

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Bentuk perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman.**

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja.<sup>1</sup>

Dalam hubungan buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha maka secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh di perbudak, maupun di perhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh atau pekerja tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan

---

<sup>1</sup> Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar , hlm 64.

kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha meskipun memberatkan bagi buruh atau pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja atau buruh seringkali diperas oleh majikan atau pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi mereka sebagai pihak buruh atau pekerja untuk melindungi mereka sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan majikan atau penguasa guna menepatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>2</sup>

Hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan cara melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Perlindungan pekerja ini terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan benar oleh para pihak khususnya pengusaha. Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan peraturan yang berupa perintah yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat maupun hukum publik. Bersifat

---

<sup>2</sup> Asikin, 1993, *Dasar-Dasar hukum perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm 3

privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat perorangan, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja, sedangkan bersifat publik karena ada campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah, dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.<sup>3</sup>

Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu :

1. Setiap orang dapat berkerja dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku, bangsa agama dan keturunan.
2. Dengan berkerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun keluarganya supaya tidak terjadi kemiskinan.
3. Tenaga kerja adalah setiap warga negara yang harus di perlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama dan juga perlindunganyang sama.

Dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah ”setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat”. Pengertian tenaga

---

<sup>3</sup> Op cit, hal 5

kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang berkerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga kerja fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah berkerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi : <sup>4</sup>

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

---

<sup>4</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto *Hukum Ketenagakerjaan*,2010, hlm. 94.

10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :<sup>5</sup>

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atas kabupaten/kota.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum di tetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dan Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum adapun tata cara penanguhan diatur dengan Keputusan Menteri. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm 95

pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa, kerja, pendidikan, dan kompetensi, Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>6</sup>

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhannya hidup minimalnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan KHL dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi

---

<sup>6</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto *Hukum Ketenagakerjaan*, 2010, Op cit, hlm. 94.

outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.<sup>7</sup>

Ketentuan lain yang berkaitan dengan upah minimum yaitu dilihat dari pengaturan pemberian upah sesuai upah minimum. “Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih maka dirundingkan secara bipartid antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”<sup>8</sup>

Salah satu masalah aktual dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah masalah pelaksanaan upah minimum. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi unjuk rasa atau mogok kerja oleh para pekerja yang umumnya menuntut adanya kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari pekerjanya, dan sebaliknya pekerja ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari pengusaha sebagai balas jasa yang ia berikan. Sehingga antara pengusaha dan pekerja sering terjadi pertentangan, dimana masing-masing pihak berusaha memperjuangkan kepentingan masing-masing. Untuk menghindarkan pekerja dan pengusaha dari konflik berkepanjangan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>7</sup> Rini Sulistiawati, 2012, “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, Jurnal EKSOS, Vol. 8, No. 3, hlm 204.

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang “Pengupahan”, BAB V, Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2).

Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota.<sup>9</sup>

Berdasarkan penelitian dilapangan yang dilakukan oleh penulis, yaitu wawancara dengan bapak Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, beliau memberikan keterangan, bila mana terdapat perselisihan pengusaha dan pekerja maka tenaga kerja di haruskan melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, lantas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi menindak lanjuti untuk mengklarifikasi ditemukanya hal-hal yang bertentangan dengan Undang Undang, yang nantinya diterbikan nota pemeriksaan, nota pemeriksaan adalah suatu surat teguran agar perusahaan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan.<sup>10</sup>

Pasal 1 ayat (18) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan definisi nota pemeriksaan yaitu “peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada perusahaan atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan.”<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Dirham Fathurusi,2019, Analisis *Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota* , Universitas Lampung, Bandar Lampung, hlm 11.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 mei 2019 Jam 09:30 WIB

<sup>11</sup> R.I.,Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, BAB I, Pasal 1 ayat (18).

Nota pemeriksaan dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:<sup>12</sup>

1. Nota Pemeriksaan I;

Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak diterima nota pemeriksaan I. Pembuatan nota pemeriksaan I paling lama 3 (tiga) hari setelah dilakukan pemeriksaan.

2. Nota Pemeriksaan II;

Nota pemeriksaan II diterbitkan atas dasar tidak dilakukannya nota pemeriksaan I. Nota pemeriksaan II memuat peringatan untuk segera melakukan isi nota pemeriksaan I, jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II (paling lama 14 (empat belas) hari dari sejak penerimaan nota pemeriksaan II), konsekuensi hukum apabila tidak mematuhi nota pemeriksaan II, tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan II serta tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang diketahui oleh Pimpinan Unit Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila dalam kurun waktu yang telah ditentukan nota pemeriksaan II tidak dilakukan maka pengawas ketenagakerjaan melaporkan ke Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang kemudian setelah menerima laporan maka akan memerintahkan melakukan tindakan penyidikan, mengambil tindakan hukum.

