

# **ANALISIS YURIDIS SISTEM MAGANG CALON NOTARIS BERDASARKAN RUANG LINGKUP KETENAGAKERJAAN**

**I Gusti Nyoman Yonatan Wiradi**

Fakultas Hukum dan Komunikasi Universitas Katolik Soegijapranata  
Jalan Pawiyatan Luhur Sel. IV, Kota Semarang, Indonesia  
E-mail: nyoman@unika.ac.id

*disampaikan Juni 2025 – ditinjau Mei 2026 – diterima Juni 2026*

## ***Abstract***

*Prospective Notaries are required to undergo an internship in order to be appointed as Notaries. There is no legal basis governing internships for prospective Notaries, but there is a legal basis related to internships in the realm of employment law. There needs to be an interpretation and discovery of the law so that regulations in the field of employment can apply in the field of notaries. The objectives of this study are twofold. First, to find out and examine whether or not the legislation on employment can apply to the implementation of internships for prospective Notaries. Second, to find out and examine the rights and obligations of Notaries Receiving Interns towards interns. The type of research used is normative juridical with a statutory regulatory approach. The results of the study indicate that legislation on employment can apply to the implementation of internships for prospective Notaries with legal interpretation. The rights and obligations of Notaries Receiving Interns can be found in the Regulations of the Indonesian Notary Association and the Regulations of the Minister of Manpower.*

**Keywords:** *Internship; Manpower; Notary.*

## **Intisari**

Calon Notaris diwajibkan magang agar dapat diangkat menjadi Notaris. Dasar hukum yang mengatur magang calon Notaris tidak ada, akan tetapi terdapat dasar hukum terkait magang di ranah hukum ketenagakerjaan. Perlu adanya penafsiran dan penemuan hukum agar peraturan bidang ketenagakerjaan dapat berlaku di bidang kenotariatan. Tujuan penelitian ini ada dua. Pertama, untuk mengetahui dan mengkaji dapat tidaknya perundang-undangan tentang ketenagakerjaan berlaku untuk penyelenggaraan magang calon Notaris. Kedua, untuk mengetahui dan mengkaji hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap peserta magang. Jenis penelitian yang digunakan adalah normatif yuridis dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perundang-undangan tentang

ketenagakerjaan dapat berlaku untuk penyelenggaraan magang calon Notaris dengan penafsiran hukum. Hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang dapat ditemukan dalam Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Ketenagakerjaan; Magang; Notaris.

### **A. Latar Belakang Masalah**

Notaris merupakan salah satu profesi yang ikut menciptakan kepastian hukum. Notaris bertugas untuk membuat akta otentik yang fungsinya sebagai alat bukti dengan kekuatan pembuktian sempurna.<sup>1</sup> Peran Notaris dalam bidang penegakan hukum khususnya hukum perdata sangat penting, sehingga perlu adanya penambahan jumlah Notaris di Indonesia.

Pelatihan para calon Notaris diperlukan untuk dapat menambah jumlah dan kualitas Notaris. Salah satu bentuk pelatihan calon Notaris adalah dengan adanya kewajiban magang di kantor Notaris. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (Selanjutnya akan disebut UUJN) yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (Selanjutnya akan disebut UUJNP) mengatur bahwa calon Notaris wajib menjalani magang dan Notaris wajib menerima magang calon Notaris.

Jumlah calon Notaris jika dihitung dari tingkat kelulusan Magister Kenotariatan di Indonesia sangatlah tidak sebanding dengan jumlah Notaris Penerima Magang.<sup>2</sup> Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia Nomor 19/Perkum/INI/2019 tentang Magang (Perkum INI No. 19 Tahun 2019) yang diubah dengan Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia Nomor 24/Perkum/INI/2021 tentang Perubahan Peraturan

---

<sup>1</sup> Eddy O. S. Hiariej, 2012, *Teori & Hukum Pembuktian*, Penerbit Erlangga, Jakarta, hlm. 82.

<sup>2</sup> Hukumonline, "Menristekdikti Hapus M.Kn., Begini Sikap Ikatan Notaris Indonesia", <https://www.hukumonline.com/berita/a/menristekdikti-hapus-mkn--begini-sikap-ikatan-notaris-indonesia-lt5a3cc6b78d566/?page=1>, diakses pada 25 April 2025.

Perkumpulan Nomor 19/Perkum/INI/2019 tentang Magang (Perkum No. 24 Tahun 2021) mengatur bahwa tidak semua Notaris dapat menerima para peserta magang. Selisih jumlah antara Notaris Penerima Magang dengan para peserta magang semakin besar dengan adanya peraturan tersebut.<sup>3</sup> Para peserta magang lebih membutuhkan Notaris Penerima Magang berdasarkan prinsip *supply and demand*.<sup>4</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa posisi tawar (*bargaining position*) para peserta magang adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan Notaris Penerima Magang.

Para peserta magang saling bersaing untuk mendapatkan tempat magang, sehingga mereka menerima semua peraturan yang ditetapkan Notaris Penerima Magang. Peraturan terkait gaji, jam kerja (magang), tugas, fungsi, dan tanggung jawab peserta magang, merupakan beberapa contoh yang ditetapkan secara sepihak oleh Notaris Penerima Magang.<sup>5</sup> Peserta magang tidak memiliki posisi tawar untuk dapat merundingkan hal-hal tersebut. Lemahnya posisi para peserta magang juga dipengaruhi oleh UUJN, UUJNP, dan Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia (Selanjutnya akan disebut INI).

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa informasi sebagai berikut. Peneliti melakukan pra penelitian kepada para calon notaris dan/atau Notaris yang pernah menjalani magang pada tahun 2020 hingga 2025 sebanyak 16 responden. Para responden menjalani magang di berbagai tempat yang berbeda.

Mayoritas responden menyatakan bahwa antara mereka dengan Notaris tidak ada membuat perjanjian magang atau perjanjian kerja sebelumnya.<sup>6</sup> Walaupun tidak ada

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 6 Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum No. 24 Tahun 2021.

<sup>4</sup> Kompas, "Mahasiswa, Pendidikan Notaris Butuh Waktu 15 Tahun", <https://www.kompas.com/edu/read/2024/04/30/204249271/mahasiswa-pendidikan-notaris-butuh-waktu-15-tahun#:~:text=%22Notaris%20sudah%20cukup%20banyak%20dikenal,notaris%20itu%20sudah%20cukup%20> banyak, diakses pada 25 April 2025.

<sup>5</sup> Adji Assyafe'i Solaiman, "Tanggung Jawab Notaris atas Perlindungan Hak Peserta Magang Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Notaire*, Vol. 3, No. 2, Juni 2020, hlm. 168.

<sup>6</sup> Erni Nurdin, Erna Susanti, dan Setiyo Utomo, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur", *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025, hlm. 3.

perjanjian magang atau perjanjian kerja, sebanyak 11 responden (mayoritas) menyatakan mengetahui secara detail terkait hak dan kewajibannya. Setengah dari total responden (8 orang) menyatakan mendapat upah, walaupun hanya 3 orang yang upahnya lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten/Kota.<sup>7</sup>

**Tabel 1.**

**Kondisi yang Dialami Responden (Peserta Magang)**

| <b>Kondisi Magang yang Dialami</b>                           | <b>Jumlah Responden (Ya)</b> | <b>Jumlah Responden (Tidak)</b> |
|--|------------------------------|---------------------------------|
| <b>Ada/Tidak Adanya Perjanjian Magang/Perjanjian Kerja</b>   | 5 orang                      | 11 orang                        |
| <b>Mengetahui secara Detail terkait Hak dan Kewajibannya</b> | 11 orang                     | 5 orang                         |
| <b>Menerima Upah</b>   | 8 orang                      | 8 orang                         |
| <b>Upah Lebih Tinggi dari UMK</b>                            | 3 orang                      | 5 orang                         |

**Sumber: Hasil Pra-Penelitian Lapangan Penulis**

Terkait jumlah hari kerja dalam satu minggu, para responden memiliki jawaban yang berbeda. Jawaban para responden terbagi menjadi 3 kategori jawaban. Sebanyak 1 responden masuk ke kantor hanya selama 3 hari, 10 responden masuk ke kantor antara 3-6 hari, dan 5 responden masuk ke kantor selama 6 hari.

**Tabel 2.**

**Jumlah Hari Kerja dalam Seminggu**

| <b>Jumlah Hari Kerja dalam Seminggu</b> | <b>Jumlah Responden</b> |
|---|-------------------------|
| <b>3 hari</b>                           | 1 orang                 |

<sup>7</sup> Zahra Fadhilla Ananta dan Beni Hidayat, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen", *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025, hlm. 3.

|                   |          |
|-------------------|----------|
| <b>3 - 6 hari</b> | 10 orang |
| <b>6 hari</b>     | 5 orang  |

**Sumber: Hasil Pra-Penelitian Lapangan Penulis**

Berdasarkan jumlah hari kerja para responden dalam seminggu, terdapat informasi lanjutan terkait jam kerjanya. Berbeda dengan jawaban para responden yang terbagi menjadi 3 terkait jumlah hari kerja dalam seminggu, untuk jam kerja dalam sehari hanya terbagi menjadi 2 jenis. Setengah dari total responden (8 responden) menyatakan bahwa mereka masuk kantor selama 3-6 jam dalam sehari, sedangkan 8 responden lainnya masuk kantor selama 6 jam atau lebih dalam sehari. Informasi ini dapat menjadi gambaran sederhana terkait kondisi para peserta magang.

