

**PENEGAKAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS UPAH MINIMUM
PROVINSI DKI JAKARTA PADA KANTOR NOTARIS DI KOTA**

JAKARTA SELATAN

Farah Muthiah, SH

Dr. Dessy Sunarsi, SH., MM

Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta

dessynew@ymail.com

ABSTRAK

Upah merupakan hak normatif bagi pekerja. Demi kesejahteraan pekerja, maka dibentuklah peraturan oleh pemerintah terkait upah minimum pekerja yang setiap tahunnya selalu dirubah menyesuaikan perekonomian di Indonesia. Pekerja pada Kantor Notaris harusnya mendapatkan hak dan kewajiban yang sama. Terjadinya pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja pada Kantor Notaris dapat terjadi sehingga yang menjadi permasalahan di sini terkait dengan penegakan hukum yang harus ditegaskan. Peraturan Gubernur Nomor 114 tahun 2018 sudah jelas menetapkan nilai upah minimum yang harus dibayarkan Notaris kepada pekerjanya. Masalah penelitian: (1) Bagaimana penerapan hukum upah minimum Provinsi DKI Jakarta pada Kantor Notaris di Jakarta Selatan? (2) Bagaimana penegakkan hukum terhadap Kantor Notaris yang melakukan pelanggaran hak pekerja atas upah di bawah upah minimum di Jakarta Selatan?. Metode penelitian ini menggunakan yuridis empiris dengan menggunakan data sekunder dan dikuatkan dengan data primer (kuesioner dan wawancara)

ABSTRACT

Wages are a normative right for workers. For the welfare of workers, a regulation was formed by the government regarding the minimum wage for workers, which is changed every year to suit the economy in Indonesia. Workers at the Notary Office should have the same rights and obligations. The violation of the rights to the minimum wage of workers at the Notary Office can occur so that the problem here is related to law enforcement which must be emphasized. Governor Regulation Number 114 of 2018 clearly stipulates the minimum wage value that must be paid by a Notary Public to his employees. Research problems: (1) How is the application of the minimum wage law in DKI Jakarta Province at the Notary Office in South Jakarta? (2) How is the law enforcement against the Notary Office that violates workers' rights to wages below the minimum wage in South Jakarta? This research method uses juridical empiric using secondary data and is corroborated by primary data (questionnaires and interviews)

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan), telah memberi perlindungan hukum dan keberpihakan terhadap nasib pekerja. Hal dan kewajiban pekerja selalu di selaraskan dengan hak dan kewajiban perusahaan.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang atau sektor yang diatur oleh Pemerintah secara khusus. Hal ini tidaklah terlepas dari peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Atas pengertian tersebut maka terdapat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan sebagai pihak pemberi kerja. Artinya tenaga kerja disebut pekerja apabila orang tersebut telah bekerja dan/atau melakukan pekerjaan di perusahaan sebagai pihak pemberi kerja.

¹ Ujang Charda S, *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Wawasan Hukum, Vol 32, Nomor 1, Februari 2015, hlm. 1

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak².

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja atau buruh selama pekerja tersebut melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³ Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja untuk menarik seorang pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan. Pemberian upah atau sebuah balas jasa ini dimaksudkan untuk tetap menjaga pekerja dan agar memicu semangat kerjanya dan juga ikut mempertahankan atau menciptakan suatu potensi untuk keberlangsungan suatu perusahaan.

Upah yang layak merupakan salah satu tujuan hukum ketenagakerjaan, dengan memperhatikan 2 hal yaitu:⁴

- a. Tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural tetapi juga keadilan substantif;
- b. Hukum pengupahan harus diatur dalam sistem perundang-undangan ketenagakerjaan yang mempunyai jangkauan berlaku, berkeadilan, dan mempunyai perspektif jauh ke masa depan.

