

**KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM
MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP KARYAWANNYA**

TESIS



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Muhammad Farrel Haristyanto

No. Pokok Mahasiswa : 23921106

**PROGRAM STUDI KENOTARIATAN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2026

**KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM
MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP KARYAWANNYA**

TESIS



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Muhammad Farrel Haristyanto

No. Pokok Mahasiswa : 23921106

PROGRAM STUDI KENOTARIATAN PROGRAM MAGISTER

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2026

HALAMAN PENGESAHAN TESIS



KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran

pada tanggal 16 Juli 2026



Yogyakarta, 16 Juli 2026
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Dr. Pandam Nurwulan, Dr.,
S.H., M.H., Not.,



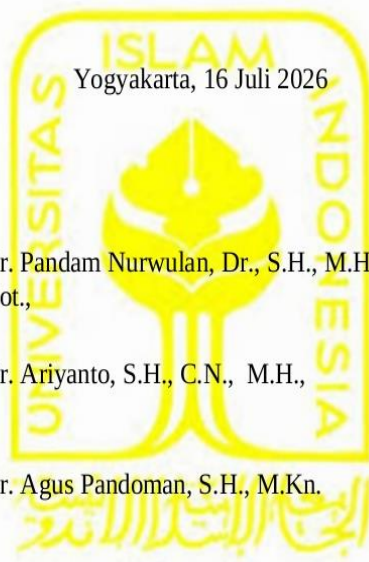
**KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM
MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP KARYAWANNYA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Tim Penguji

- | | |
|------------|--|
| 1. Ketua | Dr. Pandam Nurwulan, Dr., S.H., M.H.,
Not., |
| 2. Anggota | Dr. Ariyanto, S.H., C.N., M.H., |
| 3. Anggota | Dr. Agus Pandoman, S.H., M.Kn. |

Tanda Tangan



Yogyakarta, 16 Juli 2026

Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Budi Agus Riswandi, Prof., Dr., S.H., M.Hum.,
NIK. 014100109

BUKTI ACC DOSEN PEMBIMBING

	16.23.19		Mohon naskah revisi nya mas sebelum bertemu koq belum bimbingan ya?			
2	2026-06-04 00:44:58	Mohon maaf bunda baru bisa mengumpulkan naskah tesis sekarang		Download	-	Belum ditanggapi
3	2026-06-08 23:02:03	Update penambahan halaman judul, pengesahan tesis, moto, persembahan, pernyataan orisinalitas, kata pengantar, daftar isi, dan abstrak	Dr. Pandam Nurwulan, Dr., S.H., M.H., Not. : Revisi mayor, nbenerin sesuai catt dospem dan lakukan bimbingan luring di kantor Notaris Kamis 11 Juni 2026 jam 13:00. Naskah yang sudah dibenerin di print dibawa saat bimb luring.	Download	Download	Sudah Ditanggapi 10 Jun 2026 12:00
4	2026-06-11 13:06:36	revisi tesis	Dr. Pandam Nurwulan, Dr., S.H., M.H., Not. : edit sesuai catt dospem saat bimb luring hari ini Kamis 11 Juni 2026	Download	-	Sudah Ditanggapi 11 Jun 2026 13:22
5	2026-06-15 11:44:14	Assalamualaikum, Wr. Wb. Mohon maaf mengganggu waktunya bunda. izin menyerahkan naskah revisi tesis terbaru, sesuai dengan catatan/permintaan bunda pada saat bimbingan luring terakhir di kantor Notaris bunda, terima kasih.	Dr. Pandam Nurwulan, Dr., S.H., M.H., Not. : cek ulang, perhatikan catt dospem. Semua kutipan (terutama Pasal) yang melebihi 5 baris harus diketik satu spasi.	Download	Download	Sudah Ditanggapi 15 Jun 2026 22:05
6	2026-06-16 15:29:03	Assalamualaikum, Wr. Wb. Mohon maaf mengganggu waktunya bunda, izin menyerahkan naskah revisi tesis terbaru sesuai dengan catatan revisi, terima kasih.	Dr. Pandam Nurwulan, Dr., S.H., M.H., Not. : acc didaftarkan pendadaran	Download	Download	Sudah Ditanggapi 17 Jun 2026 10:54

HALAMAN MOTTO

"Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena, 'Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya'."

(QS. At Thalaq: 3)

"Allah SWT tidak akan membenani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya" (Q.S Al-Baqarah:286)

"Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan." (Q.S Al-Hadid: 4)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis yang dibuat penuh perjuangan dan semangat ini, saya persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan mendukungku,

Adikku tersayang,

Orang yang tercinta

Almamaterku. Universitas Islam Indonesia

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Farrel Haristyanto

No. Pokok. Mhs. : 23921106

Adalah benar-benar Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Tesis yang berjudul: KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA. Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajuka kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bahwa meskipun prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi untuk kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum UII

dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan kaya ilmiah ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas, saya sanggup menerima sanksi administrative, akademik, bahkan sanksi pidana, jika terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “TIM” Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian, Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Dibuat di Yogyakarta,

Pada tanggal, 2 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Muhammed Farrel Haristyanto, S.H.

NIM: 23921106

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Atas izin, rahmat, dan pertolongan Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan ini tidak akan berjalan baik tanpa ridha Allah SWT, doa, dan dukungan orang tua, serta kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan motivasinya. Karya ilmiah ini merupakan tugas akhir dalam bentuk Tesis dengan judul **“KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA.”**

Tesis ini disusun atas dasar untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Magister Kenotariatan (M.Kn.) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugas akhir ini tidak menghambat penulis untuk menyelesaikannya. Hal ini tidak terlepas dari dukungan dan doa dari orang-orang terdekat, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua saya yang tercinta, yaitu Bapak Haris Dwiyanto dan Ibu Titik Suprpti yang selalu mengajarkan kepada anak-anaknya bahwa semua pencapaian yang diinginkan harus diiringi dengan usaha dan tekad yang

kuat serta rintangan yang terjadi di dalamnya pasti ada jalan keluarnya serta dukungan, doa, dan semangat yang selalu diberikan kepada saya.

3. Adik penulis yang tersayang Annisa Aulia Rahmawati yang selalu memberikan kebahagiaan, motivasi dan selalu mendukung saya untuk menyelesaikan tesis ini
4. Ibu Dr. Pandam Nurwulan, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis selama proses pengerjaan Tesis.
5. Bapak Dr. Ariyanto, S.H., C.N., M.H., selaku dosen penguji Satu dan Dr. Agus Pandoman, S.H., M.Kn. selaku dosen penguji Dua yang telah memberikan dukungan, masukan, arahan serta saran dalam penulisan Tesis penulis.
6. Pasangan tercinta, terimakasih telah hadir dan menemani hari-hari di hidup penulis sebagai penyemangat terbaik dalam setiap proses yang penulis lalui,menjadi tempat untuk berbagi cerita, keluh kesah. Terimakasih atas doa, kesabaran, pengalaman berharga, dan untuk selalu saling menguatkan yang menjadi motivasi penulis untuk terus melangkah lebih baik dan memberikan yang terbaik.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan Kelas B yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu dalam hal ini, terima kasih atas kebaikan, dukungan, dan kenangannya selama ini. Sehat dan sukses selalu untuk kalian.
8. Seluruh Sivitas Akademika Universitas Islam Indonesia, yang telah berjasa selama pelaksanaan kuliah sehingga sampai pada tahap ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dan berdampak positif untuk kedepannya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, membantu proses penulisan Tesis ini, semoga Allah SWT selalu melimpahkan karunia dan rahmatnya kepada kita semua. Amin

Wassalamua'alaikum Waraahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 2 Juli 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'F' followed by several loops and a horizontal line at the bottom.

Muhammad Farrel Haristyanto, S.H.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Tinjauan Pustaka dan Orisinalitas Penelitian	11
F. Landasan teori dan Konseptual	18
G. Metode Penelitian	23
H. Sistematika Penulisan	28
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA	
A. Notaris sebagai Pejabat Umum	30
1. Pengertian Notaris	30
2. Kewenangan Notaris	33
3. Kewajiban Notaris	39
4. Larangan Notaris	41
B. Konsep Ketenagakerjaan pada Umumnya	43
1. Hukum ketenagakerjaan	43
2. Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan	46

C. Perlindungan Hukum Para Pekerja/Karyawan.....	50
1. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	50
2. Hak dan Kewajiban Notaris	53
3. Perlindungan Norma Kerja	55
4. Sistem Pengupahan.....	57
D. Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris	59
BAB III KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA	
A. Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Notaris dalam Pemberian gaji kepada Karyawannya	68
B. Kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya	80
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan membahas *pertama* mengenai haruskah Notaris menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya; dan *kedua* mengenai kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang didukung dengan keterangan dari narasumber, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder, dikumpulkan dengan cara studi pustaka, selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama* Notaris sebagai pemberi kerja seyogyanya menerapkan ketentuan ketenagakerjaan dalam pemberian upah karena memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Terdapat perbedaan pemahaman di kalangan notaris sehingga sebagian masih memberikan upah di bawah standar minimum dengan alasan kesepakatan dan kemampuan finansial kantor dan *kedua* Hubungan kerja antara Notaris dan karyawan terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang mengatur hak serta kewajiban para pihak. Sebagian Notaris menerapkan pendekatan kekeluargaan, hierarkis-fungsional, maupun pola yang telah sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan. Peneliti menyarankan dalam tesis ini agar Ikatan Notaris Indonesia (INI) dan Dewan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah sebagai pembentuk undang-undang perlu menyusun pedoman baku mengenai hubungan ketenagakerjaan di kantor notaris dan diperlukan regulasi khusus yang mengatur kedudukan notaris dalam sistem ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan karakteristik profesinya tanpa mengurangi pemenuhan hak-hak normatif karyawan.

Kata-Kata Kunci: Hubungan kerja, Ketenagakerjaan, Notaris.

ABSTRACT

This study aims to discuss, first, whether notaries are required to apply labor laws when paying their employees; and second, the role of notaries in regulating employment relationships with their employees. This study is a normative legal study supported by information from informants, using a legislative and conceptual approach. The legal materials used are primary and secondary sources, collected through literature review and subsequently analyzed qualitatively. The results of the study indicate that, first, notaries, as employers, are obligated to apply labor regulations when paying wages because they meet the elements of work, wages, and direction. There are differing interpretations among notaries, leading some to still pay wages below the minimum standard, citing agreements and the office's financial capacity. Second, the employment relationship between the notary and employees is established through an employment contract that governs the rights and obligations of the parties. Some notaries adopt a familial, hierarchical-functional, or other approaches consistent with the principles of labor law. In this thesis, the researcher recommends that the Indonesian Notary Association (INI) and the House of Representatives, together with the government as the lawmaker, need to develop standard guidelines regarding labor relations in notary offices. Specific regulations are also needed to govern the status of notaries within the labor system, taking into account the unique characteristics of the profession without compromising the fulfillment of employees' statutory rights.

Keywords: Labor relations, Employment, Notary.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Notaris adalah pejabat umum yang mempunyai kewenangan khusus yang tidak dimiliki oleh pihak lain dalam hal pembuatan akta autentik. Wewenang tersebut meliputi penyusunan akta yang berkaitan dengan perjanjian dan berbagai ketentuan yang menurut kehendak maupun kepentingan para pihak harus dinyatakan dalam bentuk akta autentik.¹ Notaris juga berkewajiban menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menjaga keberadaan dan penyimpanan akta, serta memberikan grosse, salinan, dan kutipan akta kepada pihak yang berhak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.²

Keberadaan tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mendukung penyelenggaraan kepastian hukum. Notaris merupakan pejabat umum yang memperoleh pengangkatan dari negara untuk menjalankan sebagian fungsi kenegaraan serta memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, khususnya dalam bidang hukum perdata melalui pembuatan akta autentik.³ Notaris dalam melaksanakan tugas dan wewenang Notaris dalam praktiknya sangat bergantung pada dukungan

¹ Supriadi, *Etika & Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*, Cet. 6 (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm: 40

² Yoyon Mulyana Darusman, "Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Pembuat Akta Otentik dan Sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah", *Jurnal ADIL*, Vol 7, 2017, hlm. 46

³ Rifani, Muhammad Ridho, and Achmad Faishal. "Perlindungan Hukum Terhadap Notaris/PPAT Atas Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Karyawan Notaris/PPAT." (*Collegium Studiosum Journal* 6.1 .2023), hlm 320-335.

tenaga kerja yang berada di lingkungan kantor Notaris. Kehadiran karyawan Notaris berfungsi sebagai faktor pendukung yang membantu kelancaran penyelenggaraan pekerjaan kenotariatan. Bantuan yang diberikan tidak hanya berkaitan dengan urusan administrasi, tetapi juga mencakup proses persiapan dokumen akta, pelaksanaan pendaftaran, pengurusan legalisasi terhadap akta maupun surat di bawah tangan, serta keterlibatan sebagai saksi dalam proses penandatanganan akta. Kedudukan pegawai Notaris memiliki peranan yang strategis dalam menunjang terlaksananya fungsi jabatan Notaris sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁴

Penambahan jumlah Notaris memberikan kontribusi yang positif terhadap upaya pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja dan menekan tingkat pengangguran.⁵ Bertambahnya jumlah kantor Notaris merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindari seiring dengan pengangkatan Notaris baru. Ketentuan tersebut secara tegas diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Jabatan Notaris Nomor 2 Tahun 2014, yang mewajibkan setiap Notaris untuk mulai menjalankan jabatannya dalam jangka waktu paling lama 60 (enam puluh) hari sejak tanggal pengambilan sumpah atau janji jabatan. Pendirian dan operasional kantor Notaris menjadi suatu keharusan yang pada akhirnya turut membuka peluang kerja bagi masyarakat, maka Notaris wajib:

- a. Menjalankan jabatannya dengan nyata;

⁴ Rahmad Hendra, "Tanggungjawab Notaris Terhadap Akta Otentik Yang Penghadapnya Mempergunakan Identitas Palsu Di Pekanbaru", *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 3 No. 1, 2012, hlm. 1-2

⁵ Khairunnisa Noor Asufie, Nur Aripka dan Ali Impron, "Urgensi Standarisasi Kualifikasi Karyawan Notaris di Indonesia", *Notary Law Journal*, Vol. 2, No. 3(2023), hlm. 219

- 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 bertanggungjawab di bidang agraria pertanahan, Organisasi Notaris, ketua Pengadilan Negeri, Majelis Pengawas Daerah, serta Bupati atau Walikota di tempat Notaris diangkat sebagai Pejabat Umum.

Berdasarkan pengaturan dalam Pasal 7, dapat dipahami bahwa keberadaan kantor merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan jabatan Notaris dan untuk menunjang kegiatan pelayanan hukum yang dilaksanakan di kantor tersebut. Notaris membutuhkan karyawan yang membantu menjalankan berbagai tugas administratif maupun teknis. Kedudukan karyawan kantor Notaris dalam kerangka hukum ketenagakerjaan termasuk dalam kategori pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan memperoleh upah atau kompensasi dalam bentuk lain.⁶ Hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan juga berlaku terhadap karyawan kantor Notaris sebagai bagian dari pekerja atau buruh.

Penerapan peraturan ketenagakerjaan oleh Notaris merupakan wujud kepatuhan terhadap kewajiban hukum yang tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan jabatan kenotariatan, tetapi juga dengan perannya sebagai pemberi

⁶ Duto Mahardiko dan Miftahul Huda, "Perlindungan Hukum bagi Karyawan Notaris yang Tidak Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 8, No. 1, 2024, hlm. 1276

kerja.⁷ Notaris berkewajiban untuk menerapkan seluruh ketentuan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara dirinya dan karyawan. Notaris harus menjamin bahwa setiap karyawan yang bekerja di kantornya memperoleh perlindungan atas hak-hak yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut meliputi hak atas upah, pengaturan waktu kerja, hak cuti, waktu istirahat, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta berbagai hak lainnya yang diakui dan dijamin oleh hukum yang berlaku.⁸

Kedudukan Notaris sebagai pejabat umum menempatkannya sebagai salah satu pihak yang memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat. Posisi tersebut mengandung konsekuensi bahwa Notaris wajib menjunjung tinggi dan mematuhi seluruh ketentuan hukum yang berlaku.⁹ Notaris yang merupakan suatu pejabat umum, dalam praktik tidak selalu mencerminkan pelaksanaan kewajiban tersebut secara optimal. Hubungan kerja Notaris dengan karyawannya, masih terdapat yang menentukan besaran gaji berdasarkan pertimbangan kemampuan finansial atau kebijakan pribadi dalam mengelola kantor. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat pendapatan yang diperoleh Notaris dengan penghasilan yang diterima oleh karyawan. Fenomena tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melatarbelakanginya, sehingga dalam praktiknya sebagian

⁷ Widodo Suryandono, *Jaminan Sosial*, (Press Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005), hlm.32.

⁸ Anugrah Yustisa, Nagino dan Novira Maharani Sukma, "Peran Etika Profesi Nptaris sebagai Upaya Penegakan Hukum," *Jurnal Notarius*, Vol. 13, No. 1(2020), hlm. 61.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016), hlm 63-64.

Notaris tetap menerapkan kebijakan pengupahan yang belum sepenuhnya selaras dengan ketentuan yang berlaku.

Hubungan hukum merupakan keterikatan yang terjadi antara subjek hukum dan objek hukum yang keberadaannya diakui serta diatur oleh ketentuan hukum sehingga menimbulkan konsekuensi berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.¹⁰ Setiap hubungan hukum, hak dan kewajiban selalu hadir secara bersamaan sebagai dua unsur yang tidak dapat dipisahkan. Keberadaan hak pada satu pihak akan diikuti oleh kewajiban pada pihak lainnya, demikian pula sebaliknya. Penggunaan suatu hak harus dilakukan sesuai dengan tujuan dan fungsi yang ditetapkan oleh hukum, karena pelaksanaan hak yang menyimpang dari tujuan tersebut dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan hak. Hubungan hukum juga melahirkan prestasi yang wajib dipenuhi oleh masing-masing pihak sesuai dengan kedudukannya. Terpenuhinya prestasi secara seimbang berpotensi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sedangkan kegagalan dalam memenuhi kewajiban dapat menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja.¹¹

Kedudukan hukum antara Notaris dan karyawan kantor Notaris tercermin dalam suatu hubungan kerja yang mempertemukan kepentingan pemberi kerja dan pekerja dalam satu ikatan hukum. Hubungan tersebut menimbulkan konsekuensi berupa hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yang harus dijalankan secara

¹⁰ Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014) hlm 66.

¹¹ Abdul Rachmad Budiono, "Makna "Perintah" sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *jurnal Arena Hukum*, Vol. 6, No. 2(2012), hlm. 138.

proporsional.¹² Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Notaris sebagai pemimpin dan penanggung jawab kantor memiliki kewajiban untuk melaksanakan serta memenuhi tanggung jawab yang timbul dari hubungan kerja dengan karyawannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris memberikan pengaturan mengenai keberadaan kantor Notaris melalui Pasal 19 UUN. Ketentuan tersebut mewajibkan Notaris untuk memiliki satu kantor pada tempat kedudukannya serta menyelenggarakan kantor tetap dalam wilayah kewenangannya. Karakteristik tersebut menegaskan bahwa kantor Notaris tidak memiliki sifat sebagai perusahaan yang berorientasi pada kegiatan usaha. Keberadaan kantor Notaris ditujukan sebagai tempat pelaksanaan fungsi jabatan yang melekat pada diri Notaris dalam menjalankan kewenangan kenotariatan. Status Notaris sendiri tidak dapat dikualifikasikan sebagai pengusaha, melainkan sebagai pejabat umum yang memperoleh kewenangan dari negara untuk memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat.¹³

Ketentuan mengenai pengertian pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat berupa orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menyelenggarakan perusahaan yang

¹² Dian Aju Wisnuwardhani, "Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 15, No. 2(2022), hlm. 39.

