Journal of Law & Policy Review, *ISSN 2987-3150 (Online - Elektronik)*
Publisher: Mahesa Research Center, https://mahesacenter.org/
Volume: 4, Nomor: 1, 2026, 128-137, DOI: 10.34007/jlpr.v4i1.1071

Analisis Yuridis Hubungan Kerja Antara karyawan dengan Notaris/PPAT (studi di Kantor Notaris Khairul Anwar Nasution)

Analysis of the Working Relationship between Employees and Notaries/PPAT (study at the Notary Office of Khairul Anwar Nasution)

Yeltriana* & Ismed Batubara

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia
Diterima: 2025-11-29; Direview: 2026-05-14; Disetujui: 2026-06-29
*Coresponding Email: yeltrianash@gmail.com

Abstrak

Hubungan kerja antara Notaris sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pekerja merupakan hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja melalui perjanjian kerja, dalam praktiknya masih ditemukan hubungan kerja yang dibangun berdasarkan perjanjian lisan dan kepercayaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perjanjian kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi wanprestasi pada Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan lapangan. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Notaris dan karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur, dan hasil penelitian yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja lisan yang secara hukum masih dimungkinkan untuk hubungan kerja tertentu. Pelaksanaan hubungan kerja berlangsung atas dasar kepercayaan dan kekeluargaan sehingga hak dan kewajiban para pihak dapat dijalankan secara proporsional. Selama penelitian tidak ditemukan adanya wanprestasi maupun perselisihan hubungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang berbasis kepercayaan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis, namun tetap memerlukan penguatan aspek kepastian hukum melalui perjanjian kerja yang lebih jelas untuk memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi Notaris dan karyawan.
Kata Kunci: Hubungan Kerja; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum; Karyawan Notaris; Notaris/PPAT.

Abstract

The employment relationship between the Notary as an employer and an employee as a worker is a legal relationship that gives birth to rights and obligations for the parties. Although the Employment Law regulates employment relations through employment agreements, in practice employment relationships are still found that are built on oral agreements and trusts. This study aims to analyze the form of the employment agreement, the implementation of the rights and obligations of the parties, and the settlement mechanism in the event of a default at the Notary Office/PPAT Khairul Anwar Nasution. The research uses an empirical juridical method with a legislative approach and a field approach. Primary data was obtained through interviews with Notaries and employees, while secondary data was obtained from relevant laws and regulations, literature, and research results. The results of the study show that the employment relationship is carried out based on a verbal employment agreement which is still legally possible for certain employment relationships. The implementation of the employment relationship takes place on the basis of trust and kinship so that the rights and obligations of the parties can be carried out proportionately. During the study, no defaults or labor disputes were found. This research shows that trust-based employment relationships are able to create harmonious industrial relations, but still require strengthening aspects of legal certainty through clearer employment agreements to provide balanced legal protection for Notaries and employees.
Keywords: Employment Relations; Employment Agreement; Legal Protection; Notary Employees; Notary/PPAT

How to Cite: Yeltriana & Batubara, I. (2026). Analisis Yuridis Hubungan Kerja Antara karyawan dengan Notaris/PPAT (studi di Kantor Notaris Khairul Anwar Nasution). *Journal of Law & Policy Review*. 4 (1): 128-137.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Notaris merupakan pejabat umum yang diberikan kewenangan oleh negara untuk membuat akta autentik serta menjalankan kewenangan lain sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Keberadaan Notaris memiliki posisi strategis dalam memberikan jaminan kepastian hukum, ketertiban, dan perlindungan hukum terhadap setiap perbuatan hukum masyarakat. Oleh karena itu, pelaksanaan jabatan Notaris tidak hanya berorientasi pada aspek formal pembuatan akta, tetapi juga pada penyelenggaraan pelayanan hukum yang profesional, akuntabel, dan berlandaskan kode etik profesi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (Melinda & Djajaputra, 2021). Profesionalisme tersebut tidak dapat dipisahkan dari kualitas tata kelola administrasi kantor Notaris sebagai bagian dari sistem pelayanan hukum yang efektif (Salim, 2015).