3. Nota Pemeriksaan Khusus.

---

<sup>12</sup> Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, Jakarta: Binapura Aksara, hlm. 140

Nota pemeriksaan khusus hanya dapat dibuat apabila memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau menyerahkan pelaksanaan kewajiban pekerjaanya kepada perusahaan lain. Pengawas ketenagakerjaan berkewajiban membuat informasi tertulis hasil penanganan kepada pekerja/buruh paling lama 7 (tujuh) hari setelah dibuatnya nota pemeriksaan khusus. Apabila pekerja/buruh membutuhkan pengesahan nota tersebut guna untuk diajukan ke pengadilan negeri maka dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas Provinsi yang ditulis paling lama 1 (satu) tahun dari penyampaian informasi.

Upaya yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan jika perusahaan tidak melaksanakan upah minimum yaitu memberikan surat nota pemeriksaan, memberi peringatan kepada perusahaan sampai 2 kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui proses berita acara pemeriksaan.<sup>13</sup>

Di dalam UU Ketenagakerjaan telah dimuat secara tegas sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah dibawah Upah Minimum, Pasal 185 ayat (1) Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun serta pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Rakhmad Aulia Abidin, 2015, *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara*, Universitas Negri Semarang, Semarang, hlm 96.

<sup>14</sup> Muhammad Abas, 2017 *Analisis Pelanggaran Upah Minimum*, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa barat, hlm 54.

Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja atau penerima upah yang memberikan jasanya kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang di gunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu upah mempunyai arti sebagai pendorong kemauan berkerja.<sup>15</sup>

Dalam Pasal 1 butir 30 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah Adalah:  
16

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

Fungsi upah dalam hubungan kerja diharapkan berfungsi sebagai berikut:

1. Imbalan atau jasa yang telah dilakukan;
2. Pemenuhan kebutuhan utama dari pekerja agar dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan;
3. Perwujudan keadilan sosial;
4. Dapat mendorong kearah peningkatan disiplin;

---

<sup>15</sup> Mukhtar, 2014 *Model Penetapan Upah Minimum Pekerja, Laporan Akhir Penelitian Hibang Bersaing*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Dapat meningkatkan produktifitas kerja;

6. Dapat memberikan rasa aman dan kepastian

Fokus penelitian ini adalah tentang pekerja tidak tetap yang berkerja di kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman.

Pengertian tentang notaris di sebutkan dalam Undang-undang jabatan notaris Pasal 1 ayat (1) undang-undang nomor 2 tahun 2014 menyebutkan bahwa:

Notaris adalah pejabat umum yang berwenang membuat akta otentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang ini atau berdasarkan Undang Undang lainnya”

Berdasarkan definisi di atas dapat di ketahui bahwa:<sup>17</sup>

1. Notaris adalah pejabat umum
2. Notaris merupakan pejabat yang berwenang untuk membuat akta autentik
3. Notaris memiliki kewenangan lainnya. Undang Undang selain Undang Undang lainnya. Undang Undang yang dimaksud dalam hal ini Undang Undang selain Undang Undang jabatan Notaris yang menyebutkan kewenangan notaris untuk membuat akta seperti Undang Undang tentang Yayasan, Persero Terbatas, Fidusia dan lain-lain.

Dari definisi tersebut notaris merupakan pejabat Negara. Notaris di angkat dan diberhentikan oleh pemerintah. Rumusan UUJN dan PJJN menyatakan bahwa notaris adalah pejabat umum (*openbaar ambtenaar*) seseorang menjadi pejabat umum, apabila

---

<sup>17</sup> Azwar anas , 2016 Perlindungan Upah Terhadap Pekerja Pada Kantor Notaris Di Kabupaten Sleman, tesis Magister kenotariatan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Hlm 64

dia diangkat dan di berhentikan oleh pemerintah dan diberi wewenang dan kewajiban untuk melayani publik dalam hal-hal tertentu. Karena itu notaris sebagai pejabat umum ikut serta melaksanakan kewibawaan (*gezag*) dari pemerintah. Notaris disebut sebagai pejabat umum dikarenakan kewenangannya untuk membuat akta otentik. Meskipun di sebut sebagai pejabat umum namun notaris bukanlah pegawai negeri sebagaimana dimaksud oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kepegawaian. Notaris merupakan swasta yang terikat dengan peraturan jabatannya dan selanjutnya notaris bebas dalam menjalankan profesinya. Notaris diangkat dan di berhentikan oleh pemerintah. Pendaptan notaris di peroleh dari honorium kliennya.<sup>18</sup>

PP Nomor 37 Tahun 1998 Pasal 1 ayat (1), dalam peraturan ini yang dimaksud dengan Pejabat pembuat akta tanah, selanjutnya disebut sebagai PPAT adalah: <sup>19</sup>

1. Pejabat Pembuat Akta Tanah, selanjutnya disebut PPAT, adalah pejabat umum yang diberi kewenangan untuk membuat akta-akta otentik mengenai perbuatan hukum tertentu mengenai hak atas tanah atau Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun.
2. PPAT Sementara adalah Pejabat Pemerintah yang ditunjuk karena jabatannya untuk melaksanakan tugas PPAT dengan membuat akta PPAT di daerah yang belum cukup terdapat PPAT.