Notaris sebagai salah satu profesi dalam menjalankan fungsi dan wewenangnya tentunya banyak berinteraksi dengan banyak orang, tidak hanya internal di lingkungan kantor Notaris tetapi juga dengan pihak-pihak lain, baik subjek hukum pribadi maupun badan hukum dan atau badan usaha lainnya, ataupun Instansi Pemerintahan. Dalam hubungan tersebut secara internal di Kantor Notaris, pasti membutuhkan lebih dari satu pekerja, sehingga timbul hubungan hukum yang terjadi dengan pekerja. Hubungan hukum yang terjadi

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 53

³ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek di Indonesia*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2019, hlm. 77

⁴ Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 13, No. 3, September 2013, hlm 537

antara pekerja dengan Notaris pada dasarnya menimbulkan hak dan kewajiban dalam hal ketenagakerjaan.⁵

Notaris adalah pejabat umum yang satu-satunya yang berwenang untuk membuat akta otentik mengenai semua pembuatan perjanjian dan penetapan yang harus diharuskan oleh peraturan umum atau oleh yang berkepentingan dikehendaki untuk dinyatakan dalam suatu akta otentik.⁶

Keberhasilan seorang Notaris tidak hanya bisa diukur dari banyaknya akta yang telah dibuat, melainkan juga dari kepiawannya mengatur administrasi di kantornya. Akta yang banyak tanpa disertai administrasi rapi dan teratur akan mengakibatkan masalah dan kesulitan dikemudian hari. Oleh karena itu perlu adanya pekerja Notaris untuk membantu melakukan pekerjaan seorang Notaris.⁷

Pekerja pada Kantor Notaris memiliki peran yang besar dalam mendukung dan menjalankan kegiatan atau pekerjaan seorang Notaris. Hubungan Notaris dengan pekerja merupakan hubungan hukum yang saling membutuhkan. Peranan pekerja Notaris penting dalam hal membantu Notaris atas layanan atas pembuatan akta, antara membantu menyiapkan pembuatan, mendaftarkan atau mengesahkan akta maupun surat-surat yang dibuat di bawah tangan dan menjadi saksi dalam peresmian akta.⁸

Kantor Notaris relative memperkerjakan pekerja lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Lulusan SMA akan lebih mempunyai semangat kerja yang tinggi, sedangkan upah yang diberikan relatif lebih rendah dibandingkan dengan lulusan sarjana⁹. Pekerja pada Kantor Notaris biasanya berjumlah 10 sampai 15 orang, masing-masing pekerja mempunyai *job desk* sehingga pekerja mengetahui tanggung jawab dari pekerjaan. Dalam Kantor Notaris tidak ada posisi jabatan, kecuali Notaris Pengganti, yang mana Notaris Pengganti melakukan sumpah Notaris untuk menggantikan Notaris yang sedang cuti

⁵ Pramadita Anggara Putra, *Efektivitas Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Notaris*, Jurnal Hukum Dan Kenotariatan Vol 3 Nomor 1, 2019, hlm. 127

⁶ Laurensius Arliman S, *Notaris dan Penegakan Hukum Oleh Hakim*, Sleman, CV Budi Utama, 2015, hlm. 2

⁷ Juli Maria, *Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris*, Jurnal Program Studi PGMI, Vol. 4 Nomor 1, 2017, hlm. 124

⁸ Diah Aju Wisnuwardhani. *Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah DI Kantor Notaris*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 8 Nomor 1, 2017, hlm. 34

⁹ Pramadita Anggara Putra, *Op. Cit*, hlm.131

ataupun memberikan peluang kepada calon Notaris yang sudah lulus sarjana kenotariatan.

Hubungan Notaris dengan karyawannya adalah hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban.

Pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Hubungan kerja tersebut dipenuhi oleh Notaris sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya bagi pekerja berlaku hak-haknya sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan.¹⁰ Penelitian hukum sosiologis ini bertitik tolak pada data primer. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan, wawancara maupun dengan menggunakan penyebaran kuesioner.¹¹

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Temuan

Jumlah Kantor Notaris di Jakarta Selatan berjumlah 268 orang dengan rata-rata karyawan sebanyak 10 orang. Berdasarkan hasil sample sebanyak 107 orang yang disebar secara acak maka didapat temuan sebagai berikut:

Berdasarkan respon dari pertanyaan Nomor 1, diperoleh persentase sebanyak 57% untuk perempuan dan 43% untuk laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan pekerja pada Kantor Notaris lebih banyak perempuan.

Berdasarkan respon dari pertanyaan Nomor 2, diperoleh persentase sebanyak 45,8% dalam katagori usia 21 tahun sampai 30 tahun yang lebih dominan bekerja pada Kantor Notaris. Selebihnya 13,1% untuk usia 15

¹⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, cet. 3, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hal. 15

¹¹ *Ibid*, hlm. 16

tahun sampai 20 tahun, 25,2% untuk usia 31 tahun sampai 40 tahun, 10,3% untuk usia 41 tahun sampai 50 tahun dan 6,5% untuk usia di atas 51 tahun.

