

## **PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA DI KANTOR NOTARIS KECAMATAN TEMBILAHAN KOTA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG**

Desfi Jahyusi Siregara, Yetniwatia, Syamsir  
Universitas Jambi  
Humas@unja.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan upah pekerja dan kendala yang menghambat perlindungan pekerja di Kecamatan Tembilahan kota, dan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk hak dan kewajiban yang diberikan Notaris terhadap pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bentuk ditetapkannya upah minimum oleh pemerintah yang wajib dibayarkan oleh Notaris kepada pekerja dan adanya pengawasan pemerintah terhadap upah minimum tersebut. Kendalanya, banyak pekerja tidak tahu atas hak-hak terbatasnya jumlah pengawas, penegakan hukum mengenai perlindungan pekerja ini belum terlaksana di karenakan tidak adanya keterbukaan dari pihak perusahaan dan pekerja untuk melaporkan masalah ketenagakerjaan kepada pemerintah. Para Pekerja mendapatkan perlindungan hukum untuk hak nya sebagai pekerja dalam pengupahan, tertulis dalam PERPPU Cipta kerja No. 2 Tahun 2022 Pasal 88 yang merupakan pembaharuan dari UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana para pemilik usaha diwajibkan membayar Upah Minimum sesuai dengan yang telah pemerintah tetapkan.

Kata kunci : Perlindungan, Upah, Pekerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and analyze the forms of worker wage protection and the constraints that hinder worker protection in Tembilahan sub-district of the city, and to know and analyze the forms of rights and obligations given by Notaries to workers. The research method used is empirical juridical. The results showed the form of stipulation of the minimum wage by the government that must be paid by Notaries to workers and the existence of government supervision of the minimum wage. The obstacle is, many workers do not know about the rights of the limited number of supervisors, law enforcement regarding worker protection has not been carried out because there is no openness from the company and workers to report labor problems to the government. Workers get legal protection for their rights as workers in wages,*

*written in the Job Creation PERPPU No. 2 of 2022 Article 88 which is a provision of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation where business owners are required to pay the Minimum Wage in accordance with what the government has set.*

*Keywords : protection,wage,worker*

## **Latar Belakang**

Negara Republik Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menjelaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam hal ini Negara hadir untuk menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum dalam masyarakat. perkembangan kehidupan bermasyarakat telah meningkatkan intensitas dan kompleksitas hubungan hukum yang harus mendapatkan perlindungan dan kepastian berdasarkan alat bukti yang menentukan dengan jelas hak dan kewajiban setiap subjek hukum.

Notaris merupakan pejabat umum yang memiliki kewenangan untuk membuat akta-akta autentik berkenaan dengan perbuatan, persetujuan dan ketetapan-ketetapan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1868 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang

selanjutnya disebut KUHPerdata mengenai akta autentik, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria berkaitan dengan akta tentang pertanahan ataupun akta yang berdasar pada undang-undang lainnya (Shadan & Ufran, 2023).

Notaris menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang No 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris selanjutnya disebut UUJN adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya. Notaris bagian dari organ negara yang memiliki kekuasaan umum dan berwenang menjalankan sebagian dari kekuasaan negara untuk membuat alat bukti tertulis secara autentik dalam bidang hukum perdata. Dalam pekerjaannya Notaris juga membutuhkan bantuan secara profesional. Dengan adanya pekerja atau karyawan, Notaris dapat

melayani kebutuhan kliennya dengan cepat serta tepat pada waktunya. Pekerja pada kantor notaris memiliki peran yang besar untuk mendukung dan menjalankan kegiatan atau pekerjaan seorang Notaris.

Hubungan antara Notaris dengan pekerja merupakan hubungan hukum yang saling membutuhkan. Definisi hubungan hukum adalah terjadinya hubungan antara subjek hukum atau hubungan antara subjek hukum dengan objek hukum, dimana hubungan tersebut diatur oleh hukum serta dapat menimbulkan akibat hukum dalam bentuk hak dan kewajiban (Wisnuwardhani, 2017). Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang 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 hal ini pegawai Negeri berbeda karena secara politis mempunyai ketentuan dan peraturan tersendiri sehingga tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (Khairani, 2021). Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan

menyatakan bahwa: Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan 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.”

Adapun pengertian Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, Persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain perlu karena upah selama ini diidentik kan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan.

Dalam hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan, yang mana memuat hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik, hak pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja atau sebaliknya (Suhartoyo, 2019). Oleh karena pekerja di posisi ekonomi lemah maka diperlukannya perlindungan untuk pekerja, secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Sehingga untuk kepastian hukum bagi pekerja sangat diperlukan hakikat hukum ketenagakerjaan yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat (Shalihah, 2017).

Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis (bentuk penghasilan/upah yang cukup), perlindungan sosial (jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi) dan perlindungan teknis (bentuk keamanan dan keselamatan kerja) (Soepomo, 1995). Perlindungan ekonomis yang dimaksud oleh Imam soepomo adalah perlindungan terhadap pekerja terkait

penghasilannya meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Salah satu jenis perlindungan yang paling penting untuk dimiliki oleh pekerja adalah perlindungan aspek ekonomis. Perlindungan aspek ekonomis, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan pekerja, seperti: upah, upah minimum, uang lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), uang pesangon, uang penghargaan, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, uang makan dan sebagainya. Perlindungan aspek sosial, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai harkat martabat, seperti: perlindungan khusus pekerja wanita, anak-anak, penyandang cacat, jumlah jam kerja, jam istirahat, cuti, hak berserikat, hak mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Perlindungan aspek teknis, yaitu alat perlindungan diri, dan kondisi kerja yang dibutuhkan untuk kenyamanan, keamanan saat bekerja (Hanifah, 2020).

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah Rajagukguk buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan (Wijayanti, 2009). Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik

perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkeadilan (Kahfi, 2016).

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMK). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Memang di Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada diwajibkan kepada Notaris untuk membayar gaji sesuai UMK, akan tetapi melalui perluasan penafsiran, siapapun yang bergerak dan berhubungan dengan tenaga kerja dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan penerima kerja, maka sifatnya wajib memberikan gaji sesuai UMK yang telah ditentukan oleh

pemerintah, sebab landasan filosofisnya, gaji yang diberikan kepada karyawan atau pekerja itu merupakan representatif dari kehidupan yang layak bagi dan untuk keluarga penerima kerja. Dengan begitu Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja atau Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mana kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan saat ini.

Di Kota Tembilahan seharusnya Notaris itu memberikan perlindungan terhadap karyawannya, namun sering kali menyalahi aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Hal ini dapat kita lihat salah satu dari kantor Notaris yang memberikan gaji di bawah UMK sebesar Rp. 800.000 (delapan ratus rupiah), sedangkan UMK sendiri adalah sekitar Rp. 3.241.141 (tiga juta dua ratus empat puluh satu seratus empat puluh satu rupiah). Hal ini tentunya dapat dikatakan bahwasanya Notaris telah melakukan pelanggaran terhadap apa yang menjadi kewajiban, dan haknya

dalam menjalankan suatu profesi Notaris.

Tabel 1. Notaris Wilayah Kecamatan Tembilahan Kota

NO	Notaris	Karyawan	Upah
1	Ratna Sari Dewi	2	800.000- 1.500.000
2	Yune Indrawan	2	800.000- 1.500.000
3	Nurhan Utus Afsan	2	1.000.000- 2.200.000
4	Nurza Yulisa	2	1.000.000- 2.500.000
5	Siti Zubaidah	2	1.000.000- 2.500.000

Sumber: Data pekerja upah yang diterima

Berdasarkan hasil pengamatan penulis setelah melakukan pengunjungan ke beberapa Kantor Notaris di Kecamatan Tembilahan kota masih terdapat Notaris yang memberikan gaji/upah kepada karyawannya di bawah UMR/UMP, yaitu sebesar Rp. 800.000 (delapan ratus rupiah) dimana hal tersebut tidak sesuai dengan aturan upah/gaji yang sesuai dengan Undang-Undang Cipta kerja Pasal 88 dan Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts 1783/KPTS/XII/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2023.

Dalam hal ini Pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan

aturan tentang pengupahan berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja, dan berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terdapat dalam Pasal 88 ayat 1 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja yang telah diundangkan sejak tanggal 2 November Tahun 2022, kemudian sebagai peraturan pelaksanaannya diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP pengupahan), akan tetapi apabila pekerja tidak masuk dan tidak melakukan pekerjaannya maka upah tidak dibayarkan sesuai dengan Pasal 40 PP pengupahan dan mendapat pengecualian dan atau tidak berlaku dengan alasan tertentu sesuai peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka sudah jelas bagi para pemberi kerja yang dalam hal ini adalah Notaris dalam hal memberikan upah/gaji kepada pekerjanya, dapat mengikuti acuan Upah Minimum Kota (UMK) ataupun Upah Minimum Provinsi (UMP). Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan

tentang perlindungan tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hal serupa juga terdapat dalam Undang-Undang Dasar dalam Pasal 27 ayat (2) menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Maka berdasarkan analisis hubungan UUJN dan UUK tersebut di atas Notaris dapat berkedudukan sebagai pemberi kerja baik sebagai usaha orang-perorangan, atau pengusaha milik swasta yang menjalankan kewenangan dalam bidang jasa hukum terutama pembuatan akta otentik serta mempekerjakan orang lain dan mendapatkan upah dari Notaris.

### **Metode Penelitian**

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.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Implikasi Perlindungan Upah Pekerja Menurut Perspektif Undang-Undang**

Setiap pekerja memiliki hak yang sama di mata hukum termasuk pekerja notaris, haknya adalah untuk mendapatkan perlindungan saat bekerja. Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik preventif maupun represif, tertulis ataupun tidak. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari fungsi hukum, dimana hukum bertujuan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum adalah untuk kepentingan manusia, karena hukum dibuat oleh dan untuk manusia atau masyarakat. perlindungan hukum

memiliki kaitan erat dengan fungsi hukum dan tujuan hukum. Fungsi hukum dalam hal ini juga berupa perlindungan kepentingan manusia .

