



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Hukum bagi Karyawan Notaris yang Menerima Upah di Bawah Upah Minimum di Kota Pekanbaru

Anggi Putri Carolinza,¹M. Hasbi ²,Misnar Syam ³

¹Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Indonesia, anggicarolp21@gmail.com

²Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Indonesia,

³Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Indonesia,

Abstract: *Based on the Decree of the Governor of Riau Number Kpts 7618/XI/2023 concerning the Minimum Wage in Pekanbaru Regency/City, namely Rp. 3,451,584.95,-. The following is a reference in determining wages in Pekanbaru City. Based on this regulation, it has not been fully provided and can be used as a reference for notaries regarding the application of minimum wages to their employees. Legal protection for workers for the results of the work carried out is determined by the government as a minimum wage as a wage reference so that a balance is created between the rights of Notary employees and their obligations. it has been implemented. The formulation of the problem in this research is: 1) What is the form of legal regulation of minimum wage provisions in the city of Pekanbaru? 2) What is the form of legal relationship between notaries and notary employees in the city of Pekanbaru? 3) How are efforts to protect the rights of Notary employees by implementing minimum wage standards in the city of Pekanbaru? This research is legal research with sociological empirical methods. This research was conducted in several Notary offices in the city of Pekanbaru. The data used are primary data and secondary data and data collection techniques use interviews and literature study.*

The results of this research are 1) The government makes wage policies to protect workers. One way is to follow the applicable laws and regulations. 2) The form of legal relationship between the rights and obligations of notary employees in the work relationship that exists between workers and notaries in the city of Pekanbaru still exists only in the form of an oral work agreement and is not preceded by a written work agreement. 3) Efforts to protect wages are in the Employment Law which is strictly Frankly, it is determined according to the minimum wage for the welfare of workers, but notaries have not unanimously determined the wage according to the minimum wage. In the city of Pekanbaru, there are still those who set it below the minimum wage.

Keywords: *Legal Protection, Notary Employees, Minimum Wage*

Abstrak: Berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 7618/XI/2023 tentang Upah Minimum di Kabupaten/Kota Pekanbaru yaitu Rp.3.451.584,95,-.berikut sebagai acuan dalam menentukan upah di Kota Pekanbaru. Berdasarkan peraturan tersebut belum sepenuhnya diberikan dan bisa sebagai rujukan notaris terhadap penerapan upah minimum terhadap karyawannya.Perlindungan hukum terhadap pekerja atas hasil kerja yang dilakukan

maka ditetapkan oleh pemerintah upah minimum sebagai acuan upah sehingga terciptanya keseimbangan antara hak-hak karyawan Notaris dengan kewajiban-kewajiban yang telah dilaksanakannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana bentuk pengaturan hukum ketentuan upah minimum di kota Pekanbaru? 2) Bagaimana bentuk hubungan hukum antara notaris dan karyawan notaris di kota Pekanbaru? 3) Bagaimana upaya perlindungan hak karyawan Notaris dengan menerapkan standar upah minimum di kota Pekanbaru ?. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan metode empiris sosiologis. Penelitian ini dilakukan di beberapa kantor Notaris di kota Pekanbaru. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian ini adalah 1) Pemerintah membuat kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja. Salah satunya adalah dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2) Bentuk hubungan hukum hak dan kewajiban karyawan notaris dalam hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan notaris di kota Pekanbaru masih ada hanya berbentuk perjanjian kerja secara lisan dan tidak di dahului dengan perjanjian kerja tertulis. 3) Upaya perlindungan upah ada dalam UU Ketenagakerjaan yang secara terus terang menetapkan sesuai upah minimum untuk kesejahteraan pekerja, namun notaris belum bulat menetapkan upah sesuai dengan upah minimum di kota Pekanbaru masih ada yang menetapkan dibawah upah minimum.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Karyawan Notaris, Upah minimum*

PENDAHULUAN

Notaris adalah profesi maksudnya suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian di bidang tertentu. Notaris adalah kepanjangan tangan dari pemerintah khususnya di bidang hukum perdata. Notaris memberikan pelayanan hukum dan penyuluhan hukum khususnya terkait proses pembuatan akta, hal ini bertujuan agar tercapai tujuan perlindungan hukum dan kepastian hukum.¹

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (UUJN), notaris sebagai pejabat umum diberi wewenang untuk membuat akta otentik. Akta autentik mengenai perbuatan, perjanjian, penetapan, dan peristiwa hukum yang dibuat di hadapan atau oleh pejabat yang berwenang diperlukan untuk menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum.

Definisi kantor Notaris di dalam Undang-Undang Jabatan Notaris (UUJN) Nomor 30 Tahun 2004, tidak ditemukan informasi yang secara spesifik memberikan pengertian kantor notaris tetapi pasal yang mengatur tentang kantor notaris terdapat dalam Pasal 19 UUJN menyatakan bahwa notaris wajib mempunyai hanya satu kantor yaitu ditempat kedudukannya atau wajib membuka kantor tetap dalam wilayah hukumnya. Oleh karena itu, kantor notaris bukanlah suatu perusahaan, melainkan merupakan tempat di mana notaris menjalankan tugas dan kewenangannya dan Notaris bukanlah pengusaha tetapi sebagai pejabat umum dalam profesinya.

Dilihat dari pandangan lain menurut Pasal 1 ayat 5 UU Ketenagakerjaan terdapat ketentuan Pengusaha adalah: orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 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

¹ Dewi Santia, Panduan Teori dan Praktik Notaris, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, Hlm 3

Apabila ketentuan tersebut di atas dikaitkan dengan keberadaan kantor Notaris sebagai kantor yang memberikan pelayanan di bidang jasa, dalam hal ini jasa pembuatan akta otentik, maka Notaris dapat dikategorikan sebagai pengusaha orang perseorangan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 butir 5 huruf b UU Ketenagakerjaan. Apabila Notaris dikategorikan sebagai "pengusaha perseorangan" dan kantor Notaris sebagai "perusahaan hukum" yang bergerak di bidang jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut, maka segala ketentuan tentang perusahaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi kantor Notaris.²

Kantor notaris merupakan tempat Notaris dalam melaksanakan jabatan supaya akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kantornya, dibantu oleh karyawan untuk membantu Notaris dalam melaksanakan kewenangan dan kewajibannya. Seorang Notaris membutuhkan banyak persiapan dalam pembuatan akta autentik sehingga membutuhkan karyawan yang menangani hal-hal teknis dalam urusan administratif. Apalagi dalam hal ini Notaris merupakan seseorang atau subjek hukum yang dapat memberi kerja.³ Terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja disebut Notaris dan pekerja disebut karyawan kantor Notaris.