Dalam praktiknya, penyelenggaraan kantor Notaris tidak hanya bergantung pada kompetensi Notaris, tetapi juga pada keberadaan karyawan yang membantu pelaksanaan pekerjaan administratif maupun teknis kenotariatan. Karyawan bertugas menyiapkan dokumen, mengelola administrasi, melakukan pengarsipan minuta akta, berkoordinasi dengan instansi terkait, serta mendukung penyelesaian pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, hubungan kerja antara Notaris sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penyelenggaraan profesi kenotariatan (Ghansham Anand & Kn, 2018). Hubungan tersebut melahirkan hak dan kewajiban timbal balik yang harus dilaksanakan berdasarkan prinsip kepastian hukum, keseimbangan, dan itikad baik.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perjanjian kerja menjadi dasar lahirnya hak dan kewajiban para pihak serta memberikan perlindungan hukum apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja memiliki fungsi preventif dalam memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja maupun pekerja (Husni, 2006).

Meskipun demikian, praktik hubungan kerja pada kantor Notaris di Indonesia menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan hubungan kerja pada perusahaan pada umumnya. Tidak sedikit kantor Notaris yang masih menerapkan hubungan kerja berdasarkan perjanjian lisan dengan mengedepankan asas kepercayaan dan hubungan kekeluargaan. Di satu sisi, pola tersebut mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan fleksibel. Akan tetapi, di sisi lain kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum apabila terjadi perselisihan mengenai hak normatif pekerja, seperti pengupahan, jaminan sosial, waktu kerja, maupun pemutusan hubungan kerja. Kondisi demikian menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik hubungan kerja di kantor Notaris dengan prinsip perlindungan hukum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Negara memberikan jaminan atas hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil, upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari tindakan diskriminatif. Perlindungan tersebut bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks kantor Notaris, perlindungan hukum menjadi semakin penting karena hubungan kerja sering kali dibangun atas dasar hubungan personal dan kepercayaan sehingga aspek formal dalam perjanjian kerja kurang mendapat perhatian. Padahal, kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak tetap diperlukan untuk mencegah timbulnya wanprestasi maupun perselisihan hubungan industrial.

Kajian mengenai hubungan kerja pada kantor Notaris sebenarnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Putri (2017) meneliti perlindungan hukum terhadap karyawan Notaris dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menyimpulkan bahwa perlindungan hukum pekerja sangat bergantung pada kesesuaian kontrak kerja dengan ketentuan Undang-Undang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Ketenagakerjaan. Penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek normatif perlindungan hukum tanpa mengkaji praktik hubungan kerja yang berlangsung secara empiris.

Selanjutnya, Efendi dan Susetiyo (2018) mengkaji kontrak kerja di kantor Notaris berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan kontrak kerja dengan ketentuan hukum positif. Akan tetapi, penelitian tersebut hanya berfokus pada aspek kontraktual sehingga belum membahas pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam praktik hubungan kerja sehari-hari.

Penelitian Elzahra (2023) mengkaji tanggung jawab staf Notaris berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris. Fokus penelitian tersebut lebih diarahkan pada tanggung jawab administratif staf dalam membantu pelaksanaan tugas Notaris. Dengan demikian, aspek hubungan kerja sebagai hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja belum menjadi fokus utama penelitian.

Penelitian Putri Carolinza (2024) membahas perlindungan hukum terhadap karyawan Notaris yang menerima upah di bawah Upah Minimum Kota. Hasil penelitian menunjukkan masih ditemukannya pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dalam praktik pengupahan pada beberapa kantor Notaris. Penelitian tersebut menitikberatkan pada aspek perlindungan upah sehingga belum mengkaji mekanisme hubungan kerja secara menyeluruh.

Selain itu, Melinda dan Djajaputra (2021) mengkaji pelaksanaan kewenangan Notaris berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris dari perspektif hukum kenotariatan. Penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai tanggung jawab profesional Notaris, namun belum menghubungkan kewenangan tersebut dengan tanggung jawab Notaris sebagai pemberi kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut terlihat bahwa kajian sebelumnya lebih banyak membahas perlindungan hukum pekerja, kontrak kerja, maupun tanggung jawab staf Notaris secara parsial. Belum terdapat penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan analisis mengenai bentuk perjanjian kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian wanprestasi dalam hubungan kerja antara Notaris dan karyawan berdasarkan data empiris di kantor Notaris. Kondisi tersebut menunjukkan adanya **research gap** yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini.

