

**IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM HAL
UPAH DI KANTOR NOTARIS
(ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL
88-98 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

Ganang Dwi Cahyono¹, Suhariningsih², Prija³

Program Studi Magister Kenotariatan
Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Jl. Aries Munandar 98 Malang 65145, Telp (0341) 554747
Email : ganang.dc@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the application of the rights of workers, especially in the areas of wages in IMPLEMENTATION MEETING THE RIGHTS OF WORKERS IN THE EVENT OF WAGES (ANALYSIS OF LAW NO. 13 TH 2003 ARTICLE ON LABOUR 88-98) A case study in Blitar. The method used in the study is the empirical method, with specification of juridical sociological research, the data source used is the technique used to collect primary data in this study is through interviews (interview). The population in this study are all relevant parties in the framework of the implementation of Law No. 13 of 2003 on wage Compliance Employment Related Workers On Notary Office in Kota Blitar ie Notary Office Notary, Manpower officials, and some workers at the office of the notary. The sample in this study were taken by means of stratified sampling. The sample of respondents is the party that represents the Notary Office, the Notary. To provide data and information relating to the implementation of Law No. 13 of 2003 on the Employment Related Fulfillment Workers' Rights On Notary Office. The data obtained are presented in a systematic and qualitative data analysis.

Based on the study done empirically it can be concluded that there is still lack of clarity about the rights of workers, especially in the wage bill still does not meet the rights that should be in getting these workers.

Proved that there is still a notary that reward workers under MSEs should refer to the determination of wages councils city or county, in 2016 UMK Kota Blitar = Rp1.394.000, the notary who pay their employees under the Act Ketenagakerjaan. Menurut UMK certainly violates Article 90 paragraph (1) of the Act No. 13 Year 2003 ("Labor Law")

Key words: *workers' rights, the notary, the Labor Law, the empirical method*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan tentang hak-hak pekerja khususnya dalam bidang upah dalam IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK

¹ Mahasiswa, Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang

² Dosen Pembimbing I, Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

³ Dosen Pembimbing II, Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

PEKERJA DALAM HAL UPAH (ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 13 TH 2003 PASAL 88-98 TENTANG KETENAGAKERJAAN) Studi kasus di Blitar. Metode yang digunakan dalam Penelitian adalah metode empiris, dengan spesifikasi penelitian yuridis sosiologis, sumber data yang digunakan adalah data Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara (interview). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dalam rangka Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan upah Pekerja Di Kantor Notaris Di Kota Blitar yaitu Notaris di Kantor Notaris, Pejabat Disnaker, dan beberapa pekerja di Kantor notaris. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara stratified sampling. Sampel responden tersebut adalah pihak yang mewakili Kantor Notaris, yakni Notaris. Untuk memberikan data dan informasi berkaitan dengan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di Kantor Notaris. Data yang diperoleh disajikan secara sistematis, dan analisis data dilakukan secara kualitatif.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan secara empiris dapat disimpulkan bahwa masih ada ketidak jelasan tentang hak pekerja khususnya di dalam pengupahan yang masih belum memenuhi hak yang seharusnya di dapatkan pekerja tersebut.

Terbukti bahwa masih ada notaris yang memberi upah pekerjanya dibawah UMK yang seharusnya mengacu pada penetapan dewan pengupahan kota atau kabupaten, UMK 2016 Kota Blitar = Rp1.394.000, notaris yang menggaji karyawannya dibawah UMK tentunya melanggar UU Ketenagakerjaan. Menurut **Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (“UU Ketenagakerjaan”)

Kata kunci: hak pekerja, notaris, UU Ketenagakerjaan, metode empiris

Latar Belakang

Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) baru ini pada dasarnya merupakan penyempurnaan UU No. 25/1997, walaupun semula dipersiapkan sebagai RUU Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan (RUU-PPK). Sebagian besar materi UUK ini diambil dari UU No. 25/ 1997. Mulai tahap persiapan awal penyusunan Rancangan, sampai kepada pembahasan di DPR, semua unsur-unsur terkait sudah dilibatkan yaitu wakil-wakil pengusaha dan asosiasi pengusaha, wakil pekerja dan serikat pekerja, lembaga Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terkait.

Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) ini mempunyai cakupan yang sangat luas. Seperti UU No. 25/1997, UUK ini memuat isi dari 6 Ordonansi dan 7 Undang-undang yang dicabut. Disamping itu UUK ini juga secara eksplisit memuat mengenai larangan diskriminasi, perencanaan dan informasi

ketenagakerjaan, pelatihan kerja, dan hubungan industrial. Dengan kata lain, berbeda dengan UU No. 25/1997, UUK ini tidak memuat ketentuan mengenai hubungan industrial di sektor informal. UUK ini memuat antara lain:

Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Kesempatan dan perlakuan yang sama atau larangan diskriminasi dalam pekerjaan; Perencanaan tenaga kerja sebagai dasar penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan; Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan; Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat tanpa diskriminasi sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat kemanusiaan; Penggunaan tenaga kerja asing; Ketentuan hubungan kerja dan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi; Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial termasuk peraturan perusahaan, lembaga kerjasama bipartit, serikat pekerja dan organisasi pengusaha, perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama tripartit, penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial, dan lembaga penyelesaian perselisihan industrial; Perlindungan tenaga kerja termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja perempuan, orang muda, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah dan jaminan sosial; Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Notaris dalam menjalankan kewenangan dan kewajibannya sangat memerlukan bantuan tenaga kerja yang dalam hal ini adalah pekerja/karyawan notaris. Karyawan 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 (Saksi Instrumentair).

Karyawan 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 karyawan apa yang telah dirancang oleh Notaris tentu tidak akan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan. Karena itu maka keberadaan pekerja atau karyawan harus diperhatikan supaya dapat menjalankan perintah notaris dengan baik.

Melihat arti pentingnya karyawan maka perlu mendapatkan perhatian dengan jaminan yang terkait kesejahteraan sehingga akan menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati, seperti yang telah ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan dalam Pasal 28H ayat (3) mengatakan setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak atas jaminan sosial.

Dalam Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan , pengusaha, badan hokum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar 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 Aladdin oranag perseorangan , pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pekerja terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juncto Pasal 1.angka 8 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa yang dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut maka hubungan notaris dengan karyawannya adalah termasuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban diantara pemberi kerja dan pekerja Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar 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.

Secara sosiologis, pekerja atau karyawan memang merupakan pihak yang lebih lemah dibanding 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.⁴ seperti yang tartera pada perturan pemerintah republik Indonesia nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan maka para pekerja haruslah mendapat upah yang sesuai dengan undang-undang tersebut.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris adalah landasan yang digunakan notaris untuk memberikan pelayanan pada masyarakat (selanjutnya disebut dengan UUNJ).

Memberikan bantuan dalam hal membuat akta otentik adalah salah satu tugas dari notaris. Notaris harus memahami segala ketentuan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang agar masyarakat umum masih awam dan kurang

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang *pengupahan* nomor 78 tahun 2015.

mengetahui apa itu hukum, dapat memahami dengan baik, dan tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum.⁵

Lalu lintas hukum dalam kehidupan masyarakat memerlukan adanya alat bukti yang menentukan dengan jelas hak dan kewajiban seseorang sebagai obyek hukum dalam masyarakat sehingga dapat terbentuk kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum untuk masyarakat.⁶

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris, notaris adalah Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris adalah landasan yang digunakan notaris untuk memberikan pelayanan pada masyarakat (selanjutnya disebut dengan UUNJ).

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris, notaris adalah Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya.

Upah adalah bayaran yang berupa uang pada diri seseorang setelah orang yang menerima bayaran tersebut melakukan suatu pekerjaan atau memberikan tenaga dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.⁷ Upah dalam arti yang luas dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang dapat diberikan kepada pegawai kantor, pekerja kasar atas dasar masa kerja, hasil kerja, atau ukuran-ukuran yang lain. Upah dalam pengertian yang demikian ini meliputi gaji, bonus, komisi, uang lembur, uang jasa, dan lain-lain. Sedangkan pengertian upah

⁵ Komar Andasasmita, *Notaris Selayang Pandang*, Cetakan ke-2, (Bandung: Alumni 1983), hlm. 2.

⁶ Undang-Undang tentang *Jabatan Notaris*, UU No. 30 Tahun 2004, LN No. 117 TLN No. 4432, Psl.1 (1). Xiv.