¹³ Zaenal Efendi, "Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Supremasi Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 2018, hlm. 63.

dimiliki sendiri. Pengertian tersebut juga mencakup pihak yang secara independen mengoperasikan perusahaan yang bukan menjadi miliknya. Ruang lingkup pengusaha selanjutnya meliputi orang perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum yang berkedudukan di Indonesia dan menjalankan fungsi perwakilan bagi perusahaan yang berlokasi di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b. Rumusan tersebut memperlihatkan bahwa konsep pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan memiliki cakupan yang luas, baik sebagai pemilik, pengelola, maupun wakil dari suatu perusahaan.¹⁴

Hubungan antara Notaris dan karyawan kantor Notaris menunjukkan adanya perbedaan konstruksi hukum apabila ditinjau dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan dan hukum kenotariatan. Perspektif hukum ketenagakerjaan, setiap hubungan kerja pada prinsipnya terbentuk melalui perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keberadaan unsur-unsur tersebut juga dapat ditemukan dalam hubungan kerja yang berlangsung di lingkungan kantor Notaris. Ketentuan dalam Undang-Undang Jabatan Notaris (UUJN) menempatkan kantor Notaris sebagai sarana pelaksanaan tugas jabatan yang berbeda dari perusahaan dalam arti hukum ketenagakerjaan. Fungsi kantor Notaris tidak ditujukan untuk menjalankan aktivitas usaha yang bersifat komersial, melainkan sebagai tempat penyelenggaraan kewenangan Notaris sebagai pejabat umum. Karakteristik tersebut menyebabkan kedudukan Notaris tidak dapat secara langsung

¹⁴ Juli Maria, "Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris", *Jurnal Program Studi PGMI*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2017), Hlm 120.

dikualifikasikan sebagai pengusaha sebagaimana pengertian yang diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan ketentuan yang secara tegas mewajibkan Notaris membayar upah berdasarkan standar UMK. Ditinjau melalui interpretasi yang lebih komprehensif terhadap prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, kewajiban tersebut dapat diberlakukan kepada setiap pihak yang bertindak sebagai pemberi kerja dan mempekerjakan tenaga kerja. Hubungan kerja yang melibatkan pemberi kerja dan pekerja menimbulkan tanggung jawab untuk memberikan upah paling sedikit sesuai dengan standar minimum yang telah ditentukan pemerintah. Dasar filosofis dari pengaturan tersebut terletak pada fungsi upah sebagai sarana untuk menjamin keberlangsungan kehidupan yang layak bagi pekerja dan anggota keluarganya. Pemenuhan standar UMK merupakan bagian dari upaya perlindungan terhadap hak-hak ekonomi pekerja dalam hubungan kerja.¹⁵ Pemenuhan hak pekerja atau buruh untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi salah satu tujuan utama ditetapkannya kebijakan pengupahan. Prinsip tersebut ditegaskan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa sistem pengupahan harus mendukung terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja. Ruang lingkup pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih banyak menitikberatkan pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Konsekuensinya, pengusaha tidak diperkenankan membayarkan upah di bawah standar minimum yang telah ditentukan pemerintah,

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004), hlm. 20.

baik dalam bentuk Upah Minimum Kabupaten (UMK) maupun Upah Minimum Provinsi (UMP).

Landasan yuridis seperti ini dapat menimbulkan pemahaman bahwa Notaris yang tidak dikualifikasikan sebagai pengusaha menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan tidak secara langsung terikat pada kewajiban pengupahan sebagaimana diberlakukan terhadap pengusaha, termasuk dalam hal pembayaran upah sesuai standar UMK yang ditetapkan pemerintah daerah. Penafsiran demikian menimbulkan persoalan tersendiri karena berpotensi menciptakan ketidakjelasan dalam perlindungan hak-hak karyawan yang bekerja di kantor Notaris. Kedudukan Notaris sebagai profesi yang memiliki kehormatan, kewibawaan, dan tanggung jawab publik menuntut adanya penyelesaian yang mampu memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Aspek kenyamanan kerja karyawan juga memiliki peranan penting dalam mendukung perlindungan tenaga kerja di lingkungan kantor Notaris. Kondisi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan kelancaran proses pembuatan akta.¹⁶ Komitmen terhadap kesejahteraan karyawan dapat diwujudkan melalui perhatian terhadap berbagai aspek hubungan kerja, termasuk pemberian upah yang memadai dan sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.

¹⁶ Diah Aju Wisnuwardhani, Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.8, No.1 Juni 2017, Hlm 33-43

Berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk menulis tesis dengan judul “Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum Dalam Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawanya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba membatasi ruang lingkup dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawanya?
2. Bagaimana Kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya ?

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang ada tersebut. Tujuan penelitian dalam penulisan Tesis ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawanya
2. Untuk menganalisis kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum, kalangan akademisi, maupun masyarakat umum dalam memperluas pemahaman mengenai aspek hukum yang dikaji. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan di bidang Hukum Perdata dan Magister Kenotariatan melalui penyediaan bahan kajian yang relevan dan aktual. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memahami dan menerapkan kedudukan Notaris sebagai pejabat umum yang berkewajiban melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terhadap karyawannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi dalam penyempurnaan penegakan Hukum dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti masyarakat, Notaris, Ikatan Notaris Indonesia (INI), Karyawan Notaris dalam hubungan Notaris sebagai pemberi kerja dan karyawannya.

E. Tinjauan Pustaka dan Orisinalitas Penelitian

Penulis melakukan tinjauan pustaka dengan cara mereview beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan menyajikannya melalui tabel orisinalitas berikut:

Tabel Orisinalitas :

No	Nama Peneliti	Pembanding
1.	Khairunnisa Noor Asufie. ¹⁷	Penelitian dengan judul : “Urgensi Standarisasi Kualifikasi Karyawan Notaris di Indonesia.” Permasalahan yang diteliti : Mengkaji tentang kriteria karyawan Notaris di Indonesia dan urgensi adanya kriteria karyawan Notaris di Indonesia Metode penelitian : Jenis penelitian ini adalah hukum doktrinal menggunakan pendekatan pendekatan perundang-undangan (<i>statue approach</i>). Hasil Penelitian : 1. Standarisasi kualifikasi karyawan Notaris menjadi diperlukan untuk menunjang Notaris dalam pelaksanaan jabatannya. Meskipun dalam Undang-Undang Peraturan Jabatan Notaris atau Kode Etik Notaris tidak memuat kualifikasi karyawan Notaris tapi tidak dapat dipungkiri hal ini diperlukan. 2. Standarisasi kualifikasi Notaris terbagi menjadi dua yaitu standarisasi kualifikasi sikap dan standarisasi kemampuan. 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 Perbedaan dengan penulis : Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya dan

¹⁷ Khairunnisa Noor Asufie, “Urgensi Standarisasi Kualifikasi Karyawan Notaris Di Indonesia”, *Noraty Law Jurnal* Vol. 2, Issue 3, July 2023.

		kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya.
2.	Sitin Hajati Hoesin. ¹⁸	Penelitian dengan judul : “Tanggung Jawab Notaris Sebagai Pemberi Kerja Dalam Hal Terjadi Perbuatan Melawan Hukum” Permasalahan yang diteliti : Mengkaji tentang kemungkinan terjadinya perbuatan melawan hukum oleh orang yang melakukan pekerjaan di Kantor Notaris. Metode penelitian : Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang menggunakan asa asas hukum, peraturan perundang-undangan, dan doktrin sebagai bahan hukum utama. Hasil Penelitian : 1. 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. 2. 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 musyawarah untuk mencapai mufakat. Perbedaan dengan penulis : Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawanya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawanya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya.
3.	Juli Maria. ¹⁹	Penelitian dengan judul : “Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris”

¹⁸ Siti Hajati Hoesin, "Tanggung Jawab Notaris Sebagai Pemberi Kerja Dalam Hal Terjadi Perbuatan Melawan Hukum", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, Nomor 3, September 2019.

¹⁹ Juli Maria, "Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris", *Jurnal Program Studi PGMI*, Vol 4, No1, Maret 2017.

		Permasalahan yang diteliti : Mengkaji tentang tentang Hubungan Kerja Notaris dengan Karyawan Notaris yang terjalin setelah adanya Perjanjian Kerja antara kedua belah pihak. Metode penelitian : Jenis penelitian ini adalah hukum doktrinal menggunakan pendekatan pendekatan perundang-undangan (<i>statue approach</i>) dan pendekatan konseptual (<i>conceptual approach</i>) Hasil Penelitian : 1. Pihak yang merasa dirugikan dengan adanya akta Notaris akan mengadu/melapor adanya perbuatan melawan hukum oleh Notaris. Untuk itu perlu pembuktian terjadinya perbuatan melawan hukum tersebut. Sepanjang Notaris telah melakukan tugas dan kewenangannya sesuai Undang-Undang Jabatan Notaris, maka pertanggungjawaban Notaris adalah sebatas memberi penjelasan dan kesaksian sehubungan dengan perbuatan melawan hukum yang terjadi. 2. Apabila kemudian terbukti bahwa perbuatan melawan hukum dilakukan oleh pegawainya, maka menjadi tanggung jawab Notaris untuk mengganti kerugian yang timbul karena adanya akta Notaris tersebut. Selanjutnya Notaris dapat mengadukan tindakan pegawainya yang menyebabkan kerugian kepada lembaga yang berwenang. Perbedaan dengan penulis : Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya.
4.	Magnalia Devita Nadine. ²⁰	Penelitian dengan judul : “Bentuk Tanggungjawab Notaris Atas Penyalahgunaan Tugas Oleh Oknum Pegawai Notaris” Permasalahan yang diteliti :

²⁰ Magnalia Devita Nadine, "Bentuk Tanggung Jawab Notaris atas Penyalahgunaan Tugas oleh Oknum Pegawai Notaris" .*Jurnal Multidisiplin Indonesia*, Vol 4, No 4, 2022.

		Mengkaji tentang Bentuk tanggungjawab Notaris atas penyalahgunaan tugas wewenang oleh oknum pegawai Notaris. Metode penelitian : Jenis penelitian ini hukum normatif. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah regulasi dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah hukum dalam penelitian ini. Hasil Penelitian : 1. Notaris sebagai pemberi kerja memiliki tanggung jawab berdasarkan hubungan kerja dan sebagai orang yang memerintah pegawai untuk mewakili pekerjaannya maka Notaris secara tidak langsung ikut bertanggung jawab atas kerugian yang dilakukan oleh pekerjanya. 2. Bentuk tanggung jawab Notaris atas penyalahgunaan tugas oleh oknum pegawai Notaris adalah tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tanggung jawab kepada Negara, tanggung jawab moral, tanggung jawab terhadap akta yang dibuatnya, tanggung jawab perdata, tanggung jawab pidana, tanggung jawab administrasi dan kode etik, tanggung jawab Notaris sebagai pemberi kerja Perbedaan dengan penulis : Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya.
5.	Diah Aju Wisnuwardhan ²¹	Penelitian dengan judul : “Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris” Permasalahan yang diteliti : 1. Implementasi pemenuhN Hk pekerja di kantor Notaris

²¹ Diah Aju Wisnuwardhan, “Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.8, No.1 Juni 2017.

		2. 2.Kedudukan Notaris terhadap pemberdayaan tenaga kerja. Metode penelitian : Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris.Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan sosiologis untuk memperoleh data di lapangan dan mengkaji permasalahan tentang implementasi hak pekerja dalam hal upah dikantor Notaris dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Hasil Penelitian : 1. Berdasarkan analisis hubungan pasal-pasaldalam UUJN dan UUK, Notaris dapat berkedu-dukan sebagai pemberi kerja baik sebagai usahaorang-perorangan, atau pengusaha milik swastayang menjalankan kewenangan pemerintah dalam bidang jasa hukum. 2. Implementasi pemberian upahyang diberikan oleh Kantor Notaris/ Notaris diKota Malang kepada karyawannya telah di atasUMK sebagaimana yang ditetapkan PeraturanGubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota Di JawaTimur Tahun 2017. Perbedaan dengan penulis: Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya.
6.	Elsharia Tampubolon. ²²	Penelitian dengan judul : “Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya (Studi Kantor Notaris Di Pekanbaru).” Permasalahan yang diteliti : Mengkaji tentang pengaturan-pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang kemudian melihat Kepatuhan

²² Elsharia Tampubolon., “Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya (Studi Kantor Notaris Di Pekanbaru)”, Jurnal SELISIK, Vol. 7, No 2, Desember 2021.

		Notaris terhadap penerapan upah minimum terhadap karyawan atau pekerja di kantornya berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pekanbaru. Metode penelitian : Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris, yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum sosiologis yang dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku, serta melihat apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Hasil Penelitian : 1. Pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris secara eksplisit belum ada yang mengatur secara khusus, namun apabila dilihat secara implisit hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris dapat merujuk kepada ketentuan Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, undang-undang Ketenagakerjaan ini mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja, Notaris dalam hal ini merupakan pemberi kerja. 2. Kepatuhan Notaris dalam Pemberian dan Penerapan Hak-Hak Normatif Terhadap Karyawan/Pekerja Di Kantor Notaris Kota Pekanbaru berdasarkan aturan yang berlaku, ternyata banyak sekali yang menyalahi dan mengenyampingkan aturannya, yang mana Notaris memiliki pertimbangan dan alasan tertentu bahwa status Notaris adalah sebagai pemberi kerja namun bukan pengusaha. Perbedaan dengan penulis: Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawanya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawanya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya.
7.	Yusman Prastyanto, dkk. ²³	Penelitian dengan judul :

²³ Yusman Prastyanto, dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Notaris Dan Karyawan", *Jurnal NOTARIUS*, Volume 12 Nomor 1, November 2019.

		“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Notaris Dan Karyawan.” Permasalahan yang diteliti : 1. Apakah Faktor Yang Mendasari Notaris membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Karyawannya. 2. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Metode penelitian : Jenis penelitian ini adalah penelitian adalah Deskriptif Analitis. Penelitian ini melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistimatis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. Hasil Penelitian : Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu sebagai langkah represif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bagi karyawan Notaris di Kota Kediri, terdapat pengawas dalam struktur Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Kediri serta Lembaga Kerja Sama Tripartit yang (LKS Tripartit) yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan Perbedaan dengan penulis: Penulis sendiri lebih membahas mengenai kedudukan Notaris sebagai pejabat umum dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mana dalam ini apakah Notaris harus menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya dan kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya.
--	--	---

F. Landasan teori dan Konseptual

Untuk menganalisis tesis ini, peneliti menggunakan landasan teori dan konseptual sebagai berikut:

1. Teori Wewenang

Kewenangan (authority, gezag) dan wewenang (competence, bevoegdheid) merupakan dua konsep yang saling berkaitan namun tidak identik. Ridwan HR menjelaskan bahwa kewenangan adalah kekuasaan yang diformalkan, baik terhadap segolongan orang tertentu maupun terhadap suatu bidang pemerintahan secara bulat yang bersumber dari kekuasaan legislatif maupun eksekutif.²⁴ Wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas dan distribusi kewenangan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.²⁵

Sumber perolehan wewenang dalam hukum administrasi negara terbagi atas tiga cara, yakni atribusi, delegasi, dan mandat. Philipus M. Hadjon et al. merumuskan Atribusi dipahami sebagai pemberian kewenangan pemerintahan secara langsung oleh pembentuk undang-undang kepada suatu organ pemerintahan. Delegasi merupakan pengalihan wewenang dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya. Mandat menggambarkan keadaan ketika suatu organ pemerintahan memberikan izin kepada organ lain untuk melaksanakan kewenangan tertentu atas nama pemberi mandat tanpa memindahkan kewenangan tersebut.²⁶

Habib Adjie berpendapat bahwa kewenangan yang dimiliki notaris sebagai pejabat umum berasal dari atribusi yang diberikan secara langsung oleh peraturan

²⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014), Hlm. 99.

²⁵ *Ibid*, hlm 100.

²⁶ Philipus M. Hadjon, et al., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011), Hlm. 128.

perundang-undangan.²⁷ Dasar pemberian kewenangan tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Pelaksanaan kewenangan notaris juga harus senantiasa berada dalam koridor yang telah ditentukan, meliputi batas wilayah jabatan, jangka waktu pelaksanaan kewenangan, serta tata cara yang diatur dalam UUJN.

Teori wewenang dipergunakan dalam penelitian tesis ini, guna membahas kedudukan notaris sebagai pejabat umum yang memperoleh wewenang secara atributif berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, sekaligus menganalisis sejauh mana wewenang terikat yang melekat pada jabatan notaris tersebut mencakup kewajiban notaris selaku pemberi kerja dalam melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawannya, baik ditinjau dari sisi batasan materi wewenang, batasan wilayah, maupun batasan waktu, sehingga dapat diketahui apakah kewajiban pemenuhan hak-hak normatif karyawan kantor notaris merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tanggung jawab hukum notaris sebagai pejabat umum yang wajib tunduk pada seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kerangka Konseptual

²⁷ Habib Adjie, *Hukum Notaris Indonesia: Tafsir Tematik Terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*, (Refika Aditama, Bandung, 2008), Hlm. 15.

Kerangka konsep merupakan susunan pemikiran yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antar konsep hukum yang menjadi fokus penelitian. Konsep pada hakikatnya bukan fakta empiris yang diamati secara langsung, tetapi merupakan abstraksi yang dibentuk dari gejala atau fakta yang ada. Perumusan beberapa konsep dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberikan batasan yang jelas sehingga hasil penelitian dapat selaras dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan Notaris

Keberadaan karyawan merupakan faktor pendukung yang esensial dalam menunjang pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab Notaris. Efektivitas penyelenggaraan pekerjaan di kantor Notaris sangat bergantung pada kontribusi tenaga kerja yang membantu pelaksanaan tugas jabatan.²⁸ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja diartikan sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kepentingan masyarakat.

2. Kantor Notaris

Penyelenggaraan tata kelola kantor Notaris yang profesional (good corporate public notary) harus berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris serta Kode Etik Notaris. Pengelolaan administrasi, manajemen kantor, inventaris, karyawan, sistem kearsipan, dan pelayanan

²⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta, PT. RajaGrafindo ,2015), Hlm 27

kepada klien wajib dilaksanakan secara baik tanpa mengesampingkan kehormatan, keluhuran, dan martabat jabatan Notaris sebagai pejabat umum.²⁹

3. Upah

Perolehan penghasilan menjadi tujuan utama seseorang dalam melakukan pekerjaan guna menunjang kebutuhan hidup pribadi maupun keluarganya. Hak atas upah timbul sebagai konsekuensi dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kewajiban untuk memberikan upah berada pada pihak pemberi kerja, termasuk Notaris, sebagai kompensasi atas tenaga dan jasa yang telah diberikan. Pengertian upah mencakup pembayaran yang diterima pekerja selama bekerja maupun dalam keadaan yang menurut ketentuan dianggap sebagai pelaksanaan pekerjaan.³⁰

4. Notaris

Notaris adalah suatu jabatan kepercayaan. Mengandung makna, yaitu mereka yang menjalankan tugas jabatan dapat dipercaya dan karena jabatan dan orang yang menjalankan tugas jabatan juga dapat dipercaya yang keduanya saling menunjang.³¹

5. Upah Minimum

²⁹ Adi Prasetyo and Gunarto, "Kewajiban Notaris Dalam Menjalankan Prinsip Tata Kelola Kantor Notaris Yang Baik Dan Profesional (Good Corporate Public Notary) Menurut UU Nomor 30 Tahun 2004 Juncto UU Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Jabatan Notaris," *Jurnal Akta* 4, no. 3 (2017): 447

³⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet 9, (Jakarta, Djambatan, 1975), Hlm 70

³¹ Habib Adjie, *Merajut Pemikiran dalam Dunia Notaris & PPAT*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan ke 2, 2014), Hlm 12

Penetapan upah minimum merupakan bentuk campur tangan pemerintah dalam menentukan standar upah terendah yang wajib diberikan kepada pekerja melalui mekanisme peraturan perundang-undangan. Penerapan ketentuan ini bertujuan menjamin hak pekerja atas penghasilan yang layak serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengupahan berdasarkan upah minimum yang berlaku di setiap daerah kabupaten maupun kota.³²

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan berdasarkan metode dan kerangka berpikir tertentu untuk memahami serta mengkaji suatu fenomena secara mendalam. Karakteristik penelitian dalam bidang ilmu sosial menuntut adanya proses yang sistematis dan terstruktur agar diperoleh pemecahan masalah serta kesimpulan yang memiliki tingkat keabsahan yang dapat dipertanggungjawabkan.³³ Pelaksanaan penelitian mencakup berbagai tahapan, mulai dari perumusan masalah, pencarian data dan informasi, analisis terhadap objek penelitian, hingga penyusunan hasil kajian.³⁴ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, mengingat fokus kajiannya diarahkan pada penelaahan norma, prinsip, dan doktrin hukum sebagai dasar untuk menjawab permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.³⁵

1. Jenis Penelitian

³² Harin Nadindra Kirti, Joko Priyono, “ Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)” , Volume 11 Nomor 1 (2018), Jurnal Notarius, Hlm 73-76

³³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 13

³⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 2

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005), hlm. 112

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif yang didukung dengan keterangan dari narasumber melalui wawancara dan dokumen yang terkait. Penelitian normatif yaitu menganalisis permasalahan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶ Penelitian ini juga disebut dengan penelitian hukum kepustakaan menggunakan cara dengan meneliti bahan pustaka, menelaah teori-teori, konsep-konsep, dan mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan berlaku.³⁷ Penelitian ini akan mengkonsepsikan hukum sebagai norma atau kaidah-kaidah yang meliputi kaidah hukum positif.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian mencakup berbagai hal yang menjadi pokok pembahasan dan berkaitan langsung dengan rumusan masalah yang diteliti.³⁸ Kajian dalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan mengenai posisi dan peran Notaris sebagai pejabat umum dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan terhadap karyawan yang bekerja di kantor Notaris. Mengingat jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, maka objek penelitiannya adalah norma-norma hukum yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dibahas, meliputi:

- 1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 44

³⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja, 2003), hlm. 32

³⁸ Husein Umar, *“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 22.