Terjalannya hubungan kerja antara Notaris dan karyawan notaris seharusnya dimulai dengan perjanjian kerja. Dalam KUHPPerdata, perjanjian pemberian pekerjaan dapat merujuk pada beberapa pasal, terutama terkait dengan perjanjian kerja. Salah satu pasal yang relevan adalah Pasal 1601 a KUHPPerdata memberikan penjelasan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah adanya di bawah perintah pihak lain, sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).⁴ Hubungan antara pengusaha dan pekerja apabila tidak diiringi atau tidak menggunakan perjanjian kerja berarti hal tersebut dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan terdapat dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan." Perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja sering terjadi karena perbedaan pendapat tentang penetapan tingkat upah ini. Oleh karena itu, peran dan intervensi pemerintah harus dimasukkan untuk mencapai kesepakatan tentang tingkat upah. Tingkat upah adalah salah satu cara pemerintah terlibat dalam hubungan industrial.

Upah minimum, yang juga dikenal sebagai kebijakan upah minimum, adalah ketetapan yang ditetapkan oleh pemerintah bahwa perusahaan harus membayar pekerja yang paling rendah tingkatannya dengan upah yang setidaknya sebanding dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat 2 bunyi Pasal 88 ayat (2) yaitu mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan

² Juli Maria, "Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris", *Jurnal Program Studi PGMI*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2017, Hlm 120

³ Elsharia Tampubolon, Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Selisik Volume 7, Nomor 2, Desember 2021, Hlm 145

⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, CV. Nuasa Aulia, 2005, Hlm 17

pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun. Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pasal 88 ayat 2 perppu tersebut, upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Sementara itu, di dalam UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan unsur indeks tertentu dalam formula penentuan upah minimum maka pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasaal 88 ayat ayat (3) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi bunyi pasal 88 ayat 4 UU Ketenagakerjaan. Secara sosiologis, pekerja atau karyawan memang merupakan pihak yang lebih lemah di banding pihak pemberi kerja. Pekerja atau karyawan adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pemberi kerja, karena dalam suatu hubungan kerja pemberi kerja telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja atau karyawan, seperti yang tertera pada pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka para pekerja haruslah mendapat upah yang sesuai dengan undang-undang tersebut.⁵

Karyawan yang dalam hal ini merupakan suatu pekerja di kantor Notaris tersebut, tentunya tetap saja merupakan seorang pekerja yang kedudukannya lemah dan harus dilindungi oleh Undang-undang. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada menyebutkan Notaris tidak diperbolehkan untuk membayar gaji di bawah upah minimum kota atau upah minimum provinsi yang telah ditetapkan.⁶

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada diwajibkan kepada Notaris untuk membayar gaji sesuai UMK, akan tetapi melalui perluasan penafsiran, siapapun yang bergerak dan berhubungan dengan tenaga kerja dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan penerima kerja, maka sifatnya wajib memberikan gaji sesuai UMK yang telah ditentukan oleh pemerintah, sebab landasan filosofisnya, gaji yang diberikan kepada karyawan atau pekerja itu merupakan representatif dari kehidupan yang layak bagi dan untuk keluarga penerima kerja. Dengan begitu Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja atau Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mana kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan saat ini. Artinya Undang-undang Ketenagakerjaan hanya memfokuskan kepada pemahaman terkait kepada pengusaha, yang dilarang memberi dan menggaji pekerja dibawah UMK atau UMP.

Landasan yuridis seperti ini tentunya memberikan gambaran kepada Notaris itu sendiri, bahwa apabila tidak dikategorikan sebagai pengusaha, maka sah-sah saja oleh Notaris tersebut untuk memberikan gaji di bawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Lagi-lagi tafsiran seperti ini menjadi bagian yang dilema, sebab profesi Notaris merupakan Profesi yang berwibawa dan bermartabat. Hal seperti ini sudah seharusnya dapat dicarikan solusi terbaiknya, sehingga mampu di dalamnya mewujudkan kepastian hukum. Kenyamanan tenaga kerja dalam berkerja merupakan bagian penting dari upaya perlindungan karyawan notaris, kenyamanan kerja tersebut merupakan bagian dari kelancaran pembuatan akta bagi Notaris. Perhatian dan kesadaran akan kesejahteraan karyawan dapat

⁵ Diah Aju Wisnuwardhani, Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.8, No.1 Juni 2017, Hlm 33-43

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, Hlm 20

ditunjukkan melalui adanya perhatian seluruh proses kegiatan diantaranya memberikan upah yang cukup sesuai dengan upah minimum di Pekanbaru.

Supaya terciptanya kenyamanan dalam bekerja dan saling menguntungkan satu sama lainnya. Pelaksanaan terhadap kesejahteraan karyawan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dapat membawa kesuksesan bagi seorang Notaris. Berdasarkan prapenelitian ini di Kota Pekanbaru seharusnya notaris itu memberikan perlindungan terhadap karyawan nya sesuai perundangundangan ketenagakerjaan masih terdapat Notaris yang memberi upah dibawah upah minimum yang diikatkan tanpa perjanjian kerja hanya sebatas lisan saja dan upah yang di terima sekitar Rp.1.200.000,- sampai Rp.2.000.000,- an hingga saat ini. Namun dikaitkan dengan UMR di Pekanbaru tahun 2023 tidak sesuai dengan UMR, berdasarkan ketetapan UMR (Upah Minimum Regional) di Pekanbaru Nomor : Kpts.7618/XI/2023 yaitu Rp. 3.451.584,95,- . Mereka yang tidak terikat perjanjian kerja memiliki posisi yang lemah, yang mengakibatkan tidak ada keseimbangan antara hak-hak karyawan kantor Notaris dengan kewajibankewajiban yang telah dilaksanakannya. Namun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (UUJN) tidak aturan khusus yang melindungi hak upah yang diterima karyawan Notaris didalam UUJN tersebut.

