



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn

Legal Protection for Notary Employees with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at the Office of Notary & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn

Ilham Jurisq^{1*}, Uswatun Hasanah², Marlinah³

^{1,2,3} Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Prof. DR. Hazairin, SH

*Corresponding Author: Email: ilhamjurisq@gmail.com¹, uswatun.hasanah.101076@gmail.com², marlinahdjamri@gmail.com³

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 22 Sep, 2025

Revised: 16 Nov, 2025

Accepted: 20 Dec, 2025

Kata Kunci:

Perlindungan hukum, PKWT
Karyawan Notaris, Kantor Notaris &
PPAT

Keywords:

*Legal protection, Fixed-Term
Employment (PKWT, Notary
employee, Notary & PPAT Office*

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9697](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9697)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn di Kota Bengkulu serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Metode penelitian menggunakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan socio-legal yang memadukan data primer melalui wawancara dengan pemberi kerja dan karyawan PKWT, serta data sekunder dari literatur ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, dan sumber pendukung lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT telah berjalan cukup baik, khususnya dalam pemenuhan hak normatif seperti upah sesuai UMP, waktu kerja, cuti, dan pemberian beberapa tunjangan non-upah. Namun, perlindungan masih belum optimal pada aspek jaminan sosial tenaga kerja, di mana sebagian karyawan belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Hambatan implementasi perlindungan hukum berasal dari faktor internal seperti kurangnya kesadaran pemberi kerja dan rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta faktor eksternal berupa minimnya pengawasan ketenagakerjaan dan lemahnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT perlu diperkuat melalui peningkatan kepatuhan pemberi kerja, peningkatan pengetahuan pekerja, serta efektivitas pengawasan pemerintah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of legal protection for Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) employees at the Office of Notary & Land Deed Official (PPAT) Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn in Bengkulu City, as well as to identify the inhibiting factors affecting its effectiveness. The research employs an empirical legal method with a socio-legal approach, combining primary data obtained through structured interviews with the employer and PKWT employees, and secondary data derived from labor law literature, statutory regulations, and other relevant sources. The findings indicate that legal protection for PKWT employees has been implemented fairly well, particularly regarding the fulfillment of normative rights such as payment of wages in accordance with the provincial minimum wage, regulated working hours, leave entitlements, and provision of several non-wage benefits. However, the protection remains suboptimal in the area of labor social security, as some employees have not been registered in the BPJS Employment program as required by Law Number 24 of 2011. The inhibiting factors consist of internal issues such as the employer's lack of awareness and the employees' limited understanding of their labor rights, as well as external factors including insufficient labor inspection and weak enforcement of sanctions for violations. The study concludes that enhancing legal protection for PKWT employees requires improved employer compliance, increased worker awareness, and strengthened government supervision.

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan aspek penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini berlaku bagi seluruh sektor usaha, termasuk kantor jasa profesional seperti Kantor Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi karyawan PKWT pada sektor ini masih belum optimal dan kerap menghadapi berbagai hambatan.

Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn di Kota Bengkulu merupakan salah satu kantor jasa hukum yang mempekerjakan karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karyawan PKWT dalam kantor notaris memiliki peran krusial dalam menunjang layanan administrasi, pelayanan dokumen, pengarsipan, hingga interaksi dengan klien. Meskipun keberadaan mereka vital, pekerja dengan status PKWT sering kali berada pada posisi yang lebih rentan dibanding pekerja tetap (PKWTT), terutama dalam hal jaminan kepastian kerja, pemenuhan hak-hak normatif, dan perlindungan sosial. Kerentanan ini muncul karena sifat ikatan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu sehingga sering terjadi pengurangan hak atau tidak terpenuhinya kewajiban pemberi kerja secara menyeluruh.

Dalam hal pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja seperti upah, waktu kerja, cuti, dan tunjangan, kantor notaris tersebut pada dasarnya telah menjalankan sebagian besar aturan ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Karyawan PKWT menerima upah yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan mendapat hak atas waktu kerja serta cuti yang sesuai dengan regulasi. Beberapa tunjangan juga telah diberikan untuk menunjang kesejahteraan pekerja. Namun demikian, perlindungan hukum tidak hanya terbatas pada pemenuhan hak normatif tersebut, melainkan juga mencakup hak atas jaminan sosial tenaga kerja sebagai bagian penting dari perlindungan negara kepada setiap pekerja tanpa terkecuali.

