

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti oleh undang-undang ini.¹

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan dan paling utama di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan/atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah.²

Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan mengenai hak dan kewajiban warga negara dalam pekerjaan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa antara hak dan kewajiban

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 10

² Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak*, PT Bumi Intiama Sejahtera, Jakarta, 2011, hlm. 41

dalam suatu hubungan kerja secara hukum harus seimbang, artinya ketika seorang pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha telah memenuhi kewajibannya dengan baik, hak atas upahnya harus diberikan secara adil dan layak.

Pembangunan merupakan suatu perubahan sosial, yang implikasinya tidak hanya sebatas perubahan perilaku dari unsur-unsur yang terlibat di dalamnya, tetapi juga sampai pada peningkatan taraf hidup masyarakat. Tujuan pembangunan Nasional diarahkan pada pembangunan manusia seutuhnya, baik moral maupun spiritual, secara fisik maupun non fisik, dengan sasaran terciptanya masyarakat adil dan makmur yang merata. Dalam bidang ekonomi misalnya: terus diupayakan tumbuhnya kemitraan dalam suasana harmonis antara ekonomi kuat (pengusaha) dengan ekonomi lemah (pekerja/buruh), agar tidak terjadi gejolak sosial karena diakibatkan adanya jurang kesenjangan yang melebar, secara spesifik dalam bidang ketenagakerjaan, hubungan kemitraan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah menjadi kebutuhan bagi kedua belah pihak.³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui bahwa semua istilah baik buruh, pekerja, karyawan maupun pegawai mempunyai makna yang sama secara teknis yuridis yakni orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Namun demikian, bagi pegawai dalam

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 54

hal ini pegawai Negeri berbeda karena secara politis mempunyai ketentuan dan peraturan tersendiri sehingga tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan.⁴

Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

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

Adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah atau Hubungan Industrial yaitu 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, maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik dari pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha. Apabila dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak menggunakan perjanjian kerja berarti hal tersebut dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan terdapat dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.

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

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.⁵

⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 84

⁵ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 60

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang memang sangat kompleks. Dari sekian persoalan di bidang ketenagakerjaan, masalah pengupahan menjadi masalah utama dan menjadi isu tahunan yang selalu ramai diperbincangkan dan diperdebatkan.

Mengenai pengertian upah, menurut Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

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

Upah adalah bayaran yang berupa uang pada diri seseorang setelah orang yang menerima bayaran tersebut melakukan suatu pekerjaan atau memberikan tenaga dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.⁶ Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah yang diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa tertentu. Dalam menentukan tingkat upah, pihak pemberi kerja (Pengusaha) dan penerima kerja (Pekerja) memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada laba/rugi perusahaan. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati. Sedangkan bagi pekerja, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan dan

⁶ FX. Djulmiadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 54

kenaikan upah. Sebagai sumber pendapatan, maka sedapat mungkin upah yang dituntut adalah upah yang setinggi-tingginya.⁷

Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah ini sering memicu perselisihan antara buruh dan pengusaha. Oleh karena itu untuk mencapai kesepakatan dalam penentuan tingkat upah maka peran dan intervensi pemerintah perlu dilibatkan.

Salah satu bentuk keterlibatan Pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh Pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disebut dengan KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya.

Menurut Pasal 88 ayat (1), (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) meliputi:
 - 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; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

⁷ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 191.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak. Formulasi upah dilakukan secara tripartit antara Pengusaha, Serikat Pekerja, dan Pemerintah untuk mencapai kesepakatan akan tingkat upah yang adil bagi semua pihak, baik bagi pengusaha maupun untuk pekerja.

Berangkat dari perbedaan pandangan antara pengusaha dan buruh tadi, maka dalam hal penetapan tingkat upah bukanlah hal yang mudah. Masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda, sehingga untuk mencapai kesepakatan mengenai tingkat upah tidak jarang akan diwarnai oleh pertentangan. Hal tersebut juga terjadi di tingkat kota yang mengatur tentang UMK. Pertentangan dan perdebatan tersebut pastinya akan berpengaruh pada keputusan-keputusan yang diambil dalam proses formulasi kebijakan UMK. Di sektor hukum, berkembang hubungan hukum di tengah masyarakat yang memerlukan alat bukti yang sah mengenai perbuatan hukum maupun peristiwa hukum yang mereka alami. Di bidang keperdataan, alat bukti tertulis diakui sebagai alat bukti yang sah dan menempati kekuatan pembuktian terkuat diantara alat bukti lainnya. Akta otentik sebagai alat bukti tertulis mempunyai kekuatan pembuktian terkuat dan terpenuh.