Berdasarkan respon dari pertanyaan Nomor 3, diperoleh persentase sebanyak 49% untuk pekerja yang sudah berstatus kawin dan 51% untuk pekerja yang belum berstatus kawin.

Berdasarkan respon dari pertanyaan Nomor 4 dan sesuai dengan table diatas, diperoleh persentase sebanyak 27,1% yang mana hasil tersebut diperoleh oleh pekerja yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun dan di atas 5 tahun. .

Berdasarkan respon dari pertanyaan Nomor 5, pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris mayoritas pekerja sebanyak 6 sampai 10 orang dengan persentase 43,9%.

Tabel 4: Rata-rata gaji yang diterima

Pernyataan	Respon Kuesioner				
	<2,5 jt	2,5 jt ≥ - <3,9jt	3,9jt ≥ - <5jt	5jt ≥ - ≤7jt	>7jt
Gaji yang diterima perbulan	20,5%	41,2%	25,2%	9,4%	3,7%

Berdasarkan respon pernyataan Nomor 6, gaji/upah yang diterima oleh pekerja setiap bulan masih banyak yang di bawah UMP yang telah ditetapkan Peraturan Gubernur yaitu sebesar Rp3.940.973,096 (tiga juta Sembilan ratus empat puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh tiga Rupiah nol Sembilan enam sen) sebanyak 41,2% respon.

Tabel 5 : Kenaikan gaji selama bekerja

Pernyataan	Respon Kuesioner				
	Tidak Pernah	1 kali	2 kali	3 kali	4 kali
Kenaikan gaji selama bekerja di Kantor Notaris	32,7%	28%	20,6%	9,3%	9,3%

Berdasarkan respon pernyataan Nomor 7, gaji atau upah pekerja selama berkerja di Kantor Notaris ada yang mengalami kenaikan sebanyak 4 kali dengan persentase 9,3% namun ternyata lebih banyak yang tidak pernah mengalami kenaikan gaji dengan persentase 32,7%.

Tabel 6: Peraturan mengenaik UMP

No.	Pertanyaan	Respon Kuesioner	
		Ya	Tidak
1.	Mengetahui tentang peraturan UMP	88,8%	11,2%
2.	Permohonan dilakukan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan	3%	97%

Berdasarkan respon dari tabel di atas, peraturan UMP ternyata sudah banyak yang mengetahui dengan persentase 97% namun dalam tindakan pengawasan belum adanya tindak lanjut bagi pekerja yang masih memperoleh gaji atau upah di bawah UMP yang telah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur. Pengetahuan mengenai hal tersebut lebih banyak diketahui melalui Internet lainnya dengan persentase 32%. Hal tersebut dikarenakan pekerja lebih cepat mengetahui tentang pemberitahuan yang lebih signifikan dengan melalui Internet.

Penerapan Hukum Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Pada Kantor Notaris Di Jakarta Selatan

Notaris adalah Pejabat umum yang berwenang membuat suatu akta otentik yang dapat termasuk semua perbuatan, penetapan, perjanjian yang harus berdasarkan oleh peraturan yang umum dan berlaku untuk dibuatkan suatu akta otentik yang akan memberikan kepastian hukum dari pemegang atau yang mempunyai akta otentik tersebut atau yang berkepentingan untuk pembuatan akta otentik tersebut dalam hal ini disebut sebagai notaris. Sesuai yang tertera pada undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 dimana

disini dikatakan 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 tidak bisa dimasukkan ke kategori pengusaha walaupun menghasilkan produk karena yang diberikan notaris adalah dalam bidang jasa tetapi dikarenakan para pegawai atau karyawan notaris mendapatkan upah dari notaris maka notaris hendaknya tunduk dengan undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku di Indonesia.

Kantor notaris dapat masuk dalam kategori perusahaan karena sesuai dengan yang tertera pada UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6) mengatakan bahwa setiap perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta ataupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain. Pekerjaan apa yang dilakukan Notaris dapat dikatakan sebagai suatu usaha sebagaimana dimaksud, walaupun dalam pengertiannya Notaris telah dikatakan sebagai pejabat umum atau perpanjangan tangan pemerintah dalam pembuatan akta otentik dan perbuatan hukum lainnya. Usaha yang dilakukan oleh Notaris adalah usaha perseorangan atau persekutuan milik swasta yang menjalankan kewenangan pemerintah serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang terjadinya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat beberapa hal yaitu syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sementara hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh berlandaskan perjanjian kerja dengan unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja sendiri dapat berupa perjanjian kerja lisan ataupun tertulis dimana jika perjanjian kerja tersebut berupa perjanjian lisan atau tidak tertulis maka pekerja tersebut langsung menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu atau pekerja tetap.