**Tabel 3.**

**Jumlah Jam Kerja dalam Sehari**

| <b>Jumlah Jam Kerja dalam Sehari</b> | <b>Jumlah Responden</b> |
|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>3 - 6 jam</b>                     | 8 orang                 |
| <b>≥ 6 jam</b>                       | 8 orang                 |

**Sumber: Hasil Pra-Penelitian Lapangan Penulis**

UUJN dan UUJNP mewajibkan Notaris menerima magang calon Notaris, akan tetapi tidak melengkapinya dengan pengaturan hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang. Peraturan Perkumpulan INI juga tidak mengatur mengenai hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang. Adanya kekosongan hukum dan ketimpangan posisi tawar antara peserta magang dengan Notaris Penerima Magang, dapat menimbulkan perlakuan yang sewenang-wenang dari Notaris Penerima Magang kepada peserta magang.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Rezi Wanda Huzaimi dan Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Pemagangan Tanpa Uang Saku pada Perusahaan *Start-Up*", *Novum : Jurnal Hukum*, Vol. 10, No. 03, 2023, hlm. 78.

Perlindungan hukum terhadap para peserta magang Notaris perlu dilakukan. Hal tersebut perlu segera diatasi karena jumlah calon notaris (yang telah mengikuti magang Notaris) relatif besar, sehingga jika terjadi pelanggaran hukum terhadap pelaksanaannya, maka harus segera diatasi.<sup>9</sup> Peraturan yang dapat melindungi peserta magang adalah perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya akan disebut UU Ketenagakerjaan) *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Selanjutnya akan disebut UU Cipta Kerja).

Kekosongan hukum dalam UUN dan UUNP terkait hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang memiliki keterkaitan dengan UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak dan kewajiban Pemberi Kerja, Perusahaan, Tenaga Kerja, dan Peserta Magang. Peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan juga ada yang secara khusus mengatur mengenai pemagangan, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Selanjutnya akan disebut PP Sislatkernas) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Selanjutnya akan disebut Permenaker No. 6 Tahun 2020). Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dapat menjadi acuan untuk mengatasi kekosongan hukum dalam UUN dan UUNP jika memiliki dasar yang tepat, yaitu dengan cara penemuan dan/atau penafsiran hukum.

Hal ini menjadi permasalahan karena perundang-undangan bidang ketenagakerjaan tidak dapat otomatis digunakan untuk menutup kekosongan hukum UUN dan UUNP.<sup>10</sup> UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya pada umumnya

---

<sup>9</sup> Ketik, "Sebanyak 3.526 Calon Notaris Ikut Seleksi Nasional 2024", <https://www.ketik.co.id/berita/sebanyak-3526-calon-notaris-ikuti-seleksi-nasional-2024>, diakses pada 20 Juni 2025.

<sup>10</sup> Juli Maria, "Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris", *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 4, No. 1, Maret 2017, hlm. 120.

tidak dapat digunakan untuk mengatur urusan jabatan Notaris karena secara asas hukum bukan merupakan *lex specialis*.<sup>11</sup> Penemuan dan/atau penafsiran hukum dapat digunakan untuk dasar diberlakukannya UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dalam bidang kenotariatan.

Kekosongan hukum terkait hak dan kewajiban peserta magang Notaris dan Notaris Penerima Magang juga menimbulkan permasalahan lainnya. Hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang berkaitan erat dengan hak dan kewajiban peserta magang. Hak dan kewajiban yang tidak diatur secara jelas, maka akan menimbulkan ketidakpastian hukum.<sup>12</sup> Hal itu dapat menjadi celah untuk dilakukannya kesewenang-wenangan dari Notaris Penerima Magang kepada peserta magang. Hak dan kewajiban peserta magang perlu diatur dengan jelas untuk menghindari kesewenang-wenangan tersebut.<sup>13</sup>

Kedua permasalahan tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki judul “Analisis Yuridis Sistem Magang Calon Notaris berdasarkan Ruang Lingkup Ketenagakerjaan”. Tujuan penelitian ini ada dua; Pertama, untuk mengetahui dan mengkaji dapat tidaknya perundang-undangan bidang ketenagakerjaan mengatur penyelenggaraan magang calon Notaris; Kedua, untuk mengetahui dan mengkaji hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap peserta magang.

Penelitian sebelumnya yang juga membahas terkait magang calon Notaris dilakukan oleh Winda Agustina<sup>14</sup> yang mempertanyakan apakah UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan upah terhadap calon Notaris magang dan status pegawai

---

<sup>11</sup> Leptohoeve Tobias Tunjan, dkk, “Tanggung Jawab Notaris terhadap Calon Notaris yang sedang Magang di Tempatnya”, *Collegium Studiosum Journal*, Vol. 6, No. 1, Juni 2023, hlm. 302.

<sup>12</sup> Khomarudin Gilang Ramadhan dan Arief Rachman Hakim, “Perjanjian Kerja *Flexible Work*: Studi Komparatif Sistem Hukum Indonesia dan Inggris”, *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025, hlm. 5.

<sup>13</sup> Dwi Eksan Fauzi dan M. Alpi Syahrin, “Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. (Studi Putusan MA Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022)”, *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 2, 2024, hlm. 125.

<sup>14</sup> Winda Agustina, 2011, *Perlindungan Upah bagi Calon Notaris yang Bekerja Magang di Kantor Notaris*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Indonesia, Depok, hlm. 95.

calon Notaris yang magang di kantor Notaris. Hasil penelitiannya adalah UU Ketenagakerjaan dapat menjadi dasar hukum terkait pemberian upah calon Notaris magang sesuai dengan asas *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Status calon Notaris magang seharusnya adalah pegawai tidak tetap dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Hasil penelitian tersebut kemudian dikuatkan dengan penelitian dari Shinta Nora Pustika dan Murti Pramuwardhani Dewi.<sup>15</sup> Hasil penelitiannya adalah calon Notaris magang dapat dipersamakan dengan pekerja dan berhak untuk mendapatkan upah. Hak upah calon Notaris magang dapat terlindungi dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat sebelum dimulainya magang.

Perbedaan penelitian ini dengan yang telah dilakukan oleh Winda Agustina, Shinta Nora Pustika dan Murti Pramuwardhani Dewi adalah terkait dasar pemikiran dan cakupannya. Dasar pemikiran untuk menggunakan UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dalam penyelenggaraan magang calon Notaris tidak dibahas, sehingga UU Ketenagakerjaan secara otomatis langsung digunakan untuk memecahkan masalah status kepegawaian dan upah calon Notaris magang. Penelitian ini menganalisis asas hukum *lex specialis derogat legi generalis* dan membandingkan UU Ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP untuk menentukan sifat kekhususan dalam penyelenggaraan magang calon Notaris. Cakupan fokus dalam penelitian ini adalah Notaris Penerima Magang, bukan calon Notaris magang. Penelitian ini juga menganalisis hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap calon Notaris yang magang di kantornya. Makna hak dan kewajiban tidak hanya terbatas pada pengupahan yang diberikan kepada peserta magang, tetapi juga termasuk jam kerja, *jobdesk*, dan hal-hal lainnya yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>15</sup> Shinta Nora Pustika dan Murti Pramuwardhani Dewi, 2017, *Perlindungan Upah bagi Calon Notaris yang Magang di Kantor Notaris Wilayah Kota Yogyakarta*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm. 52.

## B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah normatif yuridis dengan pendekatan peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup> Rumusan masalah penelitian ini terkait penerapan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga menggunakan data sekunder untuk menemukan jawaban.<sup>17</sup> Data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder kemudian dianalisis dengan penafsiran hukum sistematis. Bahan hukum primer terdiri dari UU Ketenagakerjaan, UUJN, UUJNP, UU Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, PP Sislatkernas, Permenaker No. 6 Tahun 2020, Perum INI No. 19 Tahun 2019, dan Perum No. 24 Tahun 2021, sedangkan bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku, jurnal, atau tulisan-tulisan lainnya yang dapat menjelaskan bahan hukum primer tersebut.

Kesimpulan diambil dengan cara berpikir deduksi untuk menjawab permasalahan pertama dan permasalahan kedua. Cara berpikir deduksi digunakan, sehingga adanya perbandingan antara perundang-undangan bidang ketenagakerjaan (premis mayor) dengan peraturan perundang-undangan bidang kenotariatan (premis minor).<sup>18</sup> Pada permasalahan pertama akan diketahui terkait dapat tidaknya perundang-undangan bidang ketenagakerjaan mengatur penyelenggaraan magang calon Notaris, sedangkan pada permasalahan kedua akan diketahui hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap peserta magang.

