

**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA PKWT (PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU) PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI  
KABUPATEN SLEMAN**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh**

**Nasikhun Amin Imawan**

**20150610109**

**Program Studi Hukum**

**Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA PKWT (PERJANJIAN KERJA**  
**WAKTU TERTENTU) PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI**  
**KABUPATEN SLEMAN**  
**NASKAH PUBLIKASI**


**Disusun Oleh:**

**Nasikhun Amin Imawan**

**20150610109**

Telah disetujui oleh dosen pembimbing skripsi pada tanggal 31 bulan Oktober 2019

**Dosen Pembimbing**



**Beni Hidayat, S.H., M.Hum.**  
**NIK 19731231199804153030**

**Mengesahkan,**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.**  
**NIK. 19710409199702 153 028**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nasikhun Amin Imawan

Nim : 20150610109

Program Studi : Hukum

Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Naskah Publikasi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA PKWT (PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU) PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI KABUPATEN SLEMAN**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 20 Desember 2019

Yang Menvatakan



Nasikhun Amin Imwan  
NIM. 20150610109

**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA PKWT (PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU) PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI  
KABUPATEN SLEMAN**

**Nasikhun Amin Imawan dan Beni Hidayat**

Program Studi Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

[nasikhun.amin.2015@law.umy.ac.id](mailto:nasikhun.amin.2015@law.umy.ac.id) dan, [beni@umy.ac.id](mailto:beni@umy.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kewajiban Notaris terhadap Undang-undang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor PPAT dan notaris di Kabupaten Sleman. Dan untuk mengetahui dan mengkaji yang menghambat pelaksanaan perlindungan upah pekerja tidak tetap pada kantor Notaris/PPAT Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilakukan secara normatif dan empiris yang mengedepankan studi pustaka dengan basis data sekunder, yaitu : bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, di dukung oleh primer yang berbasis data dari lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan responden yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Data yang di peroleh dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan di analisis secara kuantitatif. Hasil analisis di sajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan upah pekerja tidak tetap di kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman sudah berjalan dengan baik, sudah ditetapkannya upah minimum oleh pemerintah dan adanya pengawasan pemerintah terhadap upah minimum tersebut, Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan upah pekerja tidak tetap di kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman adalah 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.

**Kata kunci :** Pekerja tidak tetap, Perlindungan, PPAT dan Notaris, Upah

## **I. Pendahuluan**

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. 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 cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</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

---

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

<sup>2</sup> Grace Vina, 2016, *Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum.<sup>3</sup>

## **II. Rumusan Masalah**

Bagaimana bentuk perlindungan upah pekerja PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) pada kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman?

## **III. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dari penelitian mengenai “PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA TIDAK TETAP PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT DI KABUPATEN SLEMAN” adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yaitu dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan data sekunder yang didapatkan dari penelitian kepustakaan dengan data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan.<sup>4</sup>

### **B. Data Penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua jenis data yang diperlakukan, jenis yang pertama disebut sebagai data primer dan data kedua disebut data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang di peroleh dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dalam masyarakat, Sumber data primer yaitu data yang di ambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara berdasarkan pedoman

---

<sup>3</sup> B.Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm 15.

<sup>4</sup> Soerjono-soekamto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta, hlm 53

wawancara dengan pihak yang berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data yang di peroleh melalui studi kepustakaan melalui literatur, dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, buku-buku ataupun kamus sebagai penunjang data. Bahan-bahan hukum yang bisa di jadikan obyek kepustakaan meliputi bahan hukum primer, hukum sekunder, dan tersier, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu :

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah R.I Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah.
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

6) R.I.Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016  
tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan,

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Menggunakan buku-buku yang membahas mengenai :

- 1) Buku-buku tentang ilmu hukum secara umum
- 2) Buku-buku tentang perjanjian
- 3) Buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan
- 4) Jurnal dan hasil penelitian tentang ketenagakerjaan
- 5) Artikel, modul, makalah, dan bahan-bahan lain dari media internet terkait dengan permasalahan yang diteliti.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder, yaitu :

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- 2) Data yang bersumber dari internet yang dapat diakses untuk kepentingan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Dengan melakukan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji pada pustaka, perundang-undangan, buku hukum, tulisan para ahli dan literatur pendukung yang berkaitan dengan materi penelitian.



## 2. Wawancara

Dalam mengumpulkan data, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik wawancara. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan dari responden dan narasumber.

### D. Responden

Dalam penelitian yang akan dilakukan, yang menjadi subyek penelitian penulis adalah responden dan narasumber. Responden adalah ialah seseorang atau individu yang akan memberikan respons terhadap pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti.<sup>5</sup>

1. Responden yang dipilih untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja atau pejabat Dinas ketenagakerjaan dan Sosial Kabupaten Sleman.
2. Responden yang dipilih untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah pekerja di kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman yang berjumlah 10 (sepuluh) pekerja.

