

HUBUNGAN HUKUM ANTARA NOTARIS DENGAN KARYAWAN NOTARIS

Juli Maria

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Narotama, Surabaya
e-mail : *mariatobing8558@yahoo.com*

Abstract - The development of legal relationships in society such as business relationships, land, banking, and other social relationships, which require authentic deeds as evidence to determine the rights and obligations of the parties, makes the need for the existence of Notary increasing. Along with that, the increase in the number of Notaries which in this case is ready to provide his services to create an authentic deed for members of the community in need, is also increasing. Notary not only exercises the authority and authority of public law, but Notary also performs the act of civil law (*privaatrechtelijke handeling*) as well as a citizen (in a personal sense) who can perform actions including in the matter of appointment to prospective employees Notary. Notary Employment Relationships with Notary Employees are established after the Working Agreement between the two parties. The Working Agreement contains the rights and obligations of the parties. The basis of the fulfillment of these rights and obligations is contained in the Manpower Act. If either party can not perform the obligation, then a legal effort may be made.

Keyword: Notary, Employee, legal relationship.

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹ Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam kerangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk

¹F.X. Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, h. 1.

meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh dapat terpenuhi, dan pada saat yang bersamaan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha dapat terwujud. Hal itu ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) di dalam penjelasan umum.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah tentang sistem alih daya tenaga kerja (*outsourcing*), penetapan upah minimum, jaminan sosial, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat, dan hubungan industrial. Semuanya itu mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis yang membuat masalah ketenagakerjaan mempunyai multidimensi dengan cakupan luas dan kompleks.

Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila (selanjutnya disebut HIP) telah membuat hubungan industrial di Indonesia berbeda dengan hubungan industrial yang ada pada negara-negara lain di seluruh dunia. Pada intinya HIP memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan, sesama, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja/buruh bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah sebagai kepentingan yang bertentangan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan.
- d. Memandang setiap perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan menempuh cara kekeluargaan.

- e. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.²

Pelaksanaan HIP didasarkan pada 2 (dua) asas kerjasama, yaitu asas kekeluargaan dan asas musyawarah untuk mufakat. Untuk menerapkan kedua asas tersebut, dikembangkan pemahaman bahwa pekerja/buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja/buruh maupun pengusaha wajib bekerjasama dalam meningkatkan kesejahteraan dan produksi. Pemahaman tentang teman seperjuangan dimaksud juga berlaku dalam pemerataan hasil usaha, yang dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak berdasarkan prestasi kerja. Selain itu HIP juga mengandung arti bahwa selaku teman seperjuangan, maka pekerja/buruh dan pengusaha secara bersama-sama bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa, negara, masyarakat, keluarga, dan perusahaan.³

Di sektor hukum, berkembang hubungan hukum di tengah masyarakat yang memerlukan alat bukti yang sah mengenai perbuatan hukum maupun peristiwa hukum yang mereka alami. Di bidang keperdataan, alat bukti tertulis diakui sebagai alat bukti yang sah dan menempati kekuatan pembuktian terkuat diantara alat bukti lainnya. Akta otentik sebagai alat bukti tertulis mempunyai kekuatan pembuktian terkuat dan terpenuh.

Notaris sebagai Pejabat Umum diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk membuat akta otentik, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2014 (selanjutnya disebut UUJN). Perkembangan hubungan hukum di tengah masyarakat seperti hubungan bisnis, pertanahan, perbankan, dan hubungan sosial lainnya, yang membutuhkan akta otentik sebagai alat bukti untuk menentukan hak dan kewajiban para pihak, menjadikan kebutuhan terhadap keberadaan Notaris semakin meningkat. Seiring dengan itu, penambahan jumlah Notaris yang dalam hal ini siap memberikan jasanya untuk membuat akta otentik bagi anggota masyarakat yang membutuhkan, juga terus meningkat.

Di sisi lain, penambahan jumlah Notaris telah membawa dampak bertambahnya kantor Notaris dan karyawan kantor Notaris. Pertambahan jumlah Notaris sebagai indikator bertambahnya kantor Notaris adalah berlaku mutlak berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) UUJN yang berbunyi sebagai berikut:

²Adrian Sutedi, *op.cit.*, h. 26.

³*Ibid.*, h. 27.

Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji jabatan Notaris, yang bersangkutan wajib:

- a. menjalankan jabatannya dengan nyata;
- b. menyampaikan berita acara sumpah/janji jabatan Notaris kepada Menteri, Organisasi Notaris, dan Majelis Pengawas Daerah; dan
- c. *menyampaikan alamat kantor* (kursif/cetak miring dari penulis), contoh tanda tangan, dan paraf, serta teraan cap/stempel jabatan Notaris berwarna merah kepada Menteri dan pejabat lain yang bertanggung jawab di bidang agraria pertanahan, Organisasi Notaris, ketua pengadilan negeri, Majelis Pengawas Daerah, serta bupati atau walikota di tempat Notaris diangkat.

Berdasarkan kutipan pasal tersebut di atas dapat diketahui bahwa setiap Notaris wajib memiliki kantor sendiri berikut karyawannya. Karyawan kantor Notaris dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian, ketentuan-ketentuan tentang pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi karyawan kantor Notaris.

Dalam Pasal 1 butir 5 UU Ketenagakerjaan terdapat ketentuan sebagai berikut: Pengusaha adalah:

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

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 timbul pertanyaan: apakah Notaris dapat dikategorikan sebagai pengusaha orang perseorangan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *juridis normatif* yang menggunakan asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, dan doktrin sebagai bahan hukum utama. Bahan hukum utama dianalisis dan diinterpretasikan terhadap bahan hukum sekunder berupa literatur atau bahan pustaka, untuk menemukan hasil penelitian sesuai permasalahan yang diajukan.

PEMBAHASAN

Dasar Pemenuhan Hak dan Kewajiban Dalam Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris

Notaris sebagai pejabat yang bertindak melalui dua macam peranan (*roles*), yakni:

- a. Selaku pelaku hukum publik (*public actor*) yang menjalankan kekuasaan publik (*public authority, openbaar gezag*), yang dijemakan dalam kualitas penguasa (*authorities*) seperti halnya badan-badan tata usaha negara dan pelbagai jabatan yang disertai wewenang penggunaan kekuasaan publik;
- b. Selaku pelaku hukum keperdataan (*civil actor*) yang melakukan pelbagai perbuatan hukum keperdataan (*privaatechtelijke handeling*), seperti halnya mengikat perjanjian jual beli, sewa menyewa, pemborongan dan sebagainya, yang dijemakan dalam kualitas badan hukum (*legal person, rechtspersoon*).⁴

Sebagai pelaku hukum publik (*public actor*) badan atau pejabat dalam hal ini Notaris memiliki hak dan kewajiban untuk menggunakan dan menjalankan kekuasaan publiknya (*public authority*). Kekuasaan dan kewenangan yang dimaksudkan hal tersebut sesuai dalam Pasal 1 angka 1 UUJN menyatakan bahwa yang disebut sebagai Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta otentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya. Kewenangan Notaris sebagaimana yang telah disebutkan diatas, juga telah dimuat dalam pasal 15 UUJN yang menyatakan bahwa :

1. Notaris berwenang membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan ketetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam akta otentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan akta-akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh undang-undang.

⁴Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia; Introduction to the Indonesian Administrative Law*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001, h. 165-166.

2. Notaris berwenang pula :
 - a. Mengesahkan tanda tangan dan menetapkan kepastian tanggal surat dibawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus;
 - b. Membukukan surat-surat dibawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus;
 - c. Membuat kopi dari asli surat-surat di bawah tangan berupa salinan yang memuat uraian sebagaimana ditulis dan digambarkan dalam surat yang bersangkutan;
 - d. Melakukan pengesahan kecocokan fotokopi dengan surat aslinya;
 - e. Memberikan penyuluhan hukum sehubungan dengan pembuatan akta;
 - f. Membuat akta yang berkaitan dengan pertanahan; atau
 - g. Membuat akta risalah lelang.
3. Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Notaris mempunyai kewenangan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan

Notaris adalah pejabat umum yang satu-satunya berwenang untuk membuat akta otentik mengenai suatu 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.⁵