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

3. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Akademisi bidang Kenotariatan.
2. Akademisi bidang Ketenagakerjaan
3. Tiga (3) Notaris-PPAT

4. Bahan Hukum Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan hukum sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber hukum utama yang memiliki kekuatan mengikat karena memuat asas-asas dan norma-norma hukum yang berlaku.³⁹ Sumber hukum tersebut dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang memiliki relevansi dengan objek penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional;

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005), hlm. 182

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Jabatan Notaris 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber hukum yang berfungsi melengkapi dan memperkuat bahan hukum primer. Sumber ini diperoleh dari berbagai pendapat ahli yang termuat dalam buku, jurnal ilmiah, situs web, hasil wawancara, serta data yang diperoleh melalui studi lapangan. Bahan hukum sekunder terdiri atas literatur hukum perdata, artikel jurnal hukum, dan berbagai referensi lain yang relevan dengan objek kajian.⁴⁰

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan sebagai sumber pelengkap yang membantu menjelaskan dan menafsirkan bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder. Jenis bahan ini dapat berupa kamus umum, kamus hukum, majalah, media internet, maupun berbagai sumber nonhukum yang berkaitan dengan topik penelitian sehingga mendukung kelengkapan data dan analisis penelitian

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 141

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode. Metode pertama berupa studi dokumentasi yang dilaksanakan dengan cara mengkaji dan meneliti berbagai dokumen serta literatur yang berkaitan dengan objek penelitian guna memperoleh informasi yang diperlukan. Metode kedua adalah wawancara yang dilakukan secara langsung kepada narasumber untuk mendapatkan data yang relevan, dengan hasil wawancara dipengaruhi oleh berbagai unsur.⁴¹

6. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan melalui kajian terhadap berbagai peraturan yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian. Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dengan menelaah ratio decidendi atau pertimbangan hukum yang menjadi dasar hakim dalam menjatuhkan putusan. Pendekatan konseptual diterapkan untuk mengkaji konsep dan doktrin hukum ketika pengaturan hukum yang secara khusus mengatur permasalahan penelitian belum tersedia atau masih belum memadai.⁴²

⁴¹ M. Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2021), hlm. 108

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005), hlm. 134

7. Analisis Bahan Hukum

Analisis terhadap bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode tersebut dilakukan melalui pengumpulan dan pemilahan bahan hukum yang berkaitan dengan objek kajian, kemudian disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan fakta dan kondisi yang relevan,⁴³ Hasil kajian selanjutnya dianalisis, diklasifikasikan, serta diinterpretasikan berdasarkan kerangka pemikiran tertentu sehingga diperoleh rumusan konsep atau teori yang mampu memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

H. Sistematika Penulisan

BAB 1 Pendahuluan, yang menyajikan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Pembahasan dalam bab I ini berguna bagi penulis sebagai alat pemandu sekaligus rambu-rambu dalam penulisan supaya mendapatkan hasil yang jelas dan fokus.

BAB II Tinjauan Umum Notaris Sebagai Pejabat Umum dalam Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya yang mana penulis membahas tentang pendekatan teoritik mengenai kerangka dasar yang diangkat dalam penelitian ini. Meliputi Notaris sebagai Pejabat Umum, Konsep Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum Para Pekerja/Karyawan, Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris.

⁴³ *Ibid*, hlm. 174-175

BAB III Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Umum dalam Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawanya. Penulis menjabarkan hasil penelitian yang telah penulis peroleh sebagaimana yang dirumuskan dalam rumusan masalah dalam penulisan penelitian ini. Meliputi Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Notaris dalam Pemberian gaji kepada Karyawanya, Kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawanya. Penjabaran hasil penelitian yang dimaksudkan diperoleh dan bersumber dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier, dengan Teknik pengumpulan data wawancara studi kepustakaan.

BAB IV Penutup, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dan saran saran sebagai rekomendasi yang beasarkan temuan-temuan yang diperoleh dalam peneliti yang telah dilaksanakan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA

A. Notaris sebagai Pejabat Umum

1. Pengertian Notaris

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan Notaris sebagai pejabat yang memperoleh kewenangan dari pemerintah, utamanya Kementerian Hukum, untuk melakukan pengesahan serta bertindak selaku saksi atas berbagai instrumen hukum, mencakup perjanjian, wasiat, akta, maupun dokumen-dokumen hukum lainnya.⁴⁴ Konsep tersebut kemudian dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 yang mengubah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Melalui pengaturan tersebut, Notaris ditempatkan sebagai pejabat umum yang diberi kewenangan untuk membuat dan mengesahkan akta autentik, selain menjalankan kewenangan lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur jabatan Notaris maupun ketentuan hukum lainnya yang berkaitan.⁴⁵

Notaris berasal dari *Notarius* dalam peradaban Romawi kuno, yaitu gelar yang disematkan kepada individu yang bertugas melakukan pencatatan. Sumber etimologis lain merujuk pada frasa *Nota Literaria* sebagai akar terminologisnya, dengan kandungan makna berupa kegiatan menuangkan ucapan atau pernyataan

⁴⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Online.

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004.

dalam wujud tulisan.⁴⁶ Tinjauan etimologi lebih lanjut mengaitkan istilah Notaris dengan *Natae*, sebuah konsep yang merujuk pada tulisan bersifat konfidensial. Dalam ranah terminologi internasional, jabatan ini disebut *Notary* dalam bahasa Inggris, sedangkan dalam tradisi hukum Belanda dipertahankan penggunaan istilah *Notaris*. Peran Notaris memiliki signifikansi tersendiri dalam sistem hukum nasional, khususnya di bidang hukum perdata, selaras dengan kedudukannya sebagai pejabat umum yang memegang fungsi-fungsi hukum spesifik. Secara normatif, rumusan definisi Notaris beserta ketentuan jabatannya diatur dan diformulasikan dalam perangkat peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

Notaris sebagai pejabat yang melekat pada jabatan Notaris merupakan istilah bahasa Indonesia dari terminologi *openbare ambtenaren*, sebagaimana termuat dalam Pasal 1 Staatsblad 1860 Nomor 3 yang mengatur tentang (*Reglement op het Notarisambt in Indonesië*) atau Peraturan Jabatan Notaris di Indonesia. Notaris diposisikan sebagai pejabat publik yang memiliki kewenangan khusus dalam pembuatan akta autentik yang berkaitan dengan tindakan hukum, kesepakatan para pihak, serta berbagai penetapan yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan maupun yang dikehendaki oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperoleh kepastian hukum.⁴⁸ Akta notaris ditujukan untuk memberikan bukti tertulis yang memiliki

⁴⁶ R. Soegondo Notodisoerjo, *Hukum Notariat di Indonesia Suatu Penjelasan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 13

⁴⁷ Salim HS, *Teknik Pembuatan Akta Satu (Konsep Teoritis, Kewenangan Notaris, Bentuk dan Minuta Akta)*, Cet. Kesatu, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 33

⁴⁸ *Ibid*, hlm.33.

nilai pembuktian penuh dan mengikat secara hukum. Notaris tidak hanya berwenang menyusun akta autentik, tetapi juga memiliki kewajiban untuk menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, memelihara serta menyimpan akta tersebut, dan menerbitkan grosse, salinan, maupun kutipan akta berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Terdapat dua hal yang tercantum dalam pasal ini, yaitu:

- 1) Kedudukann Notaris
- 2) Kewenangan

Pasal 1 Staatsblad 1860 Nomor 3 mengenai Peraturan Jabatan Notaris di Indonesia menegaskan bahwa Notaris memiliki status sebagai pejabat umum. Pejabat umum merupakan individu yang diberi tugas untuk melayani serta mengurus kepentingan publik. Status tersebut menjadi dasar pemberian kewenangan kepada Notaris untuk menyusun akta autentik dan berbagai akta lain yang dimohonkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dengan tetap berpedoman pada ketentuan hukum yang berlaku.⁴⁹

Ketentuan mengenai syarat pengangkatan Notaris termuat dalam Pasal 3 Undang-Undang Jabatan Notaris, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 yang merupakan regulasi perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004, sebagai berikut .⁵⁰

- a) Warga negara Indonesia;
- b) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c) Berumur paling sedikit 27 (dua puluh tujuh) tahun;

⁴⁹ Salim HS, *Teknik Pembuatan Akta Satu (Konsep Teoritis, Kewenangan Notaris, Bentuk dan Minuta Akta)*, Cet. Kesatu, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 15

⁵⁰ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

- d) Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan sehat dari dokter dan psikiater;
- e) Berijazah sarjana hukum dan lulusan jenjang strata dua kenotariatan;
- f) Telah menjalani magang atau nyata-nyata telah bekerja sebagai karyawan Notaris dalam waktu paling singkat 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut pada kantor Notaris atas prakarsa sendiri atau atas rekomendasi Organisasi Notaris setelah lulus strata dua kenotariatan;
- g) Tidak berstatus sebagai pegawai negeri, pejabat negara, advokat, atau tidak sedang memegang jabatan lain yang oleh undang-undang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan Notaris; dan
- h) Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindakan pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2. Kewenangan Notaris

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, istilah kewenangan memiliki pengertian yang sepadan dengan wewenang, yaitu hak yang disertai kekuasaan untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Wewenang (authority) dipahami sebagai hak atau kekuasaan yang dimiliki seseorang untuk mengeluarkan perintah maupun mengambil keputusan atau tindakan yang bertujuan memengaruhi pihak lain agar bertindak sesuai dengan kehendak atau tujuan yang telah ditetapkan.⁵¹

Prajudi Atmosudirdjo menjelaskan bahwa kewenangan berwujud kekuasaan formal yang bersumber dari lembaga legislatif melalui produk undang-undang, ataupun berasal dari otoritas eksekutif serta administratif.⁵² Kewenangan ini merepresentasikan kekuasaan holistik yang diarahkan pada kelompok masyarakat spesifik atau sektor tata kelola pemerintahan tertentu secara menyeluruh. Wewenang sendiri memiliki ruang lingkup yang jauh lebih spesifik jika dibandingkan dengan kewenangan, mengingat substansinya hanya mencakup

⁵¹ Kamus besar bahasa Indonesia, 1989. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (Jakarta: Balai Pustaka), hlm.1170.

⁵² Prajudi Atmosudirdjo (I), *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1981, hlm.29.

fragmen tertentu dari legalitas tersebut. Struktur kewenangan pada dasarnya tersusun atas akumulasi wewenang yang bertindak sebagai elemen pembentuknya. Wewenang didefinisikan secara yuridis sebagai legitimasi kekuasaan untuk mengeksekusi tindakan hukum di dalam ranah hukum publik.

Pelaksanaan jabatan Notaris dalam bidang pembuatan akta autentik didasarkan pada kewenangan yang diperoleh melalui mekanisme atribusi. Pengaturan mengenai sumber dan batas kewenangan tersebut telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris. Secara yuridis, kewenangan tersebut memberikan hak kepada Notaris untuk melakukan tindakan hukum yang menghasilkan akta sebagai alat bukti dengan nilai pembuktian yang sempurna. Penerapan kewenangan dimaksud harus dilaksanakan sesuai dengan norma dan prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan guna menjamin keabsahan serta kepastian hukum dari setiap akta yang dibuat.

Notaris dipandang sebagai sebuah jabatan, bukan semata-mata sebagai profesi, yang memiliki kewenangan tertentu sebagaimana jabatan lainnya dalam sistem pemerintahan. Kewenangan harus memiliki dasar hukum yang jelas, tindakan pejabat yang dilakukan melampaui kewenangannya dapat dikualifikasikan suatu perbuatan yang melawan hukum.⁵³

Kewenangan yang dimiliki Notaris dalam kedudukannya sebagai pejabat umum tidak bersifat tanpa batas, melainkan dibatasi oleh beberapa aspek hukum

⁵³ Habib Adjie (I), *Hukum Notaris Indonesia, Tafsir Tematik Terhadap Undang-Undang Nomor.30 Tahun 2004 tentang Notaris*, (Surabaya: Refika Aditama,2007), hlm.78.

tertentu. Jenis akta yang dibuat harus berada dalam lingkup kewenangan yang diberikan kepada Notaris, sehingga pembuatan akta di luar kewenangannya tidak dibenarkan. Hubungan kewenangan tersebut juga mencakup para pihak yang berkepentingan terhadap akta yang disusun.⁵⁴ Keabsahan tindakan Notaris dipengaruhi oleh wilayah jabatan tempat akta dibuat, karena pembuatan akta wajib dilakukan dalam daerah kewenangan Notaris yang bersangkutan. Masa jabatan turut menjadi syarat penting, sebab akta hanya dapat dibuat secara sah selama Notaris masih menjalankan jabatannya berdasarkan ketentuan yang berlaku.⁵⁵

Kedudukan akta Notaris sebagai akta autentik mengharuskan Notaris melaksanakan jabatannya sesuai dengan ketentuan hukum yang mengatur syarat-syarat keautentikan akta. Pemenuhan terhadap berbagai ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Jabatan Notaris (UUJN) menjadi kewajiban yang tidak dapat diabaikan dalam setiap proses pembuatan akta. Kepatuhan terhadap aturan tersebut diperlukan untuk menjaga keabsahan akta sekaligus mencegah timbulnya permasalahan hukum di kemudian hari. Habib Adjie mengemukakan bahwa terdapat beberapa tolok ukur yang dapat digunakan untuk menilai kewenangan Notaris dalam menjalankan jabatannya, yaitu:⁵⁶

- 1) Notaris berwenang sepanjang yang menyangkut akta yang harus dibuat.

⁵⁴ G.H.S, *Lumban Tobing, Peraturan Jabatan Notaris*, (Jakarta: Erlangga, 1983), hlm.15.

⁵⁵ Setiawan, *Hak ingkar dari Notaris dan Hubungannya dengan HUHP (Suatu Kajian Uraian yang disajikan dalam Kongres INI di Jakarta)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 2

⁵⁶ Habib Adjie, *Sekilas Dunia Notaris & PPAT Indonesia (Kumpulan Tulisan)*, Cet. Kesatu, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 69

Pembuatan akta autentik merupakan bagian dari kewenangan Notaris selama kewenangan tersebut tidak secara tegas dikecualikan atau dialihkan oleh undang-undang kepada pejabat atau pihak tertentu. Kehadiran pejabat lain yang diberikan kewenangan untuk membuat akta dalam bidang tertentu tidak mengesampingkan kewenangan Notaris dalam menjalankan fungsi jabatannya. Karakter kewenangan Notaris menunjukkan sifat yang umum dan luas dalam pembuatan akta autentik. Ruang lingkup kewenangan yang dimiliki pejabat atau pihak lain hanya terbatas pada bidang tertentu yang secara khusus ditentukan oleh ketentuan hukum yang berlaku..⁵⁷

Pasal 15 Undang-Undang Jabatan Notaris menetapkan batas-batas hukum yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kewenangan Notaris. Kepatuhan terhadap ketentuan tersebut diperlukan agar seluruh tindakan yang dilakukan tetap berada dalam kerangka hukum yang sah. Pelaksanaan kewenangan yang melebihi ruang lingkup yang telah ditentukan dapat dipandang sebagai tindakan yang dilakukan tanpa dasar kewenangan yang sah. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan akibat hukum yang merugikan para pihak yang terlibat dalam pembuatan akta. Adanya kerugian, baik yang bersifat materil maupun nonmaterill, dapat dijadikan dasar oleh pihak yang berkepentingan untuk mengajukan tuntutan melalui Pengadilan Negeri guna memperoleh perlindungan hukum dan kepastian atas hak-haknya.

⁵⁷ Habib Adjie , *Op Cit*, 2019.

- 2) Notaris berwenang sepanjang mengenai orang-orang untuk kepentingan siapa akta itu dibuat.

Kewenangan Notaris dalam pembuatan akta pada dasarnya dapat diberikan kepada setiap orang yang berkepentingan untuk memperoleh layanan hukum. Batasan tertentu diberlakukan oleh peraturan perundang-undangan guna menjamin terpeliharanya sikap netral dan tidak memihak dalam pelaksanaan jabatan Notaris. Ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Jabatan Notaris menentukan bahwa Notaris tidak diperkenankan membuat akta bagi dirinya sendiri, suami atau istri, serta anggota keluarga yang mempunyai hubungan karena perkawinan maupun hubungan darah dalam garis lurus ke atas atau ke bawah tanpa pembatasan derajat. Larangan yang sama mencakup keluarga dalam garis ke samping sampai derajat ketiga dan tetap berlaku meskipun pihak yang berkepentingan diwakili oleh seorang kuasa.

Pembuktian mengenai identitas para pihak yang terlibat dalam pembuatan akta harus didasarkan pada dokumen resmi yang sah, seperti Kartu Tanda Penduduk, serta dokumen pendukung lainnya, termasuk bukti hak atas tanah atau dokumen lain yang relevan dengan perbuatan hukum yang akan dilakukan. Keberadaan dokumen-dokumen tersebut menjadi landasan bagi Notaris dalam menyusun akta. Kebenaran materiil atas identitas dan dokumen yang disampaikan merupakan tanggung jawab para

penghadap.⁵⁸ Penggunaan identitas atau dokumen yang kemudian terbukti tidak autentik menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang bersangkutan. Pertanggungjawaban tersebut tidak beralih kepada Notaris apabila dalam pelaksanaan jabatannya telah bertindak secara cermat dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

- 3) Notaris berwenang sepanjang mengenai tempat dimana akta itu dibuat.

Ketentuan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Jabatan Notaris (UUJN) menetapkan bahwa kedudukan Notaris berada dalam wilayah administratif kabupaten atau kota. Penetapan tempat kedudukan tersebut menjadi dasar pelaksanaan jabatan Notaris dalam memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat. Kepemilikan kantor dibatasi hanya pada satu lokasi yang harus berada di tempat kedudukan yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..⁵⁹

- 4) Notaris berwenang sepanjang mengenai waktu pembuatan akta.

