

BAB II

BENTUK PELINDUNGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI KANTOR NOTARIS

2.1. Konsep-Konsep Ketenagakerjaan Pada Umumnya

2.1.1. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat beragam tergantung pada hukum positif setiap negara, maka definisi ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan berdasarkan keluasan cakupan hukum setiap negara. Beberapa definisi hukum ketenagakerjaan menurut berapa ahli, NEH van Esveld sebagaimana dikutip Imam Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.¹⁶ Artinya hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur antara hukum dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Semisal seorang Notaris yang membuat akta sesuai permintaan kliennya, atau seorang dokter yang mengobati pasiennya. Sementara itu Molenaer menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.¹⁷ Penjelasan ini hanya menunjukkan latar belakang lahirnya hukum ketenagakerjaan saja.

¹⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan –Peraturan*, Jambatan, Jakarta, 1972, hlm. 2.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 1.

Dalam kenyataan di dunia kerja seorang pekerja hanya sebagai orang yang mempunyai tenaga yang kedudukannya paling lemah, yang mengakibatkan kondisi ekonomi mereka rendah. Oleh karena itu peran pemerintah sangat dibutuhkan untuk membantu melindungi pekerja, dengan contoh ikut menentukan keluasaan batas hukum perburuhan di Indonesia mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Menurut Imam Soepomo yang pernah menjabat sebagai guru besar hukum ketengakerjaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia memberikan definisi hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.¹⁸

Pengertian yang diberikan Imam Soepomo tersebut menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan hanya menyakut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang pekerja atau buruh yang berkerja pada majiakan atau atasan dan tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Konsep tersebut sesuai dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan, Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian merupakan sumber hukum perburuhan yang dibagi menjadi dua bagian yaitu:

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 12.

a. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja ini hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian yang dibuat yaitu majikan dan buruh, meskipun isi perjanjian yang dibuat beragam tidak jarang isi yang dibuat dalam perjanjian tersebut tidak jauh-jauh dari hal cara dan bentuk pengupahan. Perjanjian kerja mengenai hal yang kebanyakan dilakukan masyarakat pada umumnya, berarti apa yang berkembang dalam masyarakat. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi, berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya.¹⁹

Perjanjian kerja berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian sewa-menyewa, perjanjian jual beli yang obyeknya benda, sedang perjanjian kerja obyeknya manusia. Dalam perjanjian kerja dan perjanjian pada umumnya merupakan suatu perbuatan hukum yang terjadi karena adanya kata sepakat antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara satu dengan yang lainnya yang saling mengikat.

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan. Disamping itu negara mengadakan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban pekerja dan majikan, baik yang dituruti oleh kedua

¹⁹ Lanny Ramli, *loc.cit.*

belah pihak maupun yang hanya akan berlaku bila kedua belah pihak tidak mengaturnya sendiri dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan atau dalam perjanjian perburuhan.

b. Perjanjian perburuhan

Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian antara serikat buruh dengan majikan mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Sebagai sumber hukum perjanjian perburuhan lebih dominan daripada perjanjian kerja, semakin banyak serikat kerja dan serikat perkumpulan majikan maka akan lebih banyak pihak yang terikat oleh klausula-klausula dalam perjanjian perburuhan tersebut. Imam Soepomo menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.²⁰

2.1.2. Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan terbagi dalam beberapa yaitu: Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja dan Pengusaha, Pemerintah. Pengertian Pekerja/karyawan ataupun buruh hanya istilah penyebutan saja yang artinya sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.²¹ Berdasarkan pernyataan tersebut istilah pekerja/karyawan/buruh mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri (sipil), namun pada prakteknya dibedakan pekerja/buruh dengan pegawai negeri (sipil) sesuai nama dari departemen yang membidangnya.

Pertama istilah buruh sudah sangat populer dari masa penjajahan Belanda hingga saat ini. Dalam peraturan perundang-undangan yang lama Undang-Undang

²⁰ *Ibid.*, hlm. 24.

²¹ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 20.

Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja menggunakan istilah buruh, namun setelah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh begitu juga dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menggunakan istilah pekerja/buruh. Dalam dunia kenotariatan tenaga kerja dalam hal ini pekerja atau karyawan Notaris sangat diperlukan untuk menjalankan kewenangan dan kewajibannya Notaris. Membantu kinerja Notaris dalam melayani jasa pembuatan akta, seperti membantu menyiapkan surat-surat keperluan pembuatan akta, melakukan pendaftaran, menjadi saksi dan mengesahkan akta dibawah tangan dalam akta karyawan Notaris memegang peran yang cukup penting.

Kedua pengertian pengusaha/pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan kepada buruh , merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama sesuai dengan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha, Pasal 1 angka 5 menjelaskan pengertian Pengusaha yaitu:

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

Sedangkan pengertian Perusahaan terdapat pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa pengertian pengusaha merujuk pada orangnya sedangkan perusahaan merujuk pada bentuk usaha atau organnya. Notaris merupakan pengusaha/pemberi kerja karena membuka lapangan usaha kepada seseorang untuk membantu Notaris dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mengawasi administrasi di kantornya. Kedudukan Notaris sebagai pemberi kerja, harus tunduk pada Undang-undang ketenagakerjaan padahal Notaris bukanlah seorang pengusaha. Hal ini yang menjadikan Notaris, bisa mengabaikan kedudukannya sebagai pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi karena unsur-unsur tersebut terpenuhi maka Notaris sebagai pemberi kerja memiliki hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan sehingga Notaris harus tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan. Tanpa karyawan apa yang telah dirancang oleh Notaris tentu tidak akan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan karena karyawan atau pekerja merupakan

menunjang penting bagi Notaris dari segi tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Keberadaan karyawan atau pekerja harus diperhatikan supaya dapat menjalankan perintah Notaris dengan baik.

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

Ketiga dalam dunia kerja terdapat organisasi pekerja/buruh yang menaungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, sehingga para pengusaha / perusahaan tidak dapat bertindak sewenang-wenangnya. Bentuk organisasi pekerja/buruh berupa serikat kerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memberika perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Keempat selain organisasi pekerja/buruh terdapat organisasi pengusaha yang dibentuk untuk mengurus permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, guna terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur dalam hal

sosial dan ekonomi. Beberapa organisasi pengusaha yaitu: Kamar dagang dan industri (KADIN), Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI), Asosiasi Perkayuan Indonesia (API), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Pertekstilan Indonesia (APATEX), dan lain-lain. Organisasi pengusaha yang khusus mengatur permasalahan tentang ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang mempunyai peran dan tanggung jawab besar dalam pembangunan nasional dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur, jadi pengusaha Indonesia harus berperan aktif untuk mengembangkan perannya sebagai bentuk kekuatan sosial dan ekonomi di Indonesia. APINDO sebagai organisasi pengusaha untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia kerja dengan cara kerja sama yang baik dan terpadu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Kelima Hukum Ketenagakerjaan tidak lepas dari ikut campur pemerintah dalam mewujudkan hubungan yang baik antara buruh dengan pengusaha/perusahaan, agar terbentuknya sosial ekonomi yang baik dan terwujud keadilan tanpa pemihak yang kuat untuk menguasai. Bentuk pengawasan yang dilakukan pemerintah dengan membuat suatu bidang ketenagakerjaan berupa Depnaker (Departemen Tenaga kerja) yang menjamin hak-hak pekerja/buruh dan memberikan perlindungan hukum pada pekerja/buruh dikarenakan pengusaha/perusahaan tidak menjalankan kewajibannya sesuai aturan yang berlaku.

2.2. Perlindungan Hukum Para Pekerja/karyawan

2.2.1. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja/karyawan

Hak-Hak pekerja selalu melakat pada orang yang berkerja dengan menerima gaji, karena pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perintah pemberi kerja sehingga pekerja perlu mendapatkan jaminan perlindungan dari sikap sewenang-wenangnya para pemberi kerja. Hak pekerja terjadi ketika mengikatkan diri pada majikan/pemberi kerja untuk melakukan perkerjaan tertentu. Hak pekerja hanya berlaku ketika pekerja berkerja dan ketika pekerja sudah tidak berkerja maka hak-hak yang pernah melekat sudah tidak berlaku lagi.

Hak-hak pekerja/buruh yaitu:

1. Hak untuk mendapatkan upah;
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ;
3. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;
4. Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keahlian;
5. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja serta diperlakukan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
6. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat;
7. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja;
8. Hak untuk mendapat jaminan sosial.