### E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode Random Sampling, yaitu dengan menentukan

---

<sup>5</sup> Dr Mukti Fajar ND&Yulianto Achmad, MH.,2009, Dualisme Penelitian hukum NORMATIF & EMPIRIS, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,hlm 174

sampel secara acak, artinya setiap sampel dalam suatu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sample demikian dapat dilakukan apabila tingkat homogenitas sample yang dapat mewakili populasi.

#### F. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dalam penelitian, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di wilayah Kabupaten Sleman.

#### G. Analisis Data

Bahan-bahan penelitian yang disusun secara sistematis terbuat baik primer, yaitu hasil wawancara, maupun data sekunder, yaitu hasil studi pustaka, kemudian dianalisis secara kualitatif.<sup>6</sup> Kualitatif yaitu kemampuan nalar dan logika penelitian dalam menghubungkan data dan informasi yang di peroleh yang kemudian di interpretasikan data dan informasi tersebut menjadi berupa kata-kata dan angka-angka secara sistematis dan mendalam. Kebenarannya, kemudian dibandingkan dengan teori yang didapat dari studi kepustakaan sehingga akan mendapat jawaban atas permasalahan yang ditemukan data yang telah di analisis tersebut, kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu menggambarkan kenyataan yang ada di lapangan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, dapat di tarik kesimpulan mengenai permasalahan yang di bahas dan diajukan sama seperlunya.

---

<sup>6</sup> Tatang, M, Arifin, 1986, Menyusun Rencana Penelitian , Rajawali Pers, Bandung, hlm. 98-99

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Bentuk perlindungan upah pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 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>7</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 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

---

<sup>7</sup> Ashabul Kahfi, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar , hlm 64.

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>8</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 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>9</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan

---

<sup>8</sup> Asikin, 1993, *Dasar-Dasar hukum perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm 3

<sup>9</sup> Op cit, hal 5

yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi : <sup>10</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;
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>11</sup>

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

---

<sup>10</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto *Hukum Ketenagakerjaan*, 2010, hlm. 94.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm 95

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan 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 penangguhan 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 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>12</sup>

Ketentuan lain yang berkaitan dengan upah minimum yaitu dilihat dari pengaturan pemberian upah sesuai upah minimum. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang “Pengupahan”, BAB V, Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2) “Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi pekerja/buruh

---

<sup>12</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto *Hukum Ketenagakerjaan*, 2010, Op cit, hlm. 94.

dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih maka dirundingkan secara bipatrid antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”. 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 Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota.<sup>13</sup>

Berdasarkan penelitian lapangan 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 diterbitkan nota

---

<sup>13</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.

pemeriksaan, nota pemeriksaan adalah suatu surat teguran agar perusahaan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan<sup>14</sup>

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, 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.”

Nota pemeriksaan dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:<sup>15</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

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 Mei 2019 Jam 09:30 WIB

<sup>15</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 96.



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; Nota pemeriksaan khusus hanya dapat dibuat apabila memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau menyerahkan pelaksanaan kewajiban pekerjanya 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>16</sup>

---

<sup>16</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

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>17</sup>

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>18</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 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,

---

<sup>17</sup> Muhammad Abas, 2017 *Analisis Pelanggaran Upah Minimum*, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa barat, hlm 54.

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 mei 2019 Jam 09:30 WIB

sedangkan perusahaan yang berada di Kabupaten Sleman berjumlah lebih dari 1400 (seribu empat ratus) perusahaan.<sup>19</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>20</sup>

Dalam Pasal 1 butir 30 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah Adalah:

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;
5. Dapat meningkatkan produktifitas kerja;
6. Dapat memberikan rasa aman dan kepastian

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Umar Sukarno selaku Kepala Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja, Tanggal 7 mei 2019 Jam 09:30 WIB

<sup>20</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.

Berdasarkan wawancara langsung dengan responden dan narasumber dilapangan, diperoleh data dan keterangan sebagai berikut: <sup>21</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
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
	Laily Kurniasih	Berdasarkan Lama	Sesuai UMR	Belum

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan pegawai kantor Notaris & PPAT Kabupaten Sleman, tanggal 20 maret 2019.

