

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Hidup sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara. Setiap hak berawal dari kewajiban, sehingga setiap warga negara memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera.<sup>1</sup>

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat indonesia.<sup>2</sup> Jelasnya, kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja.

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang

---

<sup>1</sup> Evy Safitri Gani, 2015, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, Jurnal, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN, Ambon.

<sup>2</sup> Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>3</sup>

Pengupahan yang dilaksanakan pengusaha tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum.<sup>4</sup>

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial, dalam hal ini mempunyai kewajiban untuk mengawasi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil. Perlindungan pengupahan bagi pekerja meliputi:<sup>5</sup>

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Kebutuhan akan jasa Notaris dan PPAT dalam masyarakat modern tidak mungkin terhindar. Notaris dan PPAT adalah dua jabatan yang berbeda, Seseorang

---

<sup>3</sup> Grace Vina, 2016, *Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

<sup>4</sup> B.Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm 15.

<sup>5</sup> *ibid*

yang menjabat sebagai Notaris belum tentu menjabat sebagai PPAT, begitu juga sebaliknya, akan tetapi jabatan sebagai Notaris dan PPAT dapat dirangkap oleh satu orang.

Notaris merupakan suatu jabatan yang profesional dalam bidangnya yaitu menyusun, membuat suatu perjanjian dan penetapan serta penyuluhan hukum, notaris dalam menjalankan pekerjaannya tersebut tentulah berhubungan dengan masyarakat luas, baik masyarakat yang mengerti tentang hukum maupun masyarakat yang buta sama sekali dengan hukum. tugas notaris sebagai suatu profesi adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat luas.<sup>6</sup>

Pejabat Pembuat Akta Tanah atau disebut PPAT berperan penting dalam proses pendaftaran tanah. Peran dari Pejabat Pembuat Akta Tanah adalah membantu Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten maupun Kota untuk melaksanakan kegiatan dalam proses pendaftaran tanah. Notaris dan PPAT adalah jabatan kepercayaan, kepercayaan yang diberikan disini adalah kepercayaan yang tidak hanya datang dari masyarakat tetapi lebih luas lagi yaitu kepercayaan dari negara. Oleh karena itu Notaris dan PPAT disumpah dan dilantik oleh lembaga Negara yang membawahinya.<sup>7</sup>

Notaris sebagai pejabat umum diangkat oleh pemerintah dan pemerintah sebagai organ negara mengangkat Notaris bukan semata-mata untuk kepentingan

---

<sup>6</sup> Leny Agustan dan Khairulnas, 2018, *Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT*, Yogyakarta, UII Press, hlm 23.

<sup>7</sup> Leny Agustan dan Khairulnas, 2018, *Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT*, Yogyakarta, UII Press, hlm 26.

notaris itu sendiri. Jasa yang diberikan notaris terikat erat dengan persoalan *trust* (kepercayaan antara para pihak), artinya negara memberikan kepercayaan Notaris dan dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian kepercayaan pada Notaris berarti Notaris tersebut mau tidak mau telah dikatakan memikul pula tanggung jawab di atasnya. Tanggung jawab ini dapat berupa tanggung jawab secara hukum maupun moral.

Dalam menjalankan jabatannya Notaris/PPAT harus dibantu oleh pegawai, pegawai ini tidak hanya bertindak sebagai pekerja pada kantor Notaris /PPAT tetapi juga sebagai saksi instrumentair dari akta Notaris/PPAT adalah sebanyak 2 (dua) orang.

Pegawai Notaris/PPAT tidak harus memiliki keahlian khusus tetapi yang pasti tentunya bisa mengoperasikan komputer sedangkan yang berhubungan dengan dunia kenotarisan dan ke-PPAT an dapat dipelajari secara langsung dalam pembuatan akta yang berhubungan masyarakat pengguna jasa Notaris dan PPAT, tersebut. Pegawai Notaris dan PPAT juga harus memiliki sifat jujur, menjaga kerahasiaan apa pun yang terjadi di dalam Notaris/PPAT,dan tidak memihak dengan para pihak dalam akta.<sup>8</sup>

Menurut kamus bahasa indonesia (KBBI) pengertian kantor adalah balai (gedung,rumah,ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan

---

<sup>8</sup> Leny Agustan dan Khairulnas, 2018, *Tata Kelola Kantor Notaris/PPAT*, Yogyakarta, UII Press,hlm 33.

sebagainya) , tempat kerja.<sup>9</sup> Berdasarkan pengertiannya tersebut kantor notaris dapat di diartikan sebagai tempat dimana notaris berkerja dan menjalankan peran dan fungsinya. Demi kelangsungan kantornya seorang notaris memerlukan pekerja yang dapat membantu, baik dalam persiapan dan penyelesaian akta-akta maupun dalam pengadministrasian akta/surat dokumen<sup>10</sup>

Pekerja di Kantor Notaris/PPAT dapat dikatakan sebagai pekerja tidak tetap, karena sistem kerjanya hanya berdasarkan waktu tertentu, berdasar pada kesepakatan kedua belah pihak, bahkan perjanjiannya sering dilakukan hanya secara lisan, yang dirasa kurang memberikan jaminan kepada pekerja, karena dalam hubungan kerja itu para pihak mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana yang diatur Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan Notaris dan PPAT mempekerjakan seseorang dikantornya, maka Notaris dan PPAT seharusnya memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakejaan. Pemerintah dalam hal ini seharusnya juga mempunyai kewajiban untuk mengawasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tetap seperti pekerja dikantor Notaris/PPAT, pemerintah yang dimaksud dalam hal ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan .

---

<sup>9</sup> Anton M.Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,1989, Jakarta;Balai Pustaka, hlm.5.

<sup>10</sup>Kartika, 2015, Sistem Administrasi dan Tata Kelola Kantor Notaris, Hasyimososka.blogspot.co.id/2011/06/system-administrasi-dan-tata-kelola.html?m=1.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA TIDAK TETAP PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI KABUPATEN SLEMAN”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis

Dalam lingkup teoritis atau akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, sumbangan pemikiran dan pengkajian Ilmu

Hukum, khususnya dalam bidang hukum Ketenagakerjaan dan Kenotariatan.

2. Secara praktis

Manfaat Praktis secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan, membantu, dan memberikan acuan bagi pengusaha dan pekerja, dan para penegak hukum, peneliti, dan segala pihak yang terlibat.