⁷ FX. Djulmiadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2001), hlm. 54.

dalam arti sempit dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang diberikan kepada pegawai jam-jaman yang pekerjaannya tidak dilakukan pengawasan.⁸

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara sosiologis, pekerja atau karyawan memang merupakan pihak yang lebih lemah dibanding 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.⁹ seperti yang tartera pada perturan pemerintah republik Indonesia nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan maka para pekerja haruslah mendapat upah yang sesuai dengan undang-undang tersebut

Upah diartikan oleh Imam Soepomo yaitu pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu¹⁰

Pasal 1601o KUHPPerdata mengatakan bahwa Untuk menghitung upah sehari yang ditetapkan dalam bentuk uang maka dalam bab ini satu hari ditetapkan 10 jam, satu minggu 6 hari, satu bulan 25 hari, dan satu tahun 300 hari. Jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan dengan cara lain dan cara menurut jangka waktu, maka sebagai upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang harus diambil upah rata-rata dari buruh, dihitung selama 30 hari kerja yang telah lalu. Jika tidak dapat digunakan ukuran seperti itu, maka sebagai upah harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling mirip dalam hal sifat, tempat dan waktu. jadi jelas disini bahwa perja boronganpun juga harus mendapat upah sesuai dengan jasa yang telah dia kerjakan.

⁸ Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, (Bandung: Pionir Jaya, 2001), hlm. 138.

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang *pengupahan* nomor 78 tahun 2015.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar hukum perburuhan*, (Jakarta: Djembatan, 1999) hlm. 179.

Pasal 1601p Upah buruh yang tidak tinggal di rumah majikan, tidak boleh ditetapkan selain dalam bentuk:

- a. uang;
- b. makanan, bahan makanan, penerangan dan bahan bakar yang harus dipakai di tempat penyerahannya;
- c. pakaian yang harus dipakai dalam melakukan pekerjaan;
- d. sejumlah tertentu hasil perusahaan, atau bahan dasar atau bahan pembantu yang dipakai dalam perusahaan itu, bila hasil atau bahan dasar atau bahan pembantu itu, mengingat sifat dan banyaknya, termasuk dalam kebutuhan hidup utama bagi buruh dan keluarganya, atau dipakai dalam perusahaan buruh, sebagai bahan dasar, bahan pembantu, alat-alat atau perkakas, dengan pengecualian minuman keras dan candu;
- e. hak pakai sebidang tanah atau padang rumput atau kandang untuk hewan, yang ditentukan banyaknya serta jenisnya, kepunyaan buruh atau salah seorang anggota keluarganya; hak pakai alat-alat kerja atau perkakas-perkakas serta perawatannya;
- f. pekerjaan atau jasa tertentu yang dilakukan oleh majikan atau atas tanggungan majikan untuk buruh itu;
- g. hak pakai rumah atau sebagian rumah tertentu, perawatan kesehatan bagi buruh serta keluarganya dengan cuma-cuma, pemakaian seorang pelayan atau lebih dengan cuma-cuma, pemakaian sebuah mobil atau kendaraan lain dalam pembiayaan rumah tangga semacam itu, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut di atas;
- h. gaji selama cuti, setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu, atau hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ke tempat asal atau cuti pulang pergi

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi

karena unsur-unsur tersebut terpenuhi maka notaris sebagai pemberi kerja memiliki hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan sehingga notaris harus tunduk pada undang-undang ketenaga kerjaan. Hubungan kerja tersebut dapat terbentuk dengan dasar perjanjian kerja baik secara lisan ataupun secara tertulis atau kontrak.

Satu aspek penting dari Perjanjian Kerja ialah tidak diwajibkan untuk dituangkan dalam wujud tertulis. Ketentuan Pasal 51 (1) UUK menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Meskipun demikian, ketentuan Pasal 54 (1) UUK setidaknya-tidaknya harus mencakup:

- A. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- B. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- C. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- D. Tempat pekerjaan;
- E. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- F. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- G. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- H. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan tentang syarat-syarat di atas tidak diperlengkapi secara memadai dengan sanksi yang memaksakan pentaatan. Sekalipun begitu, ketentuan perundang-undangan di atas setidaknya-tidaknya meng- indikasikan apa yang diharapkan termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat tertulis. Fakta bahwa tidak disyaratkan perjanjian kerja dibuat tertulis dilandaskan pemikiran praktikal, karena dalam banyak kasus para pihak tidak menuliskan kesepakatan yang dibuat antara mereka. Jika perjanjian lisan demikian dinyatakan cacat hukum, maka artinya pekerja/buruh tidak akan dapat mendapat perlindungan yang layak.

Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia.¹¹

Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya enggan atau sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.¹²

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.¹³

Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.¹⁴

Pekerja harus memiliki landasan hukum yang kuat agar apa yang dikerjakannya diaati dan sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan, maka dari itu agar daftar pekerjaan dimaksud mendapat legalisasi hukum yang kuat, daftar tersebut dimasukkan kedalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB). Melalui pengesahan peraturan perusahaan atau pendaftaran

¹¹ Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 59.

¹² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011), hlm. 129.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 130.

perjanjian kerja bersama, maka instansi ketenagakerjaan telah ikut mengetahui, adanya bentuk kegiatan dimaksud di dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat menjadi alat bukti yang kuat, apabila kelak terjadi perselisihan.¹⁵

Berdasarkan Interview dapat disimpulkan bahwa masih ada ketidakjelasan tentang hak pekerja khususnya di dalam pengupahan yang masih belum memenuhi hak yang seharusnya di dapatkan pekerja tersebut. hal ini tentu saja melanggar perintah Undang-undang ketenagakerjaan.

Latar belakang di atas terdapat pertentangan antara *dos sollen* dengan *das sein*, dimana *das sollen* dalam penelitian ini adalah Hak-hak buruh yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88-98 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan hak-hak khususnya dalam hal upah pada Karyawan Notaris yang bertentangan dengan *das sein*, yakni karyawan notaris yang pada saat ini belum mendapatkan haknya khususnya mengenai upah secara penuh, dimana mengacu pada studi kasus di Blitar masih banyak karyawan yang hanya mendapatkan gaji untuk tahun pertama dibawah Rp.1.000.000 dan tidak ada penambahan setelah 2 tahun - 5 tahun bekerja di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengungkap hal tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul Pertentangan antara *Das sollen* dan *Das Sein* di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul berikut : “IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK PEKERJA MENGENAI UPAH DI KANTOR NOTARIS (ANALISIS KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEMBERI KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Penelitian tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait pemenuhan upah Di Kantor Notaris merupakan jenis penelitian hukum empiris, dan memiliki pendekatan masalah tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan upah Pekerja Di Kantor Notaris menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Secara yuridis penelitian ini memfokuskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara sosiologis

¹⁵ KEPMENAKERTRANS tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain No. KEP.220/MEN/X/2004.

penelitian ini fokus mengkaji tentang pelaksanaan hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja di lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kota Blitar, karena Kota Blitar adalah Kota yang saat ini sedang berkembang, dan banyaknya notaris yang datang untuk membuka kantor di Blitar. Pada saat ini Kota Blitar dan Kabupaten Blitar termasuk daerah yang relatif murah UMK nya, UMK Kota Blitar hanya berkisar Rp.900.000 di tahun 2014. DENGAN DEMIKIAN KOTA BLITAR AKAN DILIRIK OLEH PERUSAHAAN-PERUSAHAAN NASIONAL UNTUK BERINVESTASI DITEMPAT TERSEBUT. Hal ini yang mengakibatkan Calon notaris banyak berdatangan membuka kantor disana. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data yaitu: data primer, Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara (*interview*). Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara lisan dengan responden. Wawancara dilakukan dengan cara wawancara terarah (*indirect interview*) yang memperhatikan: Rencana pelaksanaan wawancara, Mengatur daftar pertanyaan serta membatasi jawaban-jawaban, Memperhatikan karakteristik pewawancara maupun yang diwawancarai, Membatasi aspek-aspek dari masalah yang diperiksa. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah Notaris Kota Blitar, Pekerja di Kantor Notaris, Disnaker Kota Blitar. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dalam rangka Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan upah Pekerja Di Kantor Notaris Di Kota Blitar yaitu Notaris di Kantor Notaris, Pejabat Disnaker, dan beberapa pekerja di Kantor notaris, sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara stratified sampling. Sampel responden tersebut adalah pihak yang mewakili Kantor Notaris, yakni Notaris. Untuk memberikan data dan informasi berkaitan dengan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di Kantor Notaris. Data yang telah diperoleh diolah kemudian di analisis menggunakan metode *deskriptif kualitatif* melalui proses editing, serta proses interpretasi dari data tersebut yang mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya dalam bentuk uraian kalimat. Dengan mendeskripsikan dan