---

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 131.

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 12-14.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 89-91.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Ruang Lingkup Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan

Untuk mengetahui dapat tidaknya perundang-undangan bidang ketenagakerjaan digunakan dalam penyelenggaraan magang calon Notaris, maka perlu diketahuinya dasar ontologis dan sosiologis dari peraturan-peraturan tersebut.<sup>19</sup>

#### a. Dasar Ontologis dan Sosiologis UU Ketenagakerjaan

Bagian Menimbang huruf a dan paragraf pertama Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dengan suasana yang kondusif akan membuat bertumbuhnya perekonomian negara. Pemerintah berkepentingan untuk memajukan negara dan salah satu caranya adalah menguatkan kualitas tenaga kerja Indonesia. Perlindungan hak tenaga kerja juga perlu dikuatkan oleh pemerintah untuk terciptanya kualitas tenaga kerja Indonesia.

Peran serta pemerintah secara aktif menunjukkan bahwa urusan ketenagakerjaan merupakan bidang hukum publik.<sup>20</sup> Ketenagakerjaan tidak lagi menjadi bidang hukum privat di mana peran pemerintah tidak ada.<sup>21</sup> Peran serta pemerintah ikut menguatkan kualitas dan perlindungan hak tenaga kerja Indonesia. UU Ketenagakerjaan diundangkan sebagai bagian dari peran aktif pemerintah.<sup>22</sup>

UU Ketenagakerjaan diundangkan berdasar Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Negara mengakui bahwa tiap warga negara berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan/upah yang layak bagi kemanusiaan. Pengakuan negara akan hak

---

<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 142.

<sup>20</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Kanisius, Sleman, hlm. 26-27.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Karunia Rosita dan Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol. 11, No. 1, 2023, hlm. 42.

warga negara untuk bekerja dan mendapat upah sangat terlihat dalam ketentuan yang diatur UU Ketenagakerjaan.

Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa terdapat 10 poin yang diatur di dalamnya. Pertama, pengaturan terkait asas, landasan, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Kedua, pengaturan terkait perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. Ketiga, pengaturan terkait larangan adanya diskriminasi bagi pekerja. Keempat, pengaturan terkait pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas. Kelima, pengaturan terkait penempatan tenaga kerja. Keenam, pengaturan terkait penggunaan tenaga kerja asing. Ketujuh, pengaturan terkait hubungan industrial sesuai Pancasila. Kedelapan, pengaturan terkait kelembagaan dan sarana terkait hubungan industrial. Kesembilan, pengaturan terkait hak dan perlindungan pekerja. Kesepuluh, pengaturan terkait pengawasan ketenagakerjaan. Ruang lingkup UU Ketenagakerjaan memperlihatkan secara jelas bahwa bidang ketenagakerjaan sudah beralih menjadi hukum publik.

Beralihnya bidang ketenagakerjaan dari hukum privat ke hukum publik tidak terlepas dari Teori Ketidakseimbangan Kompensasi.<sup>23</sup> Tenaga kerja mendapatkan “kompensasi” berupa perlindungan hak dan kepentingannya dalam UU Ketenagakerjaan. Peran aktif pemerintah untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dituangkan ke dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.<sup>24</sup>

“Kompensasi” tersebut diberikan kepada para tenaga kerja karena secara sosial ekonomi lebih rendah dibandingkan pengusaha sebagai pemberi kerja.<sup>25</sup> Ketidakseimbangan kemampuan tersebut menyebabkan tidak adanya *bargaining position* pada tenaga kerja, padahal seharusnya terdapat keseimbangan posisi di

---

<sup>23</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 78-79.

<sup>24</sup> Sitti Mutmainnah Syam, Munira, Hardiyanti Alimuddin, dan Rezki Amaliah, “Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025, hlm. 2.

<sup>25</sup> *Ibid.*

antara keduanya.<sup>26</sup> Ketidakseimbangan posisi tawar tersebut dapat menyebabkan adanya kesewenang-wenangan. Hal tersebut semakin parah dengan adanya keterbatasan lapangan kerja.<sup>27</sup>

Pengusaha tidak diberikan “kompensasi” dalam UU Ketenagakerjaan karena keadaan sosial ekonomi mereka lebih baik dibandingkan para tenaga kerja. Hampir tidak ada hak pengusaha yang diatur secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan. Pemerintah merasa tidak perlu memberikan perlindungan hak karena mereka dapat melindungi secara mandiri.

Para pengusaha dapat secara bebas bernegosiasi dengan tenaga kerja jika ketenagakerjaan masih dalam hukum privat. Kebebasan berkontrak menjadi dasar pengusaha dalam menentukan hak dan kewajiban antara dirinya (selaku pemberi kerja) dengan tenaga kerja.<sup>28</sup> Perubahan pengaturan dari ranah hukum privat ke hukum publik membuat pemerintah dapat ikut campur dalam menentukan isi perjanjian kerja.

#### **b. Dasar Ontologis dan Sosiologis UU Cipta Kerja**

UU Cipta Kerja diundangkan dengan berdasar pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut membuat Negara perlu menciptakan peraturan yang mampu meningkatkan lapangan kerja dan pendapatan masyarakat. Peraturan-peraturan yang selama ini ada dinilai belum mampu meningkatkan lapangan kerja dan pendapatan masyarakat.

Alasan lain lahirnya UU Cipta Kerja karena adanya penurunan ekonomi akibat kondisi global, seperti kenaikan harga energi dan pangan, perubahan iklim, dan terganggunya rantai pasokan. Adanya kenaikan jumlah angkatan kerja, banyaknya jumlah pekerja informal dan pengangguran, dan dibutuhkannya kenaikan upah

---

<sup>26</sup> Juli Maria, *Op.Cit.*, hlm. 119.

<sup>27</sup> Bagus Oktafian Abrianto, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja, dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*, Kencana, Jakarta, hlm. 19.

<sup>28</sup> Nindry Sulistyia Widiastiani, *Op.Cit.*, hlm. 30.

sejalan dengan pertumbuhan ekonomi juga menjadi alasan diundangkannya UU Cipta Kerja. Penjelasan Umum UU Cipta Kerja menyebutkan jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2022 mencapai 144,01 juta orang, naik sebanyak 4,20 juta orang dibanding bulan Februari 2021. Jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 135,61 juta orang, sedangkan yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 81,33 juta orang (59,97%). Adanya pandemi COVID-19 juga menyebabkan pengangguran sebanyak 0,96 juta orang. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan pemerintah perlu membuat peraturan baru, yaitu UU Cipta Kerja.

Konsideran UU Cipta Kerja menyebutkan ada 3 tujuan diundangkannya UU Cipta Kerja. Pertama, UU Cipta Kerja diharapkan mampu membuat masyarakat mendapatkan pekerjaan. Kedua, UU Cipta Kerja diharapkan mampu mengharmoniskan antar perundang-undangan terkait kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; peningkatan ekosistem investasi; percepatan proyek strategis nasional; dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Ketiga, UU Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi berbagai kebutuhan hukum untuk percepatan pertumbuhan ekonomi. UU Cipta Kerja dibuat dengan metode omnibus, sehingga dalam satu undang-undang dapat memuat berbagai bidang undang-undang lainnya. Metode tersebut digunakan untuk mempercepat sinkronisasi berbagai perundang-undangan.

Ruang lingkup UU Cipta Kerja terdiri dari 10 poin. Pertama, pengaturan terkait peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha. Kedua, pengaturan terkait ketenagakerjaan. Ketiga, pengaturan terkait kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Keempat, pengaturan terkait kemudahan berusaha. Kelima, pengaturan terkait dukungan riset dan inovasi. Keenam, pengaturan terkait pengadaan tanah. Ketujuh, pengaturan terkait kawasan ekonomi. Kedelapan, pengaturan terkait investasi Pemerintah Pusat

dan percepatan proyek strategis nasional. Kesembilan, pengaturan terkait pelaksanaan administrasi pemerintahan. Kesepuluh, pengaturan terkait pengenaan sanksi. UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan/atau menambahkan total sebanyak 76 pasal dalam UU Ketenagakerjaan.

### c. Dasar Ontologis dan Sosiologis PP Sislatkernas

Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat terjadi dengan adanya pelatihan. Beralihnya aspek ketenagakerjaan ke hukum publik membuat pemerintah dapat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.<sup>29</sup> PP Sislatkernas merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 20 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Terdapat 3 tujuan diterbitkannya PP Sislatkernas. Pertama, untuk mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien. Kedua, untuk memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja. Ketiga, untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

Tujuan PP Sislatkernas dituangkan ke dalam 3 metode atau pilar utama peningkatan kualitas tenaga kerja. Pertama, standar kompetensi kerja. Kedua, pelatihan berbasis kompetensi. Ketiga, sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen.