Masalah yang cukup signifikan ditemukan pada aspek jaminan sosial, dimana sebagian karyawan PKWT belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Padahal, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya, termasuk pekerja kontrak, dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Ketidakpatuhan dalam aspek ini berpotensi menempatkan pekerja dalam posisi tidak terlindungi apabila terjadi kecelakaan kerja, risiko kematian, ataupun kebutuhan jaminan sosial jangka panjang. Ketiadaan jaminan sosial juga melanggar hak dasar pekerja dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Selain masalah pada tingkat pemenuhan hak, terdapat pula faktor penghambat baik internal maupun eksternal yang menyebabkan perlindungan hukum bagi karyawan PKWT tidak dapat berjalan sepenuhnya. Dari sisi internal, kendala tersebut meliputi kurangnya kesadaran pemberi kerja dalam memenuhi seluruh kewajiban hukum serta rendahnya pengetahuan pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang seharusnya mereka terima. Banyak pekerja PKWT yang belum memahami isi perjanjian kerja, mekanisme jaminan sosial, maupun aturan mengenai waktu kerja dan cuti, sehingga mereka cenderung pasif dan tidak berani menuntut haknya. Di sisi lain, kurangnya sosialisasi dan pengawasan dari instansi pemerintah terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, turut memperparah kondisi ini. Keterbatasan pengawas ketenagakerjaan menyebabkan banyak kantor kecil seperti kantor notaris jarang mendapat pemantauan rutin. Selain itu, lemahnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan membuat kepatuhan perusahaan tidak mencapai tingkat yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan socio-legal untuk mengkaji bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diimplementasikan dalam praktik hubungan kerja di Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn di Kota Bengkulu. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan informan yang dipilih melalui teknik purposive sampling, yaitu 1 orang Notaris & PPAT selaku pemberi kerja, 3 karyawan PKWT yang bekerja di kantor tersebut,. Selain itu, penelitian juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan terkait PKWT, dokumen pendukung, serta sumber internet terpercaya yang relevan. Pengolahan data dilakukan melalui tahap editing untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data, dilanjutkan dengan coding untuk mengelompokkan data sesuai tema penelitian, seperti pemenuhan hak-hak PKWT dan hambatan perlindungan hukum tenaga kerja. Seluruh data kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis fakta lapangan dan menghubungkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai pelaksanaan serta kendala perlindungan hukum bagi karyawan PKWT pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn.

DISKUSI

A. Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn di Kota Bengkulu pada dasarnya telah berjalan cukup baik. Perlindungan hukum ini dilakukan dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Berbagai aspek penting dalam hubungan kerja telah dilaksanakan sesuai aturan, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki untuk memastikan hak karyawan terpenuhi secara maksimal.

Aspek perlindungan pertama yang telah terpenuhi dengan baik adalah mengenai pemberian upah. Seluruh karyawan PKWT di kantor tersebut telah menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu. Pemberian upah juga dilakukan secara teratur dan tidak mengalami keterlambatan, sehingga memberikan kepastian ekonomi bagi para pekerja. Upah yang layak dan dibayarkan tepat waktu merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum fundamental yang wajib dipenuhi oleh setiap pemberi kerja.

Selain itu, ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat juga telah dilaksanakan sesuai aturan ketenagakerjaan. Waktu kerja ditetapkan delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu dengan pembagian yang proporsional. Hak atas istirahat mingguan serta hak cuti tahunan diberikan kepada pekerja PKWT tanpa diskriminasi. Pekerja juga tetap berhak atas cuti sakit maupun izin lain sesuai ketentuan undang-undang. Pelaksanaan ketentuan ini menunjukkan adanya upaya untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.

Dalam aspek perlindungan non-upah, kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi juga memberikan beberapa bentuk tunjangan tambahan seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi tertentu, serta bonus pada hari besar keagamaan. Meskipun tidak diwajibkan secara mutlak oleh undang-undang, pemberian tunjangan tersebut menunjukkan adanya kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan karyawan. Pemberian tunjangan ini juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Namun demikian, terdapat salah satu aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan). Berdasarkan informasi yang tersedia, hanya sebagian kecil pekerja PKWT yang telah didaftarkan pada program jaminan sosial tenaga kerja.

Padahal, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak, pada program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Tidak terpenuhinya kewajiban ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja apabila mengalami kecelakaan kerja, risiko meninggal dunia, atau kehilangan pendapatan di masa depan.

Meskipun masih terdapat kekurangan tersebut, secara keseluruhan pelaksanaan perlindungan hukum bagi karyawan PKWT di kantor notaris ini dapat dikatakan cukup baik. Pemberi kerja telah menunjukkan adanya kesadaran dalam memenuhi hak-hak dasar tenaga kerja, terutama dalam aspek upah, waktu kerja, dan tunjangan. Kekurangan dalam aspek BPJS Ketenagakerjaan masih dapat diperbaiki melalui peningkatan administrasi, pengetahuan hukum, serta peningkatan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial bagi pekerja.

B. Faktor-Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Karyawan PKWT Pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT, terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan tidak optimalnya pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Hambatan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal yang berasal dari lingkungan kantor itu sendiri, dan faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan pengawasan dan regulasi pemerintah.

1) Faktor Internal

a. Kurangnya kesadaran pemberi kerja dalam pemenuhan hak tenaga kerja

Hambatan pertama berasal dari kurangnya kesadaran pihak kantor dalam memberikan seluruh hak pekerja secara menyeluruh. Meskipun sebagian besar kewajiban telah dipenuhi, terdapat hak-hak tertentu seperti jaminan sosial tenaga kerja yang belum dilaksanakan secara maksimal. Rendahnya kesadaran ini dapat disebabkan oleh anggapan bahwa pekerja kontrak yang masa kerjanya relatif pendek tidak wajib didaftarkan dalam program jaminan sosial. Padahal, hukum secara tegas mewajibkan seluruh tenaga kerja tanpa memandang status PKWT maupun PKWTT.

