

# **KEPATUHAN NOTARIS DALAM MELAKSANAKAN KETENTUAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWANNYA (Studi Kantor Notaris Di Pekanbaru)**

**Elsharia Tampubolon**  
*elsharia89@yahoo.com*

**Budiman Ginting**

**Henry Sinaga**  
*stih\_yni@yahoo.com*

## **Abstrak**

Notaris merupakan suatu profesi memiliki marwah dan martabat yang baik di mata masyarakat. Notaris dianggap baik karena menjalankan kantornya untuk membantu masyarakat dalam membuat akta otentik, dan juga sebagai pejabat publik, yang sudah seharusnya mengerti, mengetahui, dan paham akan hukum. Baik hukum secara teoritis maupun hukum secara praktis. Namun demikian, tidak dipungkiri bahwa profesi yang disematkan pada Notaris, ada beberapa oknum yang tidak menjalankan atau menerapkan hukum dengan baik, padahal ia adalah profesi yang bermarwah, dan bermartabat, ditambah lagi didalam Undang-undang 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, notaris bukan saja harus tunduk dan patuh terhadap Undang-undangnya, akan tetapi juga harus patuh terhadap Peraturan Perundang-undangan lainnya. Di Kota Pekanbaru, bahwa masih ada Notaris yang memberikan gaji dibawah UMK yang telah ditetapkan Pemerintah daerah. Hal ini mencerminkan ketidakpatuhan Notaris terhadap peraturan peundang-undangan lainnya selain Undang-undang jabatan notaris.

**Kata Kunci:** Karyawan Notaris, Notaris, Upah Minimum, Ketenagakerjaan

## **Abstract**

Notary is a profession that has good prestige and dignity in the eyes of society. Notaries are considered good because they run their offices to help the community in making authentic deeds, and also as public officials, who should understand, know, and understand the law. Both the law theoretically and the law in practice. However, it is undeniable that the profession that is pinned on a Notary, there are some individuals who do not carry out or apply the law properly, even though he is a dignified and dignified profession. must be subject to and comply with the law, but must also comply with other laws and regulations. In Pekanbaru City, that there are still Notaries who provide salaries below the UMK that has been set by the local government. This reflects the notary's non-compliance with other laws and regulations other than the notary position law.

**Keywords:** Notary Employees, Notary Public, Minimum Wage, Employment

## **I. PENDAHULUAN**

Profesi adalah merupakan suatu pekerjaan yang memang memerlukan keahlian-keahlian tertentu, yaitu keterampilan yang mendasarkan diri pada pengetahuan teoritis, dan sesuai dengan kaidah tingkah laku, yang diatur di dalam suatu kode etik. Notaris adalah suatu Profesi. Sudah tentu pengetahuan seorang Notaris itu haruslah diperoleh dari suatu proses pendidikan dan latihan yang tersistematis.<sup>1</sup> Merujuk kepada Undang-undang Jabatan Notaris Nomor 30 Tahun 2004, ditegaskan bahwa Notaris itu merupakan Pejabat umum yang dapat membuat akta otentik, kemudian memiliki kewenangan-kewenangan lainnya, yang tentunya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan berlaku.

Adapun janji yang selalu ditekankan pada saat sumpah Notaris yaitu terdapat pada Pasal 4 ayat (2) Undang-undang 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris :

“Saya bersumpah atau berjanji:<sup>2</sup>

1. Bahwa saya akan patuh dan setia kepada Negara Republik Indonesia, Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang tentang Jabatan Notaris, serta Peraturan Perundang-Undangan lainnya.
2. Bahwa saya akan menjalankan jabatan saya dengan amanah, jujur, seksama, mandiri, dan tidak berpihak.
3. Bahwa saya akan menjaga sikap, tingkah laku saya, dan akan menjalankan kewajiban saya sesuai dengan kode etik profesi, kehormatan, martabat, dan tanggung jawab saya sebagai Notaris.
4. Bahwa saya akan merahasiakan isi akta dan keterangan yang diperoleh dalam pelaksanaan jabatan saya.
5. Bahwa saya untuk dapat diangkat dalam jabatan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan nama atau dalih apa pun, tidak pernah dan tidak akan memberikan atau menjanjikan sesuatu kepada siapa pun.”

Poin kesatu hingga point kelima diatas merupakan janji yang tidak boleh dilanggar atau di abaikan bagi seorang Notaris. Apabila penulis telaah dengan baik, ada hal penegasan yang menarik di dalam point satu diatas, yang mana bahwasanya Notaris ditekankan juga harus tunduk dan taat terhadap Peraturan Perundang-undangan lainnya, selain dari Undang-undang Jabatan Notaris, seperti Peraturan Perundang-undangan Perpajakan, kemudian Undang-undang Ketenagakerjaan, lalu Undang-undang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan Undang-undang lain

---

<sup>1</sup>Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, LSAF, Jakarta, 1999, h.294

<sup>2</sup> Pasal 4 ayat (2) Undang-undang 30 Tahun 2004 Tentang *Jabatan Notaris*

sebagainya, yang memang haruslah ditaati oleh seorang yang berprofesi sebagai seorang Notaris.<sup>3</sup>

Notaris yang memiliki banyak pekerjaan, tidaklah dapat diselesaikan secara personal sendiri, sehingga memang harus membutuhkan orang lain dalam memudahkan serta menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mempekerjakan pekerja akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kantornya, apalagi dalam hal ini Notaris merupakan seseorang atau subjek hukum yang dapat memberi kerja. Namun demikian, ternyata Notaris di dalam menjalankan profesinya seringkali mengabaikan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang norma lainnya. Pekerja yang membantu pekerjaan notaris dalam hal ini sebagai karyawan dikantornya, diberikan gaji dibawah UMK (Upah Minimum Kota), yang tentu merupakan suatu penggambaran atau pencerminan ketidakpatuhan Notaris terhadap peraturan perundang-undangan lainnya.