		Pekerjaannya		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 ditetapkan 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>22</sup>

Sistem perlindungan pada kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman pada kenyataannya belum memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja notaris. Menurut hemat peneliti, perjanjian kerja yang dibuat antara Notaris dan PPAT dengan pekerjanya sebaiknya dilakukan secara tertulis, yaitu guna menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

## **V. Simpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan upah pekerja tidak tetap di kantor Notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam bentuk ditetapkannya upah minimum oleh pemerintah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja dan adanya pengawasan pemerintah terhadap upah minimum tersebut, Bilamana ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan Undang Undang

---

<sup>22</sup> Diana Rahmawati, Syaifudin, Saprudin Budiman, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Industri Kelapa Sawit lahan Basah*, Lentara, Banjarmasin, hlm 9

maka nantinya diterbitkan nota pemeriksaan agar perusahaan melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan.

2. Faktor-faktor yang menghambat dalam perlindungan upah terhadap pekerja tidak tetap pada kantor notaris dan PPAT di Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut :

- a. Banyak pekerja tidak tahu atas 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 di Undang Undang yang seharusnya di penuhi oleh pihak perusahaan, salah satunya mengenai upah.
- b. Terbatasnya jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan perusahaan yang di awasi, sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman kurang maksimal.
- c. Penegakan hukum mengenai perlindungan pekerja ini belum terlaksana di karenakan tidak adanya keterbukaan dari pihak perusahaan dan pekerja untuk melaporkan masalah ketenagakerjaan kepada pemerintah.

## **B. Saran**

1. Pemerintah seharusnya lebih banyak lagi memberikan sosialisasi hukum khususnya hukum ketenagakerjaan kepada masyarakat, di karenakan baik pekerja maupun pengusaha masih awam tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pemerintah Kabupaten Sleman perlu menambah jumlah pegawai pengawas dan menambah intensitas dalam pengawasan, sehingga pengawasan khususnya mengenai upah minimum dapat berjalan dengan maksimal.
3. Hendaknya antara Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Sleman lebih membangun kerjasama dan sistem informasi yang terbuka kepada seluruh pengusaha dan khususnya Notaris dan PPAT agar terjalinnya sebuah hubungan yang baik dan terwujudnya keterbukaan kepada pemerintah yang melakukan pengawasan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Ashabul Kahfi, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar* , Vol 3, No 2, (Desember 2016).
- Evy Safitri Gani, 2015, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia", *Jurnal, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN, Ambon*, Vol 11 No 1, (Juni 2015).
- Grace Vina, 2016, "Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit", *Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta*, Vol 11, No 5, (Juni 2015).
- Muhammad Abas, 2017, "Analisis Pelanggaran Upah Minimum", *Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa barat*, Vol 2, No 1, (September 2017).

### Buku

- Asikin, 1993, *Dasar-Dasar hukum perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto *Hukum Ketenagakerjaan*, 2010, Laboraturium Ilmu Hukum, Indonesia, Yogyakarta
- B.Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Dr Mukti Fajar ND&Yulianto Achmad, MH., 2009, *Dualisme Penelitian hukum NORMATIF & EMPIRIS*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Soerjono-soekamto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta
- Tatang, M, Arifin, 1986, "*Menyusun Rencana Penelitian*" , Rajawali Pers, Bandung,

### Peraturan

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang "Pengupahan", BAB V, Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2).
- R.I., Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, BAB I, Pasal 1 ayat (18).

### **Skripsi**

Diana Rahmawati, Syaifudin, Saprudin Budiman, 2015, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Industri Kelapa Sawit lahan Basah, Lentara, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

Rakhmad Aulia Abidin, 2015, Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Dirham Fathurusi, 2019, Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota, Universitas Lampung, Bandar Lampung.

### **Wawancara**

Muhammad Umar Sukarno, 2019, Hasil wawancara pribadi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman.

Pegawai kantor Notaris & PPAT Kabupaten Sleman, 2019, Hasil wawancara pribadi, Kabupaten Sleman.

## **Biodata Penulis**

### **Penulis Pertama**

Nama lengkap : Nasikhun Amin Imawan  
Tempat tanggal lahir : 17 September 1996  
Alamat : Munengan Sidoluhur Godean Slemaan Yogyakarta  
No. Telp : 088980621915  
Email : nasikhun.amin.2015@law.umy.ac.id  
Pendidikan  
S1 : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Profesi : Mahasiswa

### **Penulis Kedua**

Nama lengkap : Beni Hidayat, S.H.,M.Hum.  
Tempat tanggal lahir : Yogyakarta, 31 Desember 1973  
Alamat : Tamantirto Asri II/B2, Bantul  
No. Telp : 08179447929  
Email : beni@umy.ac.id  
Pendidikan :  
S1 : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada  
S2 : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada  
Profesi : Dosen UMY  
Riwayat Pekerjaan : Dosen Ilmu Hukum.