Pelaksanaan jabatan Notaris dapat dilakukan apabila yang bersangkutan berada dalam status aktif dan tidak sedang menjalani cuti maupun pemberhentian sementara. Notaris memiliki kewenangan untuk memberikan pelayanan hukum melalui pembuatan akta autentik. Penguasaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi syarat penting dalam menjalankan kewenangan tersebut. Pengetahuan

⁵⁸ Haidar Noor Humaridha, “*Pertanggung Jawaban Notaris dalam Pembuatan Akta Sebagai Akibat Dokumen Palsu yang dibawa oleh Penghadap dan Akibat Hukum terhadap Aktanya (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)*”, Tesis, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018, hlm. 50

⁵⁹ Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 atas Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris

hukum yang memadai memungkinkan Notaris memberikan penjelasan yang tepat kepada masyarakat, khususnya bagi pihak-pihak yang belum memahami aspek hukum secara memadai, sehingga dapat terhindar dari perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Kewajiban Notaris

Notaris dalam menjalankan fungsi jabatannya dibebani sejumlah kewajiban yang wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewajiban tersebut merupakan standar perilaku dan tanggung jawab jabatan yang harus dipenuhi oleh setiap Notaris. Pengabaian atau pelanggaran terhadap kewajiban dimaksud dapat berakibat pada penerapan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengaturan mengenai kewajiban Notaris terdapat dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a sampai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Jabatan Notaris (UUJN). Mekanisme pemberian sanksi atas pelanggaran kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 84 UUJN. Kedudukan Notaris sebagai pejabat umum yang memperoleh pengangkatan dari negara menyebabkan adanya kewajiban-kewajiban khusus yang harus dipatuhi sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 16 UUJN, yaitu:⁶⁰

- 1) Notaris dalam menjalankan jabatannya, wajib:
 - a. Bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum;
 - b. Membuat akta dalam bentuk minuta akta dan menyimpannya sebagai bagian dari protokol notaris;
 - c. Melekatkan surat dan dokumen serta sidik jari penghadap pada minuta akta;
 - d. Mengeluarkan grosse akta, salinan akta, atau kutipan akta berdasarkan minuta akta;

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

- e. Memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dalam undang - undang ini, kecuali ada alasan untuk menolaknya;
 - f. Merahasiakan segala sesuatu mengenai akta yang dibuatnya dan segala keterangan yang diperoleh guna pembuatan akta sesuai dengan sumpah/janji jabatan, kecuali undang-undang menentukan lain;
 - g. Menjilid akta yang dibuatnya dalam 1 (satu) bulan menjadi buku yang memuat tidak lebih dari 50 (lima puluh) akta, dan jika jumlah akta tidak dapat dimuat dalam satu buku, akta tersebut dapat dijilid menjadi lebihdari satu buku, dan mencatat jumlah minuta akta, bulan, dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku;
 - h. Membuat daftar dari akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga;
 - i. Membuat daftar akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan akta setiap bulan;
 - j. Mengirimkan daftar akta sebagaimana dimaksud dalam huruf i atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke pusat daftar wasiat pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dalam waktu 5 (lima) hari pada minggu pertama setiap bulan berikutnya;
 - k. Mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan;
 - l. Mempunyai cap atau stempel yang memuat lambang Negara Republik Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan;
 - m. Membacakan akta di hadapan penghadap dengan dihadiri oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi, atau 4 (empat) orang saksi khusus untuk pembuatan akta wasiat di bawah tangan, dan ditandatangani pada saat itu juga oleh penghadap, saksi, dan notaris; dan
 - n. Menerima magang calon notaris.
- 2) Menyimpan minuta akta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku, dalam hal notaris mengeluarkan akta in originali
 - 3) Akta originali sebagaimana diamsud pada ayat (2) adalah akta:
 - a. pembayaran uang sewa, bunga, dan pensiun;
 - b. penawaran pembayaran tunai;
 - c. protes terhadap tidak dibayarnya atau tidak diterimanya surat berharga;
 - d. akta kuasa;
 - e. keterangan kepemilikan;atau
 - f. akta lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 - 4) Akta originali sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat lebih dari 1 (satu) rangkap, ditandatangani pada waktu, bentuk, dan isi yang sama, dengan ketentuan pada setiap akta tertulis kata-kata “berlaku sebagai satu dan satu berlaku untuk semua.”
 - 5) Akta originali yang berisi kuasa yang belum diisi nama penerima kuasa hanya dapat dibuat dalam 1 (satu) rangkap.
 - 6) Bentuk dan Ukuran cap/stempel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

- 7) Pembacaan akta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf I tidak wajib jika pihak yang hadir menginginkan agar akta tersebut tidak dibaca karena pihak yang hadir telah membacanya sendiri, mengetahui dan memahami isinya, dengan ketentuan bahwa hal ini dinyatakan dalam penutup akta dan bahwa setiap halaman Risalah Akta tersebut diparaf oleh pihak yang hadir, saksi dan Notaris.
- 8) Apabila salah satu syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf I dan ayat (7) tidak terpenuhi, maka akta yang dimaksud hanya mempunyai kekuatan pembuktian sebagai akta yang ditandatangani.
- 9) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) tidak berlaku untuk pembuatan akta wasiat.

4. Larangan Notaris

Larangan bagi Notaris merupakan seperangkat ketentuan yang membatasi tindakan tertentu dalam pelaksanaan jabatan kenotariatan. Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Undang-Undang Jabatan Notaris memuat berbagai ketentuan mengenai perbuatan yang tidak diperkenankan dilakukan oleh Notaris dalam menjalankan jabatannya. Ketentuan tersebut berfungsi sebagai batasan hukum guna menjaga integritas, profesionalitas, dan pelaksanaan jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap tindakan yang bertentangan dengan larangan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran jabatan. Akibat hukum dari pelanggaran tersebut berupa pengenaan sanksi kepada Notaris yang bersangkutan yang ditentukan dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 UUNJN sebagai berikut :⁶¹

- 1) Notaris dilarang :
 - a. menjalankan jabatan di luar wilayah jabatannya;
 - b. meninggalkan wilayah jabatannya lebih dari 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;

⁶¹ Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

- f. merangkap jabatan sebagai pemimpin atau pegawai badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah atau badan usaha swasta;
 - g. merangkap jabatan sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah dan/atau Pejabat Lelang Kelas II di luar tempat kedudukan notaris;
 - h. Menjadi notaris pengganti; atau
 - i. Melakukan pekerjaan lain yang bertentangan dengan norma agama, kesusilaan, atau kepatutan yang dapat mempengaruhi kehormatan dan martabat jabatan notaris.
- 2) Notaris yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikenai sanksi berupa:
- a. peringatan tertulis;
 - b. pemberhentian sementara;
 - c. pemberhentian dengan hormat; atau
 - d. pemberhentian dengan tidak hormat.

Pelaksanaan jabatan Notaris tidak hanya dibatasi oleh larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 UUNJ, melainkan juga disertai berbagai kewajiban yang wajib dipenuhi. Kewajiban tersebut mencakup menjaga kerahasiaan informasi para klien, menyusun akta atau dokumen sesuai kehendak para pihak, membuat daftar akta yang telah diterbitkan, serta membacakan akta di hadapan para penghadap. Ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang berkaitan dengan pembuatan akta dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa pengenaan sanksi, yaitu:

- a. Sanksi terhadap Notaris yang bersangkutan
 - 1) Sanksi Pidana (Pasal 262, 264, dan 266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)
 - 2) Notaris yang melakukan pelanggaran dapat juga dikenai sanksi perdata berupa kewajiban untuk membayar ganti rugi, denda, dan bunga kepada pihak yang dirugikan. Sanksi lainnya dapat berupa tindakan administratif, yaitu pemberhentian sementara (skorsing), pemberhentian dengan hormat, maupun pemberhentian dengan tidak hormat. Pengaturan mengenai jenis

dan penerapan sanksi tersebut tercantum dalam Pasal 84 dan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

b. Sanksi terhadap Akta Notaris itu sendiri

- 1) Status akta yang dikesampingkan sebagai alat bukti mengakibatkan akta tersebut tidak lagi memiliki daya ikat bagi hakim dalam proses pembuktian dan hanya dipandang sebagai akta di bawah tangan.
- 2) Keabsahan pembatalan suatu akta ditentukan melalui putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap.

B. Konsep Ketenagakerjaan pada Umumnya

1. Hukum ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja menjadi objek kajian dalam hukum ketenagakerjaan. Bidang hukum ini mencakup berbagai ketentuan yang mengatur hak serta kewajiban para pihak dalam menjalankan hubungan kerja dan pelaksanaan pekerjaan.⁶² Pengaturan ini bertujuan mewujudkan keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi lebih lemah. Keberadaan norma dalam bidang ketenagakerjaan juga berperan sebagai sarana untuk menjamin kepastian hukum sekaligus mencegah terjadinya praktik eksploitasi dalam hubungan kerja. Molenaar berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum positif yang berfungsi mengatur hubungan-hubungan hukum yang timbul dalam dunia kerja.

⁶² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 21.

Pengaturan tersebut meliputi relasi antara buruh dan majikan, hubungan antarburuh, serta hubungan hukum yang terjalin antara buruh dan penguasa.⁶³

Kedudukan Notaris dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja membawa konsekuensi yuridis berupa kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemenuhan hak tersebut meliputi pemberian imbalan kerja yang layak, kepesertaan dalam program jaminan sosial, serta perlindungan atas aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Tanggung jawab tersebut menjadi bagian penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang proporsional, harmonis, dan berkeadilan.⁶⁴

Imam Soepomo menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan berfokus pada pengaturan hubungan hukum yang timbul antara buruh atau pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan kerja. Hubungan hukum yang berada di luar lingkup hubungan kerja tidak termasuk dalam cakupan pengaturan hukum ketenagakerjaan.⁶⁵ Pengertian tersebut selaras dengan konsep pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

Ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya. Pengertian tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja didasarkan pada adanya pemberian kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Perjanjian dalam bidang

⁶³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan –Peraturan, Jambatan* (Jakarta, Jambatan, 1972), hlm. 2.

⁶⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 67.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 12.

hukum perburuhan memiliki fungsi penting sebagai salah satu sumber hukum dan secara umum dibedakan menjadi dua bentuk pokok, yaitu:

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan persetujuan yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.⁶⁶ Perjanjian tersebut berlaku mengikat sejak disetujui dan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Subekti mendefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah persetujuan yang dibuat antara karyawan dan pengusaha dengan adanya kesepakatan mengenai imbalan berupa upah atau gaji. Perjanjian tersebut ditandai oleh hubungan subordinasi (*dienstverhouding*) yang menempatkan pengusaha pada posisi berwenang memberikan instruksi yang harus dipatuhi oleh karyawan.⁶⁷

Perjanjian kerja pada prinsipnya mencakup pengaturan mengenai hubungan kerja beserta hak dan kewajiban para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Keberadaan hubungan kerja dapat diidentifikasi melalui unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjukkan adanya tugas yang wajib dilaksanakan oleh pekerja. Unsur upah mencerminkan imbalan yang diperoleh sebagai konsekuensi dari pelaksanaan pekerjaan. Unsur perintah menggambarkan adanya hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

⁶⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 35.

⁶⁷ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali, 2004) hlm. 30

b. Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan merupakan kesepakatan yang dibuat antara serikat pekerja dan pengusaha untuk mengatur berbagai syarat yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja. Kedudukan perjanjian tersebut sebagai sumber hukum ketenagakerjaan memiliki peranan yang lebih kuat dibandingkan perjanjian kerja perseorangan. Keterlibatan organisasi yang mewakili kepentingan bersama para pihak menjadi faktor yang memperkuat kedudukan tersebut.⁶⁸

Peningkatan jumlah serikat pekerja dan organisasi pengusaha menyebabkan semakin luasnya subjek yang terikat pada ketentuan dalam perjanjian perburuhan. Situasi tersebut memberikan kekuatan mengikat yang lebih besar terhadap klausula-klausula yang berlaku dalam hubungan industrial. Imam Soepomo menyatakan bahwa pada kondisi tertentu, perjanjian perburuhan dapat mempunyai kekuatan hukum yang setara dengan undang-undang bagi pihak-pihak yang terikat olehnya.⁶⁹

2. Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan pada prinsipnya melibatkan pekerja atau buruh dan pengusaha sebagai pihak-pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Hubungan hukum tersebut terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang melahirkan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak.⁷⁰ Kedudukan

⁶⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 102.

⁶⁹ *Ibid.*, hlm. 22.

⁷⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 62.

pekerja atau buruh dan pengusaha menjadi unsur utama dalam penyelenggaraan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pekerja atau buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya. Penggunaan istilah pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penetapan status pekerja didasarkan pada adanya hubungan kerja yang memuat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Kondisi ekonomi pekerja yang umumnya tidak sekuat pemberi kerja menempatkannya pada posisi yang rentan sehingga perlindungan hukum diperlukan untuk menjamin hak-haknya.⁷¹

Tenaga kerja, khususnya pekerja atau karyawan pada kantor Notaris memegang peranan penting dalam menunjang pelaksanaan kewenangan dan kewajiban Notaris. Peran tersebut antara lain membantu proses pelayanan jasa pembuatan akta, seperti menyiapkan dokumen yang diperlukan, melakukan pendaftaran, bertindak sebagai saksi, serta turut serta dalam proses pengesahan akta di bawah tangan. Keberadaan karyawan Notaris dengan demikian menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas jabatan Notaris.

Pengusaha adalah pihak yang mempekerjakan tenaga kerja dengan kewajiban memberikan upah atau kompensasi dalam bentuk lainnya. Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya dibangun atas prinsip kemitraan yang menempatkan kedua belah pihak dalam kedudukan yang seimbang sesuai dengan

⁷¹ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), 2000, hlm. 20.

norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.⁷² Pengertian mengenai pengusaha dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rumusan mengenai istilah tersebut dijelaskan secara tegas dalam Pasal 1 angka 5, yaitu :⁷³

- a. Subjek hukum baik berupa individu, persekutuan, maupun badan hukum yang secara langsung mengelola dan menjalankan usaha yang menjadi miliknya sendiri;
- b. Subjek hukum baik berupa individu, persekutuan, maupun badan hukum yang secara mandiri mengelola dan mengoperasikan suatu perusahaan yang kepemilikannya berada pada pihak lain;
- c. Subjek hukum baik berupa individu, persekutuan, maupun badan hukum yang berdomisili dan beroperasi di wilayah Indonesia dengan bertindak selaku wakil dari perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang pusat kedudukannya berada di luar yurisdiksi Indonesia.

Pengertian perusahaan diatur dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi :⁷⁴

- a. Setiap bentuk kegiatan usaha, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang dimiliki oleh perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, termasuk yang berada dalam kepemilikan swasta maupun negara, dengan mempekerjakan pekerja atau buruh serta memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya;
- b. Kegiatan sosial dan berbagai bentuk usaha lainnya yang memiliki pengurus serta mempekerjakan pihak lain dengan pemberian upah atau kompensasi dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha pada dasarnya dimaknai sebagai subjek hukum yang menjalankan aktivitas usaha, sementara perusahaan merupakan wadah organisasi yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan tersebut. Kedudukan Notaris dapat dipandang sebagai pemberi kerja karena mempekerjakan seseorang untuk

⁷² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 21.

⁷³ Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷⁴ Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mendukung pelaksanaan tugas jabatan, khususnya dalam bidang pengelolaan dan pengawasan administrasi kantor. ⁷⁵Kedudukan Notaris sebagai pemberi kerja menimbulkan implikasi hukum berupa kewajiban untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, walaupun secara konseptual Notaris tidak termasuk kategori pengusaha dalam pengertian umum. Perbedaan pemaknaan mengenai kedudukan tersebut berpotensi menimbulkan kekeliruan dalam memahami fungsi Notaris sebagai pemberi kerja, sehingga tanggung jawab yang melekat dapat terabaikan.

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu ikatan hukum yang terjalin antara pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja, yang keberadaannya ditandai dengan terpenuhinya tiga elemen pokok, yakni adanya pekerjaan yang dilaksanakan, pemberian upah sebagai bentuk imbalan, serta adanya unsur perintah dari pemberi kerja.⁷⁶ Terpenuhinya ketiga unsur tersebut mengindikasikan bahwa Notaris dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja telah menjalin hubungan kerja dengan para karyawannya, sehingga Notaris terikat kewajiban untuk tunduk dan patuh pada seluruh ketentuan yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Kontribusi karyawan memegang peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan Notaris, sehingga pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan tidak dapat berlangsung secara maksimal tanpa keterlibatan tenaga kerja yang memadai. Pengelolaan sumber daya manusia

⁷⁵ Habib Adjie, *Hukum Notaris Indonesia (Tafsir Tematik terhadap UU Jabatan Notaris)*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), hlm. 123.

⁷⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 74.

dan pemenuhan kesejahteraan karyawan menjadi faktor yang perlu diperhatikan guna menjamin efektivitas pelaksanaan tugas sesuai dengan instruksi dan kebijakan yang ditetapkan oleh Notaris.

Keterkaitan ketentuan kedudukan kantor Notaris sebagai penyedia layanan jasa, terutama dalam konteks pembuatan akta otentik, muncul suatu permasalahan hukum yang perlu dikaji secara mendalam, yaitu apakah Notaris dapat digolongkan sebagai pengusaha perorangan yang secara independen mengoperasikan suatu entitas hukum di bidang jasa sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggolongan Notaris ke dalam kategori pengusaha perorangan dan penetapan kantor Notaris sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa akan membawa konsekuensi hukum yang signifikan, yakni berlakunya seluruh norma dan ketentuan yang mengatur tentang perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan secara menyeluruh terhadap kantor Notaris beserta segala aktivitas operasionalnya.⁷⁷

C. Perlindungan Hukum Para Pekerja/Karyawan

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dan kewajiban pekerja atau karyawan merupakan dua sisi yang saling berkaitan dan tidak dapat dilepaskan satu sama lain dalam konteks hubungan kerja. Pengaturan terhadap keduanya ditujukan untuk mewujudkan keseimbangan antara kepentingan pihak pekerja dan pihak pemberi kerja, sekaligus sebagai upaya untuk memastikan terselenggaranya hubungan industrial yang berlandaskan prinsip

⁷⁷ Habib Adjie, *op.cit.*, hlm. 56

keadilan dan keharmonisan.⁷⁸ Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja pada prinsipnya bersifat melekat dan terus berlaku sepanjang ikatan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja masih berjalan. Putusnya hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak-hak yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, kecuali terhadap hak tertentu yang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan masih harus dipenuhi. Ketentuan mengenai hak pekerja atau buruh dalam hukum ketenagakerjaan nasional pada dasarnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup berbagai hak sebagai berikut.⁷⁹

- a. Hak atas kesempatan bekerja yang disertai dengan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi.
- b. Hak untuk menerima upah yang memadai dan sesuai dengan standar kelayakan hidup.
- c. Hak untuk memperoleh waktu istirahat dan kesempatan cuti sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku dan mendapatkan perlindungan jaminan sosial sebagai tenaga kerja.
- d. Hak untuk membentuk organisasi, berserikat, serta berkumpul dalam rangka memperjuangkan kepentingan Bersama.
- e. Hak atas perlindungan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).
- f. Hak untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja;
- g. Hak untuk diperlakukan secara bermartabat dan mendapat penghormatan atas harkat kemanusiaannya dalam lingkungan kerja.

Kewajiban pekerja/buruh yaitu :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja
- b. Mematuhi perintah yang sah dari pengusaha
- c. Menaati peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama
- d. Menjaga ketertiban dan disiplin kerja
- e. Menjaga dan merawat fasilitas perusahaan
- f. Menjaga kerahasiaan perusahaan
- g. Menjaga hubungan kerja yang baik

⁷⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 85.