menganalisis data yang diperoleh di lapangan kemudian ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Suatu penelitian Deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹⁶ Analisis kualitatif merupakan bagian lanjutan setelah disusun suatu gambaran data, baik mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di Kantor Notaris. Penelitian ini memiliki definisi dan variable yaitu notaris dan pekerja dikanor notaris yang berada di kota dan kabupaten blitar, sedangkan Pelaksanaan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan dalam hal proses pemenuhan hak-hak pekerja kantor notaris Kota Blitar. Pekerja dalam penelitian ini adalah Karyawan atau pegawai kantor notaris

Jumlah notaris di blitar sendiri berjumlah 18 orang terbagi di kotamadya 6 orang notaris di kabupaten blitar sendiri terdapat 12 orang, dan dari ke 18 orang notaris di blitar tersebut masing-masing memiliki karyawan lebih dari 2. Sesuai dengan undang-undang jabatan notaris pasal 40 pasal satu yang berbunyi Setiap akta yang dibacakan oleh Notaris dihadiri paling sedikit 2 (dua) orang saksi, dan Saksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut : paling sedikit berumur 18 (delapan belas) tahun atau telah menikah; cakap melakukan perbuatan hukum; mengerti bahasa yang digunakan dalam akta; dapat membubuhkan tanda tangan dan paraf; dan tidak mempunyai hubungan perkawinan atau hubungan darah dalam garis lurus ke atas atau ke bawah tanpa pembatasan derajat dan garis ke samping sampai dengan derajat ketiga dengan Notaris atau para pihak. Saksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dikenal oleh Notaris atau diperkenalkan kepada Notaris atau diterangkan tentang identitas dan kewenangannya kepada Notaris oleh penghadap Dengan demikian akan lebih memudahkan notaris itu sendiri jika mempunyai pegawai minimal 2 (dua) sehingga dapat merangkap sebagai pegawai atau karyawan dan saksi sehingga syarat sahnya akta tersebut sebagai akta notariil terpenuhi.

¹⁶Soerjono Soekanto (B), *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Perss, 2010), hlm.10.

Pembahasan

Hak adalah sesuatu yang harus dilakukan dan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan.¹⁷ Alex s. Nitisemito dalam bukunya *Management Personalia* mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai atau tenaga kerja agar produktif, yaitu: memberi gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, sekali-sekali menciptakan suasana santai, memperhatikan harga diri pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberi kesempatan untuk maju, memupuk perasaan aman menghadapi masa depan, mengusahakan loyalitas pegawai, mengajak berunding para pegawai, memberi intensi secara terarah, memberi fasilitas yang menyenangkan. Dari sebelas cara untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar lebih produktif adalah dengan memberikan upah yang cukup yang menduduki tempat tertinggi. Sehingga upah merupakan faktor dominan yang memungkinkan seseorang bersedia untuk kepentingan perusahaan atau berusaha produktif untuk kepentingan perusahaan.¹⁸

Penting untuk mengetahui kedudukan notaris sebagai pemberi kerja. Mengapa notaris harus tunduk pada Undang-undang ketenagakerjaan, mengingat notaris bukanlah seorang pengusaha. Hal ini yang menjadikan kenapa notaris, bisa mengabaikan kedudukannya sebagai pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi karena unsur-unsur tersebut terpenuhi maka notaris sebagai pemberi kerja memiliki hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan sehingga notaris harus tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja adalah setiap orang, *yang mampu melakukan pekerjaan* guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di dalam buku-buku teks, tenagakerja atau *manpower* didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja. Dalam UUK ini, tenagakerja didefinisikan sebagai

¹⁷ W.J.S. Poerwadarminta, *kamus umum bahasa indonesia*, cetakan ke-2, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 187.

¹⁸ Saksono Slamet, *Adminitrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Liberty, 1993), hlm. 45.