Notaris sebagai Pejabat Umum diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk membuat akta otentik, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang

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

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

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

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

Dalam menjalankan tugas sebagai Notaris yang sebagian besar dibantu oleh pegawai/karyawan yang bekerja di kantor Notaris maka ditinjau dari Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan, Notaris masuk dalam kategori sebagai pemberi kerja perorangan.

Sedangkan menurut Pasal 1 butir 5 UU Ketenagakerjaan terdapat ketentuan sebagai berikut:

Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

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

Apabila ketentuan tersebut di atas dikaitkan dengan keberadaan kantor Notaris sebagai kantor yang memberikan pelayanan di bidang jasa, dalam hal ini jasa pembuatan akta otentik, maka Notaris dapat dikategorikan sebagai pengusaha orang perseorangan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 butir 5 huruf b UU Ketenagakerjaan. Apabila Notaris dikategorikan sebagai ‘pengusaha perseorangan’ dan kantor Notaris sebagai ‘perusahaan hukum’ yang bergerak di bidang jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut, maka segala ketentuan tentang perusahaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi kantor Notaris.⁸

Berdasarkan kewenangan Notaris dalam pembuatan akta otentik yang mana dalam pembuatan akta otentik tersebut harus disaksikan oleh 2 (dua) orang saksi yang tidak boleh ada hubungan sedarah dan biasanya yang dijadikan saksi adalah karyawan notaris. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat diketahui bahwa setiap Notaris wajib memiliki kantor sendiri berikut karyawannya. Karyawan kantor Notaris dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian terpenuhi unsur hubungan kerja yaitu, adanya pemberi kerja, adanya pekerja dan adanya upah. Ketentuan-ketentuan tentang pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku bagi karyawan kantor Notaris, dimana Notaris wajib memberikan upah/gaji sesuai dengan Upah

⁸ Juli Maria, “Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris”, *Jurnal Program Studi PGMI*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2017, hlm. 120

Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR) daerah tempat Notaris tersebut berada.

Mengenai jumlah karyawan yang terdapat di Kantor Notaris yang mana antara Notaris yang satu dengan Notaris yang lain tidak sama jumlah karyawannya, hal yang membedakan hanya masalah perlu tidaknya dibuat suatu peraturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 108 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Dalam tahap awal penelitian ini penulis melakukan prapenelitian di Kabupaten Kampar dikarenakan di Kabupaten Kampar masih terdapat Notaris yang memberikan gaji/upah kepada karyawannya di bawah UMR/UMP, yaitu sebesar Rp. 700.000,-, sampai Rp. 1.000.000,-, dimana hal tersebut tidak sesuai dengan aturan upah/gaji yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019. Adapun isi dari Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019 adalah:

- KESATU : Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Tahun 2019.
- KEDUA : Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu merupakan Upah Minimum untuk 11 (sebelas) Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebagaimana tercantum pada Lampiran Keputusan Gubernur ini.
- KETIGA : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah Minimum yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada Diktum Kedua.
- KEEMPAT : Upah Minimum Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2019 sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu diberlakukan hanya bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di Kabupaten/Kota masing-masing yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- KELIMA : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019.

Adapun upah minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019 adalah:

Tabel 1
Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Upah/Bulan (Rp)
1	Kota Pekanbaru	Rp. 2.762.852,91,-
2	Kota Dumai	Rp. 3.118.453,87,-
3	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2.728.647,15,-
4	Kabupaten Indragiri Hilir	Rp. 2.750.618,96,-
5	Kabupaten Kampar	Rp. 2.718.724,80,-
6	Kabupaten Bengkalis	Rp. 3.005.582,37,-
7	Kabupaten Siak	Rp. 2.809.443,46,-
8	Kabupaten Pelalawan	Rp. 2.766.919,08,-
9	Kabupaten Kuantan Singingi	Rp. 2.806.608,49,-
10	Kabupaten Kepulauan Meranti	Rp. 2.749.909,12,-
11	Kabupaten Rokan Hilir	Rp. 2.707.384,96,-

Sumber: Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019

Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019 sudah sesuai dengan Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.