Padahal Notaris itu sendiri merupakan representatif dari suatu pelayanan hukum terbaik. Artinya Notaris semestinya harus tunduk dan taat kepada aturan hukum yang berlaku, namun ternyata realita yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan yang seharusnya. Sehingga hal ini harus diteliti dan ditelaah lebih lanjut mengapa Notaris yang merupakan suatu pejabat umum, hanya mampu memberikan atau menggaji sesuai dengan kemauannya atau kemampuannya saja dalam menjalankan atau membuka kantornya. Padahal Notaris memiliki penghasilan yang jauh lebih tinggi daripada penghasilan karyawannya. Tidak dipungkiri bahwa Notaris yang mengalami dan melakukan hal seperti ini, tentunya terdapat beberapa faktor hal yang mempengaruhi hingga terjadinya problema ini, dan mau tidak mau Notaris tetap melakukannya. Permasalahan ini tentunya banyak sekali norma dan aturan Peraturan Perundang-undangan yang diabaikan, bahkan dilanggar.

Karyawan yang dalam hal ini merupakan suatu pekerja di kantor Notaris tersebut, tentunya tetap saja merupakan seorang pekerja yang kedudukannya lemah dan harus dilindungi oleh Undang-undang. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada menyebutkan Notaris tidak diperbolehkan untuk membayar gaji di bawah upah minimum kota atau upah minimum provinsi yang telah ditetapkan.<sup>4</sup> Artinya Undang-undang Ketenagakerjaan hanya memfokuskan kepada pemahaman terkait kepada

---

<sup>3</sup> Widodo Suryandono, *Jaminan Sosial*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, h.32

<sup>4</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h. 20

pengusaha, yang dilarang memberi dan menggaji pekerja dibawah UMK atau UMP. Landasan yuridis seperti ini tentunya memberikan gambaran kepada Notaris itu sendiri, bahwa apabila ia tidak dikategorikan sebagai pengusaha, maka sah-sah saja oleh Notaris tersebut untuk memberikan gaji di bawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Lagi-lagi tafsiran seperti ini menjadi bagian yang dilema, sebab profesi Notaris merupakan Profesi yang berwibawa dan bermartabat. Dan hal seperti ini sudah seharusnya dapat dicarikan solusi terbaiknya, sehingga mampu di dalamnya mewujudkan kepastian hukum.

Memang di Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada diwajibkan kepada Notaris untuk membayar gaji sesuai UMK, akan tetapi melalui perluasan penafsiran, siapapun yang bergerak dan berhubungan dengan tenaga kerja dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan penerima kerja, maka sifatnya wajib memberikan gaji sesuai UMK yang telah ditentukan oleh pemerintah, sebab landasan filosofisnya, gaji yang diberikan kepada karyawan atau pekerja itu merupakan representatif dari kehidupan yang layak bagi dan untuk keluarga penerima kerja. Dengan begitu Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja atau Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mana kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan saat ini.

Di Kota Pekanbaru seharusnya Notaris itu memberikan perlindungan terhadap karyawan nya, namun sering kali menyalahi aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Hal ini dapat kita lihat salah satu dari kantor Notaris yang memberikan gaji di bawah UMK sebesar Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah), sedangkan UMK sendiri adalah sekitar Rp. 2.997.971 (Dua juta sembilan ratus sembilan puluh tujuh ribu sembilan ratus tujuh puluh satu rupiah). Hal ini tentunya dapat dikatakan bahwasanya Notaris telah melakukan pelanggaran terhadap apa yang menjadi kewajiban, dan haknya dalam menjalankan suatu profesi Notaris.

Di satu sisi Notaris ingin memberi gaji diatas UMK, namun di sisi lain di dalam peraturan perundang-undangan hanya menyebutkan pengusaha saja, ditambah lagi penghasilan Notaris juga tidak menentu sepertihalnya seorang Pengusaha. Dan hal ini tentunya menjadi masalah, dan perlu pengkajian secara sistematis, logis, dan kritis, sehingga mampu memetakan perbedaan yang signifikan terkait seorang Notaris dengan

seorang pengusaha, atau mungkin ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Notaris sehingga pemberian gaji itu di bawah UMK.