Kewajiban pekerja/buruh yaitu:

1. Melakukan pekerjaan bagi majikan/pengusaha dan perusahaan tempat bekerja;
2. Mematuhi peraturan pemerintah;
3. Mematuhi peraturan perjanjian kerja;
4. Mematuhi peraturan Kesepakatan Bersama (SKB) perjanjian perburuhan;
5. Mematuhi peraturan-peraturan majikan;
6. Menjaga rahasia perusahaan;
7. Memakai perlengkapan bagi keselamatan kerja,

Dalam menjalankan kewajibannya Notaris membutuhkan pekerja atau karyawan Notaris untuk membantu mengurus administrasi kantor/manajemen kantor dan menyiapkan segala keperluan pembuatan akta-akta otentik yang dilakukan Notaris mulai dari persiapan pembuatan akta, pendaftaran, pengesahan, akta dibawah tangan bahkan sampai menjadi saksi dalam peresmian akta. Karyawan Notaris harus tanggap, bekerja dengan baik dan teliti, mengetahui perundang-undangan tentang kenotariatan, serta memiliki kemampuan tata kelola kearsipan untuk memudahkan proses dokumentasi akta yang dibuat Notaris. Menjalankan tugas mengelola administrasi/manajemen kantor Notaris, seorang pekerja juga mendapatkan haknya sebagai pekerja yaitu mendapat gaji sesuai dengan standar upah minimum kabupaten/kota, mendapat tambahan bonus, tunjangan kerja, mendapat hak cuti, mendapat jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan sehingga dalam menjalankan pekerjaannya karyawan bisa optimal.

2.2.2. Hak-Hak dan Kewajiban Pengusaha/Notaris

Hak-Hak dan Kewajiban pekerja/buruh telah dijelaskan, sekarang menjelaskan hak-hak dan kewajiban pengusaha/Notaris. Memberikan tanggung jawab pada karyawan sebagai tugas dalam pekerjaannya, perusahaan juga mempunyai kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja/buruh sebagai timbal balik yang baik. Adapun hak-hak dan kewajiban pekerja sebagai berikut:

Hak Pengusaha:

1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;
2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
3. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja;
4. Berhak melakukan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Kewajiban Pengusaha

1. Memberikan ijin kepada buruh untuk istirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;
2. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan;
3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan;
4. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan;
5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi;

6. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
7. Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek.

Dalam penulisan ini penulis menjelaskan bahwa yang dimaksud pengusaha yaitu Notaris karena Notaris dengan pengusaha diposisikan sebagai pemberi kerja, Notaris mempunyai hak dan kewajiban diluar tanggung jawab jabatannya. Kepiawaiannya dalam mengatur manajemen administrasi di kantornya, menjadi salah satu tolak ukur kesuksesan Notaris. Akta yang banyak tanpa disertai administrasi yang rapi dan teratur akan mengakibatkan masalah dan kesulitan dikemudian hari. Pelaksanaan terhadap kesejahteraan karyawan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dapat membawa kesuksesan bagi seorang Notaris. Sedangkan kewajiban Notaris sebagai pejabat umum, berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris dalam Pasal 16 ayat 1 yaitu:

- a. Betindak jujur, seksama, 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. Mengeluarkan *Grosse* Akta, Salinan Akta, atau Kutipan Akta berdasarkan Minuta Akta;
- d. Memberikan pelayanan sesuai ketentuan dalam undang-undang ini, kecuali ada alasan untuk menolaknya;

- e. Merahasiakan segala sesuatu mengenai akta yang dibuatnya dan segala keterangan yang diperoleh guna pembuatan akta sesuai dengan jumlah/janji jabatan, kecuali Undang-Undang menentukan lain;
- f. 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 1 (satu) buku, akta tersebut dapat dijilid menjadi lebih dari 1 (satu) buku, dan mencatat jumlah Minuta Akta, bulan dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku;
- g. Membuat daftar dari akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga;
- h. Membuat daftar akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan akta setiap bulannya;
- i. Mengirimkan daftar akta sebagaimana dimaksud dalam huruf h atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke Daftar Pusat Wasiat Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang kenotariatan dalam waktu 5 (lima) hari minggu pertama setiap bulan berikutnya;
- j. Mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan;
- k. Mempunyai cap/stempel yang memuat lambang negara Republik Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan

- l. Membacakan akta dihadapan penghadap dengan dihadiri oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi dan ditandatangani pada saat itu juga oleh penghadap, saksi, dan Notaris;
- m. Menerima magang calon Notaris.