Tulisan ini memfokuskan diri pada perlindungan upah bagi karyawan Notaris yang bekerja pada Kantor Notaris di Pekanbaru. Di satu sisi Notaris ingin memberi gaji diatas UMK, namun di sisi lain di dalam peraturan perundangundangan hanya menyebutkan pengusaha saja, ditambah lagi penghasilan Notaris juga tidak menentu seperti halnya seorang Pengusaha. Dan hal ini tentunya menjadi masalah, dan perlu pengkajian secara sistematis, logis, dan kritis, sehingga mampu memetakan perbedaan yang signifikan terkait seorang Notaris dengan seorang pengusaha, atau mungkin ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Notaris sehingga pemberian upah, hak dan kewajiban karyawan notaris berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya melihat kepatuhan notaris memberikan upah karyawan notaris dikantornya sesuai upah minimum di Pekanbaru dan mengetahui bentuk sanksi yang diterapkan kepada notaris apabila tidak sesuai aturan tersebut. Berdasarkan dari uraian diatas hal ini menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN NOTARIS YANG MENERIMA UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU.**Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitiannya:;Bagaimana bentuk pengaturan hukum ketentuan upah minimum di Kota;Pekanbaru?; Bagaimana bentuk hubungan hukum antara notaris dan karyawan notaris di Kota Pekanbaru? Dan Bagaimana upaya perlindungan hak karyawan Notaris dengan menerapkan standar upah minimum di Kota Pekanbaru ?

METODE

Jenis penelitian hukum yang digunakan ialah *juridis empiris* yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat.⁷ Dengan metode pendekatan *juridis empiris* yaitu mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional.⁸ Data diperoleh dari bahan hukum dan wawancara, lalu dianalisis secara kualitatif Penelitian ini bersifat *deskriptif analitis* yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti yaitu bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Notaris Yang Menerima Upah Di Bawah Upah Minimum Di Kota Pekanbaru.

⁷ Irwansyah dan Ahsan Yunus, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Cet. 4, Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2021, hlm. 174.

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 21.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, sekunder, dan tersier dan data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yakni perilaku warga masyarakat melalui penelitian atau subjek penelitian. Dalam hal kegiatan pengumpulan data ini penulis menggunakan teknik wawancara pada pihak terkait. Penelitian ilmiah memerlukan suatu metode penelitian, dimana penggunaan metode dalam suatu penelitian bertujuan untuk mencari kebenaran atau mencari jawaban dari suatu permasalahan dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk pengaturan hukum ketentuan upah minimum di kota Pekanbaru

Upah adalah hak yang sangat penting bagi pekerja, dan karenanya harus mendapatkan perlindungan yang cukup dari pemerintah. Salah satu pilar utama kesejahteraan, upah adalah motivasi pekerja untuk bekerja.⁹ Pada dasarnya, tujuan orang yang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan mereka dan keluarga mereka. Upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja selama ia bekerja atau dianggap bekerja dan pemberi kerja wajib membayarnya. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja berhak atas imbalan atau upah yang dapat menjamin kehidupannya dan keluarganya. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menetapkan bahwa tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti keharusan adanya pengupahan layak bagi kemanusiaan.¹⁰

Dalam Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa upah merupakan Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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.¹¹

Aturan pengupahan Bab X Bagian Kedua, pasal 88 hingga 98 merinci pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya pasal 88 ayat 1 menyatakan bahwa Setiap pekerjaan tau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa upah adalah Suatu perolehan yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan mereka selesaikan, yang ditunjukkan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan untuk karyawan dan keluarga mereka.¹²

Kebijakan pengupahan dilakukan pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja. Kebijakan Pengupahan tersebut antara lain upah minimum dimaksudkan untuk menciptakan penghasilan yang layak bagi pekerja dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja sambil mempertahankan produktivitas perusahaan dan kemajuan ekonomi. Lebih spesifik lagi, kebijakan upah minimum dimaksudkan untuk melindungi pekerja baru yang berpendidikan rendah, tidak

⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006, Hlm 3

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 12, Jakarta, Djambatan, 1987, Hlm 189

¹¹ Indonesia, Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30

¹² Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Perlindungan Upah, PP No. 8 Tahun 1981, Pasal 1

memiliki pengalaman kerja, telah bekerja di bawah satu tahun, dan tidak memiliki keluarga. Tujuannya adalah agar majikan tidak sewenang-wenang dalam membayar pekerja, terutama pekerja baru. Dasar hukum upah minimum adalah Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP- 226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-17/MEN/VIII/2005. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, seperti tunjangan jabatan. Oleh karena itu, upah minimum tidak boleh mencakup tunjangan yang tidak tetap.

Menurut Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah Minimum terdiri atas Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoran ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha di Indonesia berdasarkan pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha di kabupaten, kota, dan provinsi. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur atas rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi, Bupati, atau Walikota. Notaris ditekankan juga harus tunduk dan taat terhadap Peraturan Perundang-undangan lainnya, selain dari Undang-undang Jabatan Notaris, seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, lalu Undang-undang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan Undang-undang lain sebagainya, yang memang haruslah ditaati oleh seorang yang berprofesi sebagai seorang Notaris. Selain daripada itu perlu ditegaskan bahwa Notaris bukanlah seorang pengusaha, sebab ia adalah pejabat publik yang menjalankan profesi, namun tidak diberikan gaji atau upah dari pemerintah. Namun disisi lain Notaris adalah pelaku hukum keperdataan yang tentunya dapat melakukan perbuatan hukum sebagai pemberi Kerja.

