JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Kantor Notaris Wilayah Kota Padang

Desi Refnita[1)], Khairani[2)], Rembrandt[3)]

Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Andalas

Corresponding author: khairani@law.unand.ac.id

Submitted: 25/10/2026; Revised: 03/11/2026; Accepted: 03/11/2026; Published: 03/11/2026

Abstrak

Notaris tidak hanya berkedudukan sebagai pejabat umum yang berwenang membuat akta autentik, tetapi juga sebagai pemberi kerja ketika mempekerjakan tenaga kerja di kantornya, sehingga terikat pada kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kerja antara Notaris dan pekerja yang bekerja di Kantor Notaris wilayah Kota Padang serta perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris yang bersifat deskriptif, dengan data primer berupa wawancara terhadap tujuh Notaris dan tujuh pekerja yang dipilih secara *purposive sampling*, serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan literatur, yang dianalisis secara kualitatif menggunakan teori kepastian hukum, teori keadilan, dan teori perlindungan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja di Kantor Notaris secara substantif telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah serta bersifat tetap sehingga tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, tetapi seluruh hubungan kerja yang diteliti hanya didasarkan pada perjanjian lisan tanpa surat pengangkatan sebagaimana diwajibkan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum terhadap pekerja juga belum optimal: lima dari tujuh pekerja menerima upah pokok di bawah upah minimum yang berlaku, pemenuhan penghasilan layak masih bergantung pada bonus yang bersifat tidak tetap, dan lima dari tujuh pekerja belum didaftarkan oleh pemberi kerja dalam program jaminan sosial sebagaimana diwajibkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Oleh karena itu, diperlukan kepatuhan Notaris sebagai pemberi kerja serta peran aktif BPJS dan Ikatan Notaris Indonesia dalam sosialisasi dan pengawasan agar kepastian, keadilan, dan perlindungan hukum bagi pekerja dapat terwujud.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Kantor Notaris, Upah Minimum, Jaminan Sosial.

Abstract

A notary is not only a public official authorized to draw up authentic deeds but also an employer when engaging workers in his or her office, and is therefore bound by the obligations set out in labour legislation. This study aims to analyse the employment relationship between notaries and the workers employed in notary offices in Padang City, as well as the legal protection afforded to those workers. It applies an empirical juridical method of a descriptive nature, using primary data from interviews with seven notaries and seven workers selected through purposive sampling, together with secondary data in the form of statutes and literature, analysed qualitatively through the theories of legal certainty, justice, and legal protection. The findings show that the employment relationship in notary offices substantively fulfils the elements of work, wages, and orders and is permanent in nature, thus qualifying as an indefinite-term employment agreement; however, every relationship studied rests

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

solely on an oral agreement without the letter of appointment required by Article 63 of Law Number 13 of 2003. Legal protection for workers also remains suboptimal: five of the seven workers receive a basic wage below the applicable minimum wage, a decent income still depends on non-fixed bonuses, and five of the seven workers have not been enrolled by their employer in the social security programme mandated by Law Number 24 of 2011. Accordingly, greater compliance by notaries as employers, together with an active role for BPJS and the Indonesian Notary Association in outreach and supervision, is needed to realise legal certainty, justice, and protection for workers.

Key words*: Legal Protection, Workers, Notary Office, Minimum Wage, Social Security*

PENDAHULUAN

Notaris adalah pejabat umum yang berwenang membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Republik Indonesia, 2014a). Jabatan Notaris merupakan bidang pekerjaan yang sengaja dibentuk oleh aturan hukum untuk keperluan dan fungsi tertentu serta bersifat berkesinambungan, sehingga setiap kewenangan dan kewajibannya harus memiliki dasar hukum yang jelas (Adjie, 2008). Di samping kedudukannya sebagai pejabat umum, Notaris dalam praktik juga merupakan pemilik dan pengelola kantor yang mempekerjakan orang lain. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan 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. Pengertian pemberi kerja lebih luas daripada pengusaha (Khairani, 2023), sehingga Notaris yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah dikategorikan sebagai pemberi kerja yang memikul kewajiban hukum ketenagakerjaan, antara lain menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan penghasilan yang layak dan tidak di bawah upah minimum, serta mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial (Guztaliza et al., 2023).

Kebutuhan Notaris terhadap pekerja tidak terlepas dari banyaknya tugas jabatan, mulai dari pembuatan akta autentik, penyimpanan minuta akta, pembuatan salinan, legalisasi dan *waarmerking*, hingga pengurusan administrasi lainnya. Tugas-tugas tersebut secara praktis tidak mungkin seluruhnya dilaksanakan sendiri oleh Notaris. Pekerja di kantor Notaris umumnya mengetik akta, mengelola arsip, melayani klien, mengatur jadwal, melakukan surat-menyurat, serta mengantarkan dan mengurus berkas ke instansi terkait seperti Kantor Pelayanan Pajak Pratama, badan pendapatan daerah, perbankan, dan Badan Pertanahan Nasional. Pekerja, menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga pekerja di kantor Notaris tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan dan berhak atas upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja dan istirahat, serta upah lembur sesuai peraturan perundang-undangan.

Hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur perintah merupakan unsur paling khas yang melahirkan hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja (Khairani, 2023). Karena adanya ketidakseimbangan posisi para pihak, perjanjian kerja meskipun

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

bersifat kontraktual memiliki karakter protektif, dan negara hadir melalui hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah (Khairani et al., 2023). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan), tetapi apabila dibuat secara lisan, Pasal 63 ayat (1) mewajibkan pemberi kerja membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah. Hubungan kerja pada hakikatnya juga merupakan hubungan sosial yang melibatkan kepentingan negara, pekerja, dan pengusaha, sehingga negara harus hadir memberikan perlindungan hukum yang memadai agar pekerja tidak dieksploitasi (Khairani et al., 2025).

Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan tersebut dijabarkan dalam kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, yang meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta bentuk dan cara pembayaran upah. Untuk Provinsi Sumatera Barat, Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 526-851-2025 menetapkan Upah Minimum Provinsi tahun 2026 sebesar Rp3.182.955,00 (Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, 2025). Selain itu, Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mewajibkan setiap orang yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia menjadi peserta program jaminan sosial.

Kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara norma tersebut dan praktik di kantor Notaris. Berdasarkan keterangan Majelis Pengawas Daerah Notaris Kota Padang, terdapat 220 Notaris di Kota Padang dari sekitar 630 Notaris yang terdaftar di Sumatera Barat (Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, 2026). Dalam praktik, perjanjian kerja di kantor Notaris sering dilakukan secara lisan tanpa diikuti surat pengangkatan, upah yang dibayarkan kerap berada di bawah upah minimum, dan banyak pekerja tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status, hak normatif, dan perlindungan sosial pekerja, serta bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Fenomena pengabaian hak ketenagakerjaan pada unit usaha berskala kecil, termasuk kantor profesi, bukan persoalan lokal semata. Secara global, International Labour Organization (2019) mencatat bahwa usaha mandiri serta usaha mikro dan kecil menyerap sekitar 70% dari total lapangan kerja di 99 negara, dengan rata-rata 62% pekerjaan berstatus informal, dan informalitas tersebut berkaitan erat dengan minimnya jaminan sosial, rendahnya upah, serta lemahnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Kantor profesi hukum seperti kantor Notaris pada umumnya beroperasi dalam skala mikro hingga kecil dengan pemberi kerja perseorangan, sehingga pekerjanya berada pada wilayah semi-formal: bekerja dalam lingkungan profesi yang sangat formal, tetapi hubungan kerjanya

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

dikelola secara informal. Di tingkat nasional, Ramadhani et al. (2020) menemukan bahwa Notaris di Kabupaten Kampar umumnya mempekerjakan pekerja dengan perjanjian lisan tanpa surat pengangkatan, sebagian pekerja menerima upah di bawah upah minimum, dan sebagian lainnya tidak memperoleh upah lembur. Elzahra et al. (2023) juga mencatat bahwa kesepakatan kerja secara lisan lazim terjadi di kantor Notaris, sementara tanggung jawab staf Notaris belum diatur secara tegas. Penelitian Jurisq et al. (2025) di Kota Bengkulu menunjukkan bahwa meskipun upah pekerja telah memenuhi upah minimum provinsi, sebagian pekerja belum didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan akibat rendahnya kesadaran pemberi kerja serta lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengabaian hak normatif pekerja di kantor Notaris merupakan pola yang berulang di berbagai daerah, bukan kasus yang berdiri sendiri.

Urgensi penelitian di Kota Padang terletak pada tingginya konsentrasi Notaris: 220 dari sekitar 630 Notaris di Sumatera Barat, atau sekitar 35%, berkedudukan di Kota Padang. Apabila rata-rata jumlah pekerja pada kantor yang diteliti, yaitu sekitar lima orang per kantor, digunakan sebagai gambaran kasar, kantor-kantor Notaris di Kota Padang diperkirakan mempekerjakan lebih dari seribu orang yang berpotensi berada di luar jangkauan perlindungan ketenagakerjaan. Kondisi ini diperberat oleh beralihnya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang di berbagai daerah diikuti keterbatasan sumber daya manusia, sarana, dan anggaran pengawasan (Dungga & Tome, 2019; Utami et al., 2021). Secara makro, rendahnya kepatuhan di sektor kenotariatan tidak hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga memperlebar kesenjangan cakupan jaminan sosial bagi pekerja semi-formal dan melemahkan kredibilitas profesi Notaris sebagai penjaga kepastian hukum. Penelitian terdahulu cenderung mengkaji persoalan ini secara parsial, yaitu dari aspek pengupahan (Ramadhani et al., 2020), tanggung jawab staf (Elzahra et al., 2023), atau perlindungan pekerja PKWT pada satu kantor (Jurisq et al., 2025), sehingga belum terdapat kajian yang memotret sekaligus bentuk perjanjian kerja, pengupahan, dan kepesertaan jaminan sosial pada beberapa kantor Notaris di Kota Padang.

Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh Gulo (2022) mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam pengupahan pada masa pandemi Covid-19 di PT Pramita Cabang Padang. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini tidak hanya mengkaji bentuk perjanjian kerja dan pengupahan, tetapi juga kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial, dengan lokasi di Kota Padang dan menggunakan teori kepastian hukum, teori keadilan, serta teori perlindungan hukum sebagai pisau analisis. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis hubungan kerja antara Notaris dan pekerja yang bekerja di Kantor Notaris wilayah Kota Padang; dan (2) menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja di Kantor Notaris wilayah Kota Padang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*empirical legal research*) dengan pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian yang mengkaji bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik hubungan kerja di kantor Notaris dan menguji