Selain alasan tersebut di atas pertimbangan keterjangkauan lokasi juga adalah alasan mengapa penulis memilih Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisien waktu. Penelitian ini tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan tenaga penulis. Penelitian ini juga tidak menuntut biaya studi lapangan yang lebih besar bila dibandingkan dengan penelitian di tempat lain. Selain itu, pemilihan lokasi penelitian ini dapat memberikan efisiensi waktu dan diharapkan dapat selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **PERLINDUNGAN UPAH BAGI PEKERJA YANG BEKERJA PADA KANTOR NOTARIS DI KABUPATEN KAMPAR**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk hubungan kerja antara Notaris dan pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar?
2. Bagaimanakah perlindungan upah bagi pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bentuk hubungan kerja antara Notaris dan pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan upah pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum, khususnya pada Hukum Ketenagakerjaan terkait kewenangan perlindungan upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan kajian tentang perlindungan upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah, Notaris, maupun masyarakat, sebagai berikut:

- a. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi mengenai perlindungan upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar;
- b. Bagi Notaris, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait perlindungan upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar;
- c. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan terkait perlindungan upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang penulis lakukan, penelitian tentang upah pekerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, akan tetapi penelitian yang berkaitan dengan Perlindungan Upah Pekerja yang Bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar sampai saat ini belum pernah dilakukan. Adapun beberapa penelitian yang sejenis yaitu:

1. Tesis yang disusun oleh Budiyo, Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2007 dengan judul “Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”.⁹

Adapun permasalahan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Prosedur Penetapan Upah Minimum?

⁹ Budiyo, “Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”, *Tesis*, Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007

b. Apakah dengan penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh?

c. Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

Sedangkan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

a. Prosedur penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha/Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya hasil Survey Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja lajang.

b. Setelah survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan.

c. Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan kenaikan Upah Minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, maka kenaikan Upah Minimum dapat ditutup dengan

adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun Upah Minimum selalu naik setiap tahun.

2. Tesis yang disusun oleh Setiadi, Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2009 dengan judul “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang”.¹⁰

Adapun permasalahan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang?
- b. Bagaimana hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang?

Sedangkan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif ($r = -0,270$) dan angka probabilitas ($p = 0,58$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X1 dengan Y atau hubungan upah dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan ($X1=upah$) dalam membentuk ($Y=produktivitas$ kerja) sebesar 2,7%. Sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain. Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa upah karyawan ($X1$) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 97,3%, sedangkan upah karyawan hanya mempengaruhi 2,7% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,58 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$).

¹⁰ Setiadi, “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang”, *Tesis*, Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009

Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga upah mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

- b. Hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif ($r = - 0,160$) dan angka probabilitas ($p = 0,267$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X_2 dengan Y atau hubungan jaminan sosial dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan ($X_2 =$ jaminan sosial) dalam membentuk ($Y =$ produktivitas kerja) sebesar 1,6%. Sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain. Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial (X_2) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 98,4%, sedangkan jaminan sosial hanya mempengaruhi 1,6% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,267 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga jaminan sosial mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

Berbeda dengan kedua hasil penelitian tersebut di atas, yaitu penelitian pertama lebih memfokuskan pada bagaimana Prosedur Penetapan Upah Minimum; apakah dengan penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh; dan bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum. Penelitian kedua lebih memfokuskan pada bagaimana hubungan upah dengan

produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang; dan bagaimana hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih memfokuskan pada perlindungan upah bagi pekerja yang bekerja pada kantor Notaris di Kabupaten Kampar. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penelitian ini asli karena belum pernah dilakukan penelitian terhadap rumusan masalah tersebut.

F. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum dalam penelitian ini digunakan untuk membahas rumusan masalah kedua yang berkaitan dengan perlindungan upah pekerja. Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Menurut Fitzgerald, dia menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa “hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak”.¹¹

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat tersebut dan antara perseorangan dan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, “perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.¹²

Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.¹³

Fungsi hukum primer, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak kecuali kaum wanita.¹⁴

Subyek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*de drager van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*naturlijke persoon*), badan hukum

¹² *Ibid.*, hlm. 69.

¹³ *Ibid.*, hlm. 54.

¹⁴ Supanto, *Perlindungan Hukum Wanita*, <http://supanto.staff.hukum.uns.ac.id/>, Diakses pada tanggal 14 Februari 2019.