Dengan demikian, Notaris tidak hanya sekedar menjalankan kekuasaan dan wewenang hukum publik, akan tetapi Notaris juga melakukan perbuatan hukum keperdataan (*privaatrechtelijke handeling*) seperti halnya seorang warga (dalam arti manusia pribadi) yang dapat melakukan tindakan seperti yang telah dijelaskan diatas, termasuk dalam hal melakukan pengangkatan terhadap calon karyawan Notaris. Penerimaan karyawan Notaris dalam hal ini meliputi pengumuman adanya lowongan dibutuhkannya karyawan Notaris yang sesuai dengan kriteria, mengadakan test baik tertulis maupun lisan dalam bentuk wawancara. Terhadap calon karyawan Notaris yang telah memenuhi kriteria dapat dilakukan pengangkatan oleh Notaris dengan membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Notaris dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam hal ini calon karyawan Notaris dan Notaris menjadi dasar hubungan industrial antara Notaris dan karyawan Notaris. Sedangkan pengertian hubungan industrial sendiri menurut UU Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 yang berbunyi bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang

⁵G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris*, Erlangga, Jakarta, 1983, h. 31.

dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian, seorang notaris dalam melakukan penerimaan karyawan di kantornya termasuk dalam ranah hukum privat dan perjanjian kerja yang telah dibuat menjadi dasar hubungan industrial bagi kedua belah pihak.

Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa Pengusaha adalah:

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

Sedangkan pengertian Pelaku Usaha sebagaimana dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen ditentukan bahwa "Pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi".

Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.⁶

Hubungan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha;
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan

⁶*Ibid.*, h. 5.

c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁷

Keberhasilan seorang Notaris tidak hanya bisa diukur dari banyaknya akta yang ia buat, melainkan juga dari kepiawaiannya mengatur administrasi di kantornya. Akta yang banyak, tanpa disertai administrasi yang rapi dan teratur akan mengakibatkan masalah dan kesulitan dikemudian hari. Oleh karena itu perlu adanya karyawan Notaris untuk membantu melakukan pekerjaan seorang notaris, serta adanya calon Notaris (magang) untuk mengetahui, mempelajari serta memperhatikan administrasi kantor, sebelum ia melaksanakan jabatannya sebagai seorang Notaris nantinya.

Kehadiran UU Ketenagakerjaan menjawab akan kebutuhan tersebut. UU Ketenagakerjaan merupakan pokok dasar hukum dalam pembuatan peraturan-peraturan kepegawaian dalam suatu perusahaan. UU Ketenagakerjaan ini bisa dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya.⁸ Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi.

Di Indonesia peraturan kepegawaian secara umum mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan juga peraturan perundang-undangan yang terkait (seperti: KUHPerdara, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1994 tentang THR, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Jamsostek, dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait).

Adapun pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan menurut UU Ketenagakerjaan antara lain adalah:

a. Buruh/Pekerja (Pasal 1 angka 3):

Adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengusaha (Pasal 1 angka 5)

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

⁷YW. Sunindhia dan Ninik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, h. 129.

⁸Lalu Husni, *op.cit.*, h. 24.

- c. Organisasi Buruh/Pekerja
- d. Organisasi Pengusaha
- e. Pemerintah/Penguasa.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan tersebut, peraturan kepegawaian dalam suatu perusahaan mencakup: Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Terkait dengan status pekerja, dalam hal ini Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Lebih lanjut akan diuraikan dalam Pasal 51 sampai dengan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan berikut ini.

Pasal 51 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53 menentukan: "Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha".

Pasal 54 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
 - 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
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh ber-tentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55 menentukan: “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Pasal 56 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi

makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan teendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan peraturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah belakunya upah minimum.

Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Apabila Kewajiban Tidak Dapat Dipenuhi Oleh Notaris atau Karyawan Notaris

Notaris sebagai pengusaha tentunya tidak terlepas dari kewajiban. Kewajiban ialah suatu beban yang bersifat kontraktual. Hak dan kewajiban itu timbul apabila terjadi hubungan hukum antara dua pihak yang didasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian. Jadi, selama hubungan hukum yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka pada salah satu pihak ada beban kontraktual, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya. Sebaliknya, apa yang dinamakan tanggung jawab adalah beban yang bersifat moral. Pada dasarnya, sejak lahirnya kewajiban sudah lahir pula tanggung jawab.¹⁰

Menurut Sidharta, pertanggungjawaban merupakan tindakan memberi penjelasan yang dapat dibenarkan baik secara moral maupun ataupun secara hukum. Notaris dapat melaksanakan tugas dan jabatannya dituntut dapat bertanggungjawab terhadap diri, klien, dan Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab tersebut dapat diartikan sebagai kesediaan dasariah untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.¹¹