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

kepatuhan subjek hukum terhadap norma yang berlaku (Benuf & Azhar, 2020). Penelitian bersifat deskriptif, yakni menggambarkan fakta hukum secara objektif, teratur, dan cermat untuk kemudian dikaitkan dengan norma yang berlaku, sehingga dapat diperbandingkan antara ketentuan hukum sebagai *das sollen* dan praktik hubungan kerja sebagai *das sein* (Rizkia & Fardiansyah, 2023).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder (Ramdhan, 2021). Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Notaris dan pekerja pada kantor Notaris di Kota Padang yang dilaksanakan secara bertahap pada Mei sampai Juni 2026. Populasi penelitian adalah 220 Notaris di Kota Padang, dan sampel ditetapkan sebanyak tujuh kantor Notaris (sekitar 3,18% dari populasi) beserta satu orang pekerja dari masing-masing kantor. Sampel dipilih secara *purposive sampling* (Ashshofa, 2004) dengan kriteria: Notaris masih aktif menjalankan jabatannya, mempekerjakan lebih dari dua orang pekerja, serta bersedia memberikan informasi mengenai hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, dan jaminan sosial. Untuk menjaga kerahasiaan, identitas narasumber disajikan dalam bentuk inisial. Data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025; bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian; serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan kamus bahasa (Soekanto & Mamudji, 2004).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan teknik *content analysis* terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur (Butarbutar, 2018) serta wawancara terhadap narasumber. Data yang terkumpul diperiksa kelengkapan dan relevansinya, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mengaitkan fakta lapangan dengan ketentuan hukum serta teori kepastian hukum, teori keadilan, dan teori perlindungan hukum, sehingga diperoleh kesimpulan yang menjawab permasalahan penelitian.

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan Notaris dengan keterangan pekerja dari kantor yang sama mengenai bentuk perjanjian kerja, jam kerja, besaran upah, dan kepesertaan jaminan sosial. Triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara dengan dokumen yang tersedia, seperti tata tertib kerja di Kantor Notaris RSA, serta dengan data jumlah Notaris dari Majelis Pengawas Daerah Notaris Kota Padang. Apabila ditemukan perbedaan keterangan, peneliti melakukan konfirmasi ulang kepada narasumber, dan data yang digunakan dalam analisis adalah data yang telah saling terkonfirmasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kerja antara Notaris dan Pekerja di Kantor Notaris Wilayah Kota Padang

Notaris dalam Undang-Undang Jabatan Notaris merupakan pejabat umum yang diangkat oleh pemerintah untuk membuat akta autentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna (Suprayitno & Tony, 2025). Kedudukan tersebut tidak menghapus kedudukannya

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

sebagai pemberi kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila ia mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Hubungan kerja antara Notaris dan pekerja lahir dari perjanjian kerja yang menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Pekerjaan di kantor Notaris memiliki karakteristik tersendiri yang bertalian dengan kewenangan dan kewajiban jabatan Notaris. Pekerja dituntut teliti dan cakap secara administratif dalam menyiapkan berkas, mengetik akta, dan mengelola arsip, sejalan dengan kewajiban Notaris untuk bertindak saksama serta membuat dan menyimpan minuta akta sebagai bagian dari Protokol Notaris (Pasal 16 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Jabatan Notaris). Pekerja juga memperoleh akses terhadap dokumen dan keterangan para penghadap, sehingga perlu menjaga kerahasiaan sejalan dengan kewajiban Notaris dalam Pasal 16 ayat (1) huruf f. Namun, kewajiban jabatan tersebut pada dasarnya melekat pada Notaris dan tidak secara otomatis beralih kepada pekerja, demikian pula kewenangan membuat akta autentik dalam Pasal 15 tetap merupakan kewenangan Notaris. Karena itu, pembagian tugas, batas kewenangan, dan tanggung jawab pekerja perlu dirumuskan secara jelas dalam hubungan kerja, tanpa mengurangi hak pekerja atas upah dan perlindungan ketenagakerjaan.

Dari segi bentuknya, perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau sekali selesai, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak boleh mensyaratkan masa percobaan, serta wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin dengan muatan minimal sebagaimana ditentukan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebaliknya, PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan yang selama masa itu pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum (Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan). PKWT yang tidak memenuhi syarat tersebut demi hukum menjadi PKWTT (Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Dengan demikian, ada atau tidaknya perjanjian tertulis bukan satu-satunya penentu status hubungan kerja; status tersebut juga ditentukan oleh sifat pekerjaan, jangka waktu, pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah, dan adanya perintah (Tobing, 2023).

Profil kantor Notaris dan pekerja yang menjadi narasumber penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Ketujuh Notaris memperoleh Surat Keputusan pengangkatan antara tahun 1999 dan 2017 dan secara keseluruhan mempekerjakan 34 orang pekerja, dengan jumlah pekerja per kantor antara dua hingga empat belas orang. Pekerja yang diwawancarai berlatar pendidikan SMA hingga S2 dengan masa kerja antara dua hingga dua puluh enam tahun.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Tabel 1. Profil Kantor Notaris dan Pekerja yang Menjadi Narasumber

Notaris	Tahun SK	Jumlah Pekerja	Pekerja	Pendidikan	Masa Kerja
Z	2017	3	MI	S1	7 tahun
RSA	2017	3	PSH	S1	4 tahun
RRM	2009	14	F	S2	2 tahun
ANZ	2000	2	PP	SMA	14 tahun
AA	2000	4	RII	SMA	26 tahun
DIH	2001	5	CAN	SMA	4 tahun
MAP	1999	3	PFA	S1	6 tahun
Jumlah		34			