(*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subyek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subyek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang dan adil, dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. “Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum”.¹⁵ Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo, “hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum”.¹⁶ Pelanggaran hukum terjadi ketika subyek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subyek hukum lain. Subyek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, di samping fungsi lainnya sebagaimana akan disebutkan di bawah, diarahkan pada suatu tujuan yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subyek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Ada pula yang mengatakan bahwa “*Doel van*

¹⁵ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 210.

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 140.

het rechts is een vreedzame ordering van samenleving. Het recht wil de vrede...den vrede onder de mensen bewaart het recht door bepaalde menselijke belangen (materiele zowel als ideele), eer, vrijheid, leven, vermogen enz. Tegen benaling te beschermen” (tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu (baik materiil maupun ideil), kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda dan sebagainya terhadap yang merugikannya). Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subyek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, “masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan”.¹⁷

Tindakan hukum pemerintah merupakan tindakan-tindakan yang berdasarkan sifatnya menimbulkan akibat hukum. Karakteristik paling penting dari tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah adalah keputusan-keputusan dan ketetapan-ketetapan pemerintah yang bersifat sepihak. Dikatakan bersifat sepihak karena dilakukan tidaknya suatu tindakan hukum pemerintahan itu tergantung pada kehendak sepihak dari pemerintah, tidak tergantung pada kehendak pihak lain dan tidak diharuskan ada persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) dengan pihak lain.¹⁸

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum

¹⁷ Paulus E. Lotulung, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 123.

¹⁸ Ridwan HR, *Op. Cit.*, hlm. 289.

preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Di Indonesia perlindungan hukum bagi rakyat akibat tindakan hukum pemerintah ada beberapa kemungkinan, tergantung dari instrumen hukum yang digunakan pemerintah ketika melakukan tindakan hukum. Telah disebutkan bahwa instrumen hukum yang lazim digunakan adalah keputusan dan ketetapan. Tindakan hukum pemerintah yang berupa mengeluarkan keputusan merupakan tindakan pemerintah yang termasuk dalam kategori *regeling* atau perbuatan pemerintah dalam bidang legislasi. Hal ini dikarenakan, sebagaimana yang telah disebutkan di depan, bahwa keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah itu merupakan peraturan perundang-undangan.

Menurut Satijpto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum

kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁹

Teori ini erat kaitannya dengan perlindungan hukum atau pengayoman terhadap hak seseorang yang dirugikan oleh orang lain lebih khususnya perlindungan bagi karyawan Notaris yang tidak mendapatkan upah/gaji sesuai dengan UMR/UMP.

2. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum dalam penelitian ini digunakan untuk membahas rumusan masalah pertama yang berkaitan dengan bentuk hubungan kerja antara antara Notaris dan pekerja. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali. Kedua sifat itu termasuk paham hukum itu sendiri (*den begriff des Rechts*). Hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. *Ubi jus incertum, ibi jus nullum* (di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum).

Kepastian hukum mempunyai dua segi. Pertama, mengenai soal dapat ditentukannya (*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkret. Artinya pihak-

¹⁹ Satjipto Raharjo, 2000, *Op. Cit*, hlm.53.

pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apakah yang menjadi hukumnya dalam hal yang khusus, sebelum ia memulai perkara. Kedua, kepastian hukum berarti keamanan hukum. Artinya, perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim. Kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Berdasarkan hal tersebut kepastian hukum didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu yaitu tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara, instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya, warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut, hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum, dan keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²⁰

Dalam era reformasi dan transformasi ini, semakin banyak visi, misi dan tujuan yang harus dicapai oleh suatu proses penerapan hukum di Pengadilan. Secara klasik di samping untuk mencapai keadilan, hukum juga mempunyai tujuan untuk menciptakan kepastian hukum bagi manusia pribadi maupun bagi masyarakat luas. Banyak tujuan lainnya dari hukum yang harus dicapai di era reformasi dan transformasi ini. Dalam hal ini, hukum harus dapat menyelaraskan antara unsur keadilan, unsur kepastian hukum, dan elemen-elemen lainnya. Sebab, seringkali antara keadilan, kepastian hukum dan unsur-unsur lainnya saling bertentangan satu sama lain.