Artikel ini menjelaskan dan menganalisis pengaturan-pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang kemudian melihat Kepatuhan Notaris terhadap penerapan upah minimum terhadap karyawan atau pekerja di kantornya berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pekanbaru. Sehingga mengetahui bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap Notaris apabila tidak menerapkan standar upah minimum terhadap karyawan yang dipekerjakan di kantor Notaris Kota Pekanbaru.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris, yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum sosiologis yang dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku, serta melihat apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.<sup>5</sup> Dengan kata lain, yuridis empiris itu adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya, atau keadaan nyata, yang terjadi di masyarakat, dengan maksud untuk mengetahui, dan menemukan fakta-fakta, dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul, kemudian menuju kepada identifikasi masalah, yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>6</sup>

Penelitian ini melihat implementasi pemberian Upah berdasarkan kehidupan layak, tercantum di dalam peraturan perundang-undangan, terhadap karyawan yang bekerja pada kantor Notaris, disitulah dapat dilihat *law in action* nya, sehingga dapat menggambarkan apa yang terjadi di dalam pemberian upah pada karyawan yang bekerja di kantor Notaris kota Pekanbaru khususnya. Sifat dalam penelitian ini adalah deskriptif.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h.126

<sup>6</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, h.15

<sup>7</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Normatif*, UI Press, Jakarta, 2006, h.30.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaturan Hukum tentang Hak dan Kewajiban Karyawan atau Pekerja Notaris.**

Undang-undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.<sup>8</sup>

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja.
2. Mendapatkan Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
3. Menerima Upah yang Layak. Berdasarkan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan.
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB.
5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil.

Pada dasarnya hubungan hukum antara Notaris dengan karyawan Notaris memiliki hubungan keperdataan, yang mana hubungan keperdataan tersebut merupakan hubungan orang yang satu dengan orang yang lainnya dalam sebuah keperdataan, dalam hal ini perjanjian kerja antara Notaris dengan karyawannya, sehingga hubungan yang muncul antara Notaris dengan karyawannya dapat disebut juga hubungan industrial.<sup>9</sup>

Dengan demikian, pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku telah dibuat secara detail dan menjamin kepastian hukumnya, hanya saja di dalam melakukan perlindungan hukum terhadap karyawan tersebut tidak dilakukan dengan efektif dan efisien, apalagi pengawasan yang semestinya mampu agar tatanan norma tidak tercederai sehingga kesejahteraan masih dapat dijamin dan diharapkan. Karyawan yang bekerja pada kantor Notaris semestinya mendapatkan hak-haknya yang telah dijamin dalam Undang-undang, dan Notaris harus menjunjung peraturan tersebut, sehingga Karyawan dapat hidup dengan penghidupan yang layak.<sup>10</sup>

Selain daripada itu perlu ditegaskan bahwa Notaris bukanlah seorang pengusaha, sebab ia adalah pejabat publik, namun tidak diberikan gaji atau upah dari pemerintah. Namun disisi lain Notaris adalah pelaku

---

<sup>8</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, h.39

<sup>9</sup> Julia Maria, *Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris*, Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Narotama, Surabaya, h.122

<sup>10</sup> *Ibid*,h. 128

hukum keperdataan yang tentunya dapat melakukan perbuatan hukum sebagai pemberi Kerja.<sup>11</sup>

Oleh karena itu jelas sekali perbedaan antara pengusaha dan Notaris. Notaris merupakan suatu profesi yang profesional, tidak bisa profesi disamakan dengan pengusaha, pedagang dan lain sebagainya. Terkecuali Notaris yang mana diluar profesinya bertindak sebagai seorang atau usaha lain yang tanpa melanggar jabatannya, kemudian melakukan hutang terhadap orang lain, dan tidak sanggup membayar hutang tersebut, maka ia dapat dikatakan sebagai pengusaha, namun apabila ia menjalankan profesinya Notaris, maka ia bukanlah seorang pengusaha.

Jadi Notaris itu adalah pejabat yang berwenang membuat akta otentik. Jelas kali berbeda dengan pengusaha. Akan tetapi dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja. Pemberi kerja di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa pemberi kerja adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh karenanya melekatlah undang-undang Ketenagakerjaan pada profesinya.<sup>12</sup>

Meskipun undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan secara tertulis bahwa Notaris itu harus menggaji sesuai dengan UMK, namun secara implisit harus tetap tunduk dan patuh terhadap undang-undang ketenagakerjaan, termasuk kepada keputusan Gubernur Riau Nomor: kpts 1198.11.2019 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota provinsi Riau tahun 2020.

Adapun untuk standar gaji Kota Pekanbaru adalah Rp. 2.997.971 (Dua juta Sembilan ratus Sembilan tujuh ribu Sembilan ratus tujuh puluh satu). Setelah peneliti melakukan penelitian ke lapangan ternyata banyak sekali Notaris yang melakukan pemberian gaji dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Dari kesembilan hasil wawancara yang ditanyakan kepada responden, memberikan gambaran bahwa mereka tidak digaji sesuai dengan penghidupan yang layak, namun mereka mendapatkan insentif dari setiap klien baru yang masuk. Tapi tetap saja menyimpangi yang namanya

---

<sup>11</sup> *Ibid*,h.121

<sup>12</sup>Aga Waskitha Wiryawan, *Tinjauan Yuridis Terhadap Notaris Yang Dinyatakan Pailit Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris*, Jurnal, Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, h.197



acuan dasar di dalam ketengakerjaan, yang mana terkait dengan pemberian dilarang dibawah upah minimum telah ditetapkan. Dasar hukumnya adalah Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1).