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. Dalam hal perlindungan kepentingan manusia, perlindungan hukum terhadap pekerja berbentuk pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Permasalahan yang timbul dalam hubungan antara karyawan dan notaris tidaklah terbatas pada hubungan di dalam internal kantor saja, banyak hal yang penulis temui dan temukan dalam lingkungan kerja notaris dan karyawan, baik konflik di dalam maupun di luar kantor, sebagai sebuah hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban di antara karyawan dan notaris hendaknya para pihak saling memahami bahwa satu dengan yang lain sama sama membutuhkan, sehingga jika pemikiran sudah saling sepaham, maka hubungan hukum dalam pekerjaan berlangsung harmonis, Hasil penelitian yang penulis ke beberapa karyawan/notaris bisa penulis pahami sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja antara karyawan dan notaries hanya berbentuk perjanjian kerja secara lisan;
- b. Dalam penerimaan karyawan dikenal masa percobaan;
- c. Hubungan kerja yang terjadi bias bertahun-tahun tanpa kejelasan status;

- d. Karyawan tidak diikut sertakan dalam program BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan;
- e. Berakhirnya hubungan kerja tidak secara tegas ditentukan;
- f. Dalam hal terjadi wanprestasi karena perjanjian kerjanya tidak secara tertulis maka sulit ditentukan bagaimana jika terjadi wanprestasi yang dilakukan salah satu atau kedua belah pihak.¹²

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari pekerja kantor Notaris di Jakarta Selatan sebanyak 72 responden melalui penyebaran kuesioner diketahui bahwa pekerja Kantor Notaris mayoritas yang bekerja adalah wanita dengan usia rata-rata 21 sampai 30 tahun dan mayoritas belum menikah. Lamanya pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris pada umumnya sekitar 4 sampai 5 tahun dengan memperoleh gaji perbulan sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) sampai Rp3.900.000,00 (tiga juta Sembilan ratus ribu rupiah) dengan banyaknya pekerja 6 sampai 10 orang. Terkait dengan peraturan mengenai upah minimum yang sudah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur ternyata sudah banyak yang mengetahui dengan menggunakan sumber data melalui media social lainnya namun belum adanya tindakan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan mengenai penghasilan upah di bawah minimum untuk pekerja di kantor Notaris.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak pekerja di Kantor Notaris yang belum mendapatkan upah sesuai dengan Peraturan Gubernur yang berlaku. UMP ditetapkan untuk memperoleh kehidupan yang layak untuk semua pekerja.

Penegakan hokum terhadap pelanggaran hak pekerja atas upah di bawah upah minimum pada Kantor Notaris di Jakarta Selatan

1. Penangguhan bagi Notaris bila tidak mampu membayar upah minimum

¹² *Ibid*, hlm. 134-135

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 beserta dengan penjelasannya dalam UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan maka pengusaha dapat melakukan penangguhan. Menjelaskan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 UU Ketenagakerjaan berikut penjelasannya yang membolehkan pengusaha menangguhkan upah minimum adalah untuk melindungi para buruh/pekerja yang bekerja di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh bisa tetap bekerja di perusahaan yang tengah mengalami kondisi sulit. Namun, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan atas permasalahan tersebut dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 72/PUU-XIII/2015.

Norma-Norma Yang Diajukan Untuk Di Uji Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan : “Bagipengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan

ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

Amar putusan tersebut yaitu:

- a) Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian; Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Penjelasan Pasal 90 ayat sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- c) Permohonan para Pemohon terhadap Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak dapat diterima;
- d) Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- e) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Hakim Mahkamah Kontitusi dalam perkara ini mendasarkan putusannya berdasarkan pertimbangan, sebagai berikut :

- a) Para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu tertentu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin adanya kehidupan yang

layak bagi pekerja.

