



Peran Notaris dalam Pembuatan Perjanjian Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepakat antara Pengusaha dan Pekerja

Dita Riswuri Widyaningrum

Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Kaliurang, No.14 Km. 5, Krawitan, Umbulmartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584

Korespondensi penulis: riswuriwidya@gmail.com

Abstract. *The termination of employment agreement by mutual consent is a form of agreement between an employer and an employee to end the employment relationship based on the will of both parties. This agreement has significant legal implications in ensuring workers' rights and preventing industrial disputes. This study aims to analyze the role of a notary in drafting mutual termination of employment agreements and the legal strength of notarial deeds as written evidence. The research method used is normative juridical with a statutory and conceptual approach. The results show that a notary plays an essential role in ensuring that agreements are made voluntarily, do not violate workers' rights, and comply with applicable laws and regulations. A notarial deed also provides stronger evidentiary power in the resolution of industrial disputes.*

Keywords: *Notary, Termination of Employment, Notarial Deed, Employment Agreement, Labor Law.*

Abstrak. Perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat merupakan bentuk kesepakatan antara pengusaha dan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang didasarkan pada kehendak kedua belah pihak. Perjanjian ini memiliki implikasi hukum yang signifikan dalam menjamin hak-hak pekerja dan mencegah perselisihan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat serta kekuatan hukum akta notaris sebagai bukti tertulis. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa notaris memiliki peran penting dalam memastikan bahwa perjanjian dibuat secara sukarela, tidak melanggar hak-hak pekerja, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akta notaris juga memberikan kekuatan pembuktian yang lebih kuat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Notaris, Pemutusan Hubungan Kerja, Akta Notaris, Perjanjian Kerja, Hukum Ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan industrial yang mencerminkan dinamika antara kepentingan pengusaha dan pekerja. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan, pelanggaran kontrak kerja, atau kesepakatan bersama. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK berbasis kesepakatan bersama sering dianggap sebagai solusi yang lebih fleksibel dan minim konflik dibandingkan PHK sepihak, karena memungkinkan para pihak mencapai kesepakatan dalam kondisi yang lebih kondusif. Namun, dalam praktiknya, PHK berdasarkan kesepakatan bersama sering kali menimbulkan tantangan hukum, terutama terkait pemenuhan hak-hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PHK yang dilakukan tanpa memperhatikan aspek legalitas dan keadilan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang berujung pada litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, keterlibatan notaris dalam pembuatan perjanjian PHK secara sepakat menjadi esensial guna memastikan bahwa perjanjian tersebut dibuat secara sah, memenuhi prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, serta memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja dan pengusaha. Dengan adanya peran notaris, perjanjian PHK dapat memiliki kekuatan hukum yang lebih kuat dan dapat digunakan sebagai alat bukti otentik dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Ketika aspek legalitas dan keadilan dalam PHK diabaikan, potensi perselisihan antara pekerja dan pengusaha semakin besar dan dapat berujung pada sengketa hubungan industrial. Oleh sebab itu, keterlibatan notaris menjadi langkah preventif yang penting dalam memastikan bahwa perjanjian PHK dibuat secara sah dan transparan, sehingga hak serta kewajiban masing-masing pihak terlindungi. Peran notaris dalam perjanjian PHK tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mencegah potensi pengingkaran atau penyalahgunaan oleh salah satu pihak. Dengan adanya akta notaris, perjanjian PHK memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat dan dapat digunakan sebagai bukti autentik dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, sehingga mempercepat proses hukum jika terjadi sengketa di kemudian hari.

Peraturan perundang-undangan telah mengatur mekanisme PHK untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak, baik pengusaha maupun pekerja, dapat terlindungi dengan baik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja memberikan pedoman bagi pelaksanaan PHK secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan.

Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan PHK secara sepakat adalah keabsahan dan kepastian hukum dari perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja. Untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan sah, keterlibatan notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja menjadi esensial. Notaris sebagai pejabat umum berwenang membuat akta autentik yang dapat menjadi alat bukti yang kuat sebagaimana diatur dalam Pasal 1868 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dengan demikian, akta notaris memiliki kekuatan pembuktian sempurna dalam penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul di kemudian hari (Pasal 1870 KUHPerdata).

Peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja bukan hanya sebatas memastikan legalitas dokumen, tetapi juga berfungsi untuk menjamin bahwa perjanjian dibuat secara sukarela tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian harus dibuat dengan kesepakatan yang sah antara para pihak. Notaris juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pekerja terkait hak-hak mereka setelah pemutusan hubungan kerja, termasuk hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan adanya peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat, diharapkan dapat tercipta kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat serta mencegah terjadinya perselisihan industrial di kemudian hari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja serta kekuatan hukum dari akta notaris sebagai bukti tertulis dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta dokumen-dokumen terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis yuridis untuk mengkaji peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja serta implikasi hukumnya dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat merupakan bentuk kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja dengan cara yang diatur secara hukum. Perjanjian ini harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek yang jelas, serta tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum atau ketertiban umum. Selain itu, perjanjian ini juga tunduk pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam praktiknya, perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat harus dibuat dalam bentuk tertulis dan memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini mencakup pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Keberadaan perjanjian tertulis ini bertujuan untuk menghindari perselisihan di kemudian hari serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Notaris memiliki peran strategis dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja secara sepakat guna memastikan bahwa perjanjian tersebut dibuat sesuai dengan ketentuan hukum dan tanpa adanya tekanan dari salah satu pihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris, notaris berwenang untuk membuat akta autentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna dalam ranah hukum perdata. Keabsahan perjanjian yang dibuat di hadapan notaris memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja dan pengusaha, karena isi perjanjian telah melalui verifikasi hukum secara menyeluruh.

Selain itu, notaris berperan dalam mencegah adanya tekanan, intimidasi, atau paksaan dari salah satu pihak terhadap pihak lainnya dalam pembuatan perjanjian. Hal ini penting guna memastikan bahwa prinsip keadilan dan kesepakatan yang bebas benar-benar terwujud dalam perjanjian tersebut. Dengan demikian, fungsi notaris tidak hanya terbatas pada pembuatan dokumen hukum, tetapi juga sebagai fasilitator dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta mengurangi potensi konflik di masa mendatang. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, konsep **cyber notary** mulai diperbincangkan dalam dunia kenotariatan. Notaris dihadapkan pada tantangan untuk menyesuaikan praktik hukum dengan digitalisasi dokumen dan transaksi elektronik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE), dokumen elektronik memiliki kedudukan sebagai alat bukti yang sah dalam proses hukum. Namun, regulasi terkait *cyber notary* di Indonesia masih membutuhkan penyempurnaan agar dapat menjamin validitas hukum dari akta yang dibuat secara elektronik.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akta notaris memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai alat bukti yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna. Berdasarkan Pasal 1870 KUHPperdata, akta autentik merupakan bukti yang harus diterima sebagai kebenaran oleh hakim, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Oleh karena itu, dalam hal terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja, akta notaris dapat digunakan sebagai bukti sah di Pengadilan Hubungan Industrial. Keunggulan akta autentik dalam penyelesaian sengketa industrial terletak pada sifatnya yang lebih kuat dibandingkan dengan perjanjian di bawah tangan. Keberadaan akta notaris dapat

mempercepat proses penyelesaian perselisihan karena memberikan kejelasan terhadap isi perjanjian dan hak serta kewajiban para pihak. Dengan demikian, keberadaan akta notaris tidak hanya memastikan bahwa perjanjian PHK dibuat secara sah, tetapi juga membantu mengurangi potensi perbedaan penafsiran yang dapat berujung pada konflik hukum.

Dalam sistem hukum Belanda, pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan persetujuan dari lembaga ketenagakerjaan atau pengadilan sebelum dapat diberlakukan. Model ini memberikan perlindungan lebih kepada pekerja dibandingkan dengan sistem di Indonesia, yang memungkinkan PHK secara sepihak hanya dengan kesepakatan tertulis. Sementara itu, di Jerman, hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja harus melalui proses yang ketat dengan alasan yang jelas serta mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur. Di Amerika Serikat, pemutusan hubungan kerja lebih fleksibel dan didasarkan pada prinsip *at-will employment*, yang berarti bahwa pekerja dapat dipecat kapan saja tanpa alasan tertentu, kecuali ada klausul kontrak yang melindungi mereka.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa di Indonesia, meskipun terdapat ketentuan hukum yang mengatur PHK secara sepihak, masih terdapat celah yang memungkinkan terjadinya pelanggaran hak pekerja. Oleh karena itu, penguatan peran notaris dalam perjanjian PHK dapat menjadi solusi untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih optimal. Apabila perjanjian pemutusan hubungan kerja tidak dibuat di hadapan notaris, maka perjanjian tersebut hanya memiliki kekuatan pembuktian sebagai akta di bawah tangan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dalam beberapa kasus, perjanjian PHK yang tidak dibuat dalam bentuk akta notaris telah menimbulkan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial, di mana pengusaha berusaha mengingkari kesepakatan yang telah dibuat.

Oleh karena itu, keberadaan akta notaris dapat memberikan jaminan bahwa perjanjian dibuat dengan kesepakatan yang sah dan mengikat kedua belah pihak. Hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas. Namun, jika perjanjian PHK tidak dibuat dengan akta notaris, maka perjanjian tersebut hanya memiliki kekuatan pembuktian sebagai akta di bawah tangan, yang dapat menimbulkan berbagai implikasi yuridis. Bagian berikut akan menguraikan dampak hukum yang dapat terjadi akibat PHK yang tidak dibuat dengan akta autentik serta bagaimana peran notaris dapat memberikan kepastian hukum dalam hal ini.