Upah minimum, menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Sebenarnya Notaris tidak memberikan gaji sesuai dengan UMK, juga memiliki alasan tertentu, yang mana :

1. Pertama Notaris yang baru merintis, ternyata belum dikenal orang atau sangat baru membuka kantor, tentunya tidak memiliki klien, sehingga pemasukan pada Notaris belum mumpuni.
2. Kedua alasan mengapa Notaris memperkerjakan karyawan tersebut, karena karyawan tersebut juga bersedia dan menundukkan diri terhadap kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak, dalam hal ini pemberi kerja dan penerima kerja.
3. Ketiga Para karyawan tersebut hanyalah berpendidikan terakhirnya adalah SMA dan SMK.
4. Keempat, lamanya karyawan pada kantor Notaris wilayah Kota Pekanbaru, rata-rata tidak sampai dengan pengalaman 1 tahun atau dua tahun, sebab condong *resign* dan ditempat Notaris hanyalah menjadi batu loncatan bagi mereka daripada menganggur.

Perihal seperti ini sangatlah tidak tepat pada dasarnya, sebab upah tetaplah upah, sedangkan kesejahteraan lainnya, tetaplah menjadi bagian tambahan. Artinya upah tidak dapat digantikan dengan mempersamakan dengan hak-hak lainnya. Sehingga memang sudah seharusnya memberikan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja pada kantor Notaris secara normatif atau peraturan perundang-undangan, telah dilindungi dengan baik, sehingga teori kepastian hukum memang benar adanya telah menjamin pengaturan hak dan kewajibannya, dengan berlandaskan dasarnya Undang-undang Jabatan Notaris, namun penegakan dan pengawasannya dirasa belum maksimal, sehingga masih ada Notaris yang menggaji dibawah UMK, dan akan tetapi tentunya kita tidak bisa juga menyalahkan semata-mata kesalahan dari Notaris, sebab notaris memiliki alasan tertentu yang tidak semata-mata dengan sengaja melakukan pembayaran gaji yang tidak sesuai aturan yang berlaku, terlebih lagi Notaris wilayah kota pekanbaru menyatakan tidak semuanya melakukan hal demikian.



## **B. Kepatuhan Hukum Notaris dalam Pemberian dan Penerapan hak-hak normatif terhadap karyawan atau pekerja di kantor Notaris Kota Pekanbaru.**

Berangkat dari kepatuhan itu sendiri merupakan konsistensi yang mendasar tentang ketaatan, seperti yang ditunjukkan oleh referensi Kata Besar Bahasa Indonesia. Kata patuh mengandung arti suka menurut, setelah itu kemudian diberi gabung dengan imbuhan ke dan an, lalu disebutlah dengan kesetiaan, yang artinya adalah menurut.<sup>13</sup> Dalam kata itu menunjukkan gagasan akomodasi seseorang terhadap sesuatu. Kemudian dalam referensi kata patuh, merupakan akar kata untuk menurut, jadi dengan begitu kepatuhan adalah menurut atau mentaati, tidak curang, sadar akan yang ditaati.<sup>14</sup>

Kepatuhan adalah sikap tunduk pada standar yang sesuai. Tidak mengingat adanya suatu perizinan atau aturan yang tegas, atau adanya aparat negara, misalnya kehadiran polisi. Konsistensi atau kepatuhan adalah sikap yang muncul dari dorongan tugas sebagai anggota masyarakat yang produktif dan baik.<sup>15</sup> Kepatuhan hukum adalah perhatian terhadap kerendahan hati yang menjadikan suatu bentuk pengabdian kepada pemangku kekuasaan terhadap ataura-aturan yang berlaku serta dijunjung tinggi dalam kehidupan masing-masing, yang ditunjukkan sebagai perilaku. Menurut Soerjono, perwujudan konsistensi hukum memiliki 3 (tiga) faktor yang menyebabkan warga mengikuti hukum, antara lain: <sup>16</sup>

1. Faktor pengakuan yang dihasilkan oleh asumsi adanya suatu penghargaan, dan usaha untuk menjauh dari kesempatan yang tidak disiplin, bukan oleh keyakinan pada aturan yang berlaku dengan cara paksaan.
2. Selain itu, faktor pengakuan standar, yang mana bukanlah hasil dari nilai bawaan dan kualitas hukum yang menarik, tetapi karena adanya keinginan individu untuk tetap berpartisipasi dalam atauran yang telah dibuat.
3. Faktor Penyamaran, yang mana masyarakat tunduk dan patuh terhadap hukum dengan pengakuan seseorang terhadap suatu standar atau perilaku, karena ia melacak bahwa substansi secara karakteristik memenuhi. Substansi sesuai dengan kualitas individu,

---

<sup>13</sup>Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai pustaka, Jakarta, 1993, h.654

<sup>14</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, PT.Rineka Cipta, Jakarta,2005, 469

<sup>15</sup>S.Maronie, *Kesadaran Kepatuhan Hukum*, <https://www.zriefmaronie.blospot.com>. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2020

<sup>16</sup>Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum*, CV. Rajawali, Jakarta, 1982, h.152

baik dengan alasan bahwa aturan tersebut berubah atau tidaknya, yang mana tidak bisa terhindarkan.