Sumber: Data primer, wawancara dengan tujuh Notaris dan tujuh pekerja di Kota Padang, Mei–Juni 2026.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses rekrutmen pekerja dilakukan melalui berbagai cara, yaitu pengajuan surat lamaran secara langsung (Kantor Notaris Z), pengumuman lowongan melalui media sosial dan rekomendasi kenalan (Kantor Notaris RSA dan RRM), rekomendasi pekerja sebelumnya maupun hubungan kekerabatan dan pertemanan (Kantor Notaris DIH), hingga perekrutan yang seluruhnya didasarkan pada hubungan kekeluargaan (Kantor Notaris MAP). Temuan yang paling menonjol adalah bahwa pada ketujuh kantor Notaris tersebut hubungan kerja hanya didasarkan pada kesepakatan secara lisan, tanpa perjanjian kerja tertulis dan tanpa surat pengangkatan. Pada saat pekerja mulai bekerja, Notaris menyampaikan secara lisan jenis pekerjaan, jam kerja, serta hak dan kewajiban pekerja, misalnya jam kerja pukul 09.00–16.00 WIB di Kantor Notaris RSA, pukul 08.30–17.00 WIB di Kantor Notaris ANZ, pukul 08.30–16.00 WIB di Kantor Notaris AA, pukul 09.00–17.00 WIB di Kantor Notaris DIH, dan pukul 08.00–16.00 WIB di Kantor Notaris MAP (Notaris RSA, ANZ, AA, DIH, dan MAP, wawancara, Juni 2026). Satu-satunya dokumen tertulis yang ditemukan adalah tata tertib kerja yang ditempel di lingkungan Kantor Notaris RSA (PSH, wawancara, Mei 2026).

Pekerjaan yang dilakukan pekerja bersifat rutin dan merupakan bagian dari kegiatan operasional kantor yang tetap, antara lain menyusun dan mengetik akta Notaris dan akta PPAT, mendampingi proses akad di perbankan (F, wawancara, Juni 2026), mengurus dan mengantarkan berkas ke Kantor Pelayanan Pajak Pratama, badan pendapatan daerah, dan Badan Pertanahan Nasional (Notaris AA, wawancara, Juni 2026), hingga mendampingi kegiatan pengukuran tanah di lapangan (Notaris MAP, wawancara, Juni 2026). Sebagian Notaris, yaitu Notaris Z, AA, DIH, dan MAP, menerapkan masa percobaan, yang pada Kantor Notaris DIH berlangsung selama tiga bulan, untuk menilai kemampuan dan kinerja pekerja (Notaris DIH, wawancara, Juni 2026). Notaris ANZ juga mengungkapkan pengalaman ketika seorang mantan pekerjanya menggelapkan dana pembayaran pajak milik klien yang menjadi tanggung jawabnya (Notaris ANZ, wawancara, Juni 2026).

Berdasarkan temuan tersebut, hubungan antara Notaris dan pekerja secara substantif merupakan hubungan kerja karena telah memenuhi tiga unsur kumulatif dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

perintah. Pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan terus-menerus, dilaksanakan atas perintah dan arahan Notaris, serta tidak dibatasi jangka waktu tertentu. Penerapan masa percobaan juga hanya dibenarkan dalam PKWTT, sedangkan PKWT wajib dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, hubungan kerja di ketujuh kantor Notaris tersebut tergolong PKWTT. Perjanjian kerja lisan tetap sah dan menimbulkan akibat hukum, namun Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Kewajiban inilah yang belum dilaksanakan oleh seluruh kantor Notaris yang diteliti, sehingga pelaksanaan hubungan kerja belum memenuhi ketentuan formal hukum ketenagakerjaan.

Ditinjau dari teori kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan belum terwujudnya kepastian hukum dalam hubungan kerja di kantor Notaris. Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) bersama kemanfaatan (*Zweckmässigkeit*) dan keadilan (*Gerechtigkeit*) sebagai tiga unsur cita hukum yang harus hadir secara proporsional dalam setiap aturan hukum (Alhadar, 2023). Hans Kelsen memandang hukum sebagai sistem norma (*das sollen*) yang mengikat karena telah ditetapkan secara tertulis oleh lembaga yang berwenang dan memuat perintah, sehingga hukum ditaati bukan karena dinilai baik atau adil, melainkan karena telah ditetapkan dan disahkan (Astomo, 2014). Norma ketenagakerjaan mengenai surat pengangkatan merupakan norma imperatif yang telah berlaku sah, sehingga wajib dipatuhi oleh setiap pemberi kerja, termasuk Notaris. Ketiadaan dokumen tertulis menyebabkan pekerja tidak memiliki bukti yang jelas mengenai kedudukan, hak, dan kewajibannya, yang akan melemahkan posisinya apabila terjadi perselisihan mengenai status hubungan kerja, upah, maupun jaminan sosial.

Kepastian hukum tersebut tidak hanya penting bagi pekerja, tetapi juga bagi Notaris sebagai pemberi kerja. Kasus penggelapan dana pajak klien oleh mantan pekerja di Kantor Notaris ANZ menunjukkan bahwa tanpa rumusan tugas, tanggung jawab, dan batas kewenangan yang jelas, Notaris akan kesulitan membuktikan pelanggaran kewajiban pekerja dan menentukan pertanggungjawabannya. Surat pengangkatan atau perjanjian kerja tertulis yang memuat pembagian tugas, kewajiban menjaga kerahasiaan, dan tanggung jawab dalam mengelola uang maupun dokumen klien akan memberikan dasar yang jelas bagi kedua belah pihak, baik sebagai upaya pencegahan maupun sebagai alat bukti dalam penyelesaian sengketa.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kota Padang

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan pemberi kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah secara sosiologis dan ekonomis, dan perlindungan tersebut bersumber pada Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (Khairani, 2016). Perlindungan terhadap pekerja dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan upah, perlindungan sosial yang berkaitan dengan jaminan kesehatan dan hak berorganisasi, serta perlindungan teknis yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja (Rafifah et al., 2025). Dalam penelitian ini, perlindungan ekonomis dianalisis melalui pemenuhan upah minimum, sedangkan perlindungan sosial dan teknis dianalisis melalui kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Perlindungan Ekonomis: Pemenuhan Hak atas Upah

Upah, menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah harus didasarkan pada prinsip keadilan, yaitu dengan mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dan kemampuan pemberi kerja (Khairani, 2023). Negara menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman: Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 mewajibkan gubernur menetapkan upah minimum provinsi setiap tahun. Untuk tahun 2026, upah minimum yang berlaku di Kota Padang mengikuti Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp3.182.955,00.