---

<sup>18</sup> Abdul Ghofur Anshori, *Op.Cit.*, hlm 16

<sup>19</sup> Mustofa, SH.MKn., 2010, *Tuntunn Pembuatan Akta-akta PPAT*, Yogyakarta ; Penerbit Karya Media, hlm 759

3. PPAT Khusus adalah pejabat Badan Pertanahan Nasional yang ditunjuk karena jabatannya untuk melaksanakan tugas PPAT dengan membuat akta PPAT tertentu khusus dalam rangka pelaksanaan program atau tugas Pemerintah tertentu, khusus dalam rangka pelaksanaan program atau tugas pemerintah tertentu.
4. Akta PPAT adalah akta yang dibuat oleh PPAT sebagai bukti telah dilaksanakannya perbuatan hukum tertentu mengenai hak atas tanah atau Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun.
5. Protokol PPAT adalah kumpulan dokumen yang harus disimpan dan dipelihara oleh PPAT yang terdiri warkah pendukung akta, arsip laporan, agenda dan surat-surat lainnya
6. Warkah adalah dokumen yang dijadikan dasar pembuatan akta PPAT.
7. Formasi PPAT adalah jumlah maksimum PPAT yang diperbolehkan dalam satu satuan daerah kerja PPAT.
8. Daerah kerja PPAT adalah suatu wilayah yang menunjukkan kewenangan seorang PPAT untuk membuat akta mengenai hak atas tanah dan Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun yang terletak di dalamnya.
9. Para pihak adalah perorangan atau badan hukum yang melakukan perbuatan hukum tertentu dihadapan PPAT, mengenai hak atas tanah atau Hak milik Atas satuan Rumah Susun.
10. Kepala badan adalah Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.
11. Kantor wilayah adalah Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi.
12. Kantor Pertahanan adalah Kantor Pertahanan Kabupaten Kota.

Berdasarkan definisi diatas Notaris dan PPAT merupakan dua jabatan yang berbeda akan tetapi dapat dirangkap oleh satu orang. Rumusan UUJN dan PJN menyatakan notaris adalah pejabat umum (*openbaar ambtenaar*). Seseorang menjadi pejabat umum apabila diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah dan diberi wewenang dan kewajiban untuk melayani publik dalam hal-hal tertentu. Karena itu sebagaimana pejabat umum ikut serta melaksanakan kewajiban dari pemerintah. Notaris disebut sebagai pejabat umum dikarenakan kewenangannya untuk membuat akta otentik. Meskipun disebut sebagai pejabat umum namun notaris bukanlah pegawai negeri sebagaimana dimaksud oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kepegawaian. Notaris merupakan swasta terkait dengan peraturan jabatannya dan selanjutnya notaris bebas dalam profesinya. Notaris diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah namun notaris tidak menerima gaji dan pensiunan dari pemerintah. Pendapatan notaris di peroleh dari honorarium klianya.<sup>20</sup>

Secara normatif honorarium notaris diatur dalam Undang Undang Nomor 30 Tahun 2004 Pasal 36 Tentang Jabatan Notaris. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai honorarium yang diterima oleh notaris dikutip secara keseluruhan terhadap pasal yang di terima oleh notaris dikutip secara keseluruhan terhadap pasal yang dimaksud adalah Pasal 36 yang meliputi beberapa ayat. Ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Notaris berhak menerima honorarium atas jasa hukum yang diberikan sesuai dengan kewenangannya.

---

<sup>20</sup> Abdul Ghofur Anshori. 2009, *Lembaga Kenotariatan Indonesia Prespektif Hukum dan etika*, Yogyakarta UII Press, hlm 16.

2. Besarnya honorarium yang di terima oleh notaris didasarkan pada nilai ekonomis dan nilai sosiogis dari setiap akta yang di buatnya.
3. Nilai ekonomis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di tentukan dari objek setiap akta sebagai berikut :
  - a. Sampai dengan Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) atau ekuivalen gram emas ketika itu, honorarium yang diterima paling besar adalah 2,5% (dua koma lima persen);
  - b. Di atas Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) honorarium yang diterima paling besar 1,5 % (satu koma lima persen); atau
  - c. Di atas Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) honorarium yang diterima didasarkan pada kesepakatan antara Notaris dengan para pihak, tetapi tidak melebihi 1 % (satu persen) dari objek yang dibuatkan aktanya.
4. Nilai sosiologis ditentukan berdasarkan fungsi sosial dari objek setiap akta dengan honorarium yang diterima paling besar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Notaris dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pejabat publik, notaris membutuhkan tenaga kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Undang Undang jabatan notaris tidak secara khusus mengatur tentang karyawan notaris. akan tetapi Undang Undang Jabatan Notaris hanya mengatur tentang karyawan magang

yang merupakan sebuah syarat yang harus di penuhi oleh calon notaris untuk diangkat sebagai notaris. <sup>21</sup>

Ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 3 huruf f Undang Undang Jabatan Notaris, yang menyebutkan bahwa syarat untuk diangkat menjadi notaris adalah telah menjalani magang atau nyata telah berkerja sebagai karyawan notaris dalam waktu paling singkat 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut pada kantor notaris atas prakarsa sendiri atau rekomendasi Organisasi notaris setelah lulus starta dua kenotariatan.