⁷⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan tugas jabatan Notaris membutuhkan kehadiran tenaga kerja atau karyawan yang berperan membantu kelancaran pengelolaan administrasi dan operasional kantor, serta mendukung berbagai persiapan yang diperlukan dalam proses pembuatan akta otentik.⁸⁰ Peran Kontribusi karyawan mencakup rangkaian kegiatan yang cukup luas, mulai dari tahap awal penyusunan draf akta, proses pendaftaran maupun pengesahan dokumen, penanganan akta yang dibuat di bawah tangan, hingga keikutsertaan sebagai saksi pada saat akta diresmikan. Kualitas kerja karyawan Notaris dituntut untuk mencerminkan sikap teliti, tanggap, dan profesional dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan di bidang kenotariatan juga diperlukan, disertai keterampilan pengarsipan yang baik guna mendukung tertib administrasi dan mempermudah proses dokumentasi setiap akta yang dibuat oleh Notaris.

Pelaksanaan tugas di bidang administrasi dan pengelolaan kantor Notaris tidak terlepas dari kewajiban untuk memenuhi hak-hak karyawan dalam kapasitasnya sebagai tenaga kerja. Hak-hak dimaksud mencakup pembayaran upah yang tidak boleh berada di bawah standar upah minimum yang berlaku di tingkat kabupaten atau kota, pemberian bonus serta berbagai tunjangan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, hak untuk memperoleh cuti, serta perlindungan berupa jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.⁸¹ Pemenuhan seluruh hak tersebut merupakan bagian dari upaya yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas

⁸⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

⁸¹ Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hlm. 44.

kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas jabatan Notaris.

2. Hak dan Kawajiban Notaris

Hak dan kewajiban pengusaha menempati posisi yang sangat fundamental dalam kerangka hubungan ketenagakerjaan, sebab keduanya menjadi penentu terciptanya keseimbangan antara kepentingan pihak pemberi kerja dan pihak pekerja.⁸² Kedudukan Notaris dalam kantor Notaris dapat dipahami sebagai pemberi kerja yang memiliki karakteristik serupa dengan pengusaha, yakni sebagai pihak yang mempekerjakan sejumlah karyawan guna membantu pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi maupun penyelenggaraan layanan jasa kenotariatan. Kedudukan tersebut secara yuridis melahirkan seperangkat hak dan kewajiban yang wajib dijalankan berlandaskan prinsip hubungan kerja yang berkeadilan dan profesional. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:⁸³

Kewajiban Pengusaha:

- a. Pengusaha berkewajiban untuk menerapkan dan mematuhi ketentuan mengenai jam dan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Pengusaha wajib memberikan jeda istirahat serta hak cuti kepada setiap pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Pengusaha wajib bertanggung jawab untuk menjamin dan melindungi aspek keselamatan serta kesehatan para pekerja dalam lingkungan kerja;
- d. Pengusaha wajib menyediakan sarana dan fasilitas penunjang kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja yang dipekerjakan.

Hak Pengusaha:

- a. Pengusaha berhak mendapatkan hasil pekerjaan dari pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Pengusaha berhak mengatur, memimpin, mengelola dan perlakuan yang hormat dari pekerja.

⁸² Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 41.

⁸³ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c. Pengusaha berhak melakukan PHK jika pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama setelah melalui prosedur yang sah.

Kedudukan pengusaha dalam hubungan ketenagakerjaan pada prinsipnya dapat dianalogikan dengan posisi Notaris sebagai pemberi kerja bagi karyawan yang bekerja di kantor Notaris. Hak dan kewajiban yang dimiliki Notaris dalam konteks tersebut berkaitan dengan pengelolaan hubungan kerja dan berada di luar tanggung jawabnya sebagai pejabat umum. Kemampuan dalam menyelenggarakan administrasi dan manajemen perkantoran menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas jabatan Notaris. Jumlah akta yang terus meningkat tanpa disertai sistem administrasi yang tertib dan terorganisasi berpotensi menimbulkan berbagai kendala maupun persoalan hukum pada masa mendatang. Pengelolaan kesejahteraan karyawan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan yang baik turut menentukan kelancaran operasional dan keberhasilan kantor Notaris dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁸⁴ tanggung jawab Notaris tidak hanya terbatas pada perannya sebagai pemberi kerja, tetapi juga mencakup kewajiban jabatan sebagai pejabat umum. Ketentuan mengenai kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 16 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris (UUJN), yang mengatur kewajiban Notaris dalam menjalankan jabatannya, yaitu :⁸⁵

- a. Bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum;
- b. Membuat Akta dalam bentuk Minuta Akta dan menyimpannya sebagai bagian dari Protokol Notaris;

⁸⁴ Habib Adjie, *Hukum Notaris Indonesia: Tafsir Tematik terhadap UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), hlm. 97.

⁸⁵ Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

- c. Melekatkan surat dan dokumen serta sidik jari penghadap pada Minuta Akta;
- d. Mengeluarkan Grosse Akta, Salinan Akta, atau Kutipan Akta berdasarkan Minuta Akta;
- e. Memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini, kecuali ada alasan untuk menolaknya;
- f. Merahasiakan segala sesuatu mengenai Akta yang dibuatnya dan segala keterangan yang diperoleh guna pembuatan Akta sesuai dengan sumpah/janji jabatan, kecuali undang-undang menentukan lain;
- g. Menjilid Akta yang dibuatnya dalam 1 (satu) bulan menjadi buku yang memuat tidak lebih dari 50 (lima puluh) Akta, dan jika jumlah Akta tidak dapat dimuat dalam satu buku, Akta tersebut dapat dijilid menjadi lebih dari satu buku, dan mencatat jumlah Minuta Akta, bulan, dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku;
- h. Membuat daftar dari Akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga;
- i. Membuat daftar Akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan Akta setiap bulan;
- j. Mengirimkan daftar Akta sebagaimana dimaksud dalam huruf i atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke pusat daftar wasiat pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dalam waktu 5 (lima) hari pada minggu pertama setiap bulan berikutnya;
- k. Mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan;
- l. Mempunyai cap atau stempel yang memuat lambang negara Republik Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan;
- m. Membacakan Akta di hadapan penghadap dengan dihadiri oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi, atau 4 (empat) orang saksi khusus untuk pembuatan Akta wasiat di bawah tangan, dan ditandatangani pada saat itu juga oleh penghadap, saksi, dan Notaris; dan
- n. Menerima magang calon Notaris.

3. Perlindungan Norma Kerja

Pelindungan norma kerja mencakup berbagai unsur yang berhubungan dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan, seperti pengaturan jam kerja, waktu istirahat, pemberian upah, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dan anak. Pengaturan tersebut dibentuk untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan

meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya.⁸⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 77

hingga Pasal 79 memberikan penjelasan mengenai ketentuan tersebut, yaitu :⁸⁷

Waktu kerja dalam Pasal 77 meliputi:

- a. Ketentuan waktu kerja yang menerapkan sistem enam hari kerja dalam sepekan, durasi kerja dibatasi maksimal 7 (tujuh) jam per hari dengan total keseluruhan tidak melebihi 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu;
- b. Sistem kerja lima hari kerja dalam sepekan, batas maksimal waktu kerja ditetapkan sebanyak 8 (delapan) jam per hari dengan akumulasi total tetap tidak melampaui 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu.

Pasal 78 mengatur bahwa pelaksanaan kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja normal hanya dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan tersebut meliputi:

- a. Pelaksanaan kerja lembur harus didasarkan pada persetujuan yang diberikan secara sukarela oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan, dengan batasan durasi maksimal 3 jam dalam sehari dan tidak melebihi 14 jam dalam satu minggu;
- b. Pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah atau kompensasi yang sesuai atas setiap pelaksanaan kerja lembur yang telah dijalankan oleh pekerja atau buruh.

Pasal 79 mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti bagi pekerja atau buruh. Ketentuan tersebut meliputi:

- a. Pekerja berhak mendapatkan waktu jeda di sela-sela jam kerja minimal selama 30 menit setelah menjalani pekerjaan secara berkesinambungan selama 4 jam penuh, dan waktu jeda tersebut tidak diperhitungkan sebagai bagian dari jam kerja;
- b. Pekerja juga berhak memperoleh istirahat mingguan selama 1 hari bagi yang menerapkan sistem kerja 6 hari per minggu, atau 2 hari bagi yang menerapkan sistem kerja 5 hari per minggu;
- c. Pekerja atau buruh berhak atas cuti tahunan dengan durasi minimal 12 hari kerja, yang dapat dinikmati setelah menyelesaikan masa kerja selama 12 bulan secara berturut-turut;
- d. Pekerja yang telah menjalani masa kerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada satu perusahaan yang sama berhak atas istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan, yang diberikan secara bertahap masing-masing 1 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan masa kerja, dengan konsekuensi bahwa hak cuti tahunan tidak berlaku selama kurun waktu 2 tahun tersebut.

⁸⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 121.

⁸⁷ Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4. Sistem Pengupahan

Pengupahan merupakan hak pekerja yang diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang sebagai balas jasa yang diberikan oleh pengusaha atas pekerjaan atau layanan yang telah maupun akan dilaksanakan. Mekanisme pembayaran upah dapat ditentukan berdasarkan perhitungan satuan waktu kerja, satuan hasil yang dicapai, maupun melalui sistem lain yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja, dengan syarat tidak menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku.⁸⁸ Berkaitan dengan metode penetapan besaran upah, Imam Soepomo mengemukakan bahwa terdapat beragam sistem pengupahan yang dapat diterapkan, yaitu sebagai berikut:⁸⁹

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem pengupahan berdasarkan waktu menentukan besaran upah dengan mengacu pada lamanya pekerja melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang menjalankan pekerjaan dengan pola harian memperoleh upah harian, tenaga kerja dengan mekanisme mingguan menerima upah mingguan, sedangkan pekerja yang bekerja dalam periode satu bulan memperoleh upah bulanan. Mekanisme tersebut memungkinkan pekerja memperoleh penghasilan yang bersifat tetap karena pembayaran upah dilakukan secara periodik sesuai dengan rentang waktu yang telah disepakati.

⁸⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 135

⁸⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 130.

2) Sistem Upah Potongan

Mekanisme upah potongan sering diterapkan sebagai alternatif terhadap sistem pengupahan berdasarkan waktu dalam kondisi hasil pekerjaan pekerja belum memenuhi tingkat produktivitas yang diharapkan. Perhitungan upah dilakukan dengan mengacu pada kuantitas atau volume hasil kerja yang dapat diukur secara jelas, misalnya jumlah barang yang diproduksi, berat pekerjaan yang dihasilkan, maupun luas pekerjaan yang telah diselesaikan. Penggunaan sistem pengupahan tersebut memberikan berbagai manfaat, di antaranya:

- a. Pekerja mendapatkan dorongan yang mendorong tumbuhnya semangat serta peningkatan mutu dalam pelaksanaan pekerjaannya;
- b. Tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara lebih signifikan dan mencapai hasil yang lebih maksimal;
- c. Pemanfaatan perangkat dan sarana produksi dapat dioptimalkan secara lebih efektif dan intensif dalam mendukung kelancaran proses kerja.

3) Sistem Pembagian Keuntungan

Pencapaian laba perusahaan dalam jumlah yang cukup signifikan pada akhir periode tahun buku dapat dijadikan landasan bagi pemberi kerja untuk mendistribusikan sebagian dari keuntungan yang diperoleh tersebut kepada para pekerja dalam wujud bonus atau tambahan penghasilan di luar gaji pokok, sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas peran serta kontribusi pekerja dalam menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

4) Sistem Upah Pemufakatan

Sistem pengupahan ini pada prinsipnya merupakan salah satu bentuk pemberian upah yang didasarkan pada hasil penyelesaian suatu pekerjaan tertentu atau yang lazim disebut sebagai upah borongan. Mekanisme pembayarannya tidak dilakukan secara perseorangan kepada masing-masing pekerja secara langsung, melainkan diberikan kepada suatu kelompok pekerja yang secara bersama-sama telah berhasil menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan. Selanjutnya, upah yang diterima oleh kelompok tersebut akan didistribusikan kepada setiap anggotanya berdasarkan kesepakatan yang telah dirumuskan dan disepakati bersama sebelumnya. Penerapan sistem ini pada umumnya dijumpai dalam jenis-jenis pekerjaan yang bersifat kolektif dan dikerjakan secara gotong royong, seperti proyek pembangunan atau perbaikan jalan, kegiatan bongkar muat di pelabuhan, maupun pekerjaan pengangkutan dan distribusi barang.

D. Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris

Hubungan hukum yang terjalin antara Notaris dan karyawannya pada hakikatnya merupakan suatu hubungan kerja yang timbul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak pemberi kerja dan pihak pekerja.⁹⁰ Notaris berkedudukan sebagai pihak yang mempekerjakan karyawan guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas administrasi, pengelolaan operasional kantor, serta penyelenggaraan layanan jasa di bidang

⁹⁰ Diana Pratiwi Styaningsih, “*Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja yang Bekerja di Kantor Notaris*”, Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Lambung Mangkurat, 2024, hlm. 54.

kenotariatan.karyawan berkedudukan sebagai pihak yang mencurahkan tenaga, waktu, dan keahlian yang dimilikinya untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang ditetapkan, dengan mendapatkan upah sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Notaris diwajibkan untuk memiliki kantor sendiri melekat pada jabatan Notaris sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Jabatan Notaris, yang menegaskan bahwa setiap Notaris hanya dapat memiliki satu kantor sesuai dengan wilayah tempat kedudukannya.⁹¹ Pelaksanaan kegiatan operasional kantor tersebut memerlukan dukungan karyawan guna menunjang administrasi dan pelayanan di bidang kenotariatan. Fungsi karyawan Notaris tidak terbatas pada pelaksanaan pekerjaan administratif, melainkan juga mencakup peran sebagai saksi instrumentair dalam proses pembuatan akta Notaris. Leny Agustan dan Khairulnas mengemukakan bahwa secara umum terdapat beberapa tugas pokok yang dijalankan oleh karyawan Notaris, yaitu :⁹²

- a. Tugas karyawan kantor Notaris meliputi penerimaan masyarakat pengguna jasa dengan menanyakan maksud dan tujuan kedatangannya.
- b. Karyawan juga bertanggung jawab memberikan informasi kepada pengguna jasa mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dalam proses pembuatan akta.
- c. karyawan membantu menyusun rancangan atau draft perjanjian sesuai dengan kebutuhan para pihak.
- d. Pelaksanaan tugas lainnya mencakup persiapan akta beserta seluruh keperluan yang berkaitan dengan proses penandatanganan akta, termasuk menyiapkan salinan akta yang diperlukan oleh para pihak.
- e. Karyawan Notaris memiliki tanggung jawab administratif berupa pembuatan dan pengisian buku-buku yang diwajibkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

⁹² Leny Agustan, Khairulnas, *Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT*, (UII Press, Yogyakarta, 2017), hlm. 33.

- f. Menyusun laporan yang berkaitan dengan kegiatan kantor Notaris. Pengelolaan dokumen dilakukan melalui kegiatan penjilidan akta dan warkah guna menjaga ketertiban arsip dan memudahkan proses penyimpanan dokumen.
- g. karyawan berkewajiban memberitahukan serta menyerahkan hasil pekerjaan kepada pihak yang berkepentingan.

Notaris dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja dalam kerangka hubungan hukum yang terjalin dengan para karyawannya. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemberi kerja merupakan orang perorangan, pengusaha, badan hukum, ataupun entitas lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan gaji, upah, atau bentuk kompensasi lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.⁹³ Hubungan kerja yang tercipta antara Notaris dan karyawannya tersebut timbul dan dilandasi oleh adanya perjanjian kerja yang telah disetujui dan disepakati secara bersama oleh kedua belah pihak yang terlibat.

Perjanjian secara yuridis merujuk pada ketentuan yang termuat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mendefinisikannya sebagai suatu perbuatan hukum di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu pihak lain atau lebih untuk melaksanakan sesuatu hal yang telah disepakati.⁹⁴ Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk, yakni secara tertulis maupun secara lisan, dan pada dasarnya kedua bentuk tersebut memiliki derajat kekuatan hukum yang setara serta sama-sama mengikat bagi para pihak yang terlibat dalam pembuatannya. Meskipun demikian, perjanjian yang dituangkan secara tertulis

⁹³ Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

dipandang lebih memberikan jaminan kepastian hukum yang lebih kuat, mengingat keberadaannya lebih mudah difungsikan sebagai sarana pembuktian apabila di kemudian hari timbul perselisihan atau sengketa di antara para pihak yang bersangkutan.⁹⁵

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

- a. Selaku pelaku hukum publik (*public actor*) yang mengemban dan menjalankan kewenangan publik, Notaris menjelma dalam kapasitas sebagai pemegang otoritas layaknya badan-badan yang bergerak di lingkup tata usaha negara, sekaligus sebagai suatu jabatan yang secara resmi diberikan wewenang untuk menggunakan kekuasaan yang bersifat publik dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Notaris sebagai pelaku hukum keperdataan (*civil actor*) juga memiliki kewenangan untuk melakukan berbagai tindakan hukum yang bersifat perdata, mencakup antara lain pembuatan perjanjian jual beli, hubungan sewa-menyewa, perjanjian pemborongan, serta berbagai perbuatan hukum keperdataan lainnya. Kedudukan demikian menempatkan Notaris pada posisi sebagai subjek hukum atau badan hukum yang secara penuh dapat menjalin dan melaksanakan hubungan-hubungan hukum keperdataan sesuai

⁹⁵ Alzena Bernadine, “Tanggung Jawab Notaris terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Kantor Notaris (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst)”, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2025, hlm. 67.

dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan hukum perdata yang berlaku.⁹⁶

Kedudukan Notaris sebagai subjek hukum publik menimbulkan hak dan kewajiban untuk menyelenggarakan kewenangan publik yang diperoleh dari negara. Ketentuan mengenai hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Jabatan Notaris, yang menyatakan bahwa Notaris adalah pejabat umum yang memiliki wewenang untuk membuat akta otentik beserta kewenangan lain yang ditetapkan oleh undang-undang.⁹⁷ Kedudukan Notaris sebagai pejabat umum memberikan legitimasi untuk menyusun akta otentik mengenai perbuatan hukum, perjanjian, dan penetapan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ataupun kehendak para pihak wajib dinyatakan dalam bentuk akta otentik. Kewenangan tersebut mencakup pula penjaminan kepastian tanggal pembuatan akta, penyimpanan minuta akta, serta penerbitan grosse, salinan, dan kutipan akta. Pemberlakuan kewenangan tersebut dibatasi oleh ketentuan hukum yang memberikan atau mengecualikan kewenangan pembuatan akta tertentu kepada pejabat maupun pihak lain.⁹⁸

Notaris selain menjalankan kewenangan hukum publik sebagai pejabat umum juga dapat melakukan perbuatan hukum keperdataan (*privaatrechtelijke handeling*) sebagaimana subjek hukum perseorangan pada umumnya. Perbuatan hukum tersebut antara lain berupa pengangkatan calon karyawan untuk membantu

⁹⁶ Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia; Introduction to the Indonesian Administrative Law*, (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001), hlm. 165-166.

⁹⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

⁹⁸ G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris*, Erlangga, Jakarta, 1983, hlm. 31.

pelaksanaan kegiatan administrasi dan operasional kantor Notaris. Hubungan kerja yang terjalin antara Notaris dan karyawannya terbentuk melalui suatu perjanjian kerja yang disusun dan disetujui secara bersama oleh kedua belah pihak yang terlibat.⁹⁹ Perjanjian kerja tersebut selanjutnya berfungsi sebagai fondasi dan dasar hukum bagi terwujudnya hubungan industrial yang menempatkan Notaris dalam posisi sebagai pemberi kerja, sementara karyawan berkedudukan sebagai pihak pekerja yang terikat dalam relasi kerja tersebut

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merumuskan perjanjian kerja sebagai suatu kesepakatan hukum yang mengikat seorang buruh untuk memberikan tenaga dan keahliannya dalam bekerja di bawah arahan dan perintah majikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, dengan mendapatkan upah sebagai kontra prestasi atas pekerjaan yang dijalankannya. Rumusan tersebut mencerminkan adanya hubungan yang bersifat timbal balik antara pemberi kerja dan pekerja, di mana pihak pemberi kerja dibebankan kewajiban untuk memberikan upah, sementara pihak pekerja berkewajiban menjalankan tugas-tugas yang diperintahkan sesuai dengan kesepakatan yang telah terjalin. Konsep hubungan industrial sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem relasi yang terbentuk dan berkembang di antara para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang maupun jasa, yang meliputi pihak pengusaha, pekerja atau buruh, serta pemerintah, dengan

⁹⁹ Rika Aprillia, *“Perlindungan Hukum terhadap Karyawan pada Kantor Notaris Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan,”* Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara, Medan, 2020, hlm. 53.

menjadikan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan dan pijakan utamanya.