Standar kompetensi kerja adalah rumusan kemampuan kerja (pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, dan sikap kerja) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan. Standar kompetensi kerja perlu disusun dari berbagai sektor keahlian atau profesi. Pasal 7 ayat (4) PP Sislatkernas mengatur bahwa rancangan standar kompetensi kerja perlu disusun melalui forum resmi asosiasi profesi. Rancangan tersebut juga wajib disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha. Hal ini agar kemampuan tenaga kerja

---

<sup>29</sup> Bagus Oktafian Abrianto, *Op.Cit.*, hlm. 82-83.

dapat diterima oleh dunia usaha. Standar kompetensi kerja kemudian menjadi acuan dalam pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. Hasil pelatihan kemudian diujikan dengan suatu sertifikasi kompetensi.

PP Sislatkernas juga mengatur mengenai Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Selanjutnya akan disebut KKNI) yang diatur lebih lanjut di Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Selanjutnya akan disebut Perpres KKNI). KKNI adalah kualifikasi kompetensi (berjenjang) yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. KKNI terbagi menjadi 9 jenjang. Kualifikasi jenjang 1 merupakan yang terendah, sedangkan kualifikasi jenjang 9 merupakan yang tertinggi. Pasal 3 Perpres KKNI mengatur bahwa kualifikasi tersebut didasarkan pada pendidikan, pelatihan kerja, atau pengalaman kerja. Adanya KKNI membuat pendidikan seseorang dapat disetarakan dengan pengakuan kompetensi kerja.

Pasal 5 Perpres KKNI mengatur mengenai penyetaraan pendidikan dengan jenjang KKNI. Jenjang 1 setara dengan lulusan pendidikan dasar; Jenjang 2 paling rendah setara dengan lulusan pendidikan menengah; Jenjang 3 paling rendah setara dengan lulusan Diploma 1; Jenjang 4 paling rendah setara dengan lulusan Diploma 2; Jenjang 5 paling rendah setara dengan lulusan Diploma 3; Jenjang 6 paling rendah setara dengan lulusan Diploma 4 atau Sarjana Terapan dan Sarjana; Jenjang 7 atau 8 setara dengan lulusan pendidikan profesi; Jenjang 8 paling rendah setara dengan lulusan Magister Terapan dan Magister; Jenjang 8 atau 9 setara dengan lulusan pendidikan spesialis; dan Jenjang 9 setara dengan lulusan Doktor Terapan dan Doktor.

#### **d. Dasar Ontologis dan Sosiologis Permenaker No. 6 Tahun 2020**

PP Sislatkernas mengatur bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat kerja. Metode pelatihan tersebut dapat dilakukan dengan pemagangan. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pemagangan wajib memperhatikan standar kompetensi kerja, sehingga sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan harus sesuai dengan persyaratan.

Penyelenggara pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan. Perusahaan jika akan menyelenggarakan pemagangan, maka wajib memiliki unit pelatihan, program pemagangan, sarana dan pra sarana, dan Pembimbing Pemagangan atau instruktur. Unit Pelatihan adalah satuan unit yang menyelenggarakan pelatihan di Perusahaan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat. Program pemagangan disusun berdasarkan standar kompetensi kerja yang akan dicapai; jangka waktu; persyaratan peserta dan pembimbing; dan kurikulum dan silabus. Sarana dan pra sarana terdiri dari ruang teori dan praktik simulasi; ruang praktik kerja; alat keselamatan dan kesehatan kerja (K-3); dan buku kegiatan peserta magang. Pembimbing Magang juga harus memenuhi persyaratan seperti sehat jasmani dan rohani; merupakan pekerja di penyelenggara paling singkat 6 bulan; memiliki kompetensi teknis yang sesuai program magang; dan memiliki kompetensi metodologi pelatihan kerja. Pejabat yang berwenang tidak akan menerbitkan surat persetujuan penyelenggaraan magang, apabila perusahaan tidak memenuhi syarat-syarat tersebut.

Peserta pemagangan terdiri dari para pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Pencari kerja yang melakukan magang dan telah memperoleh sertifikat pemagangan, maka dapat direkrut oleh perusahaan tersebut, bekerja pada perusahaan sejenis, atau melakukan wirausaha. Ketiga hal tersebut tidak dapat dilakukan apabila peserta magang merupakan pekerja yang magang karena ditingkatkan kompetensinya.

Peserta magang memiliki hak untuk mendapatkan bimbingan dari instruktur; mendapatkan hak sesuai perjanjian magang; memperoleh fasilitas K-3; mendapat sertifikat atau surat keterangan magang; mendapatkan fasilitas jaminan sosial; dan mendapatkan uang saku. Uang saku yang didapat peserta magang terdiri dari biaya transportasi, uang makan, dan insentif. Hak peserta magang dapat terjamin kepastiannya jika ditulis ke dalam perjanjian magang, oleh karena itu perjanjian magang wajib dibuat sebelum magang.

Perjanjian magang juga memuat kewajiban peserta magang. Peserta magang memiliki kewajiban untuk taat pada isi perjanjian, mengikuti program magang sampai selesai, taat pada peraturan penyelenggara magang, dan menjaga nama baik penyelenggara magang. Adanya perjanjian magang juga dapat menjamin kepastian kewajiban peserta magang. Peserta akan terhindar dari kesewenang-wenangan penyelenggara magang akibat adanya ketidakpastian kewajibannya.

Perjanjian magang akan membatasi hak dan kewajiban penyelenggara magang. Hak penyelenggara magang adalah memanfaatkan hasil kerja peserta dan memberlakukan tata tertib atau perjanjian magang. Kewajiban penyelenggara magang adalah memberikan bimbingan sesuai program pemagangan; memenuhi hak peserta magang sesuai perjanjian magang; menyediakan alat pelindung K-3; memberikan uang saku kepada peserta magang; memberikan fasilitas jaminan sosial kepada peserta magang; mengevaluasi peserta magang; dan memberikan sertifikat

atau surat keterangan magang kepada peserta magang. Perjanjian magang wajib dibuat oleh penyelenggara magang dan peserta magang.

Status magang menjadi hapus dan berubah sebagai pekerja, apabila perjanjian magang tidak dibuat. Berubahnya status tersebut juga mengakibatkan penyelenggara magang wajib memberikan kepada peserta haknya sebagai pekerja. Perjanjian magang yang dibuat peserta dan penyelenggara magang juga wajib disahkan oleh Pejabat yang berwenang. Hal ini sebagai bentuk pengawasan pemerintah terhadap penyelenggara magang.

#### **e. Dasar Ontologis dan Sosiologis UUJN jo. UUJNP**

Indonesia merupakan negara hukum, sehingga menjamin terwujudnya kepastian hukum. Adanya kepastian hukum kemudian akan membuat terwujudnya perlindungan hukum. Salah satu cara untuk menciptakan kepastian hukum dan perlindungan hukum adalah dengan adanya lembaga Notaris.<sup>30</sup>

Notaris merupakan salah satu pejabat yang berwenang untuk membuat akta otentik.<sup>31</sup> Kekuatan pembuktian suatu akta otentik adalah sempurna, sehingga Hakim wajib mengakui kebenaran yang ada di dalamnya sepanjang tidak dibuktikan sebaliknya.<sup>32</sup> Hal itu membuat Notaris menjadi lembaga yang mampu menciptakan suatu kepastian hukum dan perlindungan hukum.

Kewenangan Notaris dalam membuat akta otentik perlu dibatasi. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan. Akta otentik kehilangan kekuatan pembuktian yang sempurna, apabila bentuk aktanya tidak sesuai undang-undang, tidak dibuat oleh atau di hadapan pejabat yang berwenang, dan tidak dibuat di wilayah jabatan pejabat yang berwenang.<sup>33</sup> Yang dimaksud bentuk akta sesuai

---

<sup>30</sup> Habib Adjie, 2014, *Hukum Notaris Indonesia (Tafsir Tematik terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris)*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 14.

<sup>31</sup> Sudikno Mertokusumo, 2017, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 163.

<sup>32</sup> R., Subekti, 2015, *Hukum Pembuktian*, Balai Pustaka, Jakarta Timur, hlm. 27.

<sup>33</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 164.

undang-undang adalah akta Notaris harus sesuai dengan UUJN *jo.* UUJNP. Pejabat yang dimaksud adalah Notaris, sepanjang kewenangannya tidak diberikan kepada pejabat lainnya. Yang dimaksud wilayah jabatan pejabat yang berwenang adalah seluas satu provinsi, sepanjang pejabat yang dimaksud adalah Notaris. Ketentuan terkait kewenangan, wilayah jabatan, dan bentuk akta Notaris telah diatur dalam UUJN *jo.* UUJNP.

UUJN *jo.* UUJNP menjadi dasar hukum dalam membatasi kewenangan Notaris.<sup>34</sup> Syarat pengangkatan sebagai Notaris harus diperketat, sehingga tetap terjaganya profesionalisme dan kualitas para calon Notaris. Salah satu alasan diubahnya UUJN ke UUJNP adalah adanya penambahan syarat pengangkatan sebagai Notaris. UUJN mewajibkan calon Notaris magang atau bekerja sebagai karyawan Notaris selama 12 bulan berturut-turut, tetapi UUJNP mengubahnya menjadi selama 24 bulan berturut-turut. Penambahan waktu magang tersebut dalam rangka menjaga profesionalitas dan kualitas Notaris, sehingga kewenangan Notaris dalam membuat akta otentik tidak disalahgunakan.