Hasil penelitian mengenai pengupahan dan kepesertaan jaminan sosial pada ketujuh kantor Notaris dirangkum dalam Tabel 2. Pada Kantor Notaris Z, pekerja menerima upah pokok Rp2.000.000,00 per bulan ditambah bonus penyelesaian berkas balik nama dan upah lembur Rp100.000,00 setiap kali lembur (MI, wawancara, Juni 2026). Pekerja di Kantor Notaris RSA menerima Rp1.700.000,00 per bulan ditambah bonus apabila jumlah berkas meningkat (PSH, wawancara, Mei 2026). Pekerja di Kantor Notaris ANZ menerima Rp2.600.000,00 per bulan ditambah bonus Rp100.000,00 untuk setiap pengurusan BPHTB dan pemecahan sertipikat (PP, wawancara, Juni 2026). Pekerja di Kantor Notaris DIH menerima Rp1.500.000,00 pada awal masa kerja yang kemudian naik menjadi Rp2.000.000,00 per bulan ditambah bonus Rp100.000,00 untuk penyelesaian berkas tertentu (CAN, wawancara, Juni 2026). Upah terendah ditemukan pada Kantor Notaris MAP, yaitu Rp1.000.000,00 per bulan ditambah uang piket Rp500.000,00, bonus Rp100.000,00 untuk setiap peralihan hak, dan upah lembur (PFA, wawancara, Juni 2026). Sebaliknya, pekerja di Kantor Notaris RRM menerima upah mingguan yang apabila diakumulasikan telah memenuhi upah minimum, ditambah uang makan, uang transportasi, bonus, dan upah lembur (Notaris RRM, wawancara, Juni 2026), sedangkan pekerja di Kantor Notaris AA saat ini menerima Rp3.200.000,00 per bulan setelah mengalami beberapa kali kenaikan (RII, wawancara, Juni 2026).

Tabel 2. Bentuk Perjanjian Kerja, Upah, dan Kepesertaan Jaminan Sosial Pekerja

Notaris/Pekerja	Perjanjian Kerja	Upah Pokok per Bulan	Kesesuaian dengan Upah Minimum	Didaftarkan BPJS oleh Pemberi Kerja
Z/MI	Lisan	Rp2.000.000	Di bawah	Ya (Ketenagakerjaan dan Kesehatan)
RSA/PSH	Lisan	Rp1.700.000	Di bawah	Tidak
RRM/F	Lisan	Dibayar mingguan, akumulasi ≥ upah minimum	Sesuai	Tidak
ANZ/PP	Lisan	Rp2.600.000	Di bawah	Tidak

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Notaris/Pekerja	Perjanjian Kerja	Upah Pokok per Bulan	Kesesuaian dengan Upah Minimum	Didaftarkan BPJS oleh Pemberi Kerja
AA/RII	Lisan	Rp3.200.000	Sesuai	Tidak
DIH/CAN	Lisan	Rp2.000.000	Di bawah	Ya (Ketenagakerjaan)
MAP/PFA	Lisan	Rp1.000.000 (+ uang piket Rp500.000)	Di bawah	Tidak (BPJS Kesehatan mandiri)

Sumber: Data primer, wawancara dengan tujuh Notaris dan tujuh pekerja di Kota Padang, Mei–Juni 2026, diolah. Upah minimum yang berlaku tahun 2026 sebesar Rp3.182.955.

Data tersebut menunjukkan bahwa lima dari tujuh pekerja menerima upah pokok di bawah upah minimum, bahkan dua di antaranya menerima kurang dari Rp2.000.000,00 per bulan. Notaris memberikan dua alasan atas kondisi tersebut. Pertama, pekerja yang diterima umumnya belum memiliki keterampilan khusus sehingga perlu dilatih terlebih dahulu melalui masa percobaan sebelum upahnya disesuaikan (Notaris DIH, wawancara, Juni 2026). Kedua, kemampuan finansial kantor bergantung pada jumlah akta yang dibuat dan klien yang dilayani, sehingga kantor dengan volume pekerjaan terbatas merasa tidak mampu membayar sesuai upah minimum. Alasan pertama tidak dapat dibenarkan secara hukum karena Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pembayaran upah di bawah upah minimum, termasuk selama masa percobaan. Alasan kedua juga tidak menghapus kewajiban pemberi kerja, sebab ketentuan upah minimum bersifat imperatif dan berlaku bagi setiap pemberi kerja.

Sebagian besar Notaris memberikan bonus sebagai tambahan penghasilan, sehingga dalam kondisi tertentu total penghasilan pekerja dapat melampaui upah minimum. Namun, bonus menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, t.t.) adalah upah tambahan di luar gaji sebagai hadiah, yang bergantung pada volume pekerjaan dan tidak diterima secara tetap. Oleh karena itu, bonus tidak dapat menggantikan kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah pokok sekurang-kurangnya sebesar upah minimum, karena upah minimum dimaksudkan untuk menjamin penghasilan yang pasti dan berkelanjutan bagi pekerja.