Pekerja notaris adalah orang yang diperkerjakan oleh notaris guna membantu notaris dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pejabat umum dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan wawancara langsung dengan responden dan narasumber dilapangan, diperoleh data dan keterangan sebagai berikut: <sup>22</sup>

**Tabel 1**

**Hasil wawancara terhadap pekerja tidak tetap di kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman**

No	Nama Pekerja	Sistem Pengupahan di Kantor Notaris	Upah yang di terima di kantor Notaris & PPAT	Jaminan sosial / BPJS
1	Prono Santoso	Berdasarkan Jenis Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar

<sup>21</sup> Azwar anas , 2016 *Perlindungan Upah Terhadap Pekerja Pada Kantor Notaris Di Kabupaten Sleman*, Tesis Magister kenotariatan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, hlm 66

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan pegawai kantor Notaris& PPAT Kabupaten Sleman, tanggal 20 maret 2019.

2	Rama	Berdasarkan Lama Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar
3	Bambang .P	Berdasarkan Jenis Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar
4	Esti Suparyani	Berdasarkan Lama Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar
5	Desi Wulamdari	Berdasarkan Lama Pekerjaannya	Sesuai UMR	Belum terdaftar
6	Ika	Berdasarkan Jenis Pekerjaannya	Sesuai UMR	Belum terdaftar
7	Dwi HW	Berdasarkan Jenis Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar
8	Sumaryanto	Berdasarkan Jenis Pekerjaannya	Tidak sesuai UMR	Belum terdaftar
9	Derajad M	Berdasarkan LAMA Pekerjaannya	Sesuai UMR	Sudah terdaftar
10	Laily Kurniasih	Berdasarkan Lama Pekerjaannya	Sesuai UMR	Belum terdaftar

Sumber: Hasil wawancara dengan pegawai kantor Notaris& PPAT Kabupaten

Sleman, ( 20 maret 2019 ).

Hasil wawancara dengan bapak Muhammad Umar Sukarno selaku kepala bidang industri dan kesejahteraan pekerja, menurutnya kantor Notaris dan PPAT merupakan perusahaan, sehingga perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman disesuaikan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Mengenai sistem perlindungan upah terhadap pekerja pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman, berdasarkan keterangan dari semua responden dalam penelitian ini yaitu para responden memberikan keterangan bahwa upah pekerja Notaris dan PPAT sudah sesuai standar upah minimum, selain itu para pekerja juga mendapatkan uang makan dan uang transportasi diluar gaji

pokok, itu artinya para notaris dan PPAT telah beriktikad baik untuk tunduk dan mematuhi ketentuan Undang Undang yang berlaku, akan tetapi masih banyak responden yang mengaku bahwa tidak adanya surat perjanjian kerja yang dibuat secara resmi antara Notaris/PPAT dengan para pekerjanya.

Menurut hemat peneliti perlindungan upah pekerja tidak tetap di kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman sudah berjalan dengan baik dan sudah berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari bentuk perlindungan hukum, dengan sudah ditetapkannya upah minimum yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja dan adanya pengawasan terhadap upah minimum. Selain itu para notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman sudah mematuhi peraturan Undang Undang yang berlaku terutama tentang sistem pengupahan.

Salah satu fungsi hukum adalah memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berbeda pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang.<sup>23</sup>

Sistem perlindungan pada kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman pada kenyataanya belum memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja notaris. Menurut hemat peneliti, perjanjian kerja yang dibuat antara

---

<sup>23</sup> Diana Rahmawati, Syaifudin, Saprudin Budiman, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Industri Kelapa Sawit lahan Basah*, Lentara, Banjarmasin, hlm 9

Notaris dan PPAT dengan pekerjaanya sebaiknya dilakukan secara tertulis, yaitu guna menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

## **B. Faktor penghambat perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman.**

Setiap pekerja memiliki tanggung jawabnya masing-masing kepada perusahaan tempatnya berkerja. Sebaliknya perusahaan berkewajiban pula untuk memenuhi hak-hak para pekerja, banyak pekerja yang tidak memahami dan menyadari apa saja hak-hak yang seharusnya mereka peroleh karena kurangnya wawasan mereka akan hal tersebut. Lebih parahnya lagi, banyak pekerja tidak mau tahu hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dari perusahaan atas hasil kerjanya tanpa mempertanyakan hak-hak lainnya, padahal disamping itu ada hak-hak lain bagi pekerja yang telah di atur Undang- Undang yang harus di penuhi oleh pihak perusahaan<sup>24</sup>, salah satunya mengenai upah terhadap pekerja tidak tetap.

Pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten merupakan kewenangan kabupaten/kota. Secara teknis dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota<sup>25</sup>, melalui penelitian ini maka dapat dikatakan yang menjadi faktor penghambat dalam perlindungan upah tidak tetap pada kantor notaris & PPAT di Kabupaten Sleman.

---

<sup>24</sup> Marmi ,2015, *Kesehatan Reproduksi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 316

<sup>25</sup> Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm 67.

Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis, yaitu wawancara dengan bapak Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, beliau memberikan keterangan bahwa saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman sepenuhnya belum mampu mengawasi satu persatu sistem pengupahan pada perusahaan di Kabupaten Sleman. Belum terjangkaunya pengawasan di karenakan keterbatasan pengawas, ada 19 (sembilan belas) pengawas yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta, di Kabupaten Sleman ada 5 (lima) pengawas yang bertugas mengawasi perusahaan, sedangkan perusahaan yang berada di Kabupaten Sleman berjumlah lebih dari 1400 (seribu empat ratus) perusahaan.<sup>26</sup> Dari segi kuantitas hal ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi oleh pihak pengawas ketenagakerjaan, sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman kurang maksimal.<sup>27</sup>

Jumlah Pegawai Pengawas Tidak Seimbang. Ketidakseimbangan pegawai pengawas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman menjadi salah satu kendala yang cukup mencolok dalam pelaksanaan pengawasan Upah Minimum Provinsi. Jumlah pegawai yang tidak seimbang ini dapat secara nyata menghambat jalannya

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 mei 2019 Jam 09:30 WIB

<sup>27</sup> Rakhmad Aulia Abidin, 2015, *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara*, Universitas Negeri Semarang, Semarang, hlm 97.

proses pengawasan karena saat melakukan pengawasan jumlah sumberdaya manusia yang melakukan pengawasan tidak seimbang dengan yang diawasi. Penyebab kurangnya pegawai pengawas ini adalah karena sedikitnya jumlah pegawai yang mendaftar sebagai pegawai pengawas Upah Minimum di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman. Kurangnya minat pegawai dalam mendaftar sebagai pegawai pengawas ini disebabkan cukup rumit dan sulitnya syarat untuk menjadi pegawai pengawas, yang dimana harus sudah menjadi PNS, Mengikuti diklat wajib pengawas, biaya diklat yang cukup mahal dan seleksi yang cukup ketat. Sehingga dengan demikian tidak seimbangnya pegawai pengawas ini menjadi kendala yang cukup mencolok dalam proses pengawasan Upah Minimum di Kabupaten Sleman. Saat jumlah pengawas kurang maka secara otomatis pelaksanaan pengawasan akan berjalan kurang optimal dan kurang maksimal. Sehingga banyak fungsi pengawasan yang belum secara baik terealisasi dan banyak mengalami kendala selama berjalannya pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman.<sup>28</sup>

Pengawas ketenagakerjaan melakukan penindakan apabila mereka menemukan suatu penyimpangan yang terjadi maupun informasi/pengaduan/laporan dari pihak-pihak yang terkait. Laporan ini sangat dibutuhkan oleh pemerintah dikarenakan pemerintah tidak selalu dapat mengawasi

---

<sup>28</sup> Mesyithatul Umamah, 2019 , *Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, hlm 10.

semua perusahaan yang berada di Kabupaten Sleman disebabkan terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas.

Guna membantu dalam kelancaran pengawasan oleh aparat pemerintah atas pelaksanaan upah minimum maka dibutuhkan dukungan semua pihak khususnya dari pihak pekerja/buruh, pengurus serikat/serikat buruh, dan lembaga swadaya masyarakat. Apabila dukungan ini (minimal dalam informasi pengaduan) tidak ada maupun kurang maka sulit bagi pemerintah untuk mengambil tindakan. Karena pada dasarnya pemerintah dalam melakukan tindakan, antara lain dari pengaduan atau informasi dari pihak-pihak terkait serta temuan yang didapatkan oleh pengawas ketenagakerjaan pada saat melakukan pengawasan di perusahaan. Praktik yang terjadi di lapangan, pekerja sering kali enggan untuk melaporkan adanya penyimpangan aturan yang dilakukan baik oleh perusahaan atau oknum-oknum yang diberikan wewenang untuk menjalankan perusahaan tersebut. Pekerja takut akan resiko yang kemungkinan timbul seperti pemberhentian kerja, diskriminasi yang akan terjadi dikemudian hari apabila pekerja melaporkan penyimpangan yang dilakukan oleh atasannya. Padahal pekerja pun mengetahui bahwa tindakan yang telah dilakukan oleh oknum-oknum perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan perundang-undangan khususnya peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia akan tetapi rasa takut dan pandangan buruh yang kemungkinan terjadi menyurutkan niat untuk melaporkan

penyimpangan tersebut.<sup>29</sup> tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional<sup>30</sup>, menjadi pendorong pekerja enggan untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di perusahaan.