Pemberi kerja di dalam pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Notaris meskipun bukan sebagai pengusaha, karena tanggung jawab dan pekerjaannya maka dia digolongkan sebagai pemberi kerja. Hal ini dikarenakan antara notaris dan pekerja terdapat adanya perintah/pekerjaan, upah, dan unsur waktu. Oleh karenanya melekatlah undang-undang Ketenagakerjaan pada profesinya. Acuan dasar di dalam ketengakerjaan, yang mana terkait dengan pemberian dilarang dibawah upah minimum telah ditetapkan.

Dasar hukumnya adalah Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) bahwa larangan untuk memberikan gaji dibawah Upah minimum. Artinya Undang-undang Ketenagakerjaan hanya memfokuskan kepada pemahaman terkait kepada pengusaha, yang dilarang memberi dan menggaji pekerja dibawah upah minimum. Landasan yuridis seperti ini tentunya memberikan gambaran kepada Notaris itu sendiri. Lagi-lagi tafsiran seperti ini menjadi bagian yang dilema, sebab profesi Notaris merupakan Profesi yang berwibawa dan bermartabat. Dan hal seperti ini sudah seharusnya dapat dicarikan solusi terbaiknya, sehingga mampu di dalamnya mewujudkan kepastian hukum.

Memang di Undang-undang Ketenagakerjaan tidak adadiwajibkan kepada Notaris untuk membayar gaji sesuai UMK, akan tetapi melalui perluasan penafsiran, siapapun yang bergerak dan berhubungan dengan tenaga kerja dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan penerima kerja, makasifatnya wajib memberikan gaji sesuai upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah, sebab landasan filosofisnya, gaji yang diberikan kepada karyawan atau pekerja itu merupakan representatif dari kehidupan yang layak bagi dan untuk keluarga penerima kerja. Dengan begitu Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja atau Buruh atas

penghidupanyang layak bagi kemanusiaan, yang mana kebijakan pengupahan sebagaimanadimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentangPengupahan saat ini.Notaris RA notaris di kota Pekanbaru menerangkan kalau sesuai UMRharus sesuai penetapan peraturan dan jika membawa tingkatan dibawah itukebijakan dengan sesuaikan dengan upah-upah karyawan notaris yang berlakuitu kebijakan antara notarisnya dan orang yang bekerja. Pertama secara hukumberlaku upah minimumnya sesuai UMR di kota Pekanbaru dengan otomatis harus memakai perjanjian kontrak kerja untuk mencapai UMR ini harus adasyaratnya misalnya pekerja tamatan sekolahnya atau bidang yang pekerja tekunlebih cekatan dalam bekerja tersebut jika mengacu ke peraturan undang-undang⁷⁶ketenagakerjaan dan pemberi kerja harus memberikan sesuai jasa yang diberikanoleh pekerjanya. Kedua kebijakannya dimana sesuai kondisi yang ada dimasyarakat dengan banyak pertimbangan. ¹³Berangkat dari itu, berdasarkan wawancara penelitian yang dilakukanpeneliti dengan Kepala bidang Hukum dan HAM Kantor WilayahKemenkumham Provinsi Riau menerangkan bahwa terkait secara hukumketenagakerjaan Notaris bukanlah pengusaha tetapi seorang yang menjalankanprofesi tetapi kantor notaris bisa dibilang suatu perusahaan karena itu seharusnyaaturan yang dibuat pemerintah tersebut secara teoritis nya harus diterapkankedalam sosiologis,maka seharusnya UU ketenagakerjaan dapat diterapkandimana spesifikasi dari tindakan sosiologis nya hubungan tersebut timbuldimulai dari adanya perjanjian kerja.

Hubungan tersebut dimana adanya hak dankewajiban terhadap keduanya,dimana pemberi kerja dapat menerima bentukupah atas apa yang dikerjakannya.⁷¹Timbul hubungan hukum ini adanya perlindungan hukum dikaitkandengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perlindungan hukum. Tindakan hukum pemerintah yang berupa mengeluarkan keputusanmerupakan tindakan pemerintah yang termasuk dalam kategori regeling atauperbuatan pemerintah dalam bidang legislasi. Hal ini dikarenakan, sebagaimanayang telah disebutkan di depan, bahwa keputusan yang dikeluarkan olehpemerintah itu merupakan peraturan perundang-undangan. Teori ini kaitannya dengan perlindungan hukum atau pengayoman terhadap hakseseorang yang dirugikan oleh orang lain lebih khususnya perlindungan bagikaryawan Notaris yang tidak mendapatkan upah/gaji sesuai dengan UMR/UMP.

Di satu sisi notaris ingin menyesuaikan upah pekerja di atas upahminimum, tetapi undang-undang hanya menyebutkan pengusaha. Selain itu,penghasilan notaris tidak tetap bahkan sama dengan seorang pengusaha. Dan halini tentunya menjadi masalah, dan perlu pengkajian secara sistematis, logis, dankritis, sehingga mampu memetakan perbedaan yang signifikan terkait seorangNotaris dengan seorang pengusaha. Mungkin ada faktor lain yangmempengaruhi notaris sehingga mereka pemberi kerja diberikan upah di bawahupah minimum.Pengaturan-pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan ataupekerja Notaris berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yangkemudian melihat Kepatuhan Notaris terhadap penerapan upah minimumterhadap karyawan atau pekerja di kantornya berdasarkan Upah Minimum Kota(UMK) di Kota Pekanbaru. Sehingga mengetahui bentuk upaya yang dapatdilakukan terhadap karyawan Notaris dengan menerapkan standar upahminimum yang dipekerjakan dikantor Notaris Kota Pekanbaru.

Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak menyatakan secara langsungbahwa notaris harus dibayar sesuai dengan upah minimum kota (UMK), merekasecara tidak langsung tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh Keputusan

¹³ Hasil Wawancara dengan Notaris RA,Notaris di Kota Pekanbaru,pada tanggal 8 Maret 2024,pukul 10.00 WIB

Gubernur Riau Nomor : Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota provinsi Riau tahun 2023. Di sisi lain, standar gaji Kota Pekanbaru yaitu Rp. 3.451.584,95,-, atau tiga juta empat ratus limapuluh satu an rupiah.¹⁴

2. Bentuk hubungan hukum antara notaris dan karyawan notaris di kota Pekanbaru

Pengaturan hukum terhadap karyawan notaris timbul akibat terjadinya hubungan hukum antara pekerja (karyawan notaris) dan pemberi kerja (notaris). Oleh karena itu, ketika seorang notaris menerima pekerja di kantornya, diartikan masuk dalam ranah hukum privat dan perjanjian kerja, yang merupakan dasar hubungan industrial bagi kedua belah pihak. Di hubungkan dengan teori kepastian hukum dalam penelitian ini perlunya kepastian hukum dalam hubungan kerja antara notaris dan karyawan notaris, dimana dalam hubungan kerja tersebut harus dituangkan dalam perjanjian kerja sehingga kepastian hukum kerja menjamin hak dan kewajiban bagi keduanya. Dapat digunakan teori kepastian hukum dalam penelitian ini Menurut Van Apeldoorn, teori kepastian hukum berarti bahwa kita dapat menentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah tertentu.¹⁵

Calon pekerja Notaris yang memenuhi kriteria dapat diangkat oleh Notaris dengan membuat perjanjian kerja yang dibuat oleh Notaris dan ditandatangani oleh kedua belah pihak disebut calon pekerja Notaris dan Notaris. Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, terdiri dari pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, ketika seorang notaris menerima pekerja di kantornya, dia termasuk dalam ranah hukum privat dan perjanjian kerja, yang merupakan dasar hubungan industrial bagi kedua belah pihak.¹⁶

Notaris RA notaris di kota Pekanbaru bahwa karyawan-karyawan notaris rata-ratanya tamatan SMA yang bekerja di kantor notaris asal mereka paham dalam menggunakan komputer dan memiliki integritas yang baik, rajin, dan bertanggung jawab. Sebab notaris sebagai penyedia kerja maka karyawan sangat membutuhkan kerja tersebut. Waktu bekerja dimulai dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore setiap senin sampai jumat dan hari sabtu masuk sampai jam 1 siang. Karyawan tamatan SMA sama karyawan yang tamatan S1 terdapat perbedaan dengan apa yang kualifikasi yang mereka kerjakan dengan hak yang mereka terima dan kewajiban yang harus dijalankan.¹⁷

Notaris RW notaris di kota Pekanbaru menerangkan bahwa pekerja di kantor notaris tidak memiliki spesifikasi secara khusus mulai yang mau tamatan SMA atau SMP tidak masalah asalkan bisa bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pekerja tersebut hari-hari menjalankan pekerjaan yang banyak memakan waktu hanya di kantor sebagian besar waktunya banyak dihabiskan di kantor, pergi kerja sudah pagi jam 8 sampai jam 5 sore di kantor memakan waktu lebih kurang 10 jam setiap senin sampai sabtu lalu pulang hanya untuk istirahat paginya kerja kembali, maka kami menganggapnya seperti keluarga

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Kepala bidang Hukum dan HAM Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Riau di Kota Pekanbaru, pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 10.00 WIB

¹⁵ Ibid

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Kepala Sub Bidang Pelayanan Administrasi Hukum Umum Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Riau, pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 09.00 WIB

¹⁷ Hengki Rafles Rajagukguk, Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Riau, *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau* Volume IX No. 2 Juli Desember 2022, Hlm 9

dimana ciptakan kenyamanan dalam bekerja dan mendukung untuk mengambil kuliah lagi untuk meningkatkan pendidikannya.

Notaris TU notaris di kota Pekanbaru menerangkan bahwa pekerja yang berkerja di kantor notaris yang mampu bekerja dan mengoperasikan pekerjaan dengan baik. Pekerja yang bekerja tersebut tidak diganti-ganti sebab mereka udah bekerja sejak kantor dibuka sampe sekarang dengan mereka tekun mendapatkan bonus apa yang ia kerjakan.

Notaris CD notaris di kota Pekanbaru menerangkan bahwa pekerja yang bekerja di tiap kantor notaris berbeda-beda, ada yang menetapkan kualifikasi tertentu dan ada yang tidak menetapkannya. Untuk menjadi karyawan notaris anak tamatan SMA saja bisa bekerja tidak harus sarjana contohnya hanya mengetik komputer dan jait akta sebab pemikiran semua ada di notaris itu sendiri, yang bekerja yang mau-mau saja asalkan pekerja atau karyawan notaris bertanggung jawab atas kerjanya.

Notaris IW notaris di kota Pekanbaru menerangkan bahwa pekerja tidak harus sarjana tamatan apa saja bisa bekerja sebab dalam mengoperasikan untuk membuat akta mereka akan belajar lagi dalam menggunakan kebutuhan-kebutuhan buat akta. Pekerja juga didukung untuk mengambil kuliah atau pendidikan lagi. Karyawan setidaknya memiliki beberapa hak untuk perlu diterapkan dan kewajiban karyawan. Hal ini tidak hanya membantu karyawan untuk melindungi hak mereka, tetapi juga menjaga hubungan yang baik antar karyawan dan perusahaan. Hak untuk menerima upah atau gaji adalah hak dasar bagi setiap karyawan.

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 dan 6 bahwa hak karyawan adalah setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang harus diterima oleh pekerja sebagai hasil dari perjanjian kerja. Ini termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Karyawan memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Menerima Upah yang Layak. Berdasarkan Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan
- b. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja;
- c. Mendapatkan Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- d. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB;
- e. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil.

Kewajiban karyawan sebagai berikut:

- a. Kewajiban ketaatan yaitu karyawan harus patuh pada peraturan perusahaan;
- b. Kewajiban Konfidensialitas yaitu karyawan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan;
- c. Kewajiban Loyalitas yaitu karyawan harus mendukung visi dan misi perusahaan serta memiliki loyalitas dalam perusahaan. Seharusnya karyawan notaris memiliki standarisasi kualifikasi sikap terdiri dari teliti, jujur, disiplin, rajin, memiliki integritas dan bertanggung jawab, ramah dan berkelakuan baik, dan mudah beradaptasi.

