacu pada aturan hukum atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

²⁶ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014, Hal. 39

²⁷ *Ibid.*,

- d) Adanya waktu, dalam perjanjian kerja harus memuat batas waktu pekerjaan dilakukan. Harus dinyatakan dalam perjanjian bahwa pekerjaan tersebut dilakukan untuk waktu tertentu atau dalam waktu tidak tertentu.²⁸

Selain unsur-unsur tersebut diatas, pembuatan perjanjian kerja harus didasari oleh beberapa hal sebagai berikut:

- 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.

Dasar-dasar tersebut diatas sebagaimana perwujudan syarat subyektif dan obyektif dalam syarat sah perjanjian pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diklasifikasikan ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berfokus pada PKWTT, menurut ketentuan Pasal 63 undang-undang *a quo*, diatur bahwa:

- a) “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.”
- b) “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:
 - 1) nama dan alamat pekerja/buruh;
 - 2) tanggal mulai bekerja;
 - 3) jenis pekerjaan; dan

²⁸ Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Cv. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, Hal.17.

4) besarnya upah.

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Dari kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan yang sama untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak.²⁹ Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, pemberi kerja harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak ada batasan waktu sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia.

Terdapat kelemahan dalam perjanjian kerja secara lisan. Letak kelemahan perjanjian kerja secara lisan adalah belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja. Hubungan kerja yang didasari perjanjian secara lisan belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Perjanjian kerja secara lisan menyebabkan tidak diatur dan diketahui secara jelas dan pasti mengenai hak-hak normatif dari pekerja. Termasuk hak pekerja atas jaminan sosialnya. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja terjadi wanprestasi, maka pekerja akan mengalami kesulitan untuk membuktikan peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan secara lisan.³⁰

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (KEPMEN) Nomor KEP.100/VI/2004, dalam Keputusan Menteri, yang dimaksud dengan "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat

²⁹ Ulung Yhohasta, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Serikat Pegawai Dengan Manajemen Perusahaan Pt. Telkom, Tbk Devisi Regional Iv Semarang, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, Hal. 45.

³⁰ Mulia Syahputra Nasution, Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Metadata, Volume 3 Nomor 2 Mei 2021, Hal. 428

tetap". Hubungan kerja yang bersifat tetap tersebut seperti hubungan kerja antara notaris dengan pegawainya. Adanya beban kerahasiaan isi akta menyebabkan notaris harus menjalin hubungan tetap dengan pegawainya untuk menghindari kebocoran rahasia atau keterangan-keterangan rahasia kantor notaris.

B. Tinjauan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Asas dan Prinsip Penyelenggaraan BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk melalui Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah transformasi dari badan penyelenggara jaminan sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan untuk membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.³¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa sistem jaminan sosial mempunyai asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Asas kemanusiaan merupakan asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia. Asas manfaat merupakan asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif. Asas keadilan sosial merupakan asas yang bersifat idil.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU BPJS, penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

1. kegotongroyongan;
2. nirlaba;
3. keterbukaan;

³¹ Asih Eka Putri, Seri Buku Saku-2: Paham Bpjs (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan), Iedrich-Ebert-Stiftung, 2014, Hal.7

4. kehati-hatian;
5. akuntabilitas;
6. portabilitas;
7. kepesertaan bersifat wajib;
8. dana amanat; dan
9. hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan Peserta.

2. Ruang Lingkup

Program BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang diberikan bagi pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) UU BPJS diatur bahwa program jaminan BPJS Ketenagakerjaan meliputi:

- a) jaminan kecelakaan kerja;
- b) jaminan hari tua;
- c) jaminan pensiun; dan
- d) jaminan kematian.

3. Tugas dan Wewenang BPJS

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 UU BPJS, diatur bahwa BPJS mempunyai tugas diantaranya yaitu:

- a) melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b) memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c) menerima bantuan iuran dari pemerintah;
- d) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- e) mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f) membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat.