#### **f. Sistem Magang Calon Notaris**

Ketentuan magang para calon Notaris tidak diatur secara spesifik oleh UUJN *jo.* UUJNP, maupun peraturan pelaksanaannya. Magang Notaris diatur dalam Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum No. 24 Tahun 2021. Ruang lingkup Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 hanya mengatur mengenai definisi; tujuan magang; materi magang; teknis pelaksanaan; waktu pelaksanaan; kurikulum dan silabus; penilaian; ketentuan peralihan; ketentuan sanksi; dan ketentuan lainnya.

Magang untuk calon Notaris dibagi menjadi 2, yaitu magang di kantor Notaris dan Magang Bersama. Magang di Kantor Notaris adalah praktik pelaksanaan jabatan

---

<sup>34</sup> Habib Adjie, *Op.Cit.*, hlm. 77.

bagi calon Notaris di kantor Notaris Penerima Magang, sedangkan Magang Bersama adalah praktik dan evaluasi pelaksanaan magang yang diselenggarakan oleh Perkumpulan terhadap calon Notaris. Pelaksana dan penanggung jawab magang di kantor Notaris adalah Notaris Penerima Magang, sedangkan untuk Magang Bersama adalah Pengurus Wilayah INI. Waktu pelaksanaan magang di kantor Notaris adalah 24 bulan berturut-turut, sedangkan untuk Magang Bersama dilaksanakan sebanyak 4 kali dalam rentang waktu paling cepat 6 bulan.

Peserta magang di kantor Notaris adalah seseorang yang lulusan sarjana hukum, lulusan magister kenotariatan atau pendidikan kenotariatan, dan anggota Luar Biasa INI. Peserta Magang Bersama adalah peserta magang di kantor Notaris atau calon Notaris yang telah melaksanakan magang di kantor Notaris. Peserta magang di kantor Notaris dapat mengikuti Magang Bersama semester pertama, jika sekurang-kurangnya telah magang selama 6 bulan berturut-turut. Peserta magang di kantor Notaris dapat mengikuti Magang Bersama semester kedua, jika sekurang-kurangnya telah magang selama 12 bulan berturut-turut. Peserta magang di kantor Notaris dapat mengikuti Magang Bersama semester ketiga, jika sekurang-kurangnya telah magang selama 18 bulan berturut-turut. Peserta magang di kantor Notaris dapat mengikuti Magang Bersama semester keempat, jika sekurang-kurangnya telah magang selama 24 bulan berturut-turut.

Peserta magang di kantor Notaris mendapat Surat Keterangan Magang dari Notaris Penerima Magang, apabila telah melaksanakan magang selama minimal 6 bulan berturut-turut. Peserta Magang Bersama mendapat Tanda Telah Mengikuti Magang Bersama (TTMB), apabila telah melaksanakan Magang Bersama dan dinyatakan lulus. Peserta magang yang telah menyelesaikan magang di kantor Notaris selama 24 bulan berturut-turut dan telah lulus 4 tahapan Magang Bersama, maka akan mendapat Sertifikat Magang yang dikeluarkan oleh INI.

Kurikulum dan silabus magang dibagi ke dalam 4 semester. Semester pertama terkait administrasi kantor Notaris; Kode Etik Notaris; dasar-dasar teknik pembuatan akta; pembuatan akta-akta terkait Hukum Orang dan Kekeluargaan. Semester kedua terkait Teknik Pembuatan Akta Perikatan 1 dan Teknik Pembuatan Akta Perikatan 2. Semester ketiga terkait Teknik Pembuatan Akta Perbankan dan Akta Jaminan; dan Teknik Pembuatan Akta Pertanahan. Semester keempat terkait Teknik Pembuatan Akta Perseroan Terbatas; Teknik Pembuatan Akta Badan atau Lembaga lainnya; dan Teknik Pembuatan Akta Pewarisan.

Notaris Penerima Magang ditentukan berdasarkan usulan Pengurus Daerah INI dengan beberapa kriteria. Notaris Penerima Magang harus telah menjabat selama 5 tahun atau lebih dan jumlah akta yang pernah dibuatnya minimal 100 akta. Notaris Penerima Magang harus orang yang aktif dalam INI dan tidak pernah dijatuhi sanksi oleh INI. Notaris Penerima Magang harus orang yang taat peraturan perundang-undangan jabatan Notaris.

Tenaga pengajar Magang Bersama ditentukan dan diusulkan oleh Pengurus Wilayah INI kepada Pengurus Pusat INI. Tenaga pengajar pada Magang Bersama adalah Notaris, Werda Notaris, dan/atau tenaga ahli selain Notaris yang dianggap kompeten di bidangnya. Tenaga pengajar Magang Bersama wajib mengikuti kurikulum dan silabus yang telah ditentukan Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo*. Perkum INI No. 24 Tahun 2021.

Dasar filosofis suatu peraturan dapat diketahui dari dasar ontologis dan sosiologis yang terdapat di dalamnya.<sup>35</sup> Dasar ontologis dan sosiologis dari UU Ketenagakerjaan *jis*. UU Cipta Kerja, PP Sislatkernas, dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 menunjukkan bahwa dasar filosofis perundang-undangan bidang ketenagakerjaan adalah untuk memajukan kesejahteraan umum (alinea keempat

---

<sup>35</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 142.

UUD 1945), khususnya dengan adanya perlindungan hak dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Pemerintah melihat bahwa tenaga kerja merupakan pihak yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga perlu dilindungi. Cara agar tenaga kerja dapat dilindungi adalah dengan mengakui haknya melalui peraturan perundang-undangan.<sup>36</sup> Hak tenaga kerja yang terkait dengan perlindungannya terbagi menjadi 3, yaitu perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis.<sup>37</sup> Ketiga jenis tersebut perlu dilindungi oleh pemerintah dari potensi penindasan Pemberi Kerja maupun pemerintah sendiri. Dipenuhinya hak tenaga kerja akan membantu terlaksananya pembangunan ketenagakerjaan, sehingga kualitas tenaga kerja akan meningkat. Tenaga kerja perlu ditingkatkan kualitasnya agar memiliki nilai jual tinggi.

Dasar filosofis UUJN *jo.* UUJNP juga dapat terlihat dari dasar ontologis dan sosiologis yang terdapat di dalamnya. Dasar filosofis UUJN *jo.* UUJNP adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dengan menciptakan adanya kepastian hukum. Negara membentuk lembaga Notaris dengan dilengkapi kewenangan untuk membuat akta otentik, sehingga terciptanya kepastian hukum. Salah satu upaya preventif dari adanya penyalahgunaan kewenangan Notaris adalah diperketat syarat pengangkatannya.

Dasar filosofis antara perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP tidaklah bertentangan. Pelindungan hak dan peningkatan kualitas tenaga kerja sejalan dengan tujuan negara Indonesia untuk menciptakan kepastian hukum melalui lembaga Notaris. Calon Notaris sebagai tenaga kerja pada kantor Notaris perlu dilindungi haknya, selain itu juga perlu ditingkatkan kualitasnya. Kedua

---

<sup>36</sup> Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan", *J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 2, 2023, hlm. 117.

<sup>37</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Pertama*, Kencana, Jakarta, hlm. 95-98.

hal tersebut diharapkan dapat menjaga kualitas calon Notaris ketika telah diangkat sebagai Notaris, sehingga tidak adanya penyalahgunaan kewenangannya dalam menciptakan akta otentik.

Ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP juga tidaklah bertentangan. Ketentuan terkait definisi pengusaha, perusahaan, dan peserta magang telah sesuai antara perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP. Hal ini sesuai dengan prinsip penafsiran sistematis dan gramatikal.<sup>38</sup>

Salah satu definisi “pengusaha” menurut UU Ketenagakerjaan adalah orang-perseorangan yang menjalankan perusahaan milik sendiri. Definisi tersebut memiliki 2 unsur, yaitu orang-perseorangan dan menjalankan perusahaan sendiri. Seorang Notaris diangkat dengan Surat Keputusan dari Menteri Hukum (dahulu Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia), di mana surat tersebut merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang salah satu sifatnya adalah individual.<sup>39</sup> Surat Keputusan pengangkatan sebagai Notaris hanya ditujukan untuk orang yang namanya tercantum di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa Notaris merupakan profesi sekaligus jabatan umum yang melekat hanya pada seorang diri saja, bukan melekat pada suatu kelompok secara bersama-sama. Setiap orang yang diangkat sebagai Notaris juga wajib mandiri, dalam artian menjalankan kantornya tidak bergantung pada Notaris lainnya. Kedua unsur tersebut telah dipenuhi oleh lembaga Notaris, sehingga seseorang yang menjalankan profesi Notaris dapat disebut juga sebagai pengusaha.<sup>40</sup>

Salah satu definisi “perusahaan” menurut UU Ketenagakerjaan adalah bentuk usaha milik orang-perseorangan yang mempekerjakan pekerja dengan memberikan

---

<sup>38</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 291 dan 293 - 294.