Pada standarisasi kualifikasi sikap Notaris bersangkutan dapat menambahkan komponen lain yang dianggap perlu. Standarisasi kualifikasi kemampuan terdiri dari pendidikan, memahami ketentuan Peraturan Jabatan Notaris dan Kode Etik Notaris, dan memahami tata kearsipan dokumen akta. Pelaksanaan hubungan antara pengusaha dan majikan dalam pekerjaan harus harmonis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Adapun pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan menurut UU Ketenagakerjaan antara lain adalah:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pelayanan Administrasi Hukum Umum Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Riau Ibu Dewi Sri Wahyuni, S.P., M.H menerangkan berdasarkan data tahun ini dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terdapat 162 kantor notaris yang ada di Kota Pekanbaru, dari jumlah tersebut berbeda dari data yang ada dari pusat dengan data yang didapatkan oleh sendiri sebab ada beberapa kantor notaris yang belum diriset perkembangan status kantornya tersebut. Dari jumlah tersebut termasuk kantor notaris yang notarisnya meninggal dunia, notaris belum aktif, penerima protokol, pensiun, ataupun pindah jabatan dengan jumlah yang ada sekarang ini. Kami kemenkumham hanya mengetahui secara garis umum saja bukan sampe ke intinya.⁸³ Menurut Pasal 1 Ayat 6 UUK, Kantor Notaris juga dapat termasuk dalam kategori perusahaan. Ini karena notaris tidak hanya dianggap sebagai pemberi kerja kategori orang perseorangan.

Perusahaan yaitu Pertama, 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. Kedua, Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan wawancara penelitian yang dilakukan peneliti dengan Kepala bidang Hukum dan HAM Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Riau menerangkan bahwa terkait secara hukum ketenagakerjaan notaris merupakan pemberi kerja/majikan dan karyawan notaris merupakan pekerja.

Notaris bukanlah pengusaha tetapi seorang yang menjalankan profesi tetapi kantor notaris bisa dibidang suatu perusahaan sebab itu seharusnya aturan yang dibuat pemerintah tersebut secara teoritis nya harus diterapkan kedalam sosiologis, maka seharusnya UU ketenagakerjaan dapat diterapkan dimana spesifikasi dari tindakan sosiologis nya hubungan tersebut timbul dimulai dari adanya perjanjian kerja. Pemberi kerja dapat disebut notaris dan pekerja disebut karyawan notaris tersebut biasanya dimulai dari perjanjian kerja antar kesepakatan kedua belah pihak. Hubungan tersebut dimana adanya hak dan kewajiban terhadap keduanya yaitu pemberi kerja dapat menerima bentuk upah atas apa yang dikerjakannya.

Menurut hal diatas dapat disimpulkan defisi tersebut notaris bukanlah seorang pengusaha bisa dibidang juga sebagai pemberi kerja, mereka harus tunduk pada UUK di dalam pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan bahwa pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, Notaris dapat mengabaikan peran mereka sebagai majikan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, karena unsur-unsur tersebut terpenuhi notaris sebagai pemberi kerja memiliki hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan dan notaris harus tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan. Sebab notaris adalah profesi⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Kepala bidang Hukum dan HAM Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Riau di Kota Pekanbaru, pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 10.00 profesional, mereka tidak dapat disamakan dengan pengusaha, pedagang, atau orang lain. Kecuali notaris yang bertindak sebagai seorang atau usaha lain di luar profesinya dan melakukan hutang terhadap orang lain karena tidak sanggup membayarnya. Pada dasarnya, hubungan notaris dan karyawannya dianggap sebagai hubungan orang yang satu dengan orang yang lain dalam keperdataan, perjanjian kerja antara notaris dan pekerjanya, sehingga hubungan yang muncul antara notaris dan pekerjanya juga disebut sebagai hubungan industri.

Namun berdasarkan aspek yang ada dilapangan yang dilakukan oleh peneliti yang dikatakan oleh karyawan notaris di Kota Pekanbaru bahwa hubungan antara notaris dan

karyawan notaris jarang terjadi memakai atau diikuti oleh perjanjian kerja hanya sebatas lisan saja antara mereka dan tergantung kesepakatan mereka sebagai pemberi kerja dan pekerja saja. Berikut daftar tabel sampel karyawan notaris di kota Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian sebagian besar karyawan notaris yang bekerja di kota Pekanbaru tidak menggunakan perjanjian kerja dan bertolak belakang terhadap Undang-undang ketenagakerjaan bahwa kegunaan perjanjian kerja tersebut terjadinya keseimbangan antara pekerja (karyawan notaris) dan pemberi kerja (notaris) agar terciptanya kenyamanan dalam pekerjaan untuk mendapatkan keseimbangan hak dan kewajiban yang dijalankan mereka masing-masing maka terlindunginya hak dan kewajiban tersebut sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini terciptanya perlindungan hukum terhadap masing-masing nya dan kepastian hukum yang akan ditegakkan.

Tabel 1 Karyawan Notaris di Kota Pekanbaru

No.	Respon den	Kantor Notaris	Lama Bekerja			Perjanjian Kerja
			-1 th	1-2 th	2 th lebih	
1.	SAA	SK		✓		TPK
2.	AP	EC	✓			TPK
3.	NS	MT			✓	TPK
4.	ARP	MTY		✓		TPK
5.	ANS	MT		✓		TPK
6.	NH	IW			✓	TPK
7.	RA	IW			✓	TPK
8.	EDY	AA			✓	PK
9.	NI	PRP	✓			TPK
10.	FS	KT			✓	PK
11.	BS	RW			✓	TPK
12.	MR	SM			✓	TPK
13.	AP	PR			✓	TPK
14.	NOVY	SM			✓	TPK
15.	OR	PR	✓			TPK
16.	RF	TK	✓			TPK
17.	FA	TK	✓			TPK
18.	BA	TK		✓		TPK
19.	IM	TK		✓		TPK
20.	NV	RA		✓		TPK

Sumber: Data dari sampel karyawan notaris di Kota Pekanbaru tahun 2024

Keterangan:

TPK (Tanpa Perjanjian Kerja) : 18PK

(Perjanjian Kerja) : 2

Lama bekerja : (kurang 1 tahun) : 5 , (1-2 tahun) : 6 , (2 tahun lebih) : 9

Dilihat dari tabel diatas, lama bekerja tidak menentukan bahwa mereka ditetapkan memakai perjanjian kerja atau tidak tetapi tergantung setiap kantor notaris tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan notaris yang bekerja di kantor notaris di Kota Pekanbaru bahwa karyawan notaris rata-rata tidak di dahului oleh pengikatan yaitu perjanjian kerja antara notaris dan karyawan notaris. Karyawan notaris sebagai pekerja menerima hal tersebut dengan lisan saja dan bekerja langsung sebagai karyawan notaris dimana karyawan notaris dapat mengelola komputer dan bekerja dengan baik akan diberikan upah terhadap kewajiban yang dikerjakan, sementara untuk adanya hubungan hukum perlu adanya perjanjian kerja dimana akan terpenuhinya hak yang diterima oleh pekerja atas kewajiban yang dijalankannya. Karyawan notaris SAA pekerja kantor notaris di kota Pekanbaru menerangkan bahwa, yaitu:

- a. Pertama, hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan notaris hanya berbentuk perjanjian kerja secara lisan dan tidak dibuatkan surat pengangkatan ataupun perjanjian kerja tertulis. Berdasarkan keterangan tabel di atas jelas bahwa hubungan kerja antara pekerja dan notaris tidak sesuai dengan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan terdapat dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan. Maka terhubunglah aturan yang digunakan bahwa harus dibuat surat pengangkatan sementara didalam prakteknya hanya sebatas lisan dan tidak memakai surat pengangkatan.

Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus sekurang-kurangnya mengandung keterangan berikut:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selanjutnya menurut Pasal 63 ayat (2) UU Ketenagakerjaan surat pengangkatan bagi pekerja/buruh minimal memuat empat keterangan, yakni:

- 1) Nama dan alamat pekerja/buruh;
 - 2) Tanggal mulai bekerja;
 - 3) Jenis pekerjaan; dan
 - 4) Besarnya upah.
- b. Kedua, setiap karyawan yang bekerja belum diikatkan dengan BPJS ketenagakerjaan/kesehatan.
 - c. Ketiga, dalam penerimaan karyawan dikenal dengan masa percobaan terlebih dahulu, maksudnya diuji kelayakan atau kinerja dari karyawan tersebut dalam bekerja.
 - d. Keempat, pertanggungjawaban yang sangat besar apabila yang timbul permasalahan dari karyawan tersebut terhadap kerjaan yang dijalankannya.

Pada dasarnya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh terjadi karena adanya perjanjian kerja, yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis menurut Pasal 50 jo Pasal 51 UUK. Namun Pasal 57 UUK menetapkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu

(PKWT) hanya boleh dibuat secara tertulis dan harus ditulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang tidak ditulis disebut perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Aturan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dalam pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) bila dihubungkan dengan hubungan pekerja dan pemberi kerja yaitu bertolak belakang dengan aturan tersebut adanya ketidaksesuaian dengan pelaksanaan yang dilakukandilapangan, dijelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan notaris dapat dibuat secara lisan jika mereka dibuat untuk waktu tidak tertentu atau harus dibuat secara tertulis, namun perjanjian lisan memiliki banyak kekurangan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap mengikat kedua belah pihak kekurangannya adalah sulitnya mencapai penyelesaian jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sesuai perjanjian kerja. Sebab perjanjian dibuat secara tidak tertulis, sulit untuk membuktikan apa pun yang telah disepakatisebelumnya. Dengan demikian perjanjian kerja tertulis tersebut dijadikan patokan apabila tidak terpenuhinya apa yang telah dijanjikan.

3. Upaya perlindungan hak karyawan Notaris dengan menerapkan standar upah minimum di Kota Pekanbaru

Perlindungan hak terhadap karyawan terdapat Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu preventif dan refresif sebagaimana yang telah dijabarkan pada pembahasan sebelumnya. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum.

Namun bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan refresif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.¹⁸ Menurut Sumarsono pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum dengan sarannya supaya upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya.⁸⁸ Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum adalah menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah karena komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu untuk pekerja/buruh merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, untuk pengusaha/pemberi kerja untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk pemerintah merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti masih ada notaris yang memberikan upah kepada pekerja dibawah upah standar minimum, hal ini tidak sesuai dengan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” Pasal 89 UU ketenagakerjaan : “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam dapat dilakukan penangguhan” Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dan akan dikenakan

¹⁸ NS karyawan notaris di Kota Pekanbaru, pada tanggal 3 Maret 2024, pukul 08.00 WIB

sanksi sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya juga tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024 berdasarkan ketetapan UMR (Upah Minimum Regional) di Pekanbaru Nomor : Kpts.7618/XI/2023 yaitu Rp. 3.451.584,95,-. Seharusnya Notaris harus membayar sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru karena mereka dianggap sebagai pemberi kerja menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan dan pekerja dianggap sebagai penerima kerja menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan. Karena itu, Notaris harus tunduk pada UU Ketenagakerjaan dan harus mematuhi upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru. Pada dasarnya, hal ini tidak tepat karena upah tetaplah upah, sedangkan kesejahteraan lainnya tetaplah bagian tambahan. Artinya, upah tidak dapat digantikan dengan mempersamakan dengan hak-hak lainnya.

Oleh karena itu, upah harus diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila dikritisi, Notaris melanggar kewajiban hukum mereka untuk memberikan dan menerapkan hak-hak normatif kepada karyawan di kantor notaris kota Pekanbaru. Hal ini karena notaris seharusnya mematuhi Undang-undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya, seperti Keputusan Gubernur yang menetapkan standar upah yang ditetapkan. Apapun sebabnya bahwa pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja pada kantor Notaris secara normatif atau peraturan perundang-undangan dan telah dilindungi dengan baik.