C. Tinjauan tentang Notaris

1. Pengertian Notaris

Notaris berasal dari kata *natae*, dimana kata tersebut memiliki arti yakni tulisan rahasia sehingga pejabat yang berwenang tersebut seperti penulis *stero*.³² Notaris merupakan pejabat umum, yang mana diangkat serta diberhentikan oleh pemerintah dan juga diberikan kewenangan dan juga kewajiban untuk dapat melayani publik dalam hal tertentu.³³

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (UUJN), Notaris didefinisikan sebagai, “pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya.”

Menurut Winahyu Erwiningsih, jabatan notaris adalah jabatan yang lahir dari KUH Perdata yang erat dengan prinsip-prinsip KUH Perdata.³⁴ Penggunaan istilah pejabat umum, sebagaimana yang ada pada Pasal 1868 KUH Perdata. Meninjau pengertian dari pejabat umum, dapat diketahui bahwa istilah tersebut merupakan terjemahan dari Bahasa Belanda yaitu *openbaar ambtenaar*. Istilah *openbaar ambtenaar* tersebut diartikan sebagai organ negara yang dilengkapi kekuasaan umum, yang berwenang menjalankan sebagian kekuasaan negara khususnya dalam pembuatan dan peresmian alat bukti tertulis dan otentik di bidang hukum

³² Soerjono Soekamto, Apakah Notaris, Ppat, Pejabat Lelang, Liberty, Yogyakarta, 1986, Hal. 4.

³³ R. Soegondo Notodisoerjo, Hukum Notariat Di Indonesia, Suatu Penjelasan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hal. 44

³⁴ Winahyu Erwiningsih Dan Fakhriyasa Zalili Sailan, *Akta Pejabat Pembuat Akta Tanah: Kajian Komprehensif Dan Tuntunan Penyusunannya*, Laksbang Akademika Yogyakarta, 2023, Hal. 6

perdata.³⁵ Oleh karenanya, istilah pejabat umum yang dimaksud dalam Pasal 1868 KUH Perdata hanyalah notaris saja.

Karakteristik Notaris dalam pelaksanaan jabatannya dapat dilihat sebagai berikut:

- a) bersifat mandiri (*autonomous*);
- b) tidak memihak siapa pun (*impartial*);
- c) tidak tergantung kepada siapa pun (*independen*), yang berarti dalam menjalankan tugas jabatannya tidak dapat dicampuri oleh pihak yang mengangkatnya atau oleh pihak lain;
- d) tidak menerima gaji atau pensiun dari yang mengangkatnya;
- e) Notaris meskipun diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah tetapi tidak menerima gaji maupun uang pensiun dari pemerintah;
- f) Notaris hanya menerima honorarium dari masyarakat yang telah dilayaninya atau dapat memberikan pelayanan cuma-cuma untuk mereka yang tidak mampu;
- g) akuntabilitas atas pekerjaan notaris kepada masyarakat;
- h) Notaris sebagai pejabat umum (*openbaar ambtenaar*) yang berwenang membuat akta otentik dapat dibebani tanggung jawab atas perbuatannya sehubungan dengan pekerjaannya dalam membuat akta autentik tersebut.

2. Kewenangan dan Kewajiban

a. Kewenangan Notaris

Notaris dalam menjalankan jabatannya harus berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Berdasarkan Pasal 15 UUJN-P, kewenangan Notaris meliputi sebagai berikut:

1. Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa, "Notaris berwenang membuat Akta autentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan

³⁵ N.G Yudhara, Mencermati Undang-Undang Hak Tanggungan Dan Permasalahannya, Dalam H. Husni Thamrin Dan M. Khoidin, *Hukum Notariat Dan Pertanahan*, Laksbang Pustaka, 2021, Hal. 28

dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam Akta autentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan Akta, menyimpan Akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan Akta, semuanya itu sepanjang pembuatan Akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh undang-undang.”