Dengan ini cenderung dianggap bahwa gagasan kepatuhan hukum pada dasarnya terdiri dari jenis konsistensi hukum publik, yang ditimbulkan oleh sanksi bagi pelanggarnya, sehingga alasan kepatuhan hukum dapat di implementasikan.

Menurut Soerjono Soekanto, ada 4 indikator yang membentuk kesadaran hukum secara berurutan (tahap demi tahap) yaitu :<sup>17</sup>

1. Pertama Pengetahuan hukumnya, yang mana merupakan pengetahuan seseorang berkenaan dengan perilaku tertentu, yang diatur oleh hukum tertulis, tentang apa yang dilarang dan apa yang diperbolehkan.
2. Kedua Pemahaman hukumnya, yaitu sejumlah informasi yang dimiliki oleh seseorang mengenai isi dari aturan (tertulis), yakni mengenai isi, tujuan, dan manfaat dari peraturan tersebut.
3. Ketiga adalah Sikap hukumnya (*legal attitude*).
4. Keempat barulah Pola perilaku hukumnya, yakni tentang berlaku atau tidaknya suatu aturan hukum dalam masyarakat. Jika berlaku suatu aturan hukum, sejauh mana berlakunya itu, dan sejauh mana masyarakat mematuhi.

Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi terbentuknya kepatuhan terhadap norma sosial diungkapkan oleh Rifa'i mengenai beberapa faktor penyebab diantaranya adalah tata tertib, latar belakang, sistem, pimpinan lembaga, kepemimpinan, sistem birokrasi, dan faktor psikologis lain dan lain sebagainya.<sup>18</sup>

Faktor yang mempengaruhi signifikan sekali adalah kepatuhan terhadap norma sosial yaitu kontrol diri. Seseorang yang memiliki kontrol diri yang tinggi, dapat mengarahkan perilaku, emosi, serta dapat menafsirkan dan melakukan antisipasi atas kejadian yang mungkin terjadi.

Berdasarkan uraian tentang faktor yang mempengaruhi kepatuhan di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kepatuhan yang terjadi pada seseorang, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari diri

---

<sup>17</sup> Munir Fuady, *Sosiologi Hukum Kontemporer Interaksi Hukum, Kekuasaan, dan Masyarakat*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, h. 77

<sup>18</sup> Kusumadewi, S., Hardjajani, Tuti., dan Priyatama, A.N.. *Hubungan antara Dukungan Sosial Peer Group dan Kontrol Diri dengan Kepatuhan terhadap*, Naskah Publikasi. Universitas Sebelas Maret, Solo, 2011, h.20

seseorang sendiri seperti kepribadian kepercayaan, keahlian, religiusitas dan kontrol diri.<sup>19</sup>

Indikator Kepatuhan, federich mengatakan, bahwa kepatuhan kepada otoritas terjadi hanya jika perintah dilegitimasi dalam konteks norma dan nilai-nilai kelompok. Di dalam kepatuhan terdapat tiga bentuk perilaku yaitu <sup>20</sup>:

- a. Konformitas (*conformity*). Konformitas adalah suatu jenis pengaruh sosial di mana individu mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada.
- b. Penerimaan (*compliance*). Penerimaan adalah kecenderungan orang mau dipengaruhi oleh komunikasi persuasif dari orang yang berpengetahuan luas atau orang yang disukai.
- c. Ketaatan (*obedience*). Ketaatan merupakan suatu bentuk perilaku menyerahkan diri sepenuhnya pada pihak yang memiliki wewenang, bukan terletak pada kemarahan atau agresi yang meningkat, tetapi lebih pada bentuk hubungan mereka dengan pihak yang berwenang.

Sarwono dan Meinarno juga membagi kepatuhan dalam tiga bentuk perilaku yaitu<sup>21</sup>:

- a. Konformitas (*conformity*) yaitu individu mengubah sikap dan tingkahlakunya agar sesuai dengan cara melakukan tindakan yang sesuai dan diterima dengan tuntutan sosial.
- b. Penerimaan (*compliance*) yaitu individu melakukan sesuatu atas permintaan orang lain yang diakui otoritasnya.
- c. Ketaatan (*obedience*) yaitu individu melakukan tingkahlaku atas perintah orang lain. Seseorang mentaati dan mematuhi permintaan orang lain untuk melakukan tingkahlaku tertentu karena ada unsur *power* atau kekuatan.

Kepatuhan hukum Notaris dalam pemberian dan penerapan hak-hak normatif terhadap karyawan atau pekerja di kantor Notaris kota pekanbaru apabila dikritisi, ternyata benar adanya Notaris melanggar kepatuhannya, yang seharusnya melaksanakan kepatuhan tersebut agar melaksanakan dan mematuhi Undang-undang ketenagakerjaan yang ditunjang dengan peraturan perundang-undangan lainnya yakni Keputusan Gubernur dalam menetapkan standard upah yang telah diputuskan dan ditetapkan.