Maka teori kepastian hukum memang benar adanya telah menjamin pengaturan hak dan kewajibannya, dengan berlandaskan dasarnya Undang-undang Jabatan Notaris (UUJN), namun penegakan dan pengawasannya dirasa belum maksimal, sehingga masih ada Notaris yang menggaji dibawah upah minimum, dan akan tetapi tentunya kita tidak bisa juga menyalahkan semata-mata kesalahan dari Notaris, sebab notaris memiliki alasan tertentu yang tidak semata-mata dengan sengaja melakukan pembayaran upah yang tidak sesuai aturan yang berlaku, notaris juga berupaya dengan menaikkan upah dengan integritas yang dipunya adapun alasan-alasan lainnya yang dimiliki oleh notaris tersebut, terlebih lagi Notaris wilayah kota Pekanbaru menyatakan tidak semuanya melakukan hal seperti itu.

Menurut analisa penulis memang sudah seharusnya para Notaris khususnya di Kota Pekanbaru dengan mentaati aturan mengenai pemberian Upah Minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru. Pada dasarnya Notaris tidak bisa disamakan dengan pengusaha perorangan karena Notaris adalah pejabat negara yang tidak perlu memiliki izin seperti pengusaha. Analisa dari peneliti bahwa Peneliti menemukan bahwa notaris melanggar peraturan hukum yang berlaku. Setiap orang yang memiliki hubungan kerja harus dianggap sebagai bagian dari pemberi kerja. Peneliti berpendapat bahwa perhitungan UMK atau upah minimum di Kota Pekanbaru didasarkan pada perhitungan kehidupan yang layak dengan pemberian upah pokok yang belum jelas dalam pelaksanaannya dengan upah tambahan lainnya sehingga mengesampingkan aturan yang berlaku, sebab notaris merupakan seorang pejabat negara yang dilantik oleh negara harusnya mengerti dengan peraturan hukum yang ada.

Harapan kedepannya dilakukan perbaikan terhadap hak-hak upah karyawan notaris dengan pemenuhan kehidupan yang layak, dengan mencari jalan tengah bagaimana dapat melakukan penerapan terhadap upah minimum di kota Pekanbaru sampai saat ini masih ada upah yang dibawah upah minimum atau notaris meminta izin kebijakan pemerintah bagaimana tidak memberatkannya dan tidak merugikan pekerjaannya. Namun notaris dapat dikenakan sanksi didalam UUK, walaupun notaris tidak mengatur secara rinci dalam undang-undang tersebut tetapi ada setidaknya itikad baik untuk memikirkan lagi kesejahteraan pekerja atau karyawan notaris tersebut sehingga terjalin hubungan

kerja yang sangat baik. Oleh karena itu, notaris sebaiknya mempunyai perhatian yang lebih terhadap pekerjaannya untuk memberikan dan menerapkan hak-hak normatif kepada pekerja kantor notaris di kota Pekanbaru. Hal ini perlu diperhatikan dan memerlukan pengawasan yang lebih efisien, serta kerja sama antara dinas ketenagakerjaan dan MPD Kota Pekanbaru, agar masyarakat mengetahui bahwa mereka memiliki hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Dengan menciptakan keamanan dan kesejahteraan bersama antara karyawan notaris dan notaris dalam bekerja sehingga menciptakan hubungan yang baik juga saling terikat dengan saling membutuhkan.

KESIMPULAN

Pemerintah membuat kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja. Salah satunya adalah upah minimum, yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan kesempatan kerja yang layak. Belum ada klasifikasi khusus minimal jumlah karyawan/pekerja agar berlaku upah minimum tetapi dalam UU Ketenagakerjaan setiap pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun sesuai upah minimum dan dikecualikan usaha mikro kecil. Berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 7618/XI/2023 tentang Upah Minimum di Kabupaten/Kota Pekanbaru yaitu Rp. 3.451.584,95,-. Berdasarkan peraturan tersebut belum sepenuhnya diberikan dan bisa sebagai rujukan notaris terhadap penerapan upah minimum terhadap karyawannya. Hubungan notaris dan karyawannya sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai hubungan industri. Dari hubungan tersebut munculnya hak dan kewajiban masing-masing melalui perjanjian kerja.

Hubungan kerja antara pekerja dan notaris di kota Pekanbaru belum sesuai dengan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tanpa surat pengangkatan, memang tidak semuanya tetapi setiap hubungan pekerja dan pemberi kerja harus didahului dengan perjanjian kerja tertulis. Upaya perlindungan hukum yaitu perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan perlindungan kesehatan. Pelaksanaan perlindungan upah terhadap karyawan notaris di kota Pekanbaru belum sepenuhnya sesuai UU ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 7618/XI/2023 tentang upah minimum. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 88 Ayat 2 menyatakan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan untuk menjamin hak pekerja dan buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, itu masih belum sesuai dengan dasar ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1), yang telah ditetapkan untuk melarang pemberian di bawah upah minimum.

REFERENSI

Buku

- Dewi Santia, *Panduan Teori dan Praktik Notaris*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011
Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986
Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006
Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 12, Jakarta, Djambatan, 1987

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 232 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Keputusan Gubernur Riau NomorKpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota diProvinsi Riau Tahun 2024

Jurnal

Diah Aju Wisnuwardhani, Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.8, No.1 Juni 2017

Elsharia Tampubolon, Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya, *Jurnal Ilmu Hukum* , Selisik Volume 7, Nomor 2, Desember 2021

Irwansyah dan Ahsan Yunus, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Cet. 4, Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2021

Hengki Rafles Rajagukguk, Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Riau, *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau* Volume IX No. 2 Juli Desember 2022

Juli Maria, “Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris”, *Jurnal Program Studi PGMI*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2017

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, CV. Nuasa Aulia, 2005

Wawancara

Hasil Wawancara dengan Notaris RA,Notaris di Kota Pekanbaru,pada tanggal 8 Maret 2024,pukul 10.00 WIB

Hasil Wawancara dengan Bapak Kepala bidang Hukum dan HAM Kantor Wilaya Kemenkumham Provinsi Riau di Kota Pekanbaru,pada tanggal 13 Maret 2024,pukul 10.00 WIB

Hasil Wawancara dengan Ibuk Kepala Sub Bidang Pelayanan Administrasi Hukum Umum Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Riau,pada tanggal 13 Maret 2024,pukul 09.00 WIB