2. Pasal 15 ayat (2) menyatakan bahwa, “Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Notaris berwenang pula:”
 - a) mengesahkan tanda tangan dan menetapkan kepastian tanggal surat di bawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus;
 - b) membukukan surat di bawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus;
 - c) membuat kopi dari asli surat di bawah tangan berupa salinan yang memuat uraian sebagaimana ditulis dan digambarkan dalam surat yang bersangkutan;
 - d) melakukan pengesahan kecocokan fotokopi dengan surat aslinya;
 - e) memberikan penyuluhan hukum sehubungan dengan pembuatan Akta;
 - f) membuat Akta yang berkaitan dengan pertanahan; atau
 - g) membuat Akta risalah lelang.
3. Pasal 15 ayat (3) menyatakan bahwa, “Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Notaris mempunyai kewenangan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.” Merujuk pada penjelasan pasal *a quo*, “yang dimaksud dengan “kewenangan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan”, antara lain, kewenangan mensertifikasi transaksi yang dilakukan secara elektronik (cyber notary), membuat Akta ikrar wakaf, dan hipotek pesawat terbang.

b. Kewajiban Notaris

Dalam menjalankan jabatannya, Notaris wajib:

- a) bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum;
- b) membuat Akta dalam bentuk Minuta Akta dan menyimpannya sebagai bagian dari Protokol Notaris;
- c) melekatkan surat dan dokumen serta sidik jari penghadap pada Minuta Akta;
- d) mengeluarkan Grosse Akta, Salinan Akta, atau Kutipan Akta berdasarkan Minuta Akta;
- e) memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini, kecuali ada alasan untuk menolaknya;
- f) merahasiakan segala sesuatu mengenai Akta yang dibuatnya dan segala keterangan yang diperoleh guna pembuatan Akta sesuai dengan sumpah/janji jabatan, kecuali undang-undang menentukan lain;
- g) menjilid Akta yang dibuatnya dalam 1 (satu) bulan menjadi buku yang memuat tidak lebih dari 50 (lima puluh) Akta, dan jika jumlah Akta tidak dapat dimuat dalam satu buku, Akta tersebut dapat dijilid menjadi lebih dari satu buku, dan mencatat jumlah Minuta Akta, bulan, dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku;
- h) membuat daftar dari Akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga;
- i) membuat daftar Akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan Akta setiap bulan;
- j) mengirimkan daftar Akta sebagaimana dimaksud dalam huruf i atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke pusat daftar wasiat pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dalam waktu 5 (lima) hari pada minggu pertama setiap bulan berikutnya;
- k) mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan;

- l) mempunyai cap atau stempel yang memuat lambang negara Republik Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan;
- m) membacakan Akta di hadapan 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; dan
- n) menerima magang calon Notaris.

Kewajiban notaris dalam menjalankan prinsip tata kelola kantor notaris yang baik dan profesional (*good corporate public notary*) tidaklah lepas dari kewenangan dan kewajiban notaris sebagai pejabat umum itu sendiri yang sesuai dengan Undang-Undang Jabatan Notaris dan Kode Etik Notaris, selain itu juga didukung dengan sistem administrasi, manajemen dan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau klien.

Kewajiban Notaris dalam menjalankan prinsip tata Kelola kantor Notaris yang baik dan professional (*good coporate public notary*) harus tetap mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris dan Kode Etik Notaris, Serta pengelolaannya terhadap administrasi dan manajemen kantor yang baik mulai dari inventaris kantor, pegawai, pendokumentasian atau tata kearsipan dan pelayanan kepada kliennya tidak boleh mengorbankan keluhuran dan martabat Notaris sebagai pejabat umum. Peraturan yang berkaitan dengan jabatan Notaris yang termuat dalam UUJN tidak memuat mengenai tata cara secara spesifik tentang tata kelola manajemen Kantor Notaris. Berikut beberapa aturan yang berkaitan dengan manajemen Kantor Notaris, yaitu:

- a. Pasal 1 ayat 13 menyatakan tentang salah satu komponen Kantor Notaris yaitu Protokol Notaris: "Protokol Notaris adalah kumpulan dokumen yang merupakan arsip negara yang harus disimpan dan

dipelihara oleh Notaris sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

- b. Pasal 16 Ayat 1 (huruf b, huruf c, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l) b. membuat Akta dalam bentuk Minuta Akta dan menyimpannya sebagai bagian dari Protokol Notaris; c. melekatkan surat dan dokumen serta sidik jari penghadap pada Minuta Akta; g. menjilid Akta yang dibuatnya dalam 1 (satu) bulan menjadi buku yang memuat tidak lebih dari 50 (lima puluh) Akta, dan jika jumlah Akta tidak dapat dimuat dalam satu buku, Akta tersebut dapat dijilid menjadi lebih dari satu buku, dan mencatat jumlah Minuta Akta, bulan, dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku; h. membuat daftar dari Akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga; i. membuat daftar Akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan Akta setiap bulan; j. mengirimkan daftar Akta sebagaimana dimaksud dalam huruf l atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke pusat daftar wasiat pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dalam waktu 5 (lima) hari pada minggu pertama setiap bulan berikutnya; k. mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan; l. mempunyai cap atau stempel yang memuat lambang negara Republik Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan. Pasal-pasal diatas berkaitan dengan pengelolaan minuta akta yang dibuat oleh para pihak di hadapan Notaris dan yang terpenting adalah penyimpanan minuta akta yang baik, pengisian kewajiban kelengkapan protokol Notaris.

3. Hubungan Hukum Notaris dengan Pegawai Notaris

Pada umumnya Notaris dalam melaksanakan jabatannya dibantu oleh pekerja Notaris dalam lingkup internal kantor maupun eksternal kantor.³⁶ Dalam lingkup internal kantor, pekerja Notaris membantu mengenai pengadministrasian akta-akta Notaris, mempersiapkan berkas akta yang akan dibuat, mencatat akta dalam buku daftar akta dan lain sebagainya. Pada lingkup eksternal kantor meliputi pengurusan-pengurusan yang berkaitan dengan instansi lain.³⁷ Pegawai Notaris bertindak sesuai kewenangan atau instruksi yang telah diberikan oleh Notaris dalam membantu pembuatan akta.³⁸ Menjadi seorang pegawai Notaris pada dasarnya tidak diperlukan suatu klasifikasi jenjang pendidikan tertentu baik itu dari lulusan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama/Sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sederajat, Strata satu, atau Strata dua semua jenjang dapat menjadi pegawai di Kantor Notaris. Setidaknya seseorang tersebut memiliki kemampuan membaca, menulis, dan berkomunikasi dengan baik. Meskipun semua kalangan dari jenjang pendidikan dapat menjadi pegawai Notaris, tapi untuk beberapa tugas tertentu dalam membantu seorang Notaris dalam melaksanakan jabatannya diperlukan suatu kriteria bagi beberapa tugas atau bagian untuk menjadi pegawai di Kantor Notaris.

Notaris tidak hanya sekedar menjalankan kekuasaan dan wewenang dalam hukum publik, melainkan juga dalam lingkup keperdataan (*privaatrechtelijke handeling*) seperti halnya warga negara lainnya (sebagai individu). Kekuasaan dan wewenang dalam lingkup keperdataan termasuk dalam hal melakukan pengangkatan terhadap calon pegawai

³⁶ Khairunnisa Noor Asufie, Urgensi Standarisasi Kualifikasi Pegawai Notaris Di Indonesia, *Notary Law Journal* Vol 2 Issue 3 July 2023, Hal. 223

³⁷ Hairus, Peran Organisasi Profesi Notaris Dalam Menjaga Martabat Profesi Notaris," *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan* Volume 2, 2018, Hal. 153.