<sup>39</sup> W. Riawan Tjandra, 2015, *Teori dan Praktik Peradilan Tata Usaha Negara Edisi Revisi*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 23.

<sup>40</sup> Diah Aju Wisnuwardhani, “Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 8, No. 1, Juni 2017, hlm. 36.

upah. Definisi tersebut memiliki 3 unsur, yaitu bentuk usaha, milik orang-perseorangan, dan mempekerjakan pekerja. Penyelenggaraan kantor Notaris tercantum dalam Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) nomor 69104 yaitu Aktivitas Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah, sehingga kantor Notaris dapat dikategorikan sebagai bentuk usaha. Kantor Notaris juga dimiliki oleh orang-perseorangan yaitu Notaris sebagai pengusaha. Kantor Notaris juga mempekerjakan orang lain sebagai karyawannya, sekaligus sebagai saksi instrumenter.<sup>41</sup> UUJN *jo.* UUJNP tidak mewajibkan Notaris untuk memiliki karyawan, akan tetapi pada praktiknya Notaris diwajibkan minimal memiliki 2 orang karyawan karena berfungsi sebagai saksi instrumenter. Kantor Notaris karena memiliki/mempekerjakan pekerja, maka Notaris juga dapat dikategorikan sebagai Pemberi Kerja. Kantor Notaris dapat dikategorikan sebagai perusahaan karena memenuhi ketiga unsur tersebut.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak mendefinisikan peserta magang, tetapi menyebutkan pihak-pihak yang menjadi peserta magang. Peserta pemagangan terdiri dari “pencari kerja” atau “pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya”. Calon Notaris yang melakukan magang di kantor Notaris dapat dikategorikan sebagai kedua-duanya. Calon Notaris yang hanya melakukan magang termasuk ke dalam kategori “pencari kerja”, sedangkan yang melakukan magang dan merangkap sebagai karyawan termasuk ke dalam “pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya”.

PP Sislatkernas sebagai salah satu peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan *jo.* UU Cipta Kerja memiliki kesesuaian dengan program magang calon Notaris. Pilar utama peningkatan kualitas tenaga kerja terdiri dari adanya standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi kompetensi dari lembaga yang independen. Magang calon Notaris berdasarkan Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 harus dilaksanakan dengan mengikuti kurikulum dan

---

<sup>41</sup> Diah Aju Wisnuwardhani, *Op.Cit.*, hlm. 34.

silabus yang ada. Jenis magang calon Notaris juga dibedakan menjadi 2 yang masing-masing wajib dilaksanakan, yaitu Magang di Kantor Notaris dan Magang Bersama. Kedua jenis tersebut dibedakan karena fungsi utamanya berbeda. Fungsi utama Magang di Kantor Notaris untuk melatih praktik pelaksanaannya, sedangkan fungsi utama Magang Bersama untuk mengevaluasi praktik pelaksanaan Magang di Kantor Notaris. Evaluasi tersebut dilaksanakan dan dinilai oleh Pengurus Wilayah INI. Evaluasi tersebut dilakukan agar menyeragamkan kemampuan yang dimiliki oleh calon Notaris.

Dasar filosofis antara perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP tidak ada pertentangan. Ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan UUJN *jo.* UUJNP juga tidak ada pertentangan. Kedua hal ini memperlihatkan bahwa perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dapat menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan magang calon Notaris, selama tidak bertentangan dengan ketentuan UUJN *jo.* UUJNP. *Lex specialis* dalam penyelenggaraan magang calon Notaris adalah UUJN *jo.* UUJNP, sedangkan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan adalah *lex generalis*-nya.

## 2. Hak dan Kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap Peserta Magang

*Lex specialis derogat legi generalis* berlaku jika suatu peraturan memiliki tingkatan yang sama, akan tetapi ruang lingkupnya berbeda.<sup>42</sup> Ruang lingkup peraturan yang satu adalah secara umum (*general*), sedangkan ruang lingkup peraturan lainnya adalah khusus (*special*). Ketentuan dalam peraturan umum tetap digunakan selama tidak bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan khusus.

UUJN *jo.* UUJNP sebagai *lex specialis* dalam penyelenggaraan magang calon Notaris, maka ketentuan di dalamnya lebih diutamakan dibanding ketentuan dalam

---

<sup>42</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 139.

perundang-undangan bidang ketenagakerjaan (*lex generalis*). Ketentuan terkait magang calon Notaris mengikuti aturan yang diatur UUJN *jo.* UUJNP, meskipun dilengkapi ketentuan dalam perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Ketentuan magang dalam UU Ketenagakerjaan *jis.* UU Cipta Kerja, PP Sislatkernas, dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 masih dapat berlaku selama tidak bertentangan dengan UUJN *jo.* UUJNP.

Apabila ketentuan magang dalam UU Ketenagakerjaan *jis.* UU Cipta Kerja, PP Sislatkernas, dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dilaksanakan sepenuhnya tanpa mengacu UUJN *jo.* UUJNP, maka akan timbul ketidaksesuaian di lapangan. Sistem magang dalam UU Ketenagakerjaan *jis.* UU Cipta Kerja, PP Sislatkernas, dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dilaksanakan untuk magang pada umumnya, sehingga kegiatan magang yang khusus untuk profesi tertentu membutuhkan peraturan khusus. Sistem magang untuk calon Notaris wajib mengacu pada peraturan terkait Notaris, meskipun dapat dilengkapi dengan peraturan magang pada umumnya.

**a. Hak dan Kewajiban Peserta Magang Berdasarkan UUJN *jis.* UUJNP dan Perkum INI No. 24 Tahun 2021**

Hak peserta magang Notaris diatur Pasal 3 huruf f UUJNP. Peserta magang Notaris berhak mengajukan permohonan pengangkatan Notaris jika telah menjalani magang selama 24 bulan berturut-turut. Pasal tersebut selain mengatur mengenai hak peserta magang, tetapi juga mengatur kewajiban waktu magang. Hak untuk dapat diangkat sebagai Notaris bergantung pada waktu magang yang telah dijalani peserta magang. Kewajiban peserta magang Notaris juga diatur Pasal 16A UUJNP. Peserta magang wajib bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, menjaga kepentingan para pihak, dan merahasiakan mengenai segala keterangan terkait akta yang dibuatnya selama magang.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ella Fitriani, 2018, *Peran Notaris Tempat Magang dalam Membimbing Calon Notaris Magang yang Berintegritas*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Islam Indonesia, Sleman, hlm. 106.

UUJN *jo.* UUJNP tidak mengatur lebih lanjut mengenai ketentuan magang calon Notaris. Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 merupakan peraturan yang mengatur magang calon Notaris. Pasal 82 ayat (1) dan (3) UUJNP menjadi dasar hukum diterbitkannya Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021.

Hak dan kewajiban peserta magang secara tersurat tidak diatur dalam Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021, akan tetapi secara tersirat telah diatur di dalamnya. Hak peserta magang Notaris terdiri dari:

- 1) Waktu Magang di Kantor Notaris sekurang-kurangnya tiga hari dalam seminggu dengan durasi minimal empat jam per hari (Pasal 8);
- 2) Mendapatkan pelatihan keterampilan praktik Notaris (Pasal 3);
- 3) Mendapatkan evaluasi atas penerapan materi magang (Pasal 4);
- 4) Mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Magang Bersama (Pasal 7);
- 5) Mengikuti Magang Bersama selama telah telah memenuhi syarat (Pasal 4);  
dan
- 6) Mendapatkan tanda atau surat telah mengikuti magang (Pasal 8).

Kewajiban peserta magang secara tersirat diatur dalam Pasal 6 Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 adalah:

- 1) Menandatangani surat Pernyataan Kesanggupan untuk mentaati peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, Kode Etik, dan Peraturan Perkumpulan INI;
- 2) Mentaati peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, antara lain namun tidak terbatas pada kewajiban untuk merahasiakan isi akta dan keterangan serta dokumen lainnya yang terkait dengan pembuatan akta;
- 3) Memiliki Buku Laporan Kegiatan Magang sesuai format INI; dan
- 4) Mencatat kegiatan magang setiap hari pada Buku Laporan Kegiatan Magang.

**b. Hak dan Kewajiban Notaris Penerima Magang Berdasarkan UUJN *jis.* UUJNP dan Perkum INI No. 24 Tahun 2021**

UUJN *jo.* UUJNP tidak mengatur mengenai hak Notaris Penerima Magang. UUJN *jo.* UUJNP hanya mengatur mengenai kewajiban Notaris Penerima Magang. Pasal 16 ayat (1) huruf n UUJNP mengatur bahwa Notaris Penerima Magang wajib menerima magang calon Notaris.