Penerimaan karyawan oleh Notaris dalam rangka menunjang keberlangsungan operasional kantor termasuk dalam domain hukum privat, mengingat dasar terbentuknya hubungan tersebut bersumber dari adanya perjanjian kerja yang disepakati antara Notaris selaku pemberi kerja dan karyawan selaku pihak pekerja. Perjanjian kerja yang terjalin tersebut selanjutnya menjadi fondasi utama bagi terbentuknya hubungan industrial yang secara hukum melahirkan seperangkat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh masing-masing pihak yang terikat di dalamnya.¹⁰⁰

Hubungan kerja yang terjalin antara Notaris dan karyawannya perlu dibangun dan dijaga agar senantiasa berjalan secara harmonis, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja sekaligus mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja. Terwujudnya keharmonisan dalam hubungan kerja tersebut menuntut Notaris untuk menerapkan sikap, kebijakan, dan pendekatan yang benar-benar menaruh perhatian terhadap kepentingan para pekerja, sehingga dalam pelaksanaannya para pekerja hendaknya:¹⁰¹

- a. Menempatkan karyawan sebagai mitra kerja yang berperan dalam mendukung tercapainya tujuan usaha atau kegiatan yang dijalankan.

¹⁰⁰ Siti Rahmawati, “*Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Notaris dalam Hubungan Kerja*,” Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2020, hlm. 58.

¹⁰¹ Rizki Ananda Putri, “*Perlindungan Hak Karyawan pada Kantor Notaris Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*,” Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Brawijaya, Malang, 2019, hlm. 61.

- b. Memberikan kompensasi yang sepadan dan memadai atas setiap curahan tenaga serta kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, baik berupa penghasilan yang sesuai dengan beban kerja maupun perlindungan jaminan sosial, sehingga karyawan dapat menunaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih maksimal dan berdaya guna;
- c. Membangun dan membina hubungan kerja yang berlandaskan pada sikap saling menghargai dan keharmonisan bersama para karyawan, demi terciptanya iklim dan suasana kerja yang kondusif serta mendukung produktivitas.

Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai landasan hukum yang paling mendasar dalam proses pembentukan berbagai regulasi kepegawaian di lingkungan perusahaan. Ketentuan yang terkandung di dalamnya merupakan kumpulan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yang dirancang untuk memberikan kemudahan bagi seluruh pihak yang berkepentingan dalam memahami, menafsirkan, dan mengimplementasikannya secara tepat. Pengaturan di bidang ketenagakerjaan tersebut disusun dengan tujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar serta perlindungan yang memadai bagi pekerja atau buruh, sekaligus menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha secara berkelanjutan.¹⁰² Konteks hubungan hukumnya dengan karyawan, Notaris menempati kedudukan sebagai pihak pemberi kerja, sehingga dari relasi tersebut lahir suatu hubungan kerja yang secara yuridis menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak.

¹⁰² Nur Fadhilah, “*Hubungan Industrial antara Notaris dan Karyawan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*,” Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021, hlm. 74.

Notaris terikat kewajiban hukum untuk melaksanakan seluruh ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk di antaranya kewajiban untuk memberikan upah kepada karyawan yang besarnya paling sedikit harus sesuai dengan standar upah minimum kabupaten atau kota yang berlaku di wilayah tempat kantor Notaris berkedudukan.¹⁰³

¹⁰³ Rika Aprillia, *op.cit.*, hlm. 34.

BAB III

KEDUDUKAN NOTARIS SEBAGAI PEJABAT UMUM DALAM MELAKSANAKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA

A. Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Notaris dalam Pemberian gaji kepada Karyawannya

Kedudukan upah dalam hubungan kerja memiliki arti yang sangat fundamental karena merupakan hak pekerja yang wajib memperoleh perlindungan dari negara. Upah tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga menjadi salah satu unsur utama dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja sekaligus pendorong bagi peningkatan produktivitas kerja. Perolehan penghasilan yang memadai pada hakikatnya menjadi tujuan utama seseorang dalam bekerja, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya. Upah dalam konteks hubungan kerja merupakan sejumlah pembayaran yang menjadi hak pekerja selama melaksanakan pekerjaan atau dalam keadaan yang menurut hukum dianggap bekerja, yang pembayarannya menjadi kewajiban pemberi kerja. Pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja menimbulkan hak untuk memperoleh imbalan yang layak guna menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja dan anggota keluarganya.¹⁰⁴ Jaminan mengenai hak tersebut tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

¹⁰⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 12, (Jakarta, Djambatan, 1987), Hlm 189.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menegaskan pentingnya penerapan sistem pengupahan yang memenuhi prinsip kelayakan dan nilai-nilai kemanusiaan.

Hak pekerja atau buruh atas gaji maupun upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja atas pelaksanaan pekerjaan atau jasa yang dilakukan dalam suatu hubungan kerja. Pembayaran tersebut diwujudkan dalam bentuk uang dan besarnya ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan para pihak, atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰⁵ Cakupan upah tidak hanya meliputi pembayaran pokok, tetapi juga berbagai tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya. Pengertian mengenai upah tersebut secara normatif diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Jaminan terhadap hak pekerja atau buruh untuk memperoleh penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan diatur secara tegas dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Norma tersebut memiliki sifat mengikat dan wajib diterapkan dalam setiap hubungan kerja yang berlangsung di Indonesia, tanpa membedakan kedudukan, jenis usaha, maupun profesi pihak yang mempekerjakan tenaga kerja.

Pemikiran Abdul Khakim mengenai sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan empat prinsip fundamental sebagai landasan utama, yaitu prinsip upah minimum yang berfungsi sebagai mekanisme

¹⁰⁵ Rizki Ananda Putri, *Op Cit*, hlm.55

perlindungan dasar bagi pekerja, prinsip non-diskriminasi dalam pemberian upah, prinsip transparansi, serta prinsip keadilan. Keberadaan prinsip-prinsip tersebut menjadi pedoman yang harus diterapkan oleh setiap pemberi kerja dalam menjalankan hubungan kerja.¹⁰⁶ Kewajiban untuk mematuhi prinsip-prinsip tersebut tidak hanya berlaku bagi pelaku usaha, tetapi juga bagi pihak yang menjalankan fungsi sebagai pejabat umum, termasuk notaris.

Kajian mengenai hubungan antara kedudukan notaris sebagai pejabat umum yang bersifat mandiri dengan kewajiban hukum di bidang ketenagakerjaan menimbulkan persoalan yuridis yang memerlukan penelaahan lebih lanjut. Persoalan tersebut berkaitan dengan apakah ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) tetap mengikat notaris, khususnya dalam pelaksanaan kewajiban pembayaran upah kepada karyawan yang bekerja pada kantor notaris. Pembahasan terhadap isu hukum tersebut merupakan fokus utama dalam menjawab rumusan masalah pertama pada penelitian ini.

Hasil wawancara dengan Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H., selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, menunjukkan bahwa notaris dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). Ketentuan tersebut mendefinisikan pemberi kerja sebagai orang perseorangan,

¹⁰⁶ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung, Citra Aditya Bakti), 2006, Hlm 3.

pengusaha, badan hukum, maupun badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁰⁷.

Penjelasan tersebut menegaskan bahwa status notaris sebagai pejabat umum tidak menghilangkan kedudukannya sebagai pemberi kerja ketika mempekerjakan karyawan di kantor notaris. Anggapan bahwa notaris tidak wajib tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan karena bukan merupakan pengusaha dinilai kurang tepat, sebab ruang lingkup pemberi kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terbatas pada pengusaha semata. Kewajiban untuk mematuhi ketentuan ketenagakerjaan lahir dari adanya hubungan kerja yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Keberadaan unsur-unsur tersebut dalam hubungan antara notaris dan karyawan menunjukkan bahwa telah terbentuk hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan. Konsekuensinya, notaris berkewajiban untuk mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Hubungan hukum antara notaris dan karyawannya pada akhirnya melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan setiap individu, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah maupun bentuk kompensasi lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut, notaris

¹⁰⁷ Hasil Wawancara Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H., selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, pada 21 Mei 2026, Pukul 13.20 WIB.

termasuk dalam kategori pemberi kerja walaupun profesinya tidak diklasifikasikan sebagai pengusaha. Kedudukan tersebut muncul karena terdapat hubungan kerja antara notaris dan karyawannya yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, perintah, serta waktu kerja. Pemenuhan unsur-unsur tersebut menyebabkan notaris terikat pada ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam menjalankan hubungan kerja dengan para pekerjanya. Aspek yang menjadi landasan utama dalam hubungan kerja tersebut adalah pemenuhan hak pengupahan, termasuk kewajiban untuk tidak menetapkan atau membayarkan upah yang nilainya lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.¹⁰⁸

Kedudukan notaris dan karyawan dalam lingkungan kantor notaris dapat menimbulkan hubungan kerja sepanjang unsur-unsur pemberi kerja dan pekerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan terpenuhi. Hubungan hukum ini menempatkan notaris sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, sedangkan karyawan berperan sebagai pekerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Konsekuensi dari hubungan kerja tersebut adalah timbulnya hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik bagi kedua belah pihak. Landasan hukum mengenai hubungan kerja tersebut tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa hubungan kerja antara notaris dan karyawannya lahir dari adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi

¹⁰⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 89-91.

kerja yang berisi ketentuan mengenai kondisi kerja, hak, serta kewajiban para pihak yang terlibat. Persetujuan tersebut berfungsi sebagai landasan bagi lahirnya hubungan kerja dan memiliki sejumlah unsur yang menjadi bagian penting di dalamnya.

Unsur-unsur yang terkandung dalam perjanjian kerja meliputi:¹⁰⁹

- a. Terdapat tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk dilaksanakan.
- b. Terdapat kewenangan pemberi kerja untuk memberikan instruksi atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Terdapat pemberian upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Syarat sah suatu perjanjian kerja mencakup beberapa unsur sebagai berikut :¹¹⁰

- a. Terdapat persetujuan yang dicapai oleh kedua belah pihak tanpa adanya paksaan.
- b. Para pihak memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
- b. Adanya pekerjaan tertentu yang menjadi objek perjanjian.
- c. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Tujuan pembentukan perjanjian kerja menurut Ridwan Halim meliputi:
- e. Memberikan kepastian hukum terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja antara para pihak.
- f. Mewujudkan kejelasan mengenai hak, kewajiban, serta kedudukan masing-masing pihak dalam hubungan kerja.
- g. Menjamin terlaksananya pemenuhan kewajiban secara timbal balik sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan bersama.
- h. Mencegah timbulnya tindakan sewenang-wenang maupun perbuatan yang dapat merugikan salah satu pihak dalam pelaksanaan kewajibannya serta penghormatan terhadap hak pihak lainnya.

¹⁰⁹ Manulang, Sendjung H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2018), hlm. 45

¹¹⁰ Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- i. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menghilangkan ketidakpastian, prasangka negatif, keraguan, dan menurunkan motivasi kerja.
- j. Mempertahankan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja melalui terciptanya stabilitas hubungan kerja serta kondisi ketenagakerjaan yang baik.
- k. Meminimalkan kemungkinan munculnya perselisihan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara para pihak.

Kantor notaris dapat dipandang sebagai suatu bentuk perusahaan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Dasar pengkategorian tersebut merujuk pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan definisi perusahaan sebagai berikut:¹¹¹

- a. Setiap bentuk kegiatan usaha, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang dimiliki oleh perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, termasuk yang dimiliki pihak swasta maupun negara, serta mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya.
- b. Setiap kegiatan sosial maupun bentuk usaha lainnya yang memiliki pengelola atau pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan upah atau kompensasi dalam bentuk lain.

Keberadaan kantor notaris berdasarkan pengertian tersebut adalah yang mempekerjakan karyawan dan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi unsur-unsur perusahaan sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan.

Pekerjaan yang dijalankan oleh notaris dapat dikualifikasikan sebagai salah satu bentuk usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (6) huruf b UU Ketenagakerjaan. Kegiatan tersebut termasuk dalam kategori usaha lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah sebagai imbalan atas

¹¹¹ Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan

pekerjaan yang dilakukan. Melalui aktivitas profesionalnya, notaris menghasilkan layanan di bidang pembuatan akta autentik serta melaksanakan kewenangan lain yang diberikan oleh Pasal 15 UUJN. Keberadaan karyawan yang membantu pelaksanaan tugas tersebut menunjukkan bahwa kantor notaris memiliki karakteristik sebagaimana suatu usaha yang mempekerjakan pekerja dan memberikan kompensasi atas jasa yang diberikan.¹¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Notaris FK di Kabupaten Klaten, diketahui bahwa pemberian upah kepada karyawan pada prinsipnya harus memperhatikan ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Praktiknya terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan, seperti masa kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Notaris FK menjelaskan bahwa bagi karyawan yang telah memiliki keterampilan khusus dan mampu menjalankan tugas secara mandiri, pemberian upah umumnya disesuaikan dengan standar UMK atau bahkan lebih tinggi. Karyawan yang masih dalam tahap belajar atau belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, besaran upah dapat disesuaikan dengan kesepakatan yang dibuat antara notaris dan karyawan, dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Hubungan kerja antara notaris dan karyawan sebaiknya dituangkan dalam perjanjian kerja yang jelas agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terlindungi.¹¹³ Notaris FK

¹¹² Tuti Rastuti dan Yeti Sumiyati, "Implikasi Hukum Ketenagakerjaan terhadap Hubungan Kerja di Kantor Notaris," *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2019), hlm. 78-79.

¹¹³ Hasil Wawancara Ibu FK selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 7 Mei 2026, Pukul 10.20 WIB.

berpendapat penerapan aturan ketenagakerjaan penting dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, namun dalam pelaksanaannya juga perlu mempertimbangkan kondisi dan kemampuan operasional kantor notaris.

Wawancara yang dilakukan dengan Notaris IF dan NT di Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa penetapan upah bagi karyawan idealnya mengikuti ketentuan UMR sebagaimana telah ditetapkan oleh pemerintah. Pencapaian standar upah tersebut memerlukan adanya hubungan kerja yang diatur melalui perjanjian kerja, disertai pemenuhan sejumlah kualifikasi tertentu oleh pekerja, seperti latar belakang pendidikan, keahlian, dan kecakapan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perspektif ini selaras dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang menempatkan upah sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada pemberi kerja. Praktik pengupahan yang berada di bawah UMR pada beberapa kondisi dipengaruhi oleh kebijakan internal kantor notaris yang disesuaikan dengan standar upah yang lazim berlaku bagi karyawan notaris. Penentuan besaran upah tersebut umumnya merupakan hasil kesepakatan antara notaris dan pekerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kondisi yang berkembang di lingkungan masyarakat serta kemampuan dan kebutuhan masing-masing pihak.¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap para narasumber, ditemukan adanya perbedaan pandangan yang cukup mendasar di antara para

¹¹⁴ Hasil Wawancara Bapak IF dan Ibu NT selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 16 Maret 2026, Pukul 17.20 WIB.

notaris mengenai kewajiban pemenuhan upah minimum bagi karyawan kantor notaris. Perbedaan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek konseptual yang berimplikasi langsung terhadap kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan di lingkungan kantor notaris.

Notaris FK menyatakan bahwa pemberian upah kepada karyawan pada prinsipnya harus memperhatikan ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban tersebut dan menerapkannya secara konsisten, khususnya bagi karyawan yang telah memiliki keterampilan khusus dan mampu menjalankan tugas secara mandiri. Notaris FK membuka ruang diferensiasi berdasarkan kualifikasi dan masa kerja karyawan, yakni dengan memberikan upah sesuai standar UMK atau bahkan lebih tinggi bagi karyawan berpengalaman, sementara karyawan yang masih dalam tahap belajar dapat menerima upah berdasarkan kesepakatan dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Pendekatan Notaris FK ini secara normatif lebih dapat diterima, sepanjang upah dasar yang dibayarkan kepada seluruh karyawan tidak berada di bawah ambang batas UMK yang telah ditetapkan.

Berbeda halnya dengan pandangan yang dikemukakan oleh Notaris IF dan NT. Kedua notaris tersebut memperkenalkan konsep kesepakatan sebagai dasar pembenar bagi pemberian upah yang berada di bawah standar upah minimum. Penentuan besaran upah yang berada di bawah UMR merupakan hasil kesepakatan antara notaris dan karyawan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kondisi yang berkembang di lingkungan masyarakat serta kemampuan dan kebutuhan masing-masing pihak. Pandangan ini secara implisit menempatkan

perjanjian kerja individual di atas ketentuan upah minimum yang sesungguhnya bersifat *ius cogens* atau memaksa.¹¹⁵ Pergeseran konseptual semacam ini berbahaya secara hukum, mengingat Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa setiap perjanjian yang menetapkan upah lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum, dan upah yang berlaku dengan sendirinya adalah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kesepakatan yang dimaksud oleh Notaris IF dan NT tidak memiliki kekuatan hukum yang dapat menggeser kewajiban normatif pembayaran upah minimum, betapapun hal tersebut dilandasi oleh itikad baik para pihak yang bersepakat.

Menariknya, ketiga narasumber baik Notaris FK maupun Notaris IF dan NT sama-sama menjadikan kemampuan operasional kantor notaris sebagai salah satu pertimbangan dalam penetapan upah karyawan. Argumentasi ini mencerminkan kekhususan profesi notaris yang secara struktural berbeda dari perusahaan konvensional, mengingat penghasilan notaris tidak bersifat tetap dan sangat bergantung pada volume pembuatan akta dalam periode tertentu. Alasan tersebut tidak dapat dijadikan dasar hukum yang sah untuk membenarkan pembayaran upah di bawah standar minimum. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengenal pengecualian berdasarkan kemampuan finansial pemberi kerja dalam konteks kewajiban pemenuhan upah minimum. Ketentuan upah minimum berfungsi sebagai floor atau batas bawah yang bersifat mutlak, bukan sebagai ideal target yang dapat disesuaikan secara sepihak dengan kondisi keuangan pemberi kerja. Kondisi

¹¹⁵ Iftida Yasar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penetapan Upah Minimum di Indonesia," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48, No. 2 (2018), hlm. 312.

finansial kantor notaris yang fluktuatif hanya dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan besaran upah di atas upah minimum, bukan sebagai justifikasi untuk menetapkan upah di bawahnya.¹¹⁶

Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mewajibkan Notaris untuk memberikan upah kepada karyawan berdasarkan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pendekatan penafsiran yang lebih luas, setiap pihak yang mempekerjakan tenaga kerja dan berkedudukan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi standar pengupahan minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dasar filosofis dari ketentuan tersebut terletak pada fungsi upah sebagai sarana untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Pemenuhan hak atas penghidupan yang layak menjadi salah satu tujuan utama dalam kebijakan pengupahan nasional. Kebijakan tersebut dirancang sebagai instrumen perlindungan terhadap pekerja atau buruh agar memperoleh penghasilan yang sesuai dengan nilai kemanusiaan dan kebutuhan hidup yang wajar.¹¹⁷

Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap berlaku dan mengikat notaris dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja, terlepas dari kedudukannya sebagai pejabat umum yang bersifat mandiri. Keterikatan tersebut lahir bukan dari identitas hukum notaris sebagai pengusaha, melainkan dari terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja secara faktual dalam relasi antara notaris dan karyawannya, yakni adanya

¹¹⁶ Maimun, "Implikasi Hukum Ketidakmampuan Pengusaha dalam Memenuhi Ketentuan Upah Minimum," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 20, No. 3 (Juli 2013), hlm. 412-413.