Adapun yang menjadi kendala faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris dan PPAT Kabupaten Sleman, yaitu keterbatasan kemampuan dinas ketenagakerjaan Kabupaten Sleman dalam mengawasi satu persatu perusahaan di Kabupaten Sleman dan tidak adanya keterbukaan dari pihak perusahaan sehingga mereka menutup diri tidak melaporkan masalah ketenagakerjaan kepada pemerintah.<sup>31</sup>

Terkadang perusahaan memberikan data yang tidak sebenarnya. Perusahaan mempunyai beberapa salinan pembukuan atas pengeluaran keuangan maupun bukti pembayaran khususnya tentang pembayaran upah tenaga kerja yang mana di lapangan perusahaan terkadang memberikan pembukuan pengeluaran keuangan tentang pembayaran upah tenaga kerja yang sudah dimanipulasi sedemikian rupa untuk menutupi kesalahan yang terjadi sehingga kesalahan tersebut tidak diketahui pengawas ketenagakerjaan. Yang mana apabila kesalahan tersebut diketahui maka perusahaan akan diberikan suatu peringatan, nota pemeriksaan.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Avissa Nova Fauzistika, 2019, *Pengawasan Pemerintahan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Sleman*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 88

<sup>30</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Universitas Suryakencana, Jalan Pasir Gede Cianjur.

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 mei 2019 Jam 09:30 WIB

<sup>32</sup> Avissa Nova Fauzistika, 2019, *Pengawasan Pemerintahan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Sleman*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 89

Salah satu fungsi hukum adalah memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang.<sup>33</sup> kemanfaatan dan kepastian hukum untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Menurut Dominikus Rato, agar tujuan hukum tercapai, maka diperlukan kaedah hukum yang tegas, jelas, tidak berdwivarti, diterapkan secara konsisten, dan dipertahankan secara pasti yang disebut kepastian hukum. Oleh karena itu, beberapa persyaratan harus dipenuhi, yaitu: <sup>34</sup>

1. hukum itu tidak boleh berlaku surut;
2. keputusan hukum tidak boleh simpang siur;
3. keputusan hukum tidak boleh pandang bulu antar pilih kasih; dan
4. kondisi sosial politik harus stabil dan normal.

Setiap orang berhak mendapatkan perlindungan hukum, perlindungan hukum Menurut Philipus M Hadjon, dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu : perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

---

<sup>33</sup> Diana Rahmawati, Syaifudin, Saprudin Rahmat Budiman, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Industri Kelapa Sawit Lahan Basah*, Lentera, Banjarmasin, hlm 9

<sup>34</sup> Zulkarnain Ibrahim, 2015, "Pengaturan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 22, No. 4, hlm 658.

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pemeriksaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di perusahaan/tempat kerja dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh, yang dilakukan sesuai standar pemeriksaan yang telah ditetapkan (tindakan preventif). Sedangkan penindakan hukum dilaksanakan melalui proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha (sebagai tindakan refresif) apabila dalam tindakan pembinaan sebelumnya tidak diindahkan dan dilaksanakan oleh pengusaha.<sup>35</sup>

Hubungan antara notaris dan PPAT dan pekerja merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan pekerja dengan pengusaha yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja.<sup>36</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Imam Soepomo dalam buku Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori yang ditulis oleh

---

<sup>35</sup> Noviar, 2016, “*Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)*”, Jurnal Nestor Magister Hukum, Vol. 2, No 2, hlm 5

<sup>36</sup> Shinta Nora Pustika, 2017, *Perlindungan Upah Bagi Calon Notaris Yang Magang Di Kantor Notaris Wilayah Kota Yogyakarta*, hlm 65

Agusmidah menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan.<sup>37</sup>

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja di buat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tersebut dibuat atas dasar.<sup>38</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

Kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku

Apabila bertentangan dengan kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maka perjanjian kerja dapat di batalkan. sedangkan apabila bertentangan dengan adanya pekerjaan yang di perjanjikan dan pekerjaan yang di perjanjikan bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka

---

<sup>37</sup> Agusmidah,2010,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian teori*,Thalia Indonesia,Bogor,hlm.43

<sup>38</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*,Laboraturium Ilmu Hukum, Indonesia,Yogyakarta.,hlm 77

akibatnya perjanjian kerja batal demi hukum.<sup>39</sup> Segala hal dan atau yang di perlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Perjanjian tertulis sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin umur dan alamat pekerja
3. Jabatan dan jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
7. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat
9. Tanda tangan para pihak