Ditinjau dari teori keadilan, Aristoteles membedakan keadilan distributif, yaitu pembagian hak secara proporsional, dan keadilan komutatif, yaitu pengembalian kepada seseorang apa yang menjadi haknya (Nasution, 2014). Pekerja yang telah menyerahkan tenaga, waktu, dan keahliannya berhak atas imbalan yang setara. John Rawls memandang keadilan sebagai *fairness* dan menegaskan bahwa ketidaksamaan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan (Faiz, 2009; Hanifah et al., 2025). Dalam hubungan kerja, pekerja merupakan pihak yang posisi tawarnya lebih lemah dalam menentukan upah, sehingga upah minimum merupakan bentuk intervensi hukum untuk mencegah ketimpangan. Praktik pembayaran upah pokok di bawah upah minimum dan ketergantungan penghasilan pada bonus yang tidak pasti menempatkan pekerja pada posisi yang semakin tidak diuntungkan, sehingga belum mencerminkan prinsip keadilan tersebut.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain agar masyarakat dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum (Prayoga et al., 2023). Penetapan upah minimum oleh pemerintah merupakan wujud kehadiran negara untuk mengayomi pekerja melalui standar minimum hak atas upah. Apabila pemberi kerja membayar upah sesuai upah minimum, fungsi perlindungan hukum tersebut terwujud dalam hubungan kerja; sebaliknya, pembayaran di bawah upah minimum menunjukkan bahwa hak ekonomi pekerja yang telah dijamin oleh hukum belum memperoleh perlindungan secara nyata.

Kesenjangan antara norma upah minimum dan praktik di kantor Notaris juga tidak dapat dilepaskan dari lemahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap kantor-kantor profesi independen, seperti kantor Notaris, kantor advokat, dan praktik mandiri dokter. Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintah provinsi, sehingga dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kota Padang tidak lagi berwenang melakukan pemeriksaan dan penegakan hukum, sedangkan pengawas ketenagakerjaan provinsi harus menjangkau seluruh kabupaten/kota dengan sumber daya manusia, sarana, dan anggaran yang terbatas (Dungga & Tome, 2019; Utami et al., 2021). Dengan keterbatasan tersebut, kantor profesi yang hanya mempekerjakan beberapa orang cenderung luput dari prioritas pemeriksaan. Pengawasan yang bersifat reaktif dan bertumpu pada pengaduan juga kurang efektif bagi pekerja kantor Notaris, karena sebagian hubungan kerja dibangun atas dasar kekerabatan dan pertemanan, seperti pada Kantor Notaris DIH dan MAP, sehingga pekerja cenderung enggan mengadukan pemberi kerjanya. Di sisi lain, Majelis Pengawas Notaris hanya berwenang mengawasi perilaku dan pelaksanaan jabatan Notaris (Pasal 67 ayat (5) Undang-Undang Jabatan Notaris), bukan pemenuhan kewajiban ketenagakerjaan. Akibatnya, terjadi kekosongan pengawasan: pengawas ketenagakerjaan tidak menjangkau kantor Notaris, sedangkan pengawas jabatan Notaris tidak menjangkau aspek ketenagakerjaan. Temuan Jurisq et al. (2025) di Kota Bengkulu, yang mengaitkan belum terpenuhinya hak pekerja kantor Notaris dengan lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi, menunjukkan bahwa kekosongan ini bersifat struktural sehingga memerlukan mekanisme pengawasan yang lebih proaktif.

Perlindungan Sosial dan Teknis: Kepesertaan dalam Program Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membentuk BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 6). Pasal 14 menentukan bahwa setiap orang yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia wajib menjadi peserta program jaminan sosial, sedangkan Pasal 15 ayat (1) mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program yang diikuti. Pasal 1 angka 9 undang-undang yang sama mendefinisikan pemberi kerja secara luas, termasuk orang perseorangan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah, sehingga Notaris termasuk subjek yang wajib mendaftarkan pekerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya dua dari tujuh kantor Notaris yang mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Notaris Z mendaftarkan

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan (Notaris Z, wawancara, Juni 2026), sedangkan Notaris DIH mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja (CAN, wawancara, Juni 2026). Lima kantor lainnya, yaitu Kantor Notaris RSA, RRM, ANZ, AA, dan MAP, tidak mendaftarkan pekerjanya; pekerja di Kantor Notaris MAP hanya memiliki BPJS Kesehatan yang diikuti secara mandiri (PFA, wawancara, Juni 2026). Notaris ANZ beralasan bahwa kantor Notaris bukan perusahaan sebagaimana perusahaan pada umumnya (Notaris ANZ, wawancara, Juni 2026). Sebagai gantinya, para Notaris tersebut memberikan bantuan langsung berupa biaya pengobatan dan perawatan apabila pekerja sakit atau mengalami kecelakaan kerja, sebagaimana dialami PSH yang biaya pengobatannya atas kecelakaan kerja ditanggung langsung oleh Notaris RSA (PSH, wawancara, Mei 2026).

Alasan bahwa kantor Notaris bukan perusahaan tidak dapat dibenarkan, karena kewajiban mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial dibebankan kepada pemberi kerja, yang menurut Undang-Undang BPJS mencakup orang perseorangan. Bahkan, Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan memasukkan ke dalam pengertian perusahaan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga kantor Notaris tidak dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut. Seluruh pekerja yang diwawancarai juga telah bekerja lebih dari enam bulan, sehingga telah memenuhi syarat sebagai peserta wajib. Bantuan biaya pengobatan yang diberikan Notaris memang menunjukkan itikad baik, tetapi bersifat sukarela, insidental, dan bergantung pada kemampuan serta kehendak pemberi kerja, sehingga tidak dapat menggantikan perlindungan yang pasti dan berkelanjutan dari program jaminan sosial, khususnya terhadap risiko jangka panjang seperti cacat akibat kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian. Risiko tersebut nyata bagi pekerja kantor Notaris yang kerap bekerja di luar kantor dan menggunakan kendaraan untuk mengurus berkas ke berbagai instansi atau mendampingi pengukuran tanah.