2.2.3. Pelindungan Norma Kerja

Bentuk pelindungan norma kerja diberikan untuk kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yaitu waktu kerja, istirahat/ cuti dan waktu bekerja malam. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 77 sampai Pasal 79 menjelaskan bahwa:

Waktu kerja dalam Pasal 77 meliputi:

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu;
- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;

Pasal 78 menjelaskan apabila melebihi waktu kerja tersebut diatas harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu;
- c. Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Waktu istirahat dan cuti dalam Pasal 79 meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan maa kerja 6 tahun.

2.2.4. Pelindungan Sosial Tenaga Kerja

Pelindungan Sosial Tenaga Kerja meliputi pelindungan upah yang diberikan pada pekerja/buruh sebagai penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Dalam pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa upah yaitu:

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

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa upah yaitu:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk burh sendiri maupun keluarganya”

Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang membahas tentang kebijakan pengupahan yaitu:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit yaitu:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja yaitu:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. Membaptis anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

2.2.5 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Imam Soepomo berpendapat cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem ini upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan. Untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan. Dalam sistem ini pekerja menerima upah tetap, karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu apabila hasil pekerjaan pekerja tidak memuaskan. Sistem upah ini dapat diberikan jika hasil pekerjaan pekerja dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luas dari apa yang dikerjakan. Manfaat pengupahan dalam sistem ini adalah:

- a. Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat;
- b. Produktivitas semakin meningkat;
- c. Alat-alat produksi dipergunakan secara intensif .

Keburukkan pengupahan dalam sistem ini adalah:

- a. Pekerja selalu bekerja secara berlebih-lebihan;
- b. Pekerja kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya;
- c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu;

d. Upah tidak tetap .

3. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah hasil pekerjaan tertentu, tetapi upah ini tidak diberikan kepada masing-masing pekerja melainkan pada sekumpulan pekerja yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Jadi upah diberikan kepada suatu kelompok tertentu yang selanjutnya kelompok ini akan membagi- bagikan kepada para anggota. Misalnya pembuatan jalan, membongkar atau mengangkut barang.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini ada pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan, upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang yang dihasilkan perusahaan. Dengan kata lain, jika harga naik maka upah akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upah akan turun.

5. Upah Indeks

Upah indeks merupakan upah yang naik turun menurut naik turunnya biaya penghidupan, akan tetapi naik turunnya upah tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Pada penutupan tahun buku bila pengusaha mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh akan diberikan sebagian dari keuntungan tersebut atau perusahaan akan memberikan bonus kepada pekerja.

2.3 Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris

Setiap Notaris wajib memiliki kantor sendiri. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (1) UUJN yang menyatakan bahwa Notaris wajib mempunyai hanya satu kantor, yaitu di tempat kedudukannya. Untuk jalannya operasional kantor Notaris tersebut tentunya membutuhkan keberadaan karyawan Notaris di dalamnya. Karyawan Notaris tidak hanya bertindak sebagai pekerja pada kantor Notaris tetapi juga sebagai saksi instrumentair dari akta Notaris.²² Menurut Leny Agustan dan Khairulnas, secara umum karyawan Notaris memiliki tugas pokok:²³

- 1) Menyambut masyarakat pengguna jasa dan menanyakan maksud dan tujuan kedatangannya;
- 2) Menginformasikan kepada pengguna jasa syarat-syarat yang harus dilengkapi dalam proses pembuatan akta;
- 3) Membuat draft perjanjian;
- 4) Menyiapkan akta serta apapun yang berhubungan dengan penandatanganan akta;
- 5) Menyiapkan salinan akta;
- 6) Membuat dan mengisi buku yang wajib menurut Undang-Undang;
- 7) Membuat laporan;
- 8) Menjilid akta serta warkah;
- 9) Memberitahukan dan menyerahkan pekerjaan yang telah selesai.

²² Leny Agustan, Khairulnas, *Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT*, UII Press, Yogyakarta, 2017, hlm. 33.

²³ *Ibid.*, hlm. 34-37.