Kebaruan (**novelty**) penelitian ini terletak pada analisis empiris mengenai hubungan kerja antara Notaris dan karyawan yang tidak hanya menilai kesesuaian praktik dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mengkaji bagaimana hubungan kerja berbasis kepercayaan dan kekeluargaan memengaruhi pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak serta potensi terjadinya wanprestasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan pada profesi kenotariatan sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi praktik hubungan kerja di kantor Notaris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga permasalahan pokok, yaitu bagaimana bentuk perjanjian kerja antara karyawan dan Notaris pada Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution, bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban yang lahir dari hubungan kerja tersebut, serta bagaimana mekanisme penyelesaian yang ditempuh apabila terjadi wanprestasi dalam hubungan kerja. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk hubungan kerja antara Notaris dan karyawan, menganalisis pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta menganalisis mekanisme penyelesaian wanprestasi sebagai upaya mewujudkan kepastian dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja pada kantor Notaris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris (empirical legal research), yaitu penelitian hukum yang mengkaji efektivitas penerapan norma hukum dalam praktik melalui pengumpulan data lapangan yang didukung dengan analisis terhadap ketentuan peraturan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

perundang-undangan dan literatur yang relevan (Adriaman, 2024; Irwansyah & Yunus, 2020). Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya menganalisis aspek normatif mengenai hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengkaji pelaksanaan hubungan kerja antara Notaris dan karyawan dalam praktik pada Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution yang berlokasi di Kota Medan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa kantor tersebut memiliki hubungan kerja antara Notaris dan karyawan yang telah berlangsung dalam jangka waktu relatif lama serta masih menerapkan perjanjian kerja secara lisan, sehingga relevan dengan fokus penelitian mengenai bentuk hubungan kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta penyelesaian wanprestasi apabila terjadi perselisihan.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan yang dipilih secara purposive, yaitu Notaris Khairul Anwar Nasution sebagai pemberi kerja dan dua orang karyawan yang terlibat langsung dalam hubungan kerja di kantor tersebut. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti memperoleh informasi yang komprehensif mengenai bentuk perjanjian kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban, sistem pengupahan, hubungan kerja sehari-hari, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan atau wanprestasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen lain yang relevan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dan studi lapangan (field research). Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dan konseptual mengenai hukum ketenagakerjaan, hukum kenotariatan, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Adapun studi lapangan dilakukan melalui wawancara mendalam dan penelaahan dokumen yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Notaris dan karyawan.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan fokus penelitian, kemudian dibandingkan dengan ketentuan hukum positif, teori hukum ketenagakerjaan, serta hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya dilakukan interpretasi hukum untuk mengetahui kesesuaian antara praktik hubungan kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang diterima oleh para pihak.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari Notaris, karyawan, dan dokumen pendukung, kemudian mengonfirmasikannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah yang relevan. Melalui teknik tersebut diharapkan diperoleh data yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Notaris sebagai Pemberi Kerja dalam Hubungan Kerja

Notaris merupakan pejabat umum yang diberikan kewenangan oleh negara untuk membuat akta autentik dan menjalankan kewenangan lain sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Kedudukan tersebut menempatkan Notaris sebagai profesi yang menjalankan fungsi pelayanan hukum kepada masyarakat dengan berlandaskan prinsip kepastian hukum, kehati-hatian, independensi, dan tanggung jawab profesional (Ghansham Anand, 2018; Salim, 2015). Selain bertanggung jawab terhadap keabsahan akta yang dibuat, Notaris juga berkewajiban

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

menyelenggarakan administrasi kantor secara tertib sebagai bagian dari pelayanan publik di bidang hukum.