Sidharta memberikan uraian tentang pengertian tanggung jawab dan tanggung gugat sebagai berikut:¹² tanggung jawab lebih menekankan pada unsur moralitas, sementara tanggung gugat (liabilitas) lebih menekankan pada dimensi legalitas (sekalipun sebenarnya di dalam legalitas selalu ada aspek moralitas). Keduanya menuntut adanya kesiapan untuk memberikan pertanggung jawaban setelah suatu perbuatan selesai dilakukan yang disebut liabilitas. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pihak yang tidak memenuhi tanggung jawabnya dapat digugat oleh pihak yang dirugikan, dalam hal ini, notaris yang tidak melaksanakan tanggung jawab

⁹*Ibid.*, h. 126.

¹⁰Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2010, h. 49.

¹¹Sidharta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Refika Aditama, Bandung, 2006, h. 49.

¹²*Ibid.*

mendaftarkan karyawannya dapat digugat oleh karyawan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹³

Langkah hukum yang dapat dilakukan pertama-tama, yakni perselisihan hubungan industrial harus dimusyawarahkan terlebih dahulu antara pengusaha dan pekerja paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.¹⁴ Bila musyawarah gagal, perselisihan tersebut kemudian dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁵

Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁶

Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁷ Jika tidak terdapat titik temu, maka Mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis¹⁸ dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁹

Jalur Pengadilan Hubungan Industrial adalah jalur yang ditempuh oleh pekerja/pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan

¹³Abdul Khakim II, *op.cit.*, h. 60.

¹⁴Pasal 3 UU PPHI.

¹⁵Pasal 4 ayat (1) UU PPHI.

¹⁶Pasal 1 angka 11 UU PPHI.

¹⁷Pasal 13 ayat (1) UU PPHI.

¹⁸Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI.

¹⁹Pasal 14 ayat (1) UU PPHI.

Hubungan Industrial yang mewilayahi tempat kerja Anda dengan dasar gugatan Perselisihan Hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.²⁰

Jika pengusaha menahan gaji karyawannya, maka tindakan pengusaha sebagai pemberi kerja yang menahan upah/gaji pekerja merupakan pelanggaran atas Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (“PP Pengupahan”). Apabila perusahaan tidak memberikan upah atau terlambat membayar upah, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan denda.²¹

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjajanya lebih rendah dari upah minimum. Ini diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (4) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.²² Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.²³

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hubungan hukum antara Notaris dengan karyawan Notaris berdasar atas Hubungan Industrial karena dalam hal ini Notaris berkedudukan sebagai civil actor sehingga pemenuhan hak dan kewajiban Notaris dan Karyawan Notaris tunduk pada UU Ketenagakerjaan.
- b. Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila hak dan kewajiban tidak dipenuhi oleh Notaris atau karyawan Notaris yakni pertama-tama yang dapat dilakukan adalah mengadakan perundingan bipartit (antara pekerja dan pengusaha) secara

²⁰Pasal 5 UU PPHI.

²¹Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

²²Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans 231/2003

²³Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans 231/2003

musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam waktu 30 hari setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan, upaya selanjutnya adalah perundingan tripartit, yaitu dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Pada tahap ini, Anda perlu mengajukan bukti-bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun gagal mencapai kesepakatan. Apabila perundingan tripartit tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Hendaknya para pihak dalam hubungan industrial antara Notaris dan karyawan Notaris masing-masing dapat menjalankan apa yang sudah dinyatakan dan disepakati bersama. Serta perlu adanya pengawasan yang serius oleh pemerintah tentang hubungan kerja kedua belah pihak.
- b. Hendaknya dalam menyelesaikan suatu masalah dalam hubungan kerja, sebaiknya karyawan notaris dan Notaris menggunakan cara musyawarah secara kekeluargaan. Melalui musyawarah, para pihak tidak membutuhkan waktu yang lama serta tidak mengeluarkan banyak biaya.

Daftar Pustaka

- Djumiadji, F.X., *Perjanjian Pemborongan*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, 1987.
Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
Mertokusumo, Soedikno, *Mengenal Hukum suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2010.
Sidharta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Refika Aditama, Bandung, 2006.
Sunindhia, YW. dan Widayanti, Ninik, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.
Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
Tobing, G.H.S. Lumban, *Peraturan Jabatan Notaris*, Erlangga, Jakarta, 1983.