Notaris dapat dikualifikasikan sebagai pemberi kerja dalam hubungan antara Notaris dengan karyawannya. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Hubungan kerja tersebut terjadi dengan dasar adanya perjanjian kerja.

Perjanjian mempunyai batasan yang diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: "suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih". Perjanjian mempunyai dua bentuk yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian yang dilakukan secara lisan, kedua bentuk perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum yang sama untuk dapat dilakukan oleh para pihak. Namun jika perjanjian berbentuk tertulis dapat lebih mudah dijadikan alat bukti bila terjadi sengketa dikemudian hari.

Dalam perjanjian terdapat asas-asas hukum yang berfungsi sebagai pendukung bangunan hukum, menciptakan harmonisasi, keseimbangan dan mencegah adanya tumpang tindih diantara semua norma hukum yang ada. Asas hukum juga menjadi titik tolak pembangunan sistem hukum dan menciptakan kepastian hukum yang diberlakukan di masyarakat. Berdasarkan teori terdapat 5 (lima) asas yaitu:

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 KHUPerdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-

undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
 - b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
 - c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta;
 - d. Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.
- b. Asas Konsensualisme (*concensualism*)

Asas Konsensualisme terdapat dalam Pasal 1320 ayat (1) KHUPerdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan anatar kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Asas ini berkaitan dengan bentuk perjanjian.

- c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Asas *pacta sunt servanda* terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KHUPerdata.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik terdapat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik". Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama seseorang memperlihatkan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subyek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadilan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KHUPerdara. Pasal tersebut mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Hukum perjanjian menganut sistem terbuka, dimana setiap orang bebas melakukan perjanjian dan tidak terikat pada ketentuan-ketentuan. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:²⁴

1. Syarat Subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

a) Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas, yang penting dapat dipahami atau dimengerti oleh pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan. Seorang yang melakukan kesepakatan secara tertulis biasanya dilakukan baik dengan akta dibawah tangan maupun dengan akta autentik. Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang membuat akta seperti Notaris, PPAT, atau pejabat lain yang diberi wewenang untuk itu.

Kesepakatan lisan merupakan bentuk kesepakatan yang banyak terjadi dalam masyarakat, namun kesepakatan secara lisan ini kadang tidak disadari

²⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 94.

sebagai perjanjian padahal sebenarnya sudah terjadi perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, misalnya seorang membeli keperluan sehari-hari di pasar maka tidak perlu ada perjanjian tertulis, tetapi cukup dilakukan secara lisan antara para pihak. Kesepakatan yang terjadi dengan menggunakan simbol-simbol tertentu sering terjadi pada penjual yang hanya menjual satu macam jualan pokok, contohnya adalah jual beli ternak dengan sistem *barosok*, penjual dan pembeli hanya cukup meraba jari tangan. Maka, setelah proses tersebut menciptakan kata sepakat. Kesepakatan dapat pula terjadi dengan hanya berdiam diri, misalnya dalam hal perjanjian pengangkutan. Jika kita menaiki kendaraan umum dengan mengetahui jurusan-jurusan kendaraan tersebut, kita biasanya tanpa bertanya mau kemana tujuan kendaraan tersebut dan berapa biayanya, tetapi kita hanya langsung naik dan bila sampai di tujuan kita pun turun dan membayar biaya sebagaimana biasanya sehingga kita tidak pernah mengucapkan sepakat kata pun kepada sopir tersebut, namun pada dasarnya sudah terjadi perjanjian pengangkutan.

Berdasarkan syarat sahnya perjanjian tersebut diatas, khususnya syarat kesepakatan yang merupakan penentu terjadinya atau lahirnya perjanjian, berarti bahwa tidak adanya kesepakatan para pihak, tidak terjadi kontrak.

b) Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan disini mempunyai arti kedua belah pihak dianggap mampu untuk melakukan perbuatan hukum seperti pada Pasal 52 ayat (b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Mempersyaratkan para pihak yakni pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja

mempunyai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Dalam penjelasan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian sedangkan bagi tenaga kerja anak yang mandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Adapun untuk tenaga kerja anak dalam pasal 69 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah anak yang berumur antara 13 tahun sanpau dengan 15 tahun unutk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosail. Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdato jo Pasal 1329 Pasal 1330 KUHPerdato, subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap untuk melakukan tindakan hukum menurut hukum.