Pelaksanaan tugas kenotariatan pada praktiknya tidak dapat dilakukan secara individual. Kompleksitas pekerjaan administrasi, pengarsipan dokumen, penyusunan minuta akta, pengelolaan surat-menyurat, serta koordinasi dengan berbagai instansi mengharuskan Notaris mempekerjakan karyawan untuk mendukung kelancaran operasional kantor. Dengan demikian, selain menjalankan fungsi sebagai pejabat umum, Notaris juga berkedudukan sebagai pemberi kerja (*employer*) yang memiliki hubungan hukum dengan pekerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan Notaris Khairul Anwar Nasution menunjukkan bahwa seluruh proses administrasi kenotariatan dilaksanakan dengan bantuan dua orang karyawan yang memiliki pembagian tugas berbeda sesuai kompetensi masing-masing. Karyawan bertanggung jawab menyiapkan dokumen, mengelola administrasi, melakukan pengarsipan akta, berkoordinasi dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN), kelurahan, maupun instansi lain, serta membantu pelayanan kepada para penghadap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan karyawan memiliki peran strategis dalam menjamin efektivitas penyelenggaraan pelayanan kenotariatan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan antara Notaris dan karyawan memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu adanya pekerjaan, pemberian upah, dan unsur perintah. Ketiga unsur tersebut ditemukan dalam praktik hubungan kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution. Karyawan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi Notaris, menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, serta bekerja dalam struktur organisasi kantor Notaris.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terbangun tidak hanya didasarkan pada aspek formal hukum, tetapi juga pada prinsip kepercayaan dan kekeluargaan. Meskipun pola hubungan tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, secara yuridis hubungan kerja tetap harus dipahami sebagai hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, kedudukan Notaris sebagai pejabat umum tidak menghapus tanggung jawabnya sebagai pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak normatif karyawan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fungsi Notaris tidak hanya berkaitan dengan pembuatan akta autentik sebagai alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian sempurna, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam membangun hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi karyawan. Dengan demikian, profesionalisme Notaris tidak hanya diukur dari kualitas akta yang dihasilkan, tetapi juga dari kepatuhannya dalam melaksanakan kewajiban sebagai pemberi kerja sesuai prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum.

Bentuk Perjanjian Kerja antara Notaris dan Karyawan di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution

Hubungan kerja antara Notaris dan karyawan pada dasarnya lahir karena adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja menjadi instrumen hukum yang memberikan kepastian hukum sekaligus perlindungan bagi pekerja maupun pemberi kerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution tidak didasarkan pada perjanjian kerja tertulis, melainkan menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Khairul Anwar Nasution pada tanggal 18 Desember 2024, sistem tersebut diterapkan atas dasar kepercayaan, hubungan kekeluargaan, serta komunikasi yang telah terjalin sejak awal perekrutan karyawan. Meskipun demikian, seluruh pekerjaan, pembagian tugas, waktu kerja, serta pemberian upah telah disepakati terlebih dahulu sebelum hubungan kerja dimulai.

Secara normatif, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memang memberikan kemungkinan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi, ketentuan tersebut harus dibaca secara sistematis bersama pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mewajibkan bentuk tertulis. Apabila hubungan kerja bersifat PKWT tetapi dibuat secara lisan, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan statusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, penggunaan perjanjian lisan memang tidak bertentangan dengan hukum sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku dan tidak mengurangi hak-hak normatif pekerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perjanjian kerja lisan di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution telah memenuhi unsur-unsur sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek pekerjaan yang jelas, dan sebab yang halal. Selain itu, hubungan kerja tersebut juga memenuhi tiga unsur utama hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah dari pemberi kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kantor Notaris mempekerjakan dua orang karyawan dengan pembagian tugas yang berbeda sesuai kompetensi masing-masing. Karyawan pertama bertugas menyiapkan dokumen akta, mengurus administrasi ke Badan Pertanahan Nasional (BPN), kelurahan, maupun instansi terkait, serta melakukan pengarsipan dokumen. Sementara itu, karyawan kedua membantu penyusunan dokumen administrasi, pelayanan kepada klien, serta mendukung seluruh pekerjaan administratif yang diperintahkan oleh Notaris. Pembagian tugas tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja telah berlangsung secara terstruktur meskipun tidak dituangkan dalam kontrak tertulis.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih banyak dibangun berdasarkan prinsip kepercayaan (*trust-based employment relationship*). Menurut keterangan informan, komunikasi yang baik, hubungan kekeluargaan, dan rasa saling percaya menjadi faktor utama yang menjaga keberlangsungan hubungan kerja. Kondisi tersebut tercermin dari rendahnya tingkat konflik selama hubungan kerja berlangsung serta tingginya loyalitas karyawan terhadap kantor Notaris.