Ketentuan besarnya upah dan syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tersebut di buat rangkap dua dengan kekuatan hukum yang sama. Kaitanya dalam hal ini adalah hubungan kerja dan notaris dengan pekerjanya. Bahwa pekerja bukan hanya sekedar pekerja yang membantu tugas notarsi saja, tetapi pekerja bisa di lihat sebagai manusia pribadi dengan harkat dan martabatnya.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid.*,77-78

<sup>40</sup> Silvia akuereta.*Op.Cit.*, hlm 35

Dalam hubungan kerja, antara Notaris dengan Pekerja biasanya mereka membuat suatu Perjanjian kerja. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Perjanjian itu. Perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak harus di taati secara baik agar tercipta suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak buruh maupun majikan.

Pengertian perjanjian kerja juga di kemukakan oleh Imam Soepomo dalam buku Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja adalah <sup>41</sup>

"Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk berkerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan,yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah"

Pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja yaitu antara si buruh atau pekerja dengan pengusaha atau majikan dalam melaksanakan hubungan hukum atau tidak sama dan seimbang. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut maka perlu adanya suatu perlindungan dari pihak Ketiga untuk memberikan perlindungan.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Djumadi,1992,Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja ,Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.30

<sup>42</sup> *Ibid* hlm 16

Kedudukan yang tidak seimbang ini mengingat pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan sehingga majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja dianggap sebagai pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan yang menjadikan perusahaan. Hal ini mengakibatkan pengusaha leluasa menekan pekerja/buruh karena pada dasarnya majikan/pengusaha yang akan menentukan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.<sup>43</sup>

Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis diwajibkan terhadap perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis diwajibkan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.<sup>44</sup>

Sesuai Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis Usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

---

<sup>43</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm.9

<sup>44</sup> Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja juga tidak boleh bertentangan dengan: <sup>45</sup>

1. Peraturan perundangan-uundangan;
2. Peraturan perusahaan;
3. Perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha/perusahaan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja itu ada dua macam berdasarkan waktu kerjanya.

Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan kerap kali tidak dibatasi oleh jangka waktu atau

---

<sup>45</sup> Mustaqim, 2014 *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Cet.I, Mata Padi Presindo, Yogyakarta, Jln.18.

selesainya pekerjaan tertentu. Ada perbedaan mendasar yakni terletak pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Ada perbedaan mendasar yakni terletak pada jangka waktu berkerja antara perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja untuk waktu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila disyaratkan dalam perjanjian kerja, maka batal demi hukum.<sup>46</sup> Perjanjian kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku.<sup>47</sup>

Perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh/pekerja itu berakhir apabila:<sup>48</sup>

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhir jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Macam perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan terdiri dari perjanjian waktu tertentu dan

---

<sup>46</sup> Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>47</sup> Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>48</sup> Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban pengusaha dengan adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan di atur dalam Pasal 63 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang- kurangnya memuat keterangan:
  - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
  - b. tanggal mulai bekerja;

- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan . dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Dengan demikian perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis sangat bermanfaat karena mempunyai unsur-unsur perlindungan bagi masing-masing pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 54 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Ketengakerjaan:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Dari pengertian perjanjian kerja, maka perjanjian kerja mempunyai empat unsur, yaitu :

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Pekerjaan harus ada di dalam hubungan kerja, sebab harus ada yang di perjanjikan (obyek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sifatnya pribadi karena berkaitan dengan keterampilan atau keahlian pekerja tersebut maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja putus demi hukum.<sup>49</sup>

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang di berikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah

---

<sup>49</sup> Lalu Husni, 2001, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet,2 ,Raja Grafindo Persada, jakarta Hlm 37-38.

pengusaha untuk melakukan sesuai apa yang di perjanjikan.<sup>50</sup> Kedudukan antara pekerja dan pengusaha berbeda, yakni kedudukan pekerja lebih rendah dari kedudukan pengusaha, dikarenakan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah pekerja, dan pekerja menjalankan apa yang di perintahkan oleh pengusaha (majikan)

### 3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang berkerja pada perusahaan adalah untuk memperoleh upah.<sup>51</sup> Pasal 1 angka 30 Undang Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian upah adalah hak pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan unsur yang harus di penuhi, karena tanpa upah maka bukan merupakan hubungan kerja.

### 4. Adanya waktu

Waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus di sepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu di perjanjian kerja dapat di buat

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, Hlm. 38

<sup>51</sup> *Ibid.*

secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.<sup>52</sup>

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Perjanjian kerja juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat-syarat 1 dan 2 tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan karena merupakan syarat subjektif dan bila syarat 3 dan 4 tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena merupakan syarat obyektif.

Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat di bagi sebagai berikut:

##### 5. Kewajiban Pekerja/ Buruh

---

<sup>52</sup> *Ibid.*

Dalam peraturan perundangan-undangan perihal kewajiban Pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan.

Pekerja/buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan yang telah di perjanjikan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi, prinsip tersebut jika terdapat alasan-alasan tertentu dapat disimpulkan yaitu dengan adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya.

- b. Pekerja/buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha.

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja/buruh wajib mentaati peraturan-peraturan ya diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib di taati oleh pekerja/buruh tersebut antara lain dapat di tuangkan dalam tata tertib perusahaan. Perlu di perhatikan bahwa pekerja/buruh wajib mentaati aturan peraturan-peraturan yang diberikan oleh pengusaha sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat. Oleh karena itu materi perjanjian yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja.

- c. Pekerja / buruh berkewajiban untuk membayar denda atau ganti rugi

Aturan ini terdapat pada Pasal 95 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Jika pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan

kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainnya yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Oleh sebab itu atas kejadian tersebut maka resiko yang timbul menjadi tanggung jawab pekerja/ buruh, akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari pekerja.

Ada suatu asas yang biasa disebut *damnum iniura datum* yang artinya perbuatan melawan hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan pekerja/buruh maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab pekerja/buruh.<sup>53</sup>

#### 6. Kewajiban Majikan/Pengusaha

Terdapat banyak kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan/ pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja adalah kewajiban membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi kewajiban yang lain nya juga tidak kalah penting untuk dilaksanakan oleh majikan/pengusaha. Oleh karena itu dalam uraian tersebut dibawah ini, akan di rinci kewajiban majikan/ pengusaha adalah sebagai berikut:

##### a. Kewajiban membayar upah

Kewajiban membayar upah di tentukan dengan tegas dalam pasal 1 Angka 30 Undang Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang

---

<sup>53</sup> Djumadi, *Op.cit.*, hlm 37-39

Ketenagakerjaan. Selain membayar upah, di atur pula jika pekerja/buruh berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misal sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas Negara, dan agama. Membayar upah merupakan kewajiban utama bagi pengusaha atau pemberi kerja.

b. Kewajiban untuk memberikan cuti dan waktu istirahat

Pasal 77 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai cuti bagi pekerja/buruh. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam waktu berkerja selama enam jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk dalam jam kerja. Pekerja/ buruh juga mendapat istirahat mingguan yaitu satu hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 2 (dua) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha juga wajib memberikan cuti tahunan 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

Pekerja/buruh juga berhak atas istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan yang dilaksanakan pada bulan ketujuh dan delapan masing-masing 1(satu) bulan. Istirahat ini di berikan terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk masa kerja 6 (enam) tahun berikutnya.

c. Kewajiban Membuat Peraturan Perusahaan

Pasal 108 Undang Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah di sahkan oleh menteri atau pejabat yang di tunjuk. Peraturan perusahaan ini memuat mengenai hak dan kewajiban pengusaha, hal dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

d. Kewajiban memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja

Dalam pasal 86 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilain agama. Hak pekerja/ buruh ini tentunya menjadi kewajiban bagi pengusaha. Salah satu untuk melakukan kewajiban tersebut adalah dengan mengikuti sertakan pekerja/buruh pada program BPJS baik BPJS kesehatan dan/ atau BPJS ketenagakerjaan

e. Kewajiban memberikan surat keterangan

Bahwa majikan/ pengusaha wajib memberikan surat keterangan, yang di bubuhi tanda tangan majikan/pengusaha dan didalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Surat keterangan tersebut diakhiri atas permintaan sendiri oleh pekerja/buruh.<sup>54</sup>

Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah:

1) Pekerja/Buruh:

Pengertian pekerja/buruh dalam Pasal 1 nomor 1 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk ini

2) Serikat pekerja/Serikat buruh

Pengertian serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 1 ayat 17 Undang Undang ketenagakerjaan adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

3) Pengusaha

Pasal 1 nomor 5 Undang Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pengusaha adalah :

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

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm26-41

- 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 a dan b yang b dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

4) Organisasi pengusaha

Pasal 105 Undang Undang ketenagakerjaan mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut :

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha
- b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha di atur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5) Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit

Lembaga kerja sama bilateral adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri

dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

6) Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

7) Pemerintah.

Campur tangan negara (pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah maka hukum ketenagakerjaan dibidang hubungan kerja itu akan menjadi adil perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>55</sup>

Menurut hemat peneliti apa yang menjadi penghambat perlindungan upah pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Sleman merupakan suatu pekerjaan tersendiri yang harus di selesaikan dan di cari solusinya oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman yaitu guna memberikan dan menjamin perlindungan hukum kepada pekerja tidak tetap di seluruh perusahaan di Kabupaten Sleman.

---

<sup>55</sup> Zaenal Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm.44