¹¹⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 92–95.

unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa meskipun seluruh narasumber mengakui adanya kewajiban pengupahan, terdapat perbedaan pemahaman yang mendasar mengenai batas keberlakuan upah minimum sebagian memandangnya sebagai kewajiban mutlak, sementara sebagian lain masih menempatkan kesepakatan individual dan kemampuan finansial kantor sebagai faktor yang dapat memengaruhi besaran upah. Pemahaman yang terakhir ini tidak memiliki landasan normatif yang kuat, mengingat Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa setiap perjanjian yang menetapkan upah di bawah upah minimum adalah batal demi hukum. Oleh karenanya, kekhususan profesi notaris hanya relevan sebagai pertimbangan dalam menetapkan upah di atas batas minimum, bukan sebagai justifikasi untuk menyimpanginya.

Pemenuhan kewajiban pengupahan sesuai ketentuan upah minimum yang berlaku merupakan bentuk nyata penghormatan notaris terhadap hak konstitusional karyawannya sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sekaligus perwujudan dari tanggung jawab profesional yang melekat pada jabatan notaris sebagai profesi hukum yang terhormat dan dipercaya oleh masyarakat.

B. Kedudukan Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya

Kedudukan Notaris dalam sistem hukum Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (UUJN), yang memberikan kewenangan kepada Notaris untuk membuat akta autentik serta melaksanakan kewenangan lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Status Notaris sebagai pejabat umum (*openbaar ambtenaar*) menunjukkan bahwa jabatan tersebut menjalankan fungsi publik yang berlandaskan kepercayaan masyarakat. Notaris dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan kepentingan umum tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil, melainkan menjalankan profesinya secara independen (*zelfstandig*) dengan tetap bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kewenangan yang diberikan oleh negara.¹¹⁸

Karakter independen yang melekat pada profesi Notaris menimbulkan berbagai implikasi hukum yang mencakup lebih dari satu aspek. Pelaksanaan jabatan Notaris pada dasarnya merupakan perwujudan dari sebagian kewenangan negara di bidang hukum perdata, terutama dalam pembuatan akta autentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna (*volledig bewijs*) di hadapan hukum. Kedudukan tersebut tidak hanya menempatkan Notaris sebagai pejabat umum yang menjalankan fungsi pelayanan hukum, tetapi juga sebagai pihak yang mengelola kantor dan mempekerjakan tenaga kerja.¹¹⁹ Keberadaan hubungan kerja dengan

¹¹⁸ Habib Adjie, *Hukum Notaris Indonesia: Tafsir Tematik terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), hlm. 13.

¹¹⁹ G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 31.

karyawan yang disertai pemberian upah menyebabkan Notaris memiliki peran sebagai pemberi kerja yang tidak terlepas dari ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Jabatan Notaris mengandung dua peran yang berjalan bersamaan, yaitu sebagai pejabat publik dan sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja di kantor Notaris. Kondisi tersebut memunculkan sejumlah isu hukum, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan dalam hubungan kerja antara Notaris dan para karyawannya. Ketentuan dalam UUNJ telah memberikan pengaturan yang komprehensif mengenai pelaksanaan jabatan Notaris, termasuk kewenangan, kewajiban, dan berbagai larangan yang harus dipatuhi. Pengaturan mengenai aspek ketenagakerjaan di lingkungan kantor Notaris, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Notaris dan karyawan, tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang tersebut.¹²⁰ Kondisi ini menyebabkan munculnya kekosongan pengaturan (normative vacuum) yang pada praktiknya harus diisi melalui penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat umum dan berlaku bagi setiap hubungan kerja.

Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan Notaris dan Notaris sebagai pemberi kerja menjadi dasar lahirnya pengaturan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Penerimaan tenaga kerja oleh Notaris dalam penyelenggaraan kantor menimbulkan hubungan hukum yang berada dalam lingkup hukum privat dan dilandasi oleh perjanjian kerja sebagai sumber utama hak dan kewajiban para pihak. Kedudukan perjanjian kerja memiliki peranan penting karena menjadi sarana untuk

¹²⁰ Tan Thong Kie, *Studi Notariat: Beberapa Mata Pelajaran dan Serba-serbi Praktik Notaris*, (Jakarta: Ichtiar Baru-Van Hoeve, 2007), hlm. 444

menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja.¹²¹ Kajian mengenai hubungan kerja antara Notaris dan karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori kepastian hukum sebagai landasan analisis, mengingat kepastian hukum diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak serta kewajiban masing-masing pihak secara proporsional. Menurut Van Apeldoorn, kepastian hukum mengandung makna bahwa hukum yang berlaku terhadap suatu peristiwa atau persoalan tertentu dapat diketahui dan ditentukan secara jelas, sehingga memberikan jaminan terhadap penerapan hukum yang konsisten.¹²²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dr. Mulyoto, S.H., M.Kn., selaku akademisi bidang kenotariatan di Universitas Islam Indonesia, menempatkan Notaris pada posisi sebagai pemberi kerja, sedangkan karyawan berkedudukan sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan atau pekerja. Penempatan posisi hukum ini memiliki konsekuensi yuridis yang signifikan, yakni melahirkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik bagi kedua belah pihak. Notaris selaku pemberi kerja wajib memenuhi seluruh hak normatif karyawan, sedangkan karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Dr. Mulyoto, S.H., M.Kn. secara tegas membedakan kedudukan notaris dari pengusaha dalam pengertian hukum. Perbedaan tersebut terletak pada dua aspek mendasar:

¹²¹ *Ibid*, hlm. 20.

¹²² L.J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, diterjemahkan oleh Oetarid Sadino, Cetakan ke-30 (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 24-25.

a. Orientasi kegiatan

Notaris menjalankan jabatan publik yang berorientasi pada pelayanan hukum kepada masyarakat, bukan pada pencarian keuntungan komersial sebagaimana yang menjadi tujuan utama pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

b. Sumber penghasilan

Penghasilan notaris bersumber dari honorarium jasa jabatan yang bersifat fluktuatif dan tidak tetap, bergantung pada volume pembuatan akta dan permintaan layanan dalam periode tertentu. Kondisi ini berbeda secara struktural dari pengusaha yang memperoleh keuntungan dari aktivitas usaha yang memiliki proyeksi pendapatan lebih terencana.

Meskipun mengakui adanya perbedaan mendasar antara notaris dan pengusaha perbedaan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk mengurangi atau menghapuskan tanggung jawab notaris dalam memberikan perlindungan hukum dan memenuhi hak-hak karyawan. Kekhususan profesi notaris tidak menciptakan pengecualian dari kewajiban normatif yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Selama hubungan kerja itu ada dan unsur-unsurnya terpenuhi, kewajiban pemenuhan hak karyawan tetap melekat pada notaris tanpa pengurangan apapun.

Kekhususan karakteristik jabatan notaris justru menjadi dasar perlunya perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang bersifat khusus bagi profesi ini. Kebijakan tersebut hendaknya mampu mengakomodasi kekhususan jabatan notaris terutama menyangkut fluktuasi penghasilan tanpa mengorbankan prinsip perlindungan pekerja yang menjadi ruh dari hukum ketenagakerjaan. Pandangan ini

mengisyaratkan adanya kebutuhan regulasi yang lebih spesifik dan adaptif terhadap profesi-profesi hukum yang menjalankan fungsi pelayanan publik sekaligus mempekerjakan tenaga kerja, karena hubungan tersebut lahir dari perjanjian kerja yang menjadi dasar terbentuknya hubungan hukum sekaligus hubungan sosial di lingkungan kantor notaris. Perjanjian kerja dalam konteks ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum formal, tetapi juga sebagai fondasi yang menopang keseimbangan relasi antara kedua belah pihak dalam kehidupan kerja sehari-hari.¹²³

Pelaksanaan tugas dan kewenangan Notaris dalam menjalankan jabatannya memerlukan dukungan sumber daya manusia yang membantu kelancaran operasional kantor. Keberadaan staf atau karyawan Notaris menjadi bagian penting dalam struktur organisasi kantor Notaris guna menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek waktu maupun tenaga. Hubungan yang terjalin antara Notaris dan stafnya merupakan hubungan kerja yang bersifat hierarkis, di mana Notaris berkedudukan sebagai pemberi perintah sekaligus atasan, sedangkan staf Notaris berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang berada di bawah koordinasinya.¹²⁴ Tahapan administratif dan teknis yang berkaitan dengan proses penyusunan akta dalam pratiknya sering kali dikerjakan terlebih dahulu oleh staf Notaris, kemudian dilakukan pemeriksaan dan verifikasi secara substantif oleh Notaris sebelum akta tersebut diselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku.

¹²³ Hasil Wawancara Dr. Mulyoto, S.H., M.Kn., selaku akademisi bidang kenotariatan Universitas Islam Indonesia, pada 25 Mei 2026, Pukul 10.00 WIB.

¹²⁴ Hoesin, Siti Hajati. "Tanggung Jawab Notaris Sebagai Pemberi Kerja Dalam Hal Terjadi Perbuatan Melawan Hukum." *Jurnal Hukum & Pembangunan* Vol. 3, 2019, hlm. 743-756

Keberadaan karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung operasional kantor Notaris dan keberlangsungan pelayanan jasa kenotariatan. Peran tersebut terlihat dari keterlibatan karyawan dalam membantu Notaris melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab jabatan, termasuk mendukung proses administrasi, penyusunan, hingga penyelesaian akta.¹²⁵ Dukungan yang diberikan oleh karyawan memungkinkan pelaksanaan tugas jabatan Notaris berjalan lebih efektif dan efisien. Tanpa adanya bantuan tenaga kerja di lingkungan kantor, pelaksanaan kewajiban jabatan Notaris berpotensi mengalami hambatan karena meningkatnya beban pekerjaan yang harus ditangani secara mandiri.

Pemahaman mengenai kedudukan karyawan Notaris dalam penelitian ini dikaji melalui konsep tenaga kerja dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Penggunaan terminologi tenaga kerja dan pekerja dimaksudkan sebagai landasan hukum untuk menjelaskan posisi karyawan Notaris secara lebih spesifik. Pasal 1 angka 2 UUK menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pasal 1 angka 3 UUK menjelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

¹²⁵ Maria, Juli. "Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris." *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol 4, 2017, hlm. 117-131

Pembentukan hubungan kerja antara Notaris dan pekerjanya idealnya diawali dengan penyusunan perjanjian kerja yang memuat secara tegas hak serta kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut berfungsi sebagai instrumen hukum yang memberikan kepastian dalam pelaksanaan hubungan kerja sekaligus menjadi dasar untuk menentukan tanggung jawab apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati.¹²⁶ Keberadaan pekerjaan sebagai objek yang diperjanjikan merupakan unsur fundamental dalam suatu perjanjian kerja, karena tanpa adanya pekerjaan yang menjadi objek hubungan hukum, perjanjian tersebut dapat dianggap tidak memenuhi syarat dan batal demi hukum. Hubungan kerja juga mensyaratkan adanya pemberian upah sebagai bentuk kompensasi yang diterima pekerja atas tenaga, waktu, dan jasa yang telah diberikan. Unsur perintah menjadi ciri penting lainnya yang menunjukkan adanya kewenangan pemberi kerja untuk mengarahkan pelaksanaan pekerjaan, yang pada saat yang sama menimbulkan kewajiban bagi pekerja untuk melaksanakan tugas sesuai instruksi yang diberikan. Kehadiran unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara bersama-sama menjadi dasar lahirnya hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.¹²⁷

Pemenuhan kualifikasi yang ditentukan oleh Notaris menjadi salah satu syarat bagi calon pekerja untuk dapat diangkat sebagai karyawan pada kantor Notaris. Pengangkatan tersebut diwujudkan melalui perjanjian kerja yang dibuat

¹²⁶ Zaeni Asyhadie, "Perjanjian Kerja sebagai Landasan Yuridis Hubungan Kerja yang Berkeadilan," *Jurnal IUS: Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol. 3, No. 9 (Desember 2015), hlm. 478-479.

¹²⁷ Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), hlm 105.

dan ditandatangani oleh Notaris serta calon pekerja sebagai bentuk kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak. Keberadaan perjanjian kerja memiliki arti penting karena menjadi dasar lahirnya hubungan kerja yang mengatur pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai suatu sistem yang terbentuk dari interaksi antara pelaku yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, yang penyelenggaraannya berlandaskan Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penerimaan karyawan oleh Notaris pada dasarnya menciptakan hubungan hukum yang bersifat privat karena didasarkan pada kesepakatan para pihak melalui perjanjian kerja. Hubungan hukum tersebut sekaligus menjadi fondasi terbentuknya hubungan industrial antara Notaris sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pekerja dalam lingkungan kantor Notaris.

Notaris FK di Kabupaten Klaten, menjelaskan bahwa proses penerimaan karyawan di kantor Notaris tidak mensyaratkan tingkat pendidikan tertentu sebagai kriteria utama. Latar belakang pendidikan, baik lulusan SMP maupun SMA, tidak menjadi faktor penentu selama calon karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik, menunjukkan sikap bertanggung jawab, serta mampu menjalankan tugas yang diberikan secara optimal. Aktivitas pekerjaan karyawan pada umumnya dilaksanakan di lingkungan kantor dengan intensitas waktu yang cukup tinggi. Jam kerja dimulai sekitar pukul 08.00 hingga 17.00 WIB, berlangsung dari hari Senin sampai Sabtu, sehingga sebagian besar waktu karyawan dihabiskan untuk

melaksanakan pekerjaan di kantor. Tingginya frekuensi interaksi dan kebersamaan dalam lingkungan kerja tersebut mendorong terciptanya hubungan yang erat antara Notaris dan karyawan, sehingga keberadaan karyawan sering kali dipandang sebagai bagian dari keluarga besar kantor Notaris.¹²⁸

Notaris IF di Kabupaten Klaten, menjelaskan bahwa standar kualifikasi karyawan pada kantor Notaris dapat berbeda antara satu kantor dengan kantor lainnya. Perbedaan tersebut bergantung pada kebijakan masing-masing Notaris dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja. Persyaratan pendidikan tinggi tidak selalu menjadi syarat utama dalam proses penerimaan karyawan, karena lulusan SMA pun dapat menjalankan berbagai tugas yang diperlukan dalam operasional kantor Notaris. Pekerjaan yang umumnya dilaksanakan meliputi pengelolaan administrasi, pengetikan dokumen menggunakan komputer, serta kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian fisik akta. Notaris IF berpendapat, aspek pemikiran hukum dan tanggung jawab profesional tetap berada pada Notaris sebagai pemegang jabatan. Unsur yang lebih diutamakan dalam merekrut karyawan adalah sikap tanggung jawab, kemauan bekerja, serta kemampuan melaksanakan tugas sesuai arahan yang diberikan oleh Notaris.¹²⁹

Notaris NT di Kabupaten Klaten, menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan pada kantor Notaris tidak selalu mensyaratkan latar belakang pendidikan tertentu, termasuk keharusan memiliki gelar sarjana. Kesempatan untuk bekerja terbuka bagi

¹²⁸ Hasil Wawancara Ibu FK selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 7 Mei 2026, Pukul 10.20 WIB

¹²⁹ Hasil Wawancara Bapak IF selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 16 Maret 2026, Pukul 17.20 WIB

calon pekerja dari berbagai tingkat pendidikan karena kemampuan teknis yang diperlukan dalam proses pembuatan akta dan administrasi kenotariatan dapat diperoleh melalui pelatihan serta pengalaman selama bekerja. Pendekatan tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa kompetensi kerja dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu. Dukungan terhadap peningkatan kapasitas karyawan juga diwujudkan melalui pemberian kesempatan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan formal. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, penerapan hak dan kewajiban karyawan dipandang sebagai aspek yang penting untuk menjaga keseimbangan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Pemenuhan hak atas upah atau gaji menjadi salah satu bentuk perlindungan yang wajib diberikan karena merupakan hak dasar setiap karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan¹³⁰.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Notaris, bentuk perjanjian kerja yang dilakukan sebagai berikut :

NO	NAMA	JENIS PERJANJIAN KERJA
1	Notaris FK	Notaris FK di Kabupaten Klaten menggunakan perjanjian lisan dalam melakukan perjanjian kerja terhadap karyawannya
2	Notaris NT	Notaris NT di Kabupaten Klaten menggunakan perjanjian tertulis dalam melakukan perjanjian kerja terhadap karyawannya
3	Notaris IF	Notaris IF di Kabupaten Klaten menggunakan perjanjian lisan dalam melakukan perjanjian kerja terhadap karyawannya

Terdapat perbedaan mendasar di antara ketiga narasumber dalam memaknai karakter hubungan kerja yang terjalin antara notaris dan karyawannya. Notaris FK

¹³⁰ Hasil Wawancara Ibu NT selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 16 Maret 2026, Pukul 17.20 WIB

membangun relasi kerja dalam bingkai kekeluargaan, di mana karyawan dipandang sebagai bagian dari keluarga besar kantor. Pendekatan ini, meskipun mencerminkan nilai kebersamaan yang positif, berpotensi mengaburkan batas antara hubungan kerja yang bersifat formal-yuridis dengan hubungan personal yang bersifat emosional. Pengaburan batas tersebut dalam praktik kerap menjadi faktor yang melemahkan posisi karyawan dalam menuntut hak-haknya secara hukum, karena tuntutan hak dipandang bertentangan dengan semangat kekeluargaan yang telah terbangun.

Notaris IF menempatkan hubungan kerja dalam kerangka yang lebih hierarkis-fungsional. Ia menegaskan bahwa tanggung jawab pemikiran hukum dan profesional sepenuhnya berada pada notaris sebagai pemegang jabatan, sementara karyawan bertugas melaksanakan pekerjaan teknis-administratif sesuai arahan. Konstruksi ini secara yuridis lebih mencerminkan adanya unsur perintah (*gezagsverhouding*) sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, namun tidak secara eksplisit menyinggung kewajiban pemenuhan hak normatif karyawan.

Notaris NT memberikan pandangan yang paling progresif dan paling selaras dengan semangat hukum ketenagakerjaan. Secara tegas menyatakan bahwa penerapan hak dan kewajiban karyawan merupakan aspek penting untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja, dan pemenuhan hak atas upah atau gaji merupakan kewajiban yang tidak dapat diabaikan karena merupakan hak dasar karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pernyataan ini paling mendekati konstruksi normatif yang dikehendaki oleh UU Ketenagakerjaan.

Ketiga narasumber sepakat bahwa latar belakang pendidikan formal bukan merupakan syarat utama rekrutmen karyawan kantor notaris. Terdapat nuansa perbedaan yang penting Notaris NT secara khusus menyebutkan bahwa kantor notaris memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan formal, yang mencerminkan adanya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia. Notaris FK dan IF lebih menekankan pada kemampuan teknis dan sikap kerja tanpa menyinggung aspek pengembangan kapasitas karyawan dalam jangka panjang.

Penetapan standar kualifikasi bagi karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing Notaris melalui penambahan unsur atau persyaratan tertentu yang dianggap relevan dengan karakteristik pekerjaan di kantor Notaris. Kriteria kemampuan yang umumnya menjadi dasar penilaian meliputi latar belakang pendidikan, pemahaman terhadap ketentuan Peraturan Jabatan Notaris dan Kode Etik Notaris, serta penguasaan tata kelola dan pengarsipan dokumen akta. Kompetensi tersebut diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan kenotariatan secara profesional. Hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja juga perlu dibangun secara harmonis agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus mendukung kesejahteraan pekerja.