---

<sup>19</sup> *Ibid*, h.22

<sup>20</sup> Nurmalasari, Y, *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Harga Diri pada Remaja Penderita Penyakit Lupus*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, Jakarta, 2010, h.22

<sup>21</sup> *Ibid*, h.23

Adapun analisa peneliti ternyata Notaris melanggar kepatuhannya yakni Pertama adalah bagaimanapun juga, siapapun itu yang memiliki hubungan kerja, kemudian ia bagian dari pemberi kerja tidak boleh dan tidak dibenarkan menggaji dibawah UMK, sebab menurut hemat peneliti perhitungan UMK Kota Pekanbaru sudah berdasarkan perhitungan kehidupan yang layak, sehingga apabila tetap saja menggaji dibawah umk tersebut, maka yang akan terjadi adalah jatuhnya harkat dan martabat Notaris itu sendiri, dan akan berdampak kepada hak-hak Normatif pekerja lainnya, bagaimana mungkin penghasilan tambahan terhadap karyawan Notaris dapat mereka harapkan dan tunggu untuk diberi, sementara pokoknya saja masih pemberiannya belum jelas. Kedua suatu hal menyalahi atau melanggar atau mengesampingkan aturan yang berlaku atau norma kaidah yang ada bagi sebuah profesi, apalagi seorang Notaris seharusnya tidak boleh demikian, sebab profesi Notaris merupakan profesi yang sangat dihormati dikarenakan dianggap profesi yang mengerti tentang hukum.

Ketiga membuat si pekerja menjadi tidak mendapatkan di dalam pemenuhan kehidupan yang layak tentunya sangat miris sekali, dan hal seperti ini harusnya dilakukan perbaikan kedepannya, dengan cara berdiskusi, mencari *design* konsep bagaimana bisa melakukan pengefektifan dan tetap upah minimum dapat diberikan kepada Karyawan Notaris, memang benar sanksi tegas belum ada sampai saat ini diberikan kepada Notaris yang masih mempekerjakan karyawan dengan masih gaji dibawah standard minimum yang ditetapkan, ditambah lagi koordinasi, yang kemudian Notaris seharusnya meminta kelonggaran terhadap Pemerintah Kota Pekanbaru, tidak pernah dilakukan, dan halhasil karyawan Notaris berjalan sesuai kesepakatan yang mana mengesampingkan upah standard yang telah dilakukan perhitungan matang sebelum Pemerintah daerah memutuskan hal itu. Dan keempat, Notaris akan dikenakan sanksi yang terdapat di dalam Undang-undang ketenagakerjaan, meskipun Notaris tidak diatur secara ekspilisit dalam Undang-undang tersebut, dengan catatan masyarakat sebagai atau orang perorangan yang bekerja pada kantor Notaris tersebut melakukan pengaduan atau pelaporan kepada Dinas ketenagakerjaan Kota pekanbaru, sehingga Dinas ketenagakerjaan Kota Pekanbaru menggangap Pemberian selama ini telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, padahal nyatanya tidak.

Dengan demikian, kepatuhan hukum Notaris dalam pemberian dan penerapan hak-hak normatif terhadap karyawan atau pekerja di kantor Notaris kota pekanbaru, harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali, sebab

ini sangat tidak wajar, sehingga harus dilakukannya Pengawasan yang lebih diperketat, kemudian sinergi antara dinas ketenaga kerjaan dengan MPD Kota Pekanbaru, kemudian masyarakat yang harus mengerti dan paham bahwa mereka memiliki hak-hak yang seharusnya mereka terima, dan silahkan mengajukan permohonan kepada instansi terkait meminta kelonggaran jika belum mampu memberikan upah sesuai dengan standard minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Pekanbaru.

**C. Bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap Notaris apabila tidak menerapkan standar upah minimum terhadap karyawan yang dipekerjakan dikantor Notaris kota pekanbaru.**

Sampai saat ini, pemberian sanksi terhadap Notaris yang mengabaikan hak-hak normatif terhadap karyawan yang bekerja pada kantornya belum ada, seperti pendapat yang disampaikan Kepala seksi Perselisihan Hubungan industrial Kota pekanbaru, Yafrizal S.H :<sup>22</sup>

“Hingga saat ini tidak ada perkara ataupun kasus bahkan pengaduan yang dilaporkan kepada kami terkait Notaris yang melakukan pemberian upah dibawah umk. Sebab walaupun ada, jika memang ada yang merasa haknya dilanggar, kami akan melakukan proses dan menindak Notaris tersebut, dengan menurunkan pengawas dari kantor wilayah untuk turun melakukan peindakan terhadap laporan pengaduan, pekerja karyawan kantor Notaris.

Akan tetapi secara peraturan perundang-undangan agar dapat melihat bahwasanya larangan untuk memberikan gaji dibawah Upah minimum, tepatnya Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum. Kemudian Pasal 91 UU Ketenagakerjaan.

Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menanggihkan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Penanggihan upah itu sendiri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggihan Pelaksanaan Upah Minimum (Kepmenaker 231/2003). Permohonan penanggihan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Permohonan penanggihan harus diajukan kepada gubernur melalui instansi ketenagakerjaan yang bertanggung jawab di Propinsi.