Hak dan kewajiban peserta magang secara tersirat diatur dalam Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021, begitu juga dengan hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang. Hak dan kewajiban adalah saling terkait satu dengan lainnya.<sup>44</sup> Hak merupakan *a contrario* dari kewajiban, begitu juga kewajiban merupakan *a contrario* dari hak. Hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang secara tersirat terlihat dari hak dan kewajiban peserta magang.

Hak Notaris Penerima Magang berdasarkan Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 merupakan *a contrario* dari kewajiban peserta magang. Hak Notaris Penerima Magang terdiri dari:

- 1) Mendapat perlakuan sesuai peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, Kode Etik, dan Peraturan Perkumpulan INI dari peserta magang;
- 2) Mendapat jaminan dari peserta magang untuk merahasiakan isi akta dan keterangan serta dokumen lainnya yang terkait dengan pembuatan akta; dan
- 3) Memberikan kegiatan kepada peserta magang dalam ruang lingkup pemagangan.

Kewajiban Notaris Penerima Magang berdasarkan Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021 merupakan *a contrario* dari hak peserta magang. Kewajiban Notaris Penerima Magang kepada peserta magang terdiri dari:

---

<sup>44</sup> Sudikno Mertokusumo, 2012, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 52.

- 1) Memberikan waktu magang sekurang-kurangnya tiga hari dalam seminggu dengan durasi minimal empat jam per hari;
- 2) Memberikan pelatihan keterampilan praktik Notaris;
- 3) Memberikan evaluasi atas penerapan materi magang;
- 4) Memberikan kesempatan untuk mengikuti Magang Bersama; dan
- 5) Memberikan surat telah mengikuti magang jika peserta telah melaksanakan magang sesuai ketentuan.

**c. Hak dan Kewajiban Peserta Magang Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020**

Ketentuan terkait hak dan kewajiban peserta magang dan Notaris Penerima Magang belum diatur secara lengkap dalam Perkum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perkum INI No. 24 Tahun 2021. Asas *lex specialis derogat legi generalis secara a contrario* memperbolehkan peraturan umum dipergunakan jika peraturan khusus tidak mengaturnya.<sup>45</sup> UU Ketenagakerjaan *jis.* UU Cipta Kerja, PP Sislatkernas, dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai peraturan umum terkait pemagangan dapat digunakan untuk melengkapi ketentuan magang Notaris. Permenaker No. 6 Tahun 2020 merupakan peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan *jo.* UU Cipta Kerja yang khusus mengatur sistem pemagangan di dalam negeri.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengatur bahwa peserta magang memiliki hak untuk:

- 1) Mendapatkan bimbingan dari instruktur;
- 2) Mendapatkan hak sesuai perjanjian magang;
- 3) Memperoleh fasilitas K-3;
- 4) Mendapat sertifikat atau surat keterangan magang; mendapatkan fasilitas jaminan sosial; dan

---

<sup>45</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 139.

- 5) Mendapatkan uang saku (terdiri dari biaya transportasi, uang makan, dan insentif).

Peserta magang juga memiliki kewajiban untuk:

- 1) Taat pada isi perjanjian;
- 2) Mengikuti program magang sampai selesai;
- 3) Taat pada peraturan penyelenggara magang;
- 4) Menjaga nama baik penyelenggara magang; dan
- 5) Membuat Perjanjian Magang bersama dengan penyelenggara magang.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengatur bahwa peserta magang wajib membuat Perjanjian Magang. Hal ini dapat dipahami bahwa tanpa adanya Perjanjian Magang, maka kegiatan magang juga tidak eksis. Seperti halnya hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, maka hubungan hukum antara peserta magang dengan penyelenggara magang lahir akibat adanya Perjanjian Magang. Adanya Perjanjian Magang menjadi bukti bahwa di antara peserta magang dengan penyelenggara magang terdapat suatu kesepakatan, sehingga masing-masing pihak dapat dikenai hak dan kewajiban terkait kegiatan magang.

#### **d. Hak dan Kewajiban Notaris Penerima Magang Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020**

Permenaker No. 6 Tahun 2020 juga mengatur terkait hak dan kewajiban dari penyelenggara magang, yang dalam hal ini adalah Notaris Penerima Magang. Hak penyelenggara magang adalah:

- 1) Memanfaatkan hasil kerja peserta; dan
- 2) Memberlakukan tata tertib dan perjanjian magang.

Kewajiban penyelenggara magang adalah:

- 1) Memberikan bimbingan sesuai program pemagangan;
- 2) Memenuhi hak peserta magang sesuai perjanjian magang;

- 3) Menyediakan alat pelindung K-3;
- 4) Memberikan uang saku kepada peserta magang;
- 5) Memberikan fasilitas jaminan sosial kepada peserta magang;
- 6) Mengevaluasi peserta magang;
- 7) Memberikan sertifikat atau surat keterangan magang kepada peserta magang;  
dan
- 8) Membuat Perjanjian Magang bersama dengan peserta magang.

UUJN *jis.* UUJNP, Perkum INI No. 24 Tahun 2021 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 ruang lingkupnya berbeda, akan tetapi merupakan satu kesatuan dari sistem hukum. Sebagai bagian (*sub*) dari sistem hukum, kedua bidang tersebut saling terkait.<sup>46</sup> UUJN *jis.* UUJNP, Perkum INI No. 24 Tahun 2021 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai bagian dari sistem hukum, maka dapat saling mengisi jika terjadi kekosongan aturan.<sup>47</sup>

Hak dan kewajiban peserta magang Notaris dan Notaris Penerima Magang sebagai penyelenggara magang secara komprehensif diatur dalam peraturan jabatan Notaris dan peraturan ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan asas *lex specialis derogat legi generalis*. Ketentuan dengan ruang lingkup umum tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan ketentuan khususnya. Hak dan kewajiban peserta magang Notaris dan Notaris Penerima Magang yang diatur dalam perundang-undangan bidang ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUJN *jo.* UUJNP.

Hak peserta magang Notaris secara komprehensif dibedakan menjadi dua hal. Pertama, hak ketika menjalankan magang. Kedua, hak setelah selesai menjalankan program pemagangan. Hak peserta magang Notaris secara komprehensif adalah:

- 1) Diterima sebagai peserta magang Notaris;

---

<sup>46</sup> Sudikno Mertokusumo, 2012, *Op. Cit.*, hlm. 159.

<sup>47</sup> Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O. S. Hiariej, 2021, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum : Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*, Red & White Publishing, Jakarta, hlm. 377.

- 2) Mendapatkan hak sesuai perjanjian magang;
- 3) Mendapatkan waktu magang sekurang-kurangnya tiga hari dalam seminggu dengan durasi minimal empat jam per hari;
- 4) Memperoleh fasilitas K-3;
- 5) Mendapatkan uang saku (terdiri dari biaya transportasi, uang makan, dan insentif);
- 6) Mendapatkan fasilitas jaminan sosial;
- 7) Mendapatkan pelatihan keterampilan praktik Notaris;
- 8) Mendapatkan bimbingan dari instruktur;
- 9) Mendapatkan evaluasi atas penerapan materi magang;
- 10) Mendapatkan kesempatan dari Notaris Penerima Magang untuk mengikuti Magang Bersama;
- 11) Mengikuti Magang Bersama (selama telah telah memenuhi syarat);
- 12) Mendapatkan tanda atau surat telah mengikuti magang; dan
- 13) Dapat mengajukan permohonan pengangkatan Notaris (jika telah menjalani magang selama 24 bulan berturut-turut).

Kewajiban peserta magang Notaris juga dibedakan menjadi dua hal. Pertama, kewajiban peserta magang terhadap ketentuan pelaksanaan magang. Kedua, kewajiban peserta magang terhadap Notaris Penerima Magang. Kewajiban peserta magang Notaris secara komprehensif adalah:

- 1) Memiliki Buku Laporan Kegiatan Magang sesuai format INI;
- 2) Mencatat kegiatan magang setiap hari pada Buku Laporan Kegiatan Magang;
- 3) Mengikuti program magang sampai selesai;
- 4) Membuat Perjanjian Magang dengan Notaris Penerima Magang.
- 5) Taat pada isi perjanjian magang;
- 6) Taat pada peraturan penyelenggara magang;

- 7) Menjaga nama baik penyelenggara magang;
- 8) Menandatangani surat Pernyataan Kesanggupan untuk mentaati peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, Kode Etik, dan Peraturan Perkumpulan INI;
- 9) Bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, menjaga kepentingan para pihak, dan merahasiakan mengenai segala keterangan terkait akta yang dibuatnya selama magang; dan
- 10) Menaati peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, antara lain namun tidak terbatas pada kewajiban untuk merahasiakan isi akta dan keterangan serta dokumen lainnya yang terkait dengan pembuatan akta.
- 11) 1, 3, 4 merupakan kewajiban peserta magang terhadap ketentuan pelaksanaan magang, sedangkan huruf 2, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 merupakan kewajiban peserta magang terhadap Notaris Penerima Magang.