Implikasi hukum ketiadaan kepesertaan jaminan sosial paling nyata terlihat apabila terjadi kecelakaan kerja di luar kantor. Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Kegiatan mengantar dan mengurus berkas ke Kantor Pelayanan Pajak Pratama, badan pendapatan daerah, perbankan, dan Badan Pertanahan Nasional, maupun mendampingi pengukuran tanah, dilakukan atas perintah Notaris dan merupakan bagian dari pekerjaan, sehingga kecelakaan yang terjadi selama kegiatan tersebut, termasuk kecelakaan lalu lintas dalam perjalanan, tergolong kecelakaan kerja. Apabila pekerja telah didaftarkan, risiko tersebut dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Sebaliknya, Pasal 27 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut menentukan bahwa pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja wajib membayar sendiri hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah tersebut apabila terjadi risiko kecelakaan kerja. Dengan demikian, biaya pengobatan yang

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

ditanggung Notaris RSA atas kecelakaan kerja yang dialami PSH secara hukum bukan sekadar kebaikan hati, melainkan kewajiban yang standarnya harus setara dengan manfaat program jaminan kecelakaan kerja. Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya juga dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu (Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015), sedangkan pekerja dapat menempuh upaya pengaduan maupun gugatan perselisihan hak untuk menuntut pemenuhan haknya (Fadhiah & Kamilah, 2024). Bagi Notaris sendiri, kecelakaan yang berakibat cacat tetap atau kematian dapat menimbulkan beban biaya yang jauh melampaui kemampuan kantor berskala kecil, sehingga pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial pada dasarnya juga melindungi Notaris dari risiko finansial.

Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi perlindungan preventif yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa dan perlindungan represif yang bertujuan menyelesaikan sengketa yang timbul (Prayoga et al., 2023). Kepesertaan dalam program jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan preventif, karena menjamin hak pekerja sebelum risiko terjadi, sedangkan bantuan pengobatan yang diberikan setelah kecelakaan terjadi hanya bersifat reaktif dan tidak memiliki dasar hukum yang dapat dituntut oleh pekerja. Dalam perspektif Satjipto Rahardjo, jaminan sosial merupakan hak normatif pekerja yang dijamin peraturan perundang-undangan, bukan fasilitas tambahan yang pemberiannya bergantung pada kebijakan pemberi kerja. Dengan demikian, tidak didaftarkannya lima dari tujuh pekerja dalam program jaminan sosial menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja di kantor Notaris wilayah Kota Padang belum berjalan optimal.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum terhadap pekerja di kantor Notaris wilayah Kota Padang perlu dilihat melalui tiga aspek yang saling berkaitan. Pertama, aspek keadilan, yaitu keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima, yang menuntut pemenuhan upah minimum sebagai batas perlindungan bagi pihak yang lebih lemah. Kedua, aspek kepastian hukum, yaitu kejelasan status, hak, dan kewajiban para pihak melalui perjanjian kerja tertulis atau surat pengangkatan. Ketiga, aspek perlindungan hukum, yaitu jaminan bahwa hak atas upah dan jaminan sosial benar-benar dipenuhi oleh pemberi kerja. Kesenjangan antara ketentuan normatif dan praktik di lapangan pada ketiga aspek tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan kepatuhan Notaris sebagai pemberi kerja, serta optimalisasi fungsi pembinaan dan pengawasan oleh instansi yang berwenang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kedua rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab sebagai berikut.

1. Hubungan kerja antara Notaris dan pekerja di Kantor Notaris wilayah Kota Padang secara substantif telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta tergolong PKWTT karena pekerjaannya bersifat tetap dan disertai masa percobaan. Namun, secara formal seluruh hubungan kerja hanya didasarkan pada perjanjian lisan tanpa surat pengangkatan sebagaimana diwajibkan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga kepastian hukum mengenai status, hak, kewajiban, dan batas tanggung jawab para pihak belum terwujud.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja belum optimal. Dari aspek ekonomis, lima dari tujuh pekerja menerima upah pokok di bawah upah minimum, dan penghasilan layak masih bergantung pada bonus yang tidak tetap. Dari aspek sosial, lima dari tujuh pekerja belum didaftarkan dalam program jaminan sosial, sehingga risiko kecelakaan kerja, termasuk saat bertugas di luar kantor, sepenuhnya menjadi beban pekerja dan Notaris. Kondisi ini diperberat oleh kekosongan pengawasan, karena kantor Notaris belum menjadi sasaran pengawasan ketenagakerjaan dan aspek ketenagakerjaan tidak termasuk ruang lingkup pengawasan jabatan Notaris.

SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan hal-hal berikut.