Pekerjaan apa yang dilakukan notaris adalah wujud dari sebuah usaha sebagaimana dimaksud undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 huruf b.

Notaris adalah Pejabat umum yang berwenang membuat suatu akta otentik yang dapat termasuk semua perbuatan, penetapan, perjanjian yang harus berdasarkan oleh peraturan yang umum dan berlaku untuk dibuatkan suatu akta otentik yang akan memberikan kepastian hukum dari pemegang atau yang mempunyai akta otentik tersebut atau yang berkepentingan untuk pembuatan akta otentik tersebut dalam hal ini disebut sebagai notaris.

Sesuai yang tertera pada undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 dimana disini dikatakan bahwa :

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Jadi sesuai dengan isi undang-undang tersebut jelas mengategorikan notaris sebagai pemberi kerja dan tidak bisa dimasukkan ke kategori pengusaha walaupun menghasilkan produk karena yang diberikn notaris adalah dalam bidang jasa tetapi dikarenakan para pegawai atau karyawan notaris mendapatkan upah dari notaris maka notaris hendaknya tunduk dengan undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku di indonesia.

Kantor notaris dapat masuk dalam kategori perusahaan karena sesuai dengan yang tertera pada undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 mengatakan bahwa perusahaan adalah:

a) “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pekerjaan apa yang dilakukan notaris adalah wujud dari sebuah usaha sebagaimana dimaksud undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 huruf b.

Usaha yang dilakukan oleh notaris adalah usaha lain yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ketentuan Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Adanya perjanjian demikian sangatlah esensial. Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan Negara di Eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan di dalam 'perjanjian kerja'.

Hukum Indonesia tidak mendefinisikan perjanjian kerja dengan cara serupa. Namun, Undang-undang Ketenagakerjaan (UU-TKA) mendefinisikan 'pekerja' dan 'majikan' sebagai berikut:

2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pemberi kerja (majikan) adalah orang perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 UU-TKA)

Bila kita bandingkan pengertian kontrak kerja Eropa dengan versi Indonesia di atas, maka dapat dikatakan keduanya identik berkenaan dengan dua elemen esensial, yaitu 'kerja' dan 'upah/imbalan'. Tetapi elemen ketiga, otoritas tidak secara eksplisit merupakan bagian dari definisi kontrak kerja versi Indonesia.

A. Tinjauan Umum Tentang Notaris Sebagai Pejabat Umum Yang Berkaitan Dengan Pemberdayaan Tenaga Kerja Serta Posisi Notaris Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Notaris merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah dalam hal ini negara, dimana telah memberikan kepercayaan kepada notaris untuk menjalankan sebagian urusan atau tugas negara, khususnya dalam bidang hukum perdata. Keberadaan notaris menjawab kebutuhan masyarakat akan bantuan hukum yang netral dan berimbang sehingga melindungi kepentingan hukum masyarakat di Indonesia. Selain itu, notaris dapat

memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat serta memberikan penyuluhan hukum, khususnya dalam pembuatan akta, sehingga masyarakat akan mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum, sehubungan dengan semakin meningkatnya proses pembangunan sehingga meningkat pula kebutuhan hukum dalam masyarakat.¹⁹ Dengan wewenang notaris yang begitu banyak dan sangat membutuhkan ketelitian maka dari itu notaris memerlukan bantuan pekerja sehingga akta atau wewenang yang di dapat notaris dapat sempurna dan mendapat kepastian hukum bagi para pihak yang datang ke notaris tersebut.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di dalam buku-buku teks, tenagakerja atau *manpower* didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja. Dalam UUK ini, tenagakerja didefinisikan sebagai pekerja ditambah pencari kerja, yang di dalam buku- buku teks dikenal dengan istilah angkatan kerja atau *labour force*.²⁰

C. Wewenang Notaris Meliputi 4 (Empat) Hal Yaitu :²¹

- a. Notaris harus berwenang sepanjang yang menyangkut akta yang dibuat itu
- b. Notaris harus berwenang sepanjang mengenai orang (-orang) untuk kepentingan siapa akta itu dibuat
- c. Notaris harus berwenang sepanjang mengenai tempat, dimana akta itu dibuat
- d. Notaris harus berwenang sepanjang mengenai waktu pembuatan akta itu

D. Larangan Notaris Di Dalam Uujn

Berdasarkan Pasal 17 UUJN sebagai berikut:

- a. menjalankan jabatan di luar wilayah jabatannya;

¹⁹ Dewi santia, *Panduan Teori dan Praktik Notari*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2011) hlm. 8.