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru, pada tanggal 26 Oktober 2020

- b. Permohonan penangguhan didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Notaris bukanlah pengusaha, maka pada pandangan sempit, Notaris tidak dapat diberikan sanksi hukum sama halnya dengan pengusaha yang mana, siapa yang membayar upah di bawah minimum dikenakan pidana selama dan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Artinya menurut analisa peneliti sanksi yang diberikan dapat berupa sanksi pidana, yang mana ada denda, serta sanksi administrasi, dibekukannya kantor Notaris tersebut dengan dicabut izinnya, akan tetapi dalam hal ini Notaris bukanlah pengusaha, maka tidak mudah untuk menjerat Notaris sesederhana tersebut.

Namun yang perlu ditekankan oleh peneliti bahwa bentuk sanksi terhadap pemberi kerja yang menggaji dibawah UMK Kota pekanbaru ada sanksi pidana dan sanksi administrasi, dengan catatan harus adanya laporan atau pengaduan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dikarenakan ternyata hingga saat ini karyawan Notaris tidak melakukan pelaporan, maka hal semacam ini belum diselesaikan dan bahkan dikesampingkan oleh dinas terkait, sebab ada yang menjadi hal khusus diantara mereka sepakat untuk diberi gaji dibawah UMK, kalau tidak, karyawan tersebut dipersilahkan untuk mencari kerja ditempat yang lain.

Adapun upaya yang dapat ditempuh bagi karyawan Notaris yang merasa saat ini tidak terima, maka prosedurnya adalah menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang-undang PPHI, yang mana prosedurnya yaitu :

1. Mengadakan perundingan bipartit
2. Apabila dalam waktu 30 hari, perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
3. Karena ini termasuk perselisihan hak, maka setelah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dilangsungkan mediasi.
4. Apabila mediasi tetap tidak menghasilkan kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Oleh sebab itu, Upah minimum yang harus diterima oleh karyawan Notaris sangatlah penting dan wajib semestinya, namun apabila disatu sisi Profesi Notaris ada kelemahan lain juga, dapat mengajukan permohonan kesanggupan pemberian upah sesuai dengan standard, akan tetapi lebih baiknya kedepan diperbaiki untuk yang namanya profesi, dalam pemberian upah minimum maupun hak-hak lainnya, diberikan catatan khusus, sehingga kepastian hukumnya tercipta dan tetap ada. Selain dari pada itu ada beberapa hal tidak adanya penindakan yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan pengaruh beberapa hal:

1. Tidak adanya pengaduan dari masyarakat dalam hal ini karyawan itu sendiri, sehingga Dinas ketenagakerjaan tidak melakukan penegakan hukum dan lain sebagainya.
2. Kedua, memang benar adanya, tidak ada pengaturan terkait dengan kewajiban Notaris itu sendiri dalam Undang-undang ketenagakerjaan membayar gaji sesuai UMK dan pemenuhan atas jaminan sosial ketenagakerjaan lainnya.
3. Ketiga kesepakatan di antara kedua belah pihak menjadi undang-undang diantara mereka, sehingga kesepakatan perjanjian kerja diantara Notaris dan karyawannya tentu dapat mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Keempat Notaris dalam menjalankan profesinya tergantung kepada rezekinya masing-masing, yang artinya tergantung kepada masyarakat, atau orang yang membutuhkan jasanya membuat akta otentik, jadi apabila tidak ada yang membutuhkan profesinya, tentu tidak mendapatkan pendapatan, sehingga ada pasang surutnya menjalani profesi ini.
5. Kelima kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, yang seharusnya melakukan langkah preventif, kemudian mengingatkan Notaris tersebut dan lain sebagainya.
6. Keenam, ada hal tergantung kepada orangnya, tergantung kepada kepribadian Notarisnya, yang mana meskipun baru membuka menjadi Notaris, ada yang langsung menerapkan UMK.

Dengan demikian, bentuk sanksi yang diberikan tidak akan menggunakan Undang-undang jabatan Notaris, melainkan dapat menggunakan Undang-undang ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan lainnya, meskipun tentang Notaris tidak dimuat di dalam aturan yang berlaku, akan tetapi apabila dilakukan penafsiran yang lebih luas, memang benar Notaris bukan pengusaha, namun adalah pemberi kerja.



Apabila dirujuk kepada kode etik, maka merujuk kepada BAB III pasal 3 Kode Etik Notaris, yang mana berisikan kewajiban, larangan dan pengecualian Notaris, tepatnya ayat 4 haruslah berperilaku jujur, mandiri, tidak berpihak, amanah, seksama, penuh rasa tanggung jawab, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan isi sumpah jabatan Notaris. Dari sini juga, tidak dapat kalau Notaris dilihat dari sisi etika. Tapi harus diingat jugalah bahwa Notaris bukanlah perihal Pengusaha, maka lagi-lagi peneliti tekankan, perlu perbaikan kedepannya, sehingga perlindungan terhadap karyawan Notaris dapat terpenuhi, dan Notaris juga tidak keberatan, *design* itulah yang harus dibuat kedepannya agar marwah, harkat martabat Notaris tetap terjaga. Jika Undang-undang ketenagakerjaan dapat memberikan bentuk sanksi pidana dan sanksi administrasi, maka di dalam kode etik bentuk sanksi yang diberikan dapat berupa :