³⁸ Lidia Margaret Sinaga, Madiasa Ablizar, And Mahmud Siregar, Tanggung Jawab Notaris Dan Pegawai Notaris Dalam Menjaga Kerahasiaan Aktai, *Jurnal Visi Sosial Humaniora (Vsh)* Volumen 2, No. 2, 2021, Hal.155.

Notaris.³⁹ Penerimaan pegawai Notaris dalam hal ini meliputi pengumuman adanya lowongan dibutuhkannya pegawai Notaris yang sesuai dengan kriteria, mengadakan test baik tertulis maupun lisan dalam bentuk wawancara. Terhadap calon pegawai Notaris yang telah memenuhi kriteria dapat dilakukan pengangkatan oleh Notaris dengan membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Notaris dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam hal ini calon pegawai Notaris dan Notaris menjadi dasar hubungan industrial antara Notaris dan pegawai Notaris. Sedangkan pengertian hubungan industrial sendiri menurut UU Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 yang berbunyi bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian, seorang notaris dalam melakukan penerimaan pegawai di kantornya termasuk dalam ranah hukum privat dan perjanjian kerja yang telah dibuat menjadi dasar hubungan industrial bagi kedua belah pihak.

4. Pengawasan Notaris

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, pada ketentuan Pasal 67 sampai dengan ketentuan Pasal 81 diatur mengenai pengawasan jabatan notaris. Pengawasan terhadap notaris dilakukan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan membentuk Majelis Pengawas. Pengawasan yang dilakukan oleh Majelis Pengawas meliputi perilaku notaris dan pelaksanaan jabatan notaris.

³⁹ Juli Maria, *Op.Cit.*, Hal. 122

Menurut ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Majelis Pengawas Terhadap Notaris, Majelis Pengawas berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Notaris serta melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran perilaku dan pelaksanaan jabatan Notaris.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.03.HT.03.10 Tahun 2007 Tentang Pengambilan Minuta Akta dan Pemanggilan Notaris, yang dimaksud dengan Majelis Pengawas Daerah adalah suatu badan yang mempunyai kewenangan dan kewajiban untuk melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap Notaris yang berkedudukan di Kabupaten atau kota.

Berdasarkan pasal 70 UUJN, kewenangan Majelis Pengawas Daerah Notaris, meliputi:

- a) Menyelenggarakan sidang untuk memeriksa adanya dugaan pelanggaran Kode Etik Notaris atau pelanggaran pelaksanaan jabatan Notaris;
- b) Melakukan pemeriksaan terhadap Protokol Notaris secara berkala 1 (satu) kali dalam waktu 1 (satu) tahun atau pada setiap waktu yang dianggap perlu;
- c) Memberikan ijin cuti sampai dengan waktu 6 (enam) bulan;
- d) Menetapkan Notaris Pengganti dengan memperhatikan usul Notaris yang bersangkutan;
- e) Menentukan tempat penyimpanan Protokol Notaris yang pada saat serah terima Protokol Notaris, Notaris telah berumur 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih;
- f) Menunjuk Notaris yang akan bertindak sebagai pemegang sementara Protokol Notaris yang diangkat sebagai Pejabat Negara;

- g) Menerima laporan dari masyarakat mengenai adanya dugaan pelanggaran Kode Etik Notaris atau pelanggaran ketentuan dalam UUN.

Menurut ketentuan Pasal 18 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Majelis Pengawas Terhadap Notaris, pemeriksaan oleh Majelis Pemeriksa Daerah meliputi:

- a) Laporan pengaduan masyarakat;
- b) Pemeriksaan protokol notaris; dan/atau
- c) Fakta hukum terhadap dugaan pelanggaran pelaksanaan jabatan dan perilaku Notaris.