Kesadaran yang belum maksimal ini juga terkait dengan minimnya pemahaman terhadap perubahan regulasi ketenagakerjaan, terutama setelah lahirnya UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Tanpa pemahaman yang memadai, pemberi kerja berpotensi melakukan pelanggaran administratif tanpa disadari.

b. Kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaannya

Hambatan internal lainnya adalah minimnya pengetahuan para pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka. Banyak pekerja PKWT yang tidak memahami dengan benar isi perjanjian kerja yang mereka tandatangani. Kondisi ini menyebabkan para pekerja sering kali menerima ketentuan yang tidak sesuai undang-undang tanpa keberatan. Kurangnya keberanian pekerja untuk menyampaikan keluhan atau menuntut haknya juga memperparah kondisi ini. Padahal, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil serta perlindungan hukum sesuai regulasi.

Ketidaktahuan pekerja terhadap hak-haknya menyebabkan sebagian pelanggaran ketenagakerjaan tidak terdeteksi. Apabila pekerja tidak memahami hak atas BPJS, hak cuti, atau hak atas upah lembur, mereka cenderung membiarkan pelanggaran kecil tanpa laporan lebih lanjut.

2) Faktor Eksternal

a. Kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menjadi hambatan eksternal yang signifikan. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan di daerah membuat tidak semua perusahaan dapat dipantau secara berkala, terutama perusahaan kecil seperti kantor notaris yang memiliki jumlah pekerja terbatas. Minimnya pengawasan

menyebabkan pelanggaran administratif sering tidak terdeteksi.

Selain itu, kegiatan sosialisasi terkait kewajiban pemberi kerja dan hak pekerja juga masih terbatas. Perubahan regulasi yang cukup banyak setelah UU Cipta Kerja seharusnya disertai dengan sosialisasi intensif agar pemberi kerja memahami ketentuan baru tersebut. Kurangnya sosialisasi menyebabkan banyak pemberi kerja tidak sepenuhnya memahami kewajiban mereka terhadap pekerja PKWT.

b. Tidak adanya penegasan sanksi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan

Hambatan eksternal lainnya adalah lemahnya penegakan sanksi bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang telah memberikan ancaman sanksi administratif, sanksi denda, dan bahkan pidana bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan jaminan sosial, dalam praktiknya penegakan sanksi tersebut masih sangat lemah. Hal ini menyebabkan beberapa pemberi kerja merasa aman meskipun tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum.

Tidak adanya penegasan sanksi ini menyebabkan pelanggaran ketenagakerjaan terus berulang dan tidak menimbulkan efek jera. Apabila penegakan hukum dilakukan secara konsisten, maka kepatuhan pemberi kerja akan meningkat dan perlindungan tenaga kerja akan berjalan lebih optimal.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, S.H., M.Kn telah berjalan dengan cukup baik terutama dalam aspek upah, waktu kerja, cuti, dan tunjangan. Namun, masih terdapat kekurangan terutama dalam pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Hambatan yang muncul berasal dari faktor internal seperti kurangnya kesadaran pemberi kerja dan minimnya pengetahuan pekerja, serta faktor eksternal berupa kurangnya pengawasan dan lemahnya penegakan sanksi. Dengan memperbaiki hambatan-hambatan tersebut, perlindungan hukum dapat dilaksanakan secara lebih komprehensif dan sesuai standar hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

SARAN

1. Kepada perusahaan harus menegakan norma Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada tahap melakukan suatu perjanjian kerja sebaiknya dilakukan secara tertulis walupun secara tidak tertulispun sah dimata undang-undang, hal ini guna untuk memberikan bukti yang kuat terhadap hak-hak pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu
2. Bagi pekerja hendaknya mengetahui dan memahami Undang undang sehingga kita tahu apa saja hak-hak sebagai tenaga kerja yang dilindungi Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak melupakan kewajiban

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad, Buro. (2011). Hukum Perikatan Berdasarkan Buku III KUH Perdata. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Amiruddin & Asikin, Z. (2006). Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fakultas Hukum Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. (2019). Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi. Bengkulu: Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H.
- Gani, E. S. (2015). Sistem Perlindungan Upah di Indonesia. Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Ambon.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lapau, B. (2013). Metodologi Penelitian. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

- Lumban Tobing, G. H. S. (2003). *Peraturan Jabatan Notaris (Notaris Reglement)*. Jakarta: Erlangga.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, S. (2007). *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sulihandari, H., & Rifiani, N. (2013). *Prinsip-Prinsip Dasar Profesi Notaris Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Terbaru*. Jakarta: Dunia Cerdas.

B. Jurnal

- Gani, E. S. (2015). *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*. Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Ambon.

C. Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

D. Website

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Perlindungan*. Diakses dari: <https://kbbi.web.id/perlindungan>
- Tokopedia Kamus. *Definisi Notaris*. Diakses dari: <https://kamus.tokopedia.com/notaris/>