Tatanan hukum dalam arti normatif seyogyanya semakin hari semakin baik seperti yang dikatakan oleh Roscoe Pound tersebut, tidak berarti bahwa tujuan dari

²⁰ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 180

hukum tersebut, termasuk tercapainya keadilan dan kepastian hukum semakin hari semakin baik. Karena banyak juga orang merasa keadilan di jaman penjajahan di rasa lebih baik dengan sekarang ini. Kata orang, dulu di masa penjajahan Belanda, kepastian dan wibawa hukum jauh lebih terasa dari sekarang. Hal ini karena perwujudan tujuan hukum ke dalam masyarakat, termasuk perwujudan unsur keadilan dan kepastian hukum, masih tergantung minimal kepada dua hak lain, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan hukum yang semakin besar yang oleh hukum harus selalu dipenuhi
- b. Kesadaran hukum manusia dan masyarakat yang semakin hari semakin bertambah tinggi sehingga hal tersebut harus direspons dengan baik oleh hukum.

Teori kepastian hukum dalam penelitian ini digunakan untuk membahas rumusan pertama yaitu mengenai bentuk hubungan kerja dan juga rumusan masalah kedua yaitu mengenai perlindungan upah pekerja.

G. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan

Perlindungan dalam hal ini perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²¹

2. Upah

²¹ Satjipto Raharjo, 2000, *Op. Cit*, hlm 74

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

Upah diartikan oleh Imam Soepomo yaitu pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.²²

Upah dalam arti yang luas dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang dapat diberikan kepada pegawai kantor, pekerja kasar atas dasar masa kerja, hasil kerja, atau ukuran-ukuran yang lain. Upah dalam pengertian yang demikian ini meliputi gaji, bonus, komisi, uang lembur, uang jasa, dan lain-lain. Sedangkan pengertian upah dalam arti sempit dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang diberikan kepada pegawai jam-jaman yang pekerjaannya tidak dilakukan pengawasan.²³

3. Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dinyatakan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 179

²³ Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, Pionir Jaya, Bandung, 2001, hlm. 138.

Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dinyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dikaitkan dengan orang yang bekerja pada kantor Notaris, menurut pengertian pekerja pada peraturan perundang-undangan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa orang yang bekerja pada kantor Notaris dapat dikatakan pekerja sehingga bisa memperoleh gaji atau upah sesuai dengan UMR yang sudah ditentukan pemerintah.

Untuk kepraktisan penggunaan kata karyawan/pekerja maka penulis menggunakan istilah pekeja dalam tulisan ini. Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, istilah ini mempunyai cakupan yang sangat luas, misal dokter, pengacara, notaris, *designer*, arsitek, akuntan, dan sebagainya.²⁴

Secara sosiologis, pekerja memang merupakan pihak yang lebih lemah dibanding pihak pemberi kerja. Pekerja atau karyawan adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pemberi kerja, karena dalam suatu hubungan kerja pemberi kerja telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja atau karyawan seperti yang tertera pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan maka para pekerja haruslah mendapat upah yang sesuai dengan undang-undang tersebut

4. Notaris

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

²⁴ Khairani, *Op. Cit.*, hlm. 4

pembuatan akta itu oleh suatu peraturan umum tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat atau orang lain.²⁵

5. Kantor Notaris

Kantor Notaris adalah suatu kantor dimana seorang Notaris bekerja yang memberikan pelayanan jasa dalam hal pembuatan akta otentik. Menurut Pasal 7 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 dinyatakan bahwa dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji jabatan notaris, yang bersangkutan wajib:

- a. menjalankan jabatannya dengan nyata;
- b. menyampaikan berita acara sumpah/janji jabatan notaris kepada menteri, organisasi notaris dan majelis pengawas daerah; dan
- c. menyampaikan alamat kantor, contoh tanda tangan dan paraf, serta teraan cap/stempel jabatan notaris berwarna merah kepada menteri dan pejabat lain yang bertanggung jawab di bidang agraria pertanahan, organisasi notaris, ketua pengadilan negeri, majelis pengawas daerah, serta bupati atau walikota di tempat notaris diangkat.

6. Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar adalah salah satu kabupaten di Provinsi Riau Indonesia. Di samping julukan Bumi Sarimadu, Kabupaten Kampar yang beribukota di Bangkinang ini juga dikenal dengan julukan Serambi Mekkah di Provinsi Riau.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

²⁵ G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris*, Erlangga, Jakarta, 1983, hlm. 31

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris, yaitu penelitian yang mendasarkan pada penelitian lapangan untuk memperoleh data primer sebagai data utamanya. Selain penelitian lapangan dilakukan juga penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder sebagai data pendukung. Berdasarkan hal tersebut, maka data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang diteliti, sedangkan penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan wawancara dengan narasumber penelitian.

2. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya, sumber datanya dibedakan antara data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan data sekunder yaitu data dari bahan-bahan pustaka. Adapun sumber data dalam penelitian ini, yaitu:²⁶

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini upah yang diberikan oleh Notaris kepada pekerja yang bekerja pada kantor Notaris di Kabupaten Kampar.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang merupakan bahan-bahan hukum yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer (*primary sources or authorities*), seperti undang-undang dan putusan pengadilan, antara lain:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

²⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 12

- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
 - f) Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019
- 2) Bahan hukum sekunder (*secondary sources or authorities*), misalnya makalah dan buku-buku yang ditulis oleh para ahli, karangan berbagai panitia pembentukan hukum (*law reform organization*), dan lain-lain.²⁷

Selain bahan hukum primer dan sekunder, oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji mengemukakan bahan hukum ketiga, yaitu bahan hukum tertier. Bahan Hukum tertier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.²⁸

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian kepustakaan ini pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumen, yaitu dengan cara mempelajari, mengkaji dan menelaah bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk mendukung penelitian kepustakaan tersebut, dilakukan wawancara untuk memperoleh data primer sebagai data pendukung.

Dalam pengumpulan data ini juga dilakukan teknik pengambilan sampel. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu tidak setiap anggota populasi dapat diambil sebagai sampel, hanya

²⁷ C.F.G. Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, Alumni, Bandung, 1994, hlm. 134

²⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit.*, hlm. 13

yang memenuhi syarat tertentu yang dapat diambil sebagai sampel.²⁹ Adapun syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Notaris yang sudah lama praktek di Kabupaten Kampar
- b. Notaris yang belum terlalu lama praktek di Kabupaten Kampar
- c. Notaris yang baru praktek di Kabupaten Kampar
- d. Notaris tersebut di atas mempunyai pekerja yang bekerja di Kantor Notaris
- e. Notaris tersebut di atas memberikan upah kepada pekerja yang bekerja di Kantor Notaris di bawah UMK.

4. Jalannya Penelitian

Pada penelitian ini langkah yang ditempuh dibagi dalam 3 (tiga) tahap, yaitu:

- a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dimulai dengan pengumpulan bahan-bahan kepustakaan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan dan pengajuan usulan penelitian, sesudah itu dikonsultasikan untuk penyempurnaannya. Kemudian penyusunan instrumen penelitian dan pengurusan ijin penelitian.

- b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan ini dilakukan dengan dua tahap yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan penelitian kepustakaan, pertama-tama dilakukan pengumpulan dan pengkajian terhadap data sekunder. Data sekunder tersebut meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.
- 2) Pelaksanaan penelitian lapangan dilakukan dengan penentuan responden dan pengumpulan data primer. Hal ini dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan alat berupa pedoman wawancara yang telah disusun dan telah

²⁹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.

disiapkan sebelumnya. Di samping itu juga dilakukan pengumpulan data sekunder yang terdapat pada instansi atau lembaga yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

c. Tahap Penyelesaian

Pada tahap ini dilakukan berbagai kegiatan yang meliputi: analisa data, penyusunan laporan awal dan konsultasi. Setelah itu disusun laporan akhir.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Pertimbangan keterjangkauan lokasi adalah alasan mengapa penulis memilih Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisien waktu. Penelitian ini tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan tenaga penulis. Penelitian ini juga tidak menuntut biaya studi lapangan yang lebih besar bila dibandingkan dengan penelitian di tempat lain. Selain itu, pemilihan lokasi penelitian ini dapat memberikan efisiensi waktu dan diharapkan dapat selesai tepat pada waktunya. Yang tidak kalah penting adalah di Kabupaten Kampar masih terdapat kantor Notaris yang memberi upah/gaji kepada karyawannya di bawah UMR/UMP sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau tahun 2019.

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan baik dari penelitian kepustakaan maupun dari penelitian lapangan selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu: metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menseleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

Dalam analisis data ini digunakan cara berfikir induktif, yaitu menyimpulkan hasil penelitian dari hal yang bersifat khusus untuk kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum.