Namun demikian, dari perspektif perlindungan hukum ketenagakerjaan, penggunaan perjanjian kerja lisan memiliki kelemahan apabila di kemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial. Tidak adanya dokumen tertulis menyebabkan pembuktian mengenai hak dan kewajiban para pihak menjadi lebih sulit dibandingkan apabila hubungan kerja dituangkan dalam kontrak tertulis. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya berkaitan dengan besaran upah, waktu kerja, hak cuti, jaminan sosial ketenagakerjaan, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perjanjian kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution secara yuridis masih diperbolehkan karena menggunakan perjanjian kerja lisan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, dari perspektif perlindungan hukum dan prinsip kepastian hukum, penggunaan perjanjian kerja tertulis tetap lebih ideal. Perjanjian tertulis memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja maupun Notaris sebagai pemberi kerja karena seluruh hak, kewajiban, dan mekanisme penyelesaian sengketa telah dirumuskan secara jelas sejak awal hubungan kerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja antara Notaris dan Karyawan

Hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian kerja menimbulkan konsekuensi hukum berupa hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dalam hubungan kerja antara Notaris dan karyawan, Notaris berkedudukan sebagai pemberi kerja yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja, sedangkan karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah disepakati. Hubungan timbal balik tersebut merupakan unsur utama yang menentukan keberlangsungan hubungan kerja secara harmonis dan berkeadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Notaris Khairul Anwar Nasution dan kedua karyawannya, diperoleh fakta bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution berlangsung berdasarkan prinsip kepercayaan, komunikasi, dan kekeluargaan. Walaupun hubungan kerja tidak dituangkan dalam perjanjian tertulis, masing-masing pihak memahami tugas, tanggung jawab, serta hak yang diterima selama bekerja.

Kewajiban utama Notaris sebagai pemberi kerja diwujudkan melalui pembayaran upah secara rutin setiap bulan, pemberian biaya operasional ketika karyawan melaksanakan pekerjaan di luar kantor, serta penyediaan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas. Berdasarkan data penelitian, Yuda Prawiranto menerima gaji sebesar Rp2.000.000,00 per bulan, sedangkan Selly Feblianti menerima Rp1.000.000,00 per bulan. Selain gaji pokok, Notaris juga memberikan uang transportasi apabila karyawan mengurus administrasi ke Badan Pertanahan Nasional (BPN), kelurahan, maupun instansi lainnya. Menurut keterangan informan, pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu sehingga selama hubungan kerja tidak pernah terjadi keterlambatan pembayaran upah.

Di sisi lain, karyawan memiliki kewajiban melaksanakan seluruh pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi kenotariatan sesuai dengan arahan Notaris. Hasil observasi menunjukkan bahwa tugas karyawan meliputi penyusunan dokumen akta, pengarsipan minuta akta, pengurusan administrasi kepada instansi pemerintah, pelayanan kepada klien, serta pekerjaan administratif lainnya yang mendukung operasional kantor. Seluruh pekerjaan tersebut dilaksanakan berdasarkan instruksi Notaris sebagai bentuk pelaksanaan unsur "perintah" dalam hubungan kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih banyak dibangun atas dasar rasa saling percaya dibandingkan pengawasan yang bersifat formal. Salah seorang informan menyatakan bahwa suasana kerja di kantor menyerupai hubungan kekeluargaan sehingga komunikasi berlangsung secara terbuka dan penyelesaian persoalan dilakukan melalui musyawarah. Kondisi tersebut mendorong munculnya loyalitas karyawan terhadap kantor serta meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan adanya persoalan yang perlu mendapat perhatian, yaitu besaran upah yang diterima karyawan masih berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Medan. Salah seorang karyawan menyampaikan bahwa ia memahami kondisi tersebut karena mempertimbangkan kemampuan ekonomi kantor Notaris serta adanya tambahan biaya operasional ketika melaksanakan pekerjaan di luar kantor. Dari perspektif hubungan industrial, kondisi tersebut menunjukkan adanya penerimaan secara sosiologis oleh pekerja, namun secara normatif tetap memerlukan perhatian karena hak atas upah yang layak merupakan hak dasar pekerja yang dijamin dalam peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan minim konflik. Akan tetapi, pendekatan kekeluargaan tidak boleh mengesampingkan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja. Prinsip hubungan industrial Pancasila memang menekankan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja, namun keseimbangan tersebut tetap harus dilaksanakan dalam kerangka kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak asasi pekerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Dengan demikian, pelaksanaan hak dan kewajiban di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution secara empiris menunjukkan hubungan kerja yang harmonis dan didasarkan pada kepercayaan. Namun, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, masih terdapat aspek yang perlu disempurnakan, khususnya mengenai pemenuhan hak normatif pekerja, pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan, serta penyusunan perjanjian kerja tertulis agar memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja akibat Wanprestasi antara Notaris dan Karyawan

Hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja pada hakikatnya mengandung hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah diperjanjikan atau sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, maka dapat timbul wanprestasi yang berpotensi berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks hubungan kerja antara Notaris dan karyawan, wanprestasi dapat berupa keterlambatan atau tidak dibayarkannya upah, pelanggaran terhadap hak normatif pekerja, maupun tidak dipenuhinya kewajiban pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah pemberi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Notaris Khairul Anwar Nasution serta kedua karyawan pada tanggal 18 dan 20 Desember 2024, diperoleh fakta bahwa sejak hubungan kerja berlangsung belum pernah terjadi perselisihan maupun wanprestasi yang mengakibatkan terganggunya hubungan kerja. Pembayaran gaji dilakukan secara rutin setiap awal bulan, pembagian pekerjaan berjalan sesuai dengan kesepakatan, sedangkan karyawan melaksanakan seluruh tugas administrasi kenotariatan sesuai arahan Notaris. Menurut para informan, komunikasi yang terbuka serta hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan dan kekeluargaan menjadi faktor utama yang mampu mencegah munculnya konflik dalam hubungan kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian setiap persoalan yang muncul selama hubungan kerja lebih mengedepankan komunikasi informal dan musyawarah dibandingkan pendekatan hukum formal. Dalam praktiknya, apabila terdapat kesalahpahaman mengenai pelaksanaan pekerjaan maupun pembagian tugas, penyelesaiannya dilakukan melalui dialog langsung antara Notaris dan karyawan sehingga tidak berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip hubungan industrial Pancasila yang mengutamakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Meskipun demikian, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja tetap memiliki potensi menimbulkan perselisihan apabila di kemudian hari salah satu pihak tidak memenuhi prestasinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam konteks penelitian ini, bentuk perselisihan yang paling mungkin terjadi adalah perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak pekerja atau pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja.

Apabila di kemudian hari terjadi wanprestasi, mekanisme penyelesaiannya harus mengikuti prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tahap pertama dilakukan melalui perundingan bipartit antara Notaris dan karyawan sebagai upaya penyelesaian secara musyawarah. Apabila dalam jangka waktu yang ditentukan tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan atau melalui konsiliasi sesuai dengan jenis perselisihan yang dihadapi. Sebagai upaya terakhir, apabila seluruh mekanisme nonlitigasi tidak menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang hanya didasarkan pada perjanjian lisan memang mampu berjalan secara harmonis karena didukung oleh kepercayaan antara Notaris dan karyawan. Akan tetapi, kondisi tersebut juga memiliki kelemahan apabila di

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

kemudian hari muncul perselisihan. Tidak adanya kontrak kerja tertulis menyebabkan pembuktian mengenai isi kesepakatan, ruang lingkup pekerjaan, hak atas upah, waktu kerja, maupun kewajiban para pihak menjadi lebih sulit dibandingkan apabila hubungan kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Akibatnya, proses penyelesaian sengketa berpotensi menjadi lebih kompleks karena bergantung pada alat bukti lain seperti saksi, dokumen administrasi, maupun kebiasaan yang berkembang selama hubungan kerja berlangsung.