Pelaksanaan berbagai tahapan administrasi dalam proses pembuatan akta pada umumnya dibantu oleh staf Notaris, sedangkan Notaris tetap memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap substansi atau materi akta sebelum diselesaikan. Keberadaan staf Notaris memiliki peranan

penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas jabatan Notaris, sehingga hubungan yang terjalin antara keduanya mencerminkan hubungan hukum yang saling mendukung dan membutuhkan.¹³¹ Dasar hukum yang melandasi hubungan tersebut diwujudkan melalui perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh Notaris dan staf Notaris sebagai para pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja tersebut menjadi landasan terbentuknya hubungan industrial di lingkungan kantor Notaris.

Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang lahir berdasarkan perjanjian kerja serta mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Konstruksi hukum tersebut, kedudukan Notaris dalam hubungan dengan stafnya dapat dipahami sebagai pemberi kerja yang menjalin hubungan kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang sah.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, karyawan Notaris dapat dipahami sebagai setiap individu yang melaksanakan pekerjaan pada kantor Notaris berdasarkan suatu hubungan kerja dan memperoleh upah sebagai bentuk kompensasi atas jasa atau pekerjaan yang telah diberikan. Pengertian tersebut

¹³¹ Juli Maria, "Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 4, No. 1, 2017, hlm. 117–131

mengandung beberapa unsur pokok yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja, yaitu:

- a. Adanya individu yang melakukan pekerjaan;
- b. Adanya pekerjaan yang menjadi objek hubungan kerja;
- c. Adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilaksanakan; dan
- d. Adanya hubungan kerja antara Notaris dan karyawan.

Keberadaan orang yang bekerja merupakan salah satu unsur utama dalam hubungan kerja antara Notaris dan karyawan. Karyawan dalam hal ini adalah pihak yang melaksanakan pekerjaan di lingkungan kantor Notaris untuk memenuhi kebutuhan administrasi dan operasional kantor berdasarkan instruksi serta pengawasan dari Notaris sebagai pemberi kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut menimbulkan hubungan hukum yang menghubungkan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja. Unsur pekerjaan ditunjukkan melalui adanya kewajiban dan tanggung jawab tertentu yang dibebankan kepada karyawan guna membantu Notaris dalam menjalankan sebagian tugas dan fungsi jabatannya.¹³² Pelaksanaan pekerjaan tersebut menjadi sarana bagi karyawan untuk mengaplikasikan kemampuan teknis maupun pengetahuan yang dimilikinya dalam mendukung kegiatan pelayanan kenotariatan. Tugas-tugas operasional yang dijalankan oleh karyawan Notaris merupakan objek yang menjadi dasar kesepakatan dalam hubungan kerja antara Notaris dan karyawan. Objek pekerjaan tersebut hanya dapat

¹³² Putri Carolinza, Anggi. *Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Notaris Yang Menerima Upah Di Bawah Upah Minimum Di Kota Pekanbaru*. 2024. PhD Thesis. Universitas Andalas.

diperjanjikan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, nilai kesusilaan, maupun prinsip ketertiban umum.

Hubungan kerja yang terjalin antara staf Notaris dan Notaris umumnya bermula dari proses perekrutan tenaga kerja, yaitu ketika calon karyawan mengajukan lamaran dan memperoleh persetujuan untuk bekerja di kantor Notaris. Setelah tercapai kesepakatan mengenai pelaksanaan pekerjaan, para pihak membentuk suatu perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut ditentukan berbagai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak, antara lain mengenai jam kerja, pemberian upah, pembayaran upah lembur, jaminan perlindungan kesehatan, serta ketentuan lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.¹³³ Perjanjian kerja tersebut juga mengatur konsekuensi hukum yang timbul apabila hubungan kerja berakhir, baik karena kesepakatan bersama maupun karena pengakhiran oleh salah satu pihak. Kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan antara Notaris dan staf Notaris menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai dasar hukum yang mengikat serta memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.¹³⁴

Perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani oleh Notaris bersama calon staf Notaris merupakan landasan hukum yang melahirkan hubungan kerja sekaligus menjadi dasar terbentuknya hubungan industrial di lingkungan kantor

¹³³ *Ibid*, hlm. 9.

¹³⁴ *Ibid*, hlm. 21.

Notaris. Para pihak memperoleh kepastian para pihak dari perjanjian tersebut mengenai hak, kewajiban, serta ketentuan kerja yang harus dipatuhi selama hubungan kerja berlangsung. Kedudukan perjanjian kerja menjadi penting karena berfungsi sebagai instrumen hukum yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengertian hubungan industrial telah diatur dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan berlandaskan nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Prinsip tersebut juga berlaku dalam hubungan kerja antara Notaris dan staf Notaris. Hubungan kerja tersebut sering kali dibentuk melalui perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya mengakui keberadaan perjanjian kerja lisan maupun tertulis. Pengakuan tersebut tercermin dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dapat dibuat secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang digunakan harus memperhatikan

jenis hubungan kerja yang disepakati. Ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dituangkan dalam bentuk tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹³⁵

Hubungan kerja yang terjalin antara Notaris dan staf Notaris pada dasarnya memiliki sifat berkelanjutan dan berlangsung dalam jangka waktu yang relatif tetap. Karakteristik tersebut memungkinkan pembentukan hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan sebagaimana diperbolehkan dalam hukum ketenagakerjaan.¹³⁶ Keabsahan perjanjian lisan tetap diakui dan mengikat para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang telah disepakati. Kendala utama dari perjanjian kerja lisan terletak pada aspek pembuktian apabila di kemudian hari timbul perselisihan hubungan kerja. Ketiadaan dokumen tertulis menyebabkan sulitnya membuktikan substansi kesepakatan yang telah dibuat, termasuk mengenai syarat kerja, hak, maupun kewajiban para pihak.¹³⁷ Perjanjian kerja sebaliknya yang dituangkan dalam bentuk tertulis memberikan kepastian mengenai isi kesepakatan sekaligus berfungsi sebagai alat bukti yang memiliki nilai hukum apabila terjadi pelanggaran atau sengketa. Penggunaan perjanjian kerja tertulis menjadi instrumen

¹³⁵ Khairunnisa Noor; ARIPKAH, Nur; IMPRON, Ali. Urgensi Standarisasi Kualifikasi Karyawan Notaris di Indonesia. *Notary Law Journal*, Vol 4, 2023, hlm 216-233.

¹³⁶ *Ibid*, hlm. 11.

¹³⁷ Elsharia Tampubolon, Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya, *Jurnal Selisik Ilmu Hukum*, Vol 7 No 2, 2021, hlm 221-227.

yang penting untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan hak, dan keseimbangan hubungan kerja antara Notaris dan karyawan.

Kekuatan mengikat perjanjian kerja tidak bergantung pada bentuknya, sehingga perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap sah dan mengikat para pihak.¹³⁸ Penggunaan perjanjian lisan memiliki kelemahan dari aspek kepastian hukum, khususnya ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban yang telah diperjanjikan. Tidak adanya dokumen tertulis menyebabkan kesulitan dalam membuktikan isi kesepakatan yang telah dibuat, termasuk mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis memiliki kedudukan yang lebih efektif dalam memberikan kepastian hukum karena dapat dijadikan sebagai acuan dan alat bukti untuk menilai pelaksanaan maupun pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama.

Notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya dapat dipahami sebagai suatu hubungan hukum yang bersifat ganda di satu sisi berpijak pada kekhususan jabatan publik yang diemban oleh notaris berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris, dan di sisi lain tunduk pada hukum ketenagakerjaan yang berlaku umum bagi setiap pemberi kerja. Kekhususan karakter jabatan notaris, sebagaimana ditegaskan oleh Dr. Mulyoto, tidak menghapus kewajiban normatif notaris dalam memenuhi hak-hak karyawannya, melainkan justru mengisyaratkan perlunya perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap karakteristik profesi-profesi hukum yang menjalankan fungsi pelayanan

¹³⁸ *Ibid*, hlm. 16.

publik. Temuan lapangan menunjukkan adanya keragaman pola hubungan kerja di antara notaris mulai dari pendekatan kekeluargaan yang diterapkan oleh Notaris FK, kerangka hierarkis-fungsional yang dianut oleh Notaris IF, hingga pandangan yang paling selaras dengan semangat hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Notaris NT. Keragaman tersebut mengindikasikan bahwa kepastian hukum dalam hubungan kerja di lingkungan kantor notaris masih belum terwujud secara merata dan seragam, sehingga menuntut adanya instrumen hukum yang lebih konkret dan tegas. Perjanjian kerja tertulis yang memuat secara eksplisit hak, kewajiban, jam kerja, besaran upah, serta mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi instrumen yang tidak hanya strategis tetapi juga mendesak untuk diwujudkan di setiap kantor notaris.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Melihat dari pemaparan mengenai pembahasan penelitian diatas, dapat ditarik Kesimpulan, sebagai berikut:

1. Notaris seyogyanya menerapkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemberian upah kepada karyawannya. Notaris dalam kedudukannya sebagai pemberi kerja, bukan merupakan pengusaha dalam arti yang sesungguhnya. Hubungan yang terjalin antara notaris dan karyawannya telah memenuhi tiga unsur hubungan kerja, yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Terpenuhinya ketiga unsur tersebut menjadikan notaris wajib mematuhi ketentuan pengupahan, termasuk kewajiban untuk membayar upah tidak di bawah batas minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan pemahaman di antara para notaris mengenai batas keberlakuan upah minimum tersebut, di mana sebagian notaris masih menjadikan kesepakatan dan kemampuan finansial kantor sebagai alasan untuk menetapkan upah di bawah standar minimum.
2. Kedudukan notaris dalam mengatur hubungan kerja terhadap karyawannya bersifat ganda, yakni di satu sisi notaris menjalankan fungsi jabatan publik berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris, namun di sisi lain notaris juga berkedudukan sebagai pemberi kerja yang tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku umum. Hubungan kerja antara notaris dan karyawannya lahir dari perjanjian kerja yang menjadi dasar hak dan kewajiban kedua belah pihak. Temuan lapangan menunjukkan bahwa pola hubungan kerja yang diterapkan oleh para notaris masih sangat beragam mulai dari pendekatan kekeluargaan, hierarkis-fungsional, hingga pendekatan yang sudah selaras dengan semangat hukum ketenagakerjaan. Keragaman ini mencerminkan

bahwa kepastian hukum dalam hubungan kerja di lingkungan kantor notaris belum terwujud secara merata, sehingga keberadaan perjanjian kerja tertulis yang memuat secara jelas hak, kewajiban, besaran upah, jam kerja, dan mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi sangat penting dan mendesak untuk diterapkan di setiap kantor notaris guna memberikan perlindungan hukum yang nyata bagi karyawan.

B. Saran

Peneliti dalam Tesis ini menyarankan kepada:

1. Ikatan Notaris Indonesia (INI) selaku organisasi profesi yang berwenang mengatur dan mengawasi pelaksanaan jabatan notaris, perlu segera menyusun pedoman atau standar baku mengenai pengelolaan hubungan ketenagakerjaan di lingkungan kantor notaris. Pedoman tersebut setidaknya memuat ketentuan mengenai kewajiban penggunaan perjanjian kerja tertulis, penetapan upah yang tidak boleh di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku, pengaturan jam kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan antara notaris dan karyawannya. Pedoman ini dijadikan bagian dari Kode Etik Notaris, maka seluruh notaris di Indonesia memiliki acuan yang seragam dan jelas dalam menjalankan kewajibannya sebagai pemberi kerja, sehingga hak-hak karyawan kantor notaris dapat terlindungi secara lebih efektif dan merata.
2. Pembentuk undang-undang, yaitu Dewan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah, disarankan untuk mempertimbangkan penyusunan regulasi khusus yang mengatur kedudukan profesi-profesi hukum yang menjalankan fungsi

pelayanan publik sekaligus mempekerjakan tenaga kerja, termasuk notaris, dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Regulasi tersebut perlu dirancang agar mampu mengakomodasi kekhususan jabatan notaris khususnya terkait penghasilan yang bersifat fluktuatif dan tidak menentu tanpa mengurangi atau menghapuskan kewajiban notaris untuk memenuhi hak-hak normatif karyawannya. Hadirnya regulasi yang lebih spesifik dan adaptif, diharapkan dapat tercipta kepastian hukum yang berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di lingkungan kantor notaris.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2016, Metode Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara.

Darwin Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Rajawali, 2004.

G.H.S. Lumban Tobing, 1999, Peraturan Jabatan Notaris, Jakarta: Erlangga, 1999.

Habib Adjie, Hukum Notaris Indonesia, Tafsir Tematik Terhadap Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Notaris, Surabaya: Refika Aditama, 2007

Habib Adjie, Sanksi Perdata dan Sanksi Administratif terhadap Notaris sebagai Pejabat Publik, Bandung: Refika Aditama, 2008

Hans Kelsen, Pure Theory of Law, Terjemah Raisul Muttaqien, Teori Hukum Murni: Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif, Cet. Keenam, Bandung: Nusa Media, 2008

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, Jakarta: Jambatan, 1972.

Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. 12, Jakarta: Djambatan, 1987.

- J. Supranto, Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga, 2000.
- L.J. van Apeldoorn, Pengantar Ilmu Hukum, diterjemahkan oleh Oetarid Sadino, Cetakan ke-30, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Leny Agustan dan Khairulnas, Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT, Yogyakarta: UII Press, 2017.
- M. Syafi'ie, dkk., Ragam Profesi Hukum di Indonesia, Yogyakarta: Pintu Publishing, 2016.
- M. Syamsudin, Mahir Meneliti Permasalahan Hukum, Jakarta: Prenada Media Group, 2021.
- Manulang, Sendjung H., Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Munir Fuady, Profesi Mulia (Etika Profesi Hukum bagi Hakim, Jaksa, Advokat, Notaris, Kurator, dan Pengurus), Cet. Pertama, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2005.
- Nico, Tanggung Jawab Notaris Selaku Pejabat Umum, Yogyakarta: Center for Documentation and Studies of Business Law (CDSBL), 2003.

- Peter Mahmud Marzuki, 2010, Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2010.
- Philipus M. Hadjon, dkk., Pengantar Hukum Administrasi Indonesia; Introduction to the Indonesian Administrative Law, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Phillipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Pitoyo Whimbo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010.
- Prajudi Atmosudirdjo, 1981, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- R. Soegondo Notodisoerjo, Hukum Notariat di Indonesia Suatu Penjelasan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- R. Wiyono, Pengadilan Hak Asasi Manusia Di Indonesia, Jakarta: Kencana, 2006.
- Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: UII Press, 2010.
- Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

- Salim HS, Teknik Pembuatan Akta Satu (Konsep Teoritis, Kewenangan Notaris, Bentuk dan Minuta Akta), Cet. Kesatu, Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- Setiawan, Hak Ingkar dari Notaris dan Hubungannya dengan KUHP (Suatu Kajian Uraian yang Disajikan dalam Kongres INI di Jakarta), Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Soerjono Soekanto, Beberapa Masalah Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia, Jakarta: UI Press, 2006.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta: Rajawali, 2003
- Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar Cetakan Pertama, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Suratman dan Philips Dillah, 2014, Metode Penelitian Hukum, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Tan Thong Kie, Studi Notariat: Beberapa Mata Pelajaran dan Serba-serbi Praktik Notaris, Jakarta: Ichtiar Baru-Van Hoeve, 2007.
- Widodo Suryandono, Jaminan Sosial, Jakarta: Press Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019

JURNAL

Abdul Rachmad Budiono, Makna "Perintah" sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Arena Hukum, Vol. 6, No. 2. 2012.

Anna Rachmawati, dkk., 2021, Menilai Autensitas Akta dalam Perspektif Pasal 38 UUJN-P, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Vol. 5, No. 3. 2021.

Anugrah Yustisa Nagino dan Novira Maharani Sukma, Peran Etika Profesi Notaris sebagai Upaya Penegakan Hukum, Jurnal Notarius, Vol. 13, No. 1. 2020.

Dian Aju Wisnuwardhani, Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 15, No. 2. 2022.

Duto Mahardiko dan Miftahul Huda, Perlindungan Hukum bagi Karyawan Notaris yang Tidak Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 8, No. 1. 2024.

Elsharia Tampubolon, “Kepatuhan Notaris Dalam Melaksanakan Ketentuan Ketenagakerjaan Terhadap Karyawannya (Studi Kantor Notaris Di Pekanbaru)”, Jurnal Selisik Ilmu Hukum, Vol. 7, No. 2. 2021

Iftida Yasar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penetapan Upah Minimum di Indonesia”, Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 48, No. 2. 2018

- Juli Maria, “Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris”, *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 4, No. 1. 2017.
- Khairunnisa Noor Asufie, “Urgensi Standarisasi Kualifikasi Karyawan Notaris di Indonesia”, *Notary Law Journal*, Vol. 2, Issue 3. 2023.
- Magnalia Devita Nadine, “Bentuk Tanggung Jawab Notaris atas Penyalahgunaan Tugas oleh Oknum Pegawai Notaris”, *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, Vol. 4, No. 4.. 2022
- Maimun, “Implikasi Hukum Ketidakmampuan Pengusaha dalam Memenuhi Ketentuan Upah Minimum”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 20, No. 3. 2013.
- Rahmad Hendra, “Tanggungjawab Notaris Terhadap Akta Otentik Yang Penghadapnya Mempergunakan Identitas Palsu Di Pekanbaru”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1, 2012.
- Rifani, Muhammad Ridho dan Achmad Faishal, “Perlindungan Hukum Terhadap Notaris/PPAT Atas Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Karyawan Notaris/PPAT”, *Collegium Studiosum Journal*, Vol. 6, No. 1, 2023.
- Siti Hajati Hoesin, “Tanggung Jawab Notaris Sebagai Pemberi Kerja Dalam Hal Terjadi Perbuatan Melawan Hukum”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, Nomor 3, 2019.

Tuti Rastuti dan Yeti Sumiyati, “Implikasi Hukum Ketenagakerjaan terhadap Hubungan Kerja di Kantor Notaris”, Jurnal Wawasan Yuridika, Vol. 3, No. 1, 2019.

Yoyon Mulyana Darusman, “Kedudukan Notaris Sebagai Pejabat Pembuat Akta Otentik dan Sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah”, Jurnal ADIL, Vol. 7, 2017.

Yusman Prastyanto, dkk., “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Notaris Dan Karyawan”, Jurnal NOTARIUS, Volume 12, Nomor 1, 2019.

Zaenal Efendi, “Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Supremasi Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. 2018.

Zaeni Asyhadie, “Perjanjian Kerja sebagai Landasan Yuridis Hubungan Kerja yang Berkeadilan”, Jurnal IUS: Kajian Hukum dan Keadilan, Vol. 3, No. 9, 2015.

HASIL PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Haidar Noor Humaridha, 2018, “Pertanggung Jawaban Notaris dalam Pembuatan Akta Sebagai Akibat Dokumen Palsu yang Dibawa oleh Penghadap dan Akibat Hukum terhadap Aktanya (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)”, Tesis, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.

Putri Carolinza Anggi, 2024, “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Notaris Yang Menerima Upah Di Bawah Upah Minimum Di Kota Pekanbaru”, Tesis, Universitas Andalas, 2024.

Rika Aprillia, 2020, “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan pada Kantor Notaris Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara, Medan, 2020.

Rizki Ananda Putri, 2019, “Perlindungan Hak Karyawan pada Kantor Notaris Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan”, Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Brawijaya, Malang, 2019.

Siti Rahmawati, 2020, “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Notaris dalam Hubungan Kerja”, Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2020.

UNDANG – UNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan

Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan.

WAWANCARA

Wawancara Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H., selaku Ahli Hukum

Ketenagakerjaan dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia,

pada 21 Mei 2026.

Wawancara Dr. Mulyoto, S.H., M.Kn., selaku Akademisi Bidang Kenotariatan

Universitas Islam Indonesia, pada 25 Mei 2026.

Wawancara Ibu FK selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 7 Mei 2026.

Wawancara Bapak IF dan Ibu NT selaku Notaris di Kabupaten Klaten, pada 16

Maret 2026.