Syarat subyektif menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa para pihak dalam perjanjian kerja adalah subyek hukum dan tidak membatasi hanya untuk subyek hukum menurut hukum perdata tetapi juga termaksud subyek hukum public, yakni badan hukum yang mengemban kepentingan public yang dikelola atau ditangani oleh Negara.

2. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, ini meliputi:

a) Suatu hal tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu. objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjinya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

b) Suatu sebab yang halal

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang halal adalah:

1. Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan;

2. Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
3. Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Berdasarkan Pasal 1335 KUHPerdara tersebut, sebab yang halal itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

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

- a. Selaku pelaku hukum publik (*public actor*) yang menjalankan kekuasaan publik (*public authority, openbaar gezag*), yang dijumpai dalam kualitas penguasa (*authorities*) seperti halnya badan-badan tata usaha negara dan pelbagai jabatan yang disertai wewenang penggunaan kekuasaan publik;
- b. Selaku pelaku hukum keperdataan (*civil actor*) yang melakukan pelbagai perbuatan hukum keperdataan (*privaatechtelijke handeling*), seperti halnya mengikat perjanjian jual beli, sewa menyewa, pemborongan dan sebagainya, yang dijumpai dalam kualitas badan hukum (*legal person, rechtspersoon*).²⁵

Sebagai pelaku hukum publik (*public actor*) badan atau pejabat dalam hal ini Notaris memiliki hak dan kewajiban untuk menggunakan dan menjalankan kekuasaan publiknya (*public authority*). Kekuasaan dan kewenangan yang

²⁵ Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia; Introduction to the Indonesian Administrative Law*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001, hlm. 165-166.

dimaksudkan hal tersebut sesuai dalam Pasal 1 angka 1 UUJN menyatakan bahwa yang disebut sebagai Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta otentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya. Notaris adalah pejabat umum yang satu-satunya berwenang untuk membuat akta otentik mengenai suatu perbuatan, perjanjian dan penetapan yang diharuskan oleh suatu peraturan umum atau oleh yang berkepentingan dikehendaki untuk dinyatakan dalam suatu akta otentik, menjamin kepastian tanggalnya, menyimpan aktanya dan memberikan grosse, salinan dan kutipannya, semuanya sepanjang pembuatan akta itu oleh suatu peraturan umum tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat atau orang lain.²⁶

Notaris tidak hanya sekedar menjalankan kekuasaan dan wewenang hukum publik, akan tetapi Notaris juga melakukan perbuatan hukum keperdataan (*privaatrechtelijke handeling*) seperti halnya seorang warga (dalam arti manusia pribadi) yang dapat melakukan tindakan seperti yang telah dijelaskan diatas, termasuk dalam hal melakukan pengangkatan terhadap calon karyawan Notaris. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Notaris dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam hal ini calon karyawan Notaris dan Notaris menjadi dasar hubungan industrial antara Notaris dan karyawan Notaris.

Pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yaitu: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak

²⁶ G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris*, Erlangga, Jakarta, 1983, hlm. 31.

lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Berdasarkan pengertian tersebut dalam diartikan pemberi kerja dengan buruh mempunyai hubungan saling ketergantungan satu sama lain, pemberi kerja memberikan upah pada buruh sesuai dengan perintah yang diberikan sedangkan buruh mendapatkan upah jika pekerja telah melakukan perintah pemberi kerja. Sedangkan pengertian hubungan industrial sendiri menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 yang berbunyi bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian, seorang Notaris dalam melakukan penerimaan karyawan di kantornya termasuk dalam ranah hukum privat dan perjanjian kerja yang telah dibuat menjadi dasar hubungan industrial bagi kedua belah pihak.

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

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha;
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan

sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan

- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan pokok dasar hukum dalam pembuatan peraturan- peraturan kepegawaian dalam suatu perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh dapat terpenuhi, dan pada saat yang bersamaan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha dapat terwujud. Notaris dalam hubungannya dengan karyawan Notaris adalah sebagai pemberi kerja sehingga dalam hal ini terjadi suatu hubungan kerja yang mewajibkan Notaris untuk memenuhi segala sesuatu yang telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pemberian upah kepada karyawan Notaris sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten/kota di tempat kedudukan Notaris berada.