- b) Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerja/buruh, juga sebagai jaring pengaman (safety net) yang dimaksudkan agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang bersangkutan karena penetapan oleh Gubernur/pejabat tersebut telah memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota.
- c) Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu.
- d) Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.
- e) Namun, pertanyaan selanjutnya yang harus dijawab adalah apakah penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh dengan serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan? Menjawab pertanyaan tersebut, Pasal 90 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidakmampuan tersebut. Pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh penguasa (*abuse of power*). Oleh karena itu selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi (MK) sebagaimana telah diuraikan di atas, maka MK telah menegaskan bahwa meskipun pelaku usaha dapat mengajukan permohonan penangguhan atas pemenuhan upah minimum, namun selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha. Sehingga dengan adanya putusan ini memberikan kepastian hukum serta perlindungan atas hak upah minimum bagi tenaga kerja. Penangguhan pembayaran upah

minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah utang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya.

Dinas Ketenagakerjaan melakukan pemanggilan kepada para pihak untuk menawarkan jalan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (5) UU PHI). Penyelesaian konsiliasi melalui Dinas Ketenagakerjaan dilakukan untuk menangani penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan penyelesaian arbitrase melalui Dinas Ketenagakerjaan dilakukan untuk menangani penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Selain itu, pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni dengan melaporkan ke pihak kepolisian. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta Rupiah).

Memang tidak menutup mata terhadap kenyataan bahwa penegakan hukum pidana ketenagakerjaan masih jarang ditemui. Salah satu penyebab minimnya penegakkan hukum pidana ketenagakerjaan adalah karena kurang responsifnya polisi dalam menerima laporan dan aduan dari pekerja.

Upaya hukum pidana merupakan ultimum remediun (upaya terakhir), jadi sebaiknya baru ditempuh apabila upaya-upaya lain telah ditempuh namun pekerja tetap dirugikan dan tidak ada perubahan dalam pemberian upah yang sudah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Penerapan upah minimum pada Kantor Notaris Jakarta Selatan belum secara optimal terlaksana. Dari data yang diperoleh masih ada 61,50% yang mendapatkan upah di bawah minimum sebagaimana upah minimum telah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur No. 114 tahun 2018. Aparat penegak hukum secara tegas memberikan sanksi kepada pengusaha yang masih memberikan upah di bawah upah minimum sesuai dengan ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan “
2. Penegakkan hukum terhadap Kantor Notaris yang melakukan pelanggaran atas upah di bawah minimum belum ada tindakan yang optimal dari Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasannya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa factor ialah aparat penegak hukum yang belum menindaklanjuti pelanggaran upah tersebut, system pengupahan Kantor Notaris yang tidak didasarkan pada ketentuan upah minimum dan kurangnya pengetahuan pekerja serta posisi Pemerintahnya sebagai mediator dalam penetapan upah minimum.

Saran

1. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran upah minimum harus tegas. Pemerintah, perusahaan dan pekerja harus memberikan sosialisasi, seminar maupun pembinaan kepada pekerja tentang hak-haknya maupun ketentuan-ketentuan tentang upah minimum.
2. Dinas tenaga kerja harus lebih aktif memberikan pengawasan. Pemerintah dan Aparat penegak hukum harus menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja dalam pemberian upah di bawah upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1995

- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta, Chandra Pratama, 1996
- Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum, 2002
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Jakarta, Prenada Media Group, 2010
- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2003
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambata, 2003
- Johan Jasin, *Penegakan Hukum dan Hak Asasi Manusia di Era Otonomi Daerah*, Sleman, CV Budi Utama, 2019
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006
- Laurensius Arliman S, *Notaris dan Penegakan Hukum Oleh Hakim*, Sleman, CV Budi Utama, 2015
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2010

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 114 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2019
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Upah Minimum, PERMENAKER No. PER-01/MEN/1999
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Pengelompokan Komponen-Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, PERMENAKER NO. SE-07/MEN/1990

C. JURNAL ILMIAH

- Arista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jurnal Aspirasi, Vol. 5, No. 1, Juni 2014
- Diah Aju Wisnuwardhani. *Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah DI Kantor Notaris*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 8 Nomor 1, 2017
- Juli Maria, *Hubungan Hukum Antara Notaris Dengan Karyawan Notaris*, Jurnal Program Studi PGMI, Vol. 4 Nomor 1, 2017
- Pramadita Anggara Putra, *Efektivitas Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Notaris*, Jurnal Hukum Dan Kenotariatan Vol 3 Nomor 1, 2019