3.1 Implikasi Yuridis Jika Perjanjian Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Dibuat Dengan Akta Notaris

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, masih terdapat banyak kasus di mana perjanjian pemutusan hubungan kerja (PHK) dibuat tanpa melalui notaris, melainkan hanya dengan perjanjian di bawah tangan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai implikasi yuridis, terutama terkait dengan kekuatan pembuktian, kepastian hukum, serta potensi sengketa di kemudian hari. Perjanjian PHK yang tidak dibuat dalam bentuk akta notaris hanya memiliki kekuatan pembuktian sebagai akta di bawah tangan. Menurut Pasal 1875 KUHPerdata, akta di bawah tangan memiliki kedudukan hukum yang lebih lemah dibandingkan dengan akta autentik. Hal ini berarti bahwa dalam hal terjadi sengketa, salah satu pihak dapat dengan lebih mudah mengingkari atau menolak perjanjian tersebut, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak.

Selain itu, dalam konteks pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial, akta di bawah tangan masih harus diperkuat dengan bukti tambahan, seperti saksi atau dokumen lain, untuk memastikan keabsahan perjanjian yang dibuat. Sementara itu, akta notaris sebagai akta autentik memiliki kekuatan pembuktian sempurna sebagaimana diatur dalam Pasal 1870 KUHPerdata. Oleh karena itu, dalam banyak kasus, perjanjian PHK yang tidak dibuat dengan akta notaris dapat melemahkan posisi pekerja jika terjadi perselisihan dengan pengusaha.

Salah satu dampak utama dari tidak adanya akta notaris dalam perjanjian PHK adalah ketidakpastian hukum yang dapat terjadi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketika pengusaha dan pekerja tidak memiliki perjanjian yang kuat secara hukum, pengusaha dapat dengan mudah menghindari kewajiban-kewajiban tertentu, seperti pemberian kompensasi, uang pesangon, atau hak-hak lainnya yang telah disepakati sebelumnya. Dalam beberapa kasus, pengusaha telah menggunakan celah hukum ini untuk mengajukan keberatan atas perjanjian PHK yang telah ditandatangani dengan dalih bahwa perjanjian tersebut dibuat di bawah tekanan atau tanpa persetujuan yang sah. Hal ini sering kali memperpanjang proses hukum dan mengakibatkan pekerja harus menghadapi proses penyelesaian sengketa yang lebih panjang dan rumit di Pengadilan Hubungan Industrial.

Salah satu contoh kasus yang dapat menjadi ilustrasi adalah perkara yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada tahun 2021, di mana seorang

pekerja mengajukan gugatan terhadap mantan perusahaannya karena perjanjian PHK yang tidak dibuat di hadapan notaris. Dalam kasus ini, pengusaha mengklaim bahwa pekerja telah menyetujui pemutusan hubungan kerja dan menerima kompensasi yang disepakati. Namun, karena perjanjian tersebut hanya dibuat di bawah tangan tanpa akta autentik, pekerja membantah dan menyatakan bahwa ia tidak pernah menandatangani kesepakatan tersebut secara sukarela. Akibatnya, pengadilan memutuskan bahwa perjanjian PHK tersebut tidak sah dan mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali pekerja atau membayar kompensasi yang lebih besar. Kasus ini menunjukkan bahwa keberadaan akta notaris dalam perjanjian PHK sangat penting untuk menghindari perselisihan serta memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Melihat berbagai risiko hukum yang timbul akibat perjanjian PHK tanpa akta notaris, diperlukan penguatan regulasi yang lebih jelas mengenai keterlibatan notaris dalam proses pemutusan hubungan kerja. Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha antara lain:

- a. **Mewajibkan keterlibatan notaris dalam setiap perjanjian PHK**, terutama yang melibatkan kompensasi pekerja dalam jumlah besar atau yang berisiko tinggi menimbulkan sengketa.
- b. **Meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja mengenai pentingnya akta notaris dalam PHK**, dengan sosialisasi dari pemerintah dan asosiasi ketenagakerjaan.
- c. **Mengintegrasikan sistem *cyber notary*** untuk memungkinkan pembuatan akta notaris secara digital guna meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas dalam pembuatan perjanjian PHK.

Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih adil dan transparan serta mengurangi potensi sengketa hubungan industrial di masa depan.

3.2 Dampak Positif Keterlibatan Notaris dalam Perjanjian PHK

Keterlibatan notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan banyak dampak positif, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hak bagi pekerja. Hal ini sejalan dengan asas kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang

menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

A. Kepastian Hukum yang Lebih Kuat

Akta notaris memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna sesuai dengan Pasal 1870 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa "Suatu akta autentik memberikan bukti yang sempurna mengenai apa yang termuat di dalamnya bagi para pihak yang berkepentingan." Dengan adanya akta notaris, perjanjian PHK yang telah disepakati tidak dapat disangkal oleh salah satu pihak. Hal ini diperkuat melalui Putusan Mahkamah Agung No. 175 K/Pdt.Sus-PHI/2021, di mana akta notaris digunakan sebagai alat bukti utama dalam sengketa PHK. Selain