Hak Notaris Penerima Magang secara komprehensif adalah:

- 1) Memanfaatkan hasil kerja peserta;
- 2) Memberlakukan tata tertib sesuai ketentuan magang;
- 3) Memberlakukan tata tertib sesuai perjanjian magang;
- 4) Mendapat perlakuan sesuai peraturan perundang-undangan terkait Jabatan Notaris, Kode Etik, dan Peraturan Perkumpulan INI dari peserta magang;
- 5) Mendapat jaminan dari peserta magang untuk merahasiakan isi akta dan keterangan serta dokumen lainnya yang terkait dengan pembuatan akta; dan
- 6) Memberikan kegiatan kepada peserta magang dalam ruang lingkup pemagangan.

Hak Notaris Penerima Magang merupakan *a contrario* dari kewajiban peserta magang, meskipun hal tersebut tidak mutlak. Terdapat beberapa kewajiban peserta magang yang tidak menimbulkan hak untuk Notaris Penerima Magang. Kewajiban

peserta magang terhadap ketentuan pelaksanaan magang tidak melahirkan suatu hak untuk Notaris Penerima Magang. Kewajiban Notaris Penerima Magang secara komprehensif adalah:

- 1) Wajib menerima magang calon Notaris;
- 2) Membuat Perjanjian Magang bersama dengan peserta magang;
- 3) Memenuhi hak peserta magang sesuai perjanjian magang;
- 4) Menyediakan alat pelindung K-3;
- 5) Memberikan uang saku kepada peserta magang;
- 6) Memberikan fasilitas jaminan sosial kepada peserta magang;
- 7) Memberikan waktu magang sekurang-kurangnya tiga hari dalam seminggu dengan durasi minimal empat jam per hari;
- 8) Memberikan bimbingan sesuai program pemagangan;
- 9) Mengevaluasi peserta magang;
- 10) Memberikan kesempatan untuk mengikuti Magang Bersama;
- 11) Memberikan surat telah mengikuti magang jika peserta telah melaksanakan magang sesuai ketentuan.

Secara teoritis, adanya kewajiban juga menimbulkan suatu sanksi jika melanggarnya.<sup>48</sup> Tidak hanya dalam ranah teori saja, akan tetapi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan hal tersebut juga diatur.<sup>49</sup> Perum INI No. 19 Tahun 2019 *jo.* Perum INI No. 24 Tahun 2021 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak mengatur mengenai sanksi, padahal secara tersirat mencantumkan suatu kewajiban.

Hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang dapat ditemukan dengan metode penafsiran hukum, akan tetapi untuk sanksinya tidak dapat menggunakan metode yang sama karena akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Sanksi yang

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

<sup>49</sup> Lampiran II angka 268 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan.

ditetapkan dengan metode penafsiran hukum juga tidak memiliki legitimasi. Sanksi untuk Notaris Penerima Magang karena tidak melakukan kewajibannya harus diberikan oleh Kementerian terkait, sehingga aturan tentang sanksi wajib ada. Sanksi dapat bersifat negatif yang berupa hukuman dan positif yang berupa insentif,<sup>50</sup> oleh karena itu Notaris Penerima Magang yang melakukan kewajibannya dapat juga diberikan suatu penghargaan atau insentif.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dihasilkan ada 2. Pertama, perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dapat mengatur penyelenggaraan magang calon Notaris. UU Ketenagakerjaan *jo.* UU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan UUJN *jo.* UUJNP dalam hal dasar filosofis dan substansinya. UU Ketenagakerjaan *jo.* UU Cipta Kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan UUJN *jo.* UUJNP, maka dapat menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan magang calon Notaris (*lex specialis derogat legi lex generalis*). Kedua, hak dan kewajiban Notaris Penerima Magang terhadap peserta magang dapat diketahui dari peraturan jabatan Notaris dan peraturan ketenagakerjaan, sesuai asas *lex specialis derogat legi lex generalis*. Hak Notaris Penerima Magang dapat ditemukan juga dari kewajiban peserta magang, sebaliknya juga kewajiban Notaris Penerima magang dapat ditemukan dari hak peserta magang.

Saran yang dapat diberikan adalah substansi Peraturan Perkumpulan INI yang mengatur mengenai Magang Calon Notaris dapat mengakomodasi isi dari peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, pelaksanaan magang untuk calon Notaris diharapkan juga disesuaikan dengan ketentuan dari peraturan ketenagakerjaan.

---

<sup>50</sup> Soerjono Soekanto, 2019, *Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi*, Remadja Karya, Bandung, hlm. 82-84.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abrianto, Bagus Oktafian, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja, dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*, Kencana, Jakarta.
- Adjie, Habib, 2014, *Hukum Notaris Indonesia (Tafsir Tematik terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris)*, Refika Aditama, Bandung.
- Hiariej, Eddy O. S., 2012, *Teori & Hukum Pembuktian*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Is, Muhammad Sadi dan Sobandi, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Pertama*, Kencana, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2017, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 2012, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 2017, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Mochtar, Zainal Arifin dan Eddy O. S. Hiariej, 2021, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum : Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*, Red & White Publishing, Jakarta.
- Tjandra, W. Riawan, 2015, *Teori dan Praktik Peradilan Tata Usaha Negara Edisi Revisi*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2019, *Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi*, Remadja Karya, Bandung.
- Subekti, R., 2015, *Hukum Pembuktian*, Balai Pustaka, Jakarta Timur.
- Uwiyono, Aloysius, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widiastiani, Nindry Sulistya, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Kanisius, Sleman.

## Jurnal

Ananta, Zahra Fadhilla dan Beni Hidayat, “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen”, *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Fauzi, Dwi Eksan dan M. Alpi Syahrin, “Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. (Studi Putusan MA Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022)”, *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 2, 2024.

Huzaimi, Rezi Wanda dan Arinto Nugroho, “Analisis Yuridis Pemagangan Tanpa Uang Saku pada Perusahaan *Start-Up*”, *Novum : Jurnal Hukum*, Vol. 10, No. 03, 2023.

Maria, Juli, “Hubungan Hukum antara Notaris dengan Karyawan Notaris”, *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 4, No. 1, 2017.

Nurdin, Erni, Erna Susanti, dan Setiyo Utomo, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Ramadhan, Khomarudin Gilang dan Arief Rachman Hakim, “Perjanjian Kerja *Flexible Work*: Studi Komparatif Sistem Hukum Indonesia dan Inggris”, *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Rosita, Karunia dan Waluyo, “Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol. 11, No. 1, 2023.

Solaiman, Adji Assyafe'i, “Tanggung Jawab Notaris atas Perlindungan Hak Peserta Magang Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Notaire*, Vol. 3, No. 2, 2020.

Syam, Sitti Mutmainnah, Munira, Hardiyanti Alimuddin, dan Rezki Amaliah, “Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Tunjan, Leptohoeve Tobias, dkk, “Tanggung Jawab Notaris terhadap Calon Notaris yang sedang Magang di Tempatnya”, *Collegium Studiosum Journal*, Vol. 6, No. 1, 2023.

Wibowo, Richard Jatimulya Alam, “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan”, *J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 2, 2023.

Wisnuwardhani, Diah Aju, “Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 8, No. 1, 2017.

### **Skripsi/Thesis/Disertasi**

Agustina, Winda, 2011, *Perlindungan Upah bagi Calon Notaris yang Bekerja Magang di Kantor Notaris*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Indonesia, Depok.

Fitriani, Ella, 2018, *Peran Notaris Tempat Magang dalam Membimbing Calon Notaris Magang yang Berintergritas*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Islam Indonesia, Sleman.

Pustika, Shinta Nora dan Murti Pramuwardhani Dewi, 2017, *Perlindungan Upah bagi Calon Notaris yang Magang di Kantor Notaris Wilayah Kota Yogyakarta*, Tesis, Magister Kenotariatan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

### **Internet**

Hukumonline, “Menristekdikti Hapus M.Kn. : Begini Sikap Ikatan Notaris Indonesia”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/menristekdikti-hapus-mkn--begini-sikap-ikatan-notaris-indonesia-1t5a3cc6b78d566/?page=1>, diakses pada 25 April 2025.

Ketik, “Sebanyak 3.526 Calon Notaris Ikut Seleksi Nasional 2024”, <https://www.ketik.co.id/berita/sebanyak-3526-calon-notaris-ikuti-seleksi-nasional-2024>, diakses pada 20 Juni 2025.

Kompas, “Mahasiswa, Pendidikan Notaris Butuh Waktu 15 Tahun”, <https://www.kompas.com/edu/read/2024/04/30/204249271/mahasiswa-pendidikan-notaris-butuh-waktu-15-tahun#:~:text=%22Notaris%20sudah%20cukup%20banyak%20dikenal,notaris%20itu%20sudah%20cukup%20banyak>, diakses pada 25 April 2025.

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351).

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67).

Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia Nomor 19/Perkum/INI/2019 tentang Magang.

Peraturan Perkumpulan Ikatan Notaris Indonesia Nomor 24/Perkum/INI/2021 tentang Perubahan Peraturan Perkumpulan Nomor 19/Perkum/INI/2019 tentang Magang.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

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

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 117).

Undang-Undang 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).