1. Notaris sebagai pemberi kerja agar menerbitkan surat pengangkatan atau perjanjian kerja tertulis bagi setiap pekerja sesuai Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan, membayar upah pokok sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang berlaku sejak masa percobaan, serta mendaftarkan seluruh pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
2. Pengurus Daerah Ikatan Notaris Indonesia Kota Padang agar bekerja sama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kota Padang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP) kepegawaian internal yang berlaku bagi seluruh anggota, yang sekurang-kurangnya memuat: (a) format baku surat pengangkatan dan perjanjian kerja; (b) struktur dan skala upah yang berpedoman pada upah minimum; (c) pengaturan jam kerja, lembur, dan masa percobaan; (d) prosedur pendaftaran pekerja dalam program BPJS; serta (e) kewajiban menjaga kerahasiaan dan prosedur pengelolaan dana maupun dokumen klien. Penerapan SOP tersebut perlu disosialisasikan dalam kegiatan pembinaan organisasi dan dievaluasi secara berkala.
3. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan agar menjalin kemitraan dengan Pengurus Daerah Ikatan Notaris Indonesia Kota Padang untuk sosialisasi dan pendaftaran kolektif pekerja kantor Notaris, sebagaimana kemitraan yang telah dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dengan Ikatan Notaris Indonesia Kabupaten Bogor (BPJS Ketenagakerjaan, 2022).
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar memasukkan kantor profesi, termasuk kantor Notaris, ke dalam rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan data alamat kantor Notaris dari Majelis Pengawas Daerah Notaris, serta menyediakan kanal pengaduan yang menjamin kerahasiaan identitas pelapor.

DAFTAR PUSTAKA

Adjie, H. (2008). *Hukum notaris Indonesia: Tafsir tematik terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*. Refika Aditama.

Alhadar, R. M. (2023, Mei 10). Pemikiran hukum Gustav Radbruch (1878–1949): Keadilan, kepastian hukum, dan kegunaan/kebermanfaatan dalam praktik bisnis di Indonesia. *Kompasiana*.

Ashshofa, B. (2004). *Metode penelitian hukum*. Rineka Cipta.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Astomo, P. (2014). Perbandingan pemikiran Hans Kelsen tentang hukum dengan gagasan Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif berbasis teori hukum. *Yustisia*, (90).

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (t.t.). Bonus. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring*. https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/bonus

Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1).

BPJS Ketenagakerjaan. (2022, 14 April). *BPJAMSOSTEK gandeng INI Kabupaten Bogor sasar notaris jadi peserta program*. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28023/BPJAMSOSTEK-Gandeng-INI-Kabupaten-Bogor-Sasar-Notaris-jadi-Peserta-Program

Butarbutar, E. N. (2018). *Metode penelitian hukum*. Refika Aditama.

Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, *1*(1), 1–21. https://doi.org/10.33756/jalrev.v1i1.1605

Elzahra, F., Yetniwati, & Suryahartati, D. (2023). Tanggung jawab staff notaris pada kantor notaris berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris. *Jurnal Das Sollen*, *9*(1), 514–529.

Fadhiah, C. A., & Kamilah, K. (2024). Analisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Community Development Journal*, *5*(2), 3114–3119.

Faiz, P. M. (2009). Teori keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6(1).

Gulo, H. (2022). *Perlindungan hukum bagi pekerja dalam pengupahan pada masa pandemi Covid-19 di PT Pramita Cabang Padang* [LENGKAPI: jenis karya (skripsi/tesis/artikel), nama institusi atau jurnal, volume/halaman].

Guztaliza, R. B., et al. (2023). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Sada Kurnia Pustaka.

Hanifah, N. L., et al. (2025). Keadilan sebagai tujuan hukum: Telaah teori keadilan John Rawls dalam konteks hukum Indonesia. *Universitas Duta Bangsa Surakarta*, 2(1).

International Labour Organization. (2019). *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*. International Labour Office.

Jurisq, I., Hasanah, U., & Marlinah. (2025). Perlindungan hukum karyawan notaris Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *8*(12), 8566–8571. https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9697

Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. (2026). *Kanwil Kemenkum Sumbar dan INI perkuat komunikasi dan koordinasi untuk notaris berkualitas*.

Khairani. (2016). *Kepastian hukum hak pekerja outsourcing ditinjau dari konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja*. RajaGrafindo Persada.

Khairani. (2023). *Pengantar hukum perburuhan dan ketenagakerjaan (disesuaikan dengan Undang-Undang Cipta Kerja/Omnibus Law)*. RajaGrafindo Persada.

Khairani, Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). Perlindungan pekerja ditinjau dari konsep hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(2).

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Khairani, Gusminarti, & Hilma, Q. (2025). Model hubungan hukum pegawai non-aparatur sipil negara pada perguruan tinggi negeri berbadan hukum (PTN-BH) di Indonesia. *UMP Press*, 29.

Nasution, B. J. (2014). Kajian filosofis tentang konsep keadilan dari pemikiran klasik sampai pemikiran modern. *Yustisia*, 3(2).

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. (2025). *Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 526-851-2025 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2026*.

Prayoga, D. A., Husodo, J. A., & Maharani, A. E. P. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak warga negara dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2(2).

Rafifah, J., et al. (2025). Implementasi dan tantangan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal APPISI*, 2(1).

Ramadhani, W., Khairani, & Benni, B. (2020). Wage protection for workers in the notary office in Kampar District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(1), 654–660. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1412

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

Republik Indonesia. (2014a). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*.

Republik Indonesia. (2014b). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.

Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*.

Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*.

Republik Indonesia. (2021a). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Republik Indonesia. (2021b). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Rizkia, N. D., & Fardiansyah, H. (2023). *Metode penelitian hukum (normatif dan empiris)*. Widina Media Utama.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2004). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.

Suprayitno, & Tony. (2025). *Jabatan notaris di Indonesia: Pengangkatan, pelaksanaan jabatan, kewenangan, larangan, pengawasan, pembinaan, dan perlindungan terhadap notaris*. Merdeka Kreasi.

Tobing, C. N. M. (2023). *Fleksibilitas hubungan ketenagakerjaan di Indonesia*. Megapress Nusantara.

Utami, S. M., Ginting, B., & Agusmidah. (2021). Reposisi pengawas ketenagakerjaan bagi penegakan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara. *Law Jurnal*, *1*(2), 31–47. https://doi.org/10.46576/lj.v1i2.1128

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.