D. Tinjauan tentang Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Kepesertaan Pagarainya dalam BPJS Ketenagakerjaan

Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memastikan kepesertaan pegawainya dalam BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Adapun kewajiban pemberi kerja terhadap kepesertaan pegawainya dalam BPJS Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Mendaftarkan pegawai notaris dalam BPJS Ketenagakerjaan

Kewajiban kepesertaan BPJS diatur dalam ketentuan Pasal 15 UU BPJS. Pemberi kerja menurut UU BPJS dapat berupa *natural person* dan *juristic person*. Dalam hal ini seorang pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerjanya, sesuai pada Pasal 15 Undang-undang (UU) No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 15 ayat (1) sampai (3) menyebutkan bahwa:

- (1) "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pengerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti".
- (2) "Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pengerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS".

(3) “Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden”.

Selanjutnya di atur juga dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (“PP 86/2013”) yang menetapkan bahwa pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS, termasuk dalam program jaminan sosial yang meliputi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

“Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja.”

2. Menghitung dan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan

Pemberi kerja wajib mendaftarkan pegawainya dan keluarga pegawainya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Ini berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (“PP 86/2013”) yang menetapkan bahwa pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS, termasuk dalam program jaminan sosial yang meliputi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Melakukan pengawasan dan pelaporan jika ada pegawai yang mengalami kecelakaan kerja

Pemberi kerja wajib melakukan pengawasan dan pelaporan jika ada pegawai yang mengalami kecelakaan kerja. Ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan

Sosial Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Pemberi kerja harus melaporkan setiap kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota setempat.

4. Menggantikan biaya perawatan pegawai yang mengalami kecelakaan kerja jika ia tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan

Pemberi kerja wajib menggantikan biaya perawatan pegawai yang mengalami kecelakaan kerja jika ia tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas biaya perawatan pegawai yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial tersebut.

E. Landasan Teori

a. Teori Tanggung Jawab Hukum

Teori tanggung jawab hukum menurut Hans Kelsen diketahui bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatannya atau seseorang tersebut memikul tanggung jawab hukum, berarti seseorang tersebut bertanggung jawab atas suatu sanksi atas perbuatan yang melanggar hukum.⁴⁰ Lebih lanjut, Hans Kelsen membagi tanggung jawab sebagai berikut:⁴¹

⁴⁰ Hans Kelsen, sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, *General Theory Of law and State, Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hal. 81.

⁴¹ Hans Kelsen, sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien, *Teori Hukum Murni, Nuansa & Nusa Media, Bandung*, 2006, hal. 140.

- 1) Pertanggungjawaban individu, bentuk tanggung jawab seorang individu atas pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
- 2) Pertanggungjawaban kolektif, bentuk tanggung jawab seorang individu atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;
- 3) Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan, bentuk tanggung jawab seorang individu atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian;
- 4) Pertanggungjawaban mutlak, bentuk tanggung jawab seorang individu atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

Berdasarkan uraian pembagian tanggung jawab hukum tersebut di atas dikaitkan dengan isu hukum dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada pertanggungjawaban individu dan pertanggungjawaban mutlak. Berfokus pada pertanggungjawaban individu, pertanggungjawaban tersebut timbul saat sanksi dikenakan hanya pada pelaku (*deliquent*) sebagai individu (*natural person*) dalam kata lain sanksi tidak dikenakan kepada kumpulan individu dalam suatu komunitas hukum (*juristic person*).⁴²

Hasil analisis kedudukan notaris dalam UU BPJS dan UU Ketenagakerjaan akan dikaji menggunakan teori pertanggungjawaban individu untuk mencapai argumentasi hukum bahwa notaris memikul pertanggungjawaban individu dalam pelanggaran ketentuan Pasal 15 UU BPJS. Menurut Hans Kelsen, individu bertanggungjawab secara hukum tidak hanya karena perbuatan terlarang yang menimbulkan *harmful effect*, tetapi termasuk juga pada perbuatan yang dilakukan namun tanpa didasari niat yang salah. Dengan kata lain, saat akibat dari perbuatan tersebut terjadi namun tanpa adanya maksud atau telah direncanakan oleh individu sebagai pelaku (*deliquent*) maka individu tersebut tetap