1. Teguran
2. Peringatan
3. Pemberhentian sementara dari anggota Perkumpulan
4. Pemberhentian dengan hormat dari keanggotaan Perkumpulan
5. Pemberhentian dengan tidak hormat dari keanggotaan Perkumpulan

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dituangkan di dalam subbab-subbab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yakni :

1. Pengaturan hukum tentang hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris secara eksplisit belum ada yang mengatur secara khusus, namun apabila dilihat secara implisit hak dan kewajiban karyawan atau pekerja Notaris dapat merujuk kepada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, undang-undang Ketenagakerjaan ini mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja, Notaris dalam hal ini merupakan pemberi kerja.
2. Kepatuhan Notaris dalam Pemberian dan Penerapan Hak-Hak Normatif Terhadap Karyawan/Pekerja Di Kantor Notaris Kota Pekanbaru berdasarkan aturan yang berlaku, ternyata banyak sekali yang menyalahi dan mengenyampingkan aturannya, yang mana Notaris memiliki pertimbangan dan alasan tertentu bahwa status notaris adalah sebagai pemberi kerja namun bukan pengusaha.
3. Bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap Notaris apabila tidak menerapkan standar upah minimum terhadap karyawan yang dipekerjakan di kantor Notaris kota Pekanbaru, dapat berbentuk pidana yakni diancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun, dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan

paling banyak Rp 400 juta, akan tetapi hal ini bisa diwujudkan apabila karyawan benar adanya melakukan pelaporan pengaduan kepada instansi yang berwenang, sedangkan bentuk tanggung jawabnya dari segi keperdataan yaitu melakukan ganti rugi terhadap karyawan Notaris yang telah memberikan tenaga dan waktunya.

### **Saran**

1. Kepada Pembuat Undang-undang dalam hal ini legislatif dan eksekutif sebagai komponen Negara Hukum, sudah seharusnya melakukan perbaikan terkait dengan terminologi Notaris, dalam hal ini pengaturan tentang jabatan Notaris itu sendiri, yang sebaiknya dilakukan perbaikan pada Undang-undang No. 2 Tahun 2014, terminologis yang lebih jelas, akurat, rigid, dan tegas serta tidak multitafsir, tentunya dapat memberikan kepastian hukum.
2. Kepada Ketua Majelis pengawas daerah khusus kota Pekanbaru, sudah sebaiknya untuk melakukan pengawasan atau peringatan terhadap Notaris yang ternyata memberikan gaji dibawah UMK, sehingga Notaris tersebut dapat secepat mungkin melakukan perubahan terhadap penggajian pada karyawannya, meskipun tidak menjadi tanggung jawab majelis pengawas daerah, akan tetapi untuk menjaga Marwah Notaris, maka tidak ada salahnya untuk tetap memberikan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kepada Pengawas Dinas ketenagakerjaan untuk kedepannya harus ada ketegasan sanksi di dalam memberikan peringatan terhadap Notaris, sebab bagaimanapun juga Notaris adalah Profesional, apabila tidak mampu juga untuk melakukan pembayaran sesuai UMK, setidaknya dapat melakukan penagguhan atau penyampaian terhadap MPD maupun dinas terkait, hanya saja memang permasalahan penggajian ini harus difikirkan kedepannya lebih matang untuk membuat payung hukum baru, sehingga Notaris dan Karyawan dapat berjalan dengan harmonis, serta efektif dan efisien.

### **Daftar Pustaka**

- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung
- Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika, 2002
- Dewata Nur Fajar Mukti dan Achmad, Yulianto, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004

- Julia Maria, Hubungan Hukum Antara Notaris dengan Karyawan Notaris, Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Narotama, Surabaya
- Kusumadewi, S., Hardjajani, Tuti., dan Priyatama, A.N.. Hubungan antara Dukungan Sosial Peer Group dan Kontrol Diri dengan Kepatuhan terhadap, Naskah Publikasi. Universitas Sebelas Maret, Solo, 2011
- Munir Fuady, Sosiologi Hukum Kontemporer Interaksi Hukum, Kekuasaan, dan Masyarakat, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Nurmalasari, Y, Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Harga Diri pada Remaja Penderita Penyakit Lupus. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, Jakarta, 2010
- Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 ini sudah dicabut melalui Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang di sahkan pada tanggal 2 November 2020, namun saat itu penelitian di lakukan pada bulan Oktober 2020 dan Peraturan Pemerinta ini masih berlaku.
- Raimon Hartadi, Methode Penelitian Hukum Dalam Teori Dan Praktek, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010
- S.Maronie, Kesadaran Kepatuhan Hukum, <https://www.zriefmaronie.blospot.com>. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2020
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Normatif, UI Press, Jakarta, 2006
- Soerjono Soekanto, Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum, CV. Rajawali, Jakarta, 1982
- Sudarsono, Kamus Hukum, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2005
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Tim Penyusun, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai pustaka, Jakarta, 1993
- Undang-undang 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris
- Widodo Suryandono, Jaminan Sosial, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005