²⁰ Simanjuntak Payaman J., *Undang-undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan The New Law on Manpower Act*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003) , hlm.12.

²¹ *Ibid.*, hlm. 49.

- b. meninggalkan wilayah jabatannya lebih dan 7 (tujuh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang sah;
- c. merangkap sebagai pegawai negeri;
- d. merangkap jabatan sebagai pejabat Negara;
- e. merangkap jabatan sebagai advokat;
- f. merangkap jabatan sebagai pemimpin atau pegawai badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah dan badan usaha swasta;
- g. merangkap jabatan sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) di luar wilayah jabatan Notaris;
- h. menjadi notaris pengganti;
- i. atau melakukan pekerjaan lain yang bertentangan dengan norma agama, kesusilaan, atau kepatuhan yang dapat mempengaruhi kehormatan dan martabat jabatan notaris.

E. Dasar Hukum Notaris Sebagai Pejabat Umum Dalam Menjalankan Kewajibannya

Menurut Undang-Undang yang mengatur mengenai Jabatan Notaris yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris Pengertian Notaris ialah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya.

Notaris merupakan pejabat umum dapat dikatakan juga sebagai pejabat publik. Dimana pejabat publik ini tidak sama dengan pejabat-pejabat publik lainnya. Notaris merupakan pejabat umum yang satu-satunya berwenang untuk membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian dan penetapan yang diharuskan oleh suatu peraturan umum atau oleh yang berkepentingan dikehendaki untuk dinyatakan dalam suatu akta otentik, menjamin kepastian tanggalnya, menyimpan aktanya dan memberikan *grosse*, salinan dan kutipannya, semuanya sepanjang pembuatan akta itu oleh suatu peraturan umum tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat atau orang lain.

Dengan demikian, notaris memiliki kewajiban, kewenangan dan larangan-larangan yang telah jelas diatur dalam UUJN dan kode etik notaris serta peraturan-peraturan lain yang terkait.

F. Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Di Kantor Notaris Yang Berdomisili Di Blitar

Mengingat seperti yang telah diuraikan di atas notaris adalah jabatan terhormat dan mulia, notaris terikat sebuah kode etik. Dalam Pasal 3 Kode etik Notaris, dinyatakan bahwa Notaris wajib untuk menjalankan Undang-undang. Lalu bagaimana Notaris menyikapi pemberian hak buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan hak-hak khususnya dalam hal upah oleh Karyawan Notaris.

Dalam melaksanakan hubungan kerja Notaris pastinya tunduk pada Undang-undang ketenagakerjaan, mengingat ia adalah pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan.

Kerja

Di dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian. Di dalam hubungan kerja antara notaris dengan kariannya

Upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya. Notaris masih memiliki kebiasaan buruk, yakni menggaji pekerja dibawah UMK.

Simpulan

1. Sesuai yang tertera pada undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 dimana mengartikan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
2. Jadi sesuai dengan isi undang-undang tersebut jelas mengategorikan notaris sebagai pemberi kerja dan bukan sebagai pengusaha walaupun

begitu notaris tetap harus menaati undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku dikarenakan para pegawai atau karyawan notaris mendapatkan upah dari notaris tersebut.

3. masih ada notaris yang memberi upah pekerjanya dibawah UMK. Seharusnya notaris mengacu pada penetapan dewan pengupahan kota atau kabupaten, UMK 2016 Kota Blitar = Rp1.394.000, notaris yang menggaji kariawannya dibawah UMK tentunya melanggar UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Pemerintah hendaknya memberikan kategori yang jelas tentang sebagai apa notaris di dalam kaitanya dengan menjalankan undang-undang ketenagakerjaan karena walaupun sebagai pemberi kerja tetapi ranah notaris sebagai pihak yang harus tunduk dengan undang-undang masih sedikit ambigu karena notaris tidak bisa disamakan dengan pengusaha karena tersangkut wilayah pembatasan kerja dan pekerjaan notaris yang bersifat pasif untuk mencari *customer*.