Perlindungan waktu kerja terkait dengan durasi bekerja sehari atau seminggu, waktu isti- rahat dan cuti, aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan keselamatan serta kese- hatan mental dan fisik, perlindunganm aspek kese- jahteraan terkait jaminan sosial, dan perlindungan pengupahan yang berada pada ruang lingkup kelayakan upah.

Menurut Pasal 1 angka 30 UUK menyebutkan 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.” Menurut Peraturan Gubernur Riau 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota Di Riau r Tahun 2023, Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2023 adalah Rp. 3.241.141

NO	Notaris	Karyawan	Upah
1	Ratna Sari Dewi	2	800.000- 1.500.000
2	Yune Indrawan	2	800.000- 1.500.000
3	Nurhan Utus Afsan	2	1.000.000- 2.200.000
4	Nurza Yulisa	2	1.000.000- 2.500.000
5	Siti Zubaidah	2	1.000.000- 2.500.000

Beberapa penerapan upah pekerja di Kantor Notaris di Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut: Berdasarkan penelusuran hukum yang dila- kukan oleh penulis sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas, terlihat bahwa pelaksanaan pemberian upah pekerja oleh beberapa kantor notaris di Kabupaten Indragiri Hilir rata-rata sebesar Rp 1.000.000 dimana nilai tersebut dibawah UMK Kabupaten Indragiri Hilir sebesar Rp Rp . 3.241.141. Jadi, dapat di- katakan bahwa secara rata-rata implementasi upah yang diberikan oleh Kantor Notaris/ Notaris di Kabupaten Indragiri Hilir kepada karyawannya dibawah upah minimum kabupaten atau kota sebagaimana yang ditetapkan

berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota Di Riau Tahun 2023.

### **B. Kendala Perlindungan upah pekerja di kantor notaris di kecamatan tembilahan kota**

Pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten merupakan kewenangan kabupaten/kota. Secara teknis dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, melalui penelitian ini maka dapat dikatakan yang menjadi faktor penghambat dalam perlindungan upah tidak tetap pada kantor notaris kecamatan Tembilahan kota (Saputra, et al., 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, yaitu wawancara dengan Ibu Tina Indra Lubis Selaku sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri, beliau memberikan keterangan bahwa saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu: “seungguhnya belum mampu mengawasi satu persatu sistem pengupahan pada perusahaan di Kabupaten Indragiri Hilir. Belum terjangkaunya pengawasan di karenakan keterbatasan pengawas, 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 Indragiri Hilir kurang maksimal”

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

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.

tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional, menjadi pendorong pekerja enggan untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di perusahaan (Zulkarnaen, 2018).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, yaitu wawancara dengan Ibu Tina Indra Lubis Selaku sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri, yaitu:

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

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.”

Agar kendala dan permasalahan di atas dapat terpecahkan apabila perusahaan mempunyai manajemen dan struktural yang baik, maka mekanisme pengawasan berupa pemeriksaan, pelaporan hasil pemeriksaan, tindak lanjut atas pelanggaran seperti peringatan dan pengarahan, serta sanksi hukuman yang dilakukan oleh pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tembilahan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota tembilahan akan terlaksana dengan baik.

### **Kesimpulan**

Sesuai yang tertera pada undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 dimana mengartikan 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 Jadi sesuai dengan isi undang-undang tersebut jelas mengategorikan notaris sebagai pemberi kerja dan bukan sebagai pengusaha walaupun begitu notaris tetap harus menaati undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku dikarenakan para pegawai atau karyawan notaris mendapatkan upah dari notaris tersebut. masih ada notaris yang memberi upah pekerjanya dibawah UMK. Seharusnya notaris mengacu pada penetapan dewan pengupahan kota atau kabupaten, UMK 2022 Kabupaten Indragiri adalah Rp13.241.141. Notaris yang menggaji karyawannya dibawah UMK tentunya melanggar UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah hendaknya memberikan kategori yang jelas tentang sebagai apa notaris di dalam kaitanya dengan menjalankan undang-undang ketenagakerjaan karena walaupun sebagai pemberi kerja tetapi ranah notaris sebagai pihak yang harus tunduk dengan undang-undang masih sedikit ambigu karena notaris tidak bisa disamakan dengan pengusaha karena tersangkut wilayah pembatasan kerja

dan pekerjaan notaris yang bersifat pasif untuk mencari *customer*.

### Daftar Pustaka

- Sahdan, S., & Ufran, U. (2023). Peran Notaris dalam Pembagian Warisan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia. *Indonesia Berdaya*, 4(3), 1217-1224.
- Wisnuwardhani, D. A. (2017). Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 8(1), 33-43.
- Khairani, K. (2021). Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja).
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326-336.
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.
- Soepomo, I. (1995). Pengantar hukum perburuhan. (*No Title*).
- Hanifah, I. (2020). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(2), 193-208.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284-300.
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Konfigurasi Politik Dan Karakter Hukum Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Perorangan Dan Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 4(1), 89-111.