Oleh karena itu, meskipun secara empiris belum ditemukan adanya wanprestasi maupun perselisihan hubungan kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution, penelitian ini menilai bahwa penyusunan perjanjian kerja secara tertulis tetap diperlukan sebagai bentuk penerapan prinsip kepastian hukum (legal certainty) dan perlindungan hukum (legal protection) bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja tertulis tidak hanya memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga menjadi alat bukti yang kuat apabila di kemudian hari timbul perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution selama ini lebih mengedepankan komunikasi dan musyawarah sehingga hubungan kerja tetap berlangsung harmonis. Namun, untuk menjamin perlindungan hukum yang lebih optimal, diperlukan pembentukan perjanjian kerja tertulis yang memuat secara jelas hak, kewajiban, mekanisme penyelesaian sengketa, serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja maupun Notaris sebagai pemberi kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Notaris dan karyawan di Kantor Notaris/PPAT Khairul Anwar Nasution merupakan hubungan kerja yang sah secara hukum meskipun didasarkan pada perjanjian kerja lisan. Bentuk perjanjian tersebut diperbolehkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian dan unsur-unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam praktiknya, hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan, komunikasi, dan prinsip kekeluargaan yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pelaksanaan hubungan kerja telah melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Notaris sebagai pemberi kerja memenuhi kewajibannya melalui pembayaran upah, pemberian biaya operasional, serta penyediaan fasilitas kerja, sedangkan karyawan melaksanakan tugas administrasi kenotariatan sesuai dengan arahan Notaris. Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa penggunaan perjanjian kerja lisan dan pemberian upah yang belum sepenuhnya memenuhi standar Upah Minimum Kota menunjukkan masih adanya aspek perlindungan hukum yang perlu diperkuat agar hak-hak normatif pekerja memperoleh kepastian hukum yang lebih baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa selama hubungan kerja berlangsung belum pernah terjadi wanprestasi maupun perselisihan hubungan industrial. Setiap persoalan yang muncul diselesaikan melalui komunikasi dan musyawarah sehingga hubungan kerja tetap kondusif. Namun demikian, secara yuridis penggunaan perjanjian kerja tertulis tetap lebih disarankan karena memberikan kepastian hukum, memperjelas hak dan kewajiban para pihak, serta menjadi alat bukti yang kuat apabila di kemudian hari timbul perselisihan hubungan kerja.

Penelitian ini menegaskan bahwa profesionalisme Notaris sebagai pejabat umum tidak hanya tercermin dari kualitas pelayanan dan produk hukum yang dihasilkan, tetapi juga dari kepatuhannya dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum, kepastian hukum, dan perlakuan yang adil kepada karyawan sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pelayanan kenotariatan. Sebagai rekomendasi, setiap kantor Notaris sebaiknya menyusun perjanjian kerja secara tertulis, memenuhi hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta membangun mekanisme penyelesaian perselisihan secara preventif melalui komunikasi yang terbuka dan hubungan industrial yang harmonis.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. R. (2017). Mediasi: Dalam hukum syariah, hukum adat, dan hukum nasional. Prenadamedia Group.

Adriaman, M. (2024). Pengantar metode penelitian ilmu hukum. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Anand, G. (2018). Karakteristik jabatan notaris di Indonesia. Prenadamedia Group.

Asyhadie, Z. (2022). Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja. PT RajaGrafindo Persada.

Efendi, Z., & Susetiyo, W. (2018). Analisis kontrak kerja di kantor notaris: Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Supremasi, 8(2), 82–95.

Elzahra, F. (2023). Tanggung jawab staf notaris pada kantor notaris berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris. Jurnal Hukum Das Sollen, 9(1), 514–529.

Husni, L. (2020). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi). PT RajaGrafindo Persada.

Irwansyah, I., & Yunus, A. (2020). Penelitian hukum: Pilihan metode dan praktik penulisan artikel. Mirra Buana Media.

Khakim, A. (2020). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.

Marzuki, P. M. (2021). Pengantar ilmu hukum (Edisi Revisi). Kencana.

Melinda, S., & Djajaputra, G. (2021). Pembuatan akta notaris di luar wilayah jabatannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(7), 3521–3541.

Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Putri, A. B. S. (2017). Perlindungan hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jurnal Akta, 4(4), 557–568.

Putri Carolinza, A. (2024). Perlindungan hukum bagi karyawan notaris yang menerima upah di bawah upah minimum di Kota Pekanbaru (Skripsi). Universitas Andalas.

Salim, H. S. (2015). Teknik pembuatan akta satu: Konsep teoretis, kewenangan notaris, bentuk dan minuta akta. PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.

Republik Indonesia. (1947). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 3.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0