⁴² Jimly Asshidiqie dan Ali Safa'at, *Op.Cit*, hal. 54

memikul pertanggungjawaban. Adanya maksud atau niat dapat disebut sebagai *mens rea* yang merupakan elemen dari suatu delik. Hal mana juga disebut sebagai *dolus* atau *culpa*. Adanya kesalahan yang dilakukan oleh individu tanpa maksud atau perencanaan maka disebut sebagai kealpaan (*negligance*). Dalam hal ini pertanggungjawaban yang timbul adalah pertanggungjawaban *absolut*.⁴³ Pada pertanggungjawaban tersebut tidak dibutuhkan adanya niat salah. Artinya pelanggaran atas suatu norma hukum walaupun tidak didasari niat untuk melanggar dan belum atau tidak timbul kerugian atas pelanggaran tersebut, pelaku pelanggaran tetap memikul pertanggungjawaban.

Istilah pertanggungjawaban identik dengan istilah *liability* (*the state of being liable*) dan *responsibility* (*the state or fact being responsible*).

- a) *Liability* didefinisikan untuk menunjuk semua karakter hak dan kewajiban. Disamping itu, *liability* juga merupakan kondisi tunduk kepada kewajiban secara aktual atau potensial; kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya, atau beban; dan kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.
- b) *Responsibility* berarti (hal dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan). *Responsibility* juga berarti, kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan, dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apa pun yang telah ditimbulkannya.⁴⁴

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam KUHPerdata, khususnya Pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang

⁴³ *Ibid.*, hal. 63

⁴⁴ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hal. 318-319.

secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggung jawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya.⁴⁵ Dalam pasal 1365 KUHPerdara yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu:

- a) Adanya perbuatan;
- b) Adanya unsur kesalahan;
- c) Adanya kerugian yang diterima;
- d) Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian.

b. Teori Akibat Hukum

Akibat hukum adalah akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum atau perbuatan dari subjek hukum.⁴⁶ Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, akibat memiliki arti sesuatu yang menjadi kesudahan atau hasil suatu peristiwa, persyaratan, atau keadaan yang mendahuluinya.

Menurut Jazim Hamidi. Kata dampak hukum/akibat hukum mengandung maksud dampak atau akibat hukum secara langsung, kuat, atau *eksplisit*.⁴⁷ Dalam kepustakaan ilmu hukum dikenal tiga jenis akibat hukum, yaitu sebagai berikut:

- 1) Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu
- 2) Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu hubungan hukum tertentu
- 3) Akibat hukum berupa sanksi, yang tidak dikehendaki oleh subjek hukum (perbuatan melawan hukum).

⁴⁵ Shidarta, Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, PT Grasindo, Jakarta, 2000, hlm 59.

⁴⁶ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2003, hlm.39

⁴⁷ Jazim Hamidi, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Konstitusi Press & Citra Media, Yogyakarta, 2006, hlm. 200.

Berbicara tentang akibat hukum dimulai dengan adanya hubungan hukum, peristiwa hukum, dan objek hukum. Menurut Soedjono Dirdjosisworo, dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum yaitu akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban.⁴⁸ Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik ataupun privat.

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa peristiwa hukum itu gunanya untuk menggerakkan hukum, hukum memberikan kualifikasi terhadap hubungan-hubungan tertentu maka disebut hubungan hukum.⁴⁹ Peraturan hukum contohnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakkannya disebut peristiwa hukum dan rumusan tingkah laku yang ada dalam peraturan hukum harus benar-benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum.

Agar timbul suatu akibat hukum Satjipto rahardjo, merumuskan bahwa ada 2 tahap yaitu adanya syarat tertentu berupa terjadinya suatu peristiwa dalam kenyataan yang memenuhi rumusan dalam peraturan hukum yang disebut sebagai dasar hukum dan disarankan untuk membedakan antara dasar hukum dan dasar peraturan yaitu dengan menunjuk pada peraturan hukum yang dipakai sebagai kerangka acuannya.⁵⁰

Akibat hukum yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah akibat hukum dalam aspek hukum perdata (bisnis) karena objek penelitian penulis disini termasuk dalam ruang lingkup hukum perdata (bisnis). Hukum perdata sendiri menurut Vollmar dan Sudikno Mertokusumo adalah norma atau aturan yang memberikan pembatasan perlindungan

⁴⁸ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Tinggi, Jakarta, 2010, hlm.131

⁴⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.40

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 37

kepentingan perseorangan yang mengatur hak dan kewajiban orang perseorangan yang satu terhadap yang lain di dalam hubungan kekeluargaan dan pelaksanaannya diserahkan kepada masing-masing pihak.⁵¹

Hak-hak keperdataan meliputi hak-hak kepribadian, hak-hak keluarga, hak-hak harta benda, hak-hak kebendaan, dan hak-hak atas barang-barang tak berwujud. Sedangkan kewajiban-kewajiban dalam hubungan keperdataan mencakup kewajiban yang mutlak dan nisbi yaitu yang tidak mempunyai pasangan hak, seperti kewajiban yang dituju pada diri sendiri, yang diminta oleh masyarakat pada umumnya dan hanya dituju kepada kekuasaan yang membawahnya serta melibatkan hak di lain pihak. Selain kewajiban mutlak juga terdapat kewajiban publik dan perdata, kewajiban positif dan negatif, kewajiban universal, umum, khusus dan kewajiban primer yang bersifat memberi sanksi. Jadi, akibat hukum dalam aspek hukum perdata muncul karena adanya hak dan kewajiban apabila hukum, hak dan kewajiban terganggu maka muncullah akibat hukum karena hakikatnya hukum adalah melindungi masyarakat baik dalam hukum publik maupun privat.

⁵¹ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 5-6

F. Kerangka Pikir

BAGAN KERANGKA FIKIR



G. Definisi Operasional

1. Mendaftarkan Pegawai Notaris dalam BPJS Ketenagakerjaan

Tanggung jawab ini mencakup proses administrasi yang harus dilakukan oleh kantor notaris untuk memastikan bahwa seluruh pegawai yang bekerja di kantor notaris tersebut terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Menghitung dan Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Tanggung jawab ini mencakup perhitungan dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan yang harus dilakukan oleh kantor notaris untuk setiap pegawai.

3. Melakukan Pengawasan dan Pelaporan Jika Ada Pegawai yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Tanggung jawab ini mencakup pemantauan dan pelaporan insiden kecelakaan kerja yang melibatkan pegawai kantor notaris.

4. Ketidapatuhan Kantor Notaris terhadap Kewajiban Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Ketidapatuhan kantor notaris dalam memenuhi kewajiban untuk mendaftarkan pegawai mereka dalam BPJS Ketenagakerjaan, mengakibatkan dikenakannya kantor notaris sanksi administratif berupa teguran atau denda, sanksi pidana berupa hukuman penjara hingga delapan tahun, dan sanksi perdata berupa kewajiban membayar ganti rugi kepada pegawai yang tidak terdaftar.

5. Kewajiban Kantor Notaris dalam Menggantikan Biaya Perawatan Pegawai yang Mengalami Kecelakaan Kerja Jika Ia Tidak Terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan

Kewajiban kantor notaris untuk menanggung biaya perawatan medis bagi pegawai yang mengalami kecelakaan kerja apabila pegawai tersebut belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan.

6. Hilangnya Hak atas Perlindungan Sosial bagi Pegawai Notaris

Hilangnya hak ini terjadi ketika pegawai notaris tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua yang seharusnya mereka terima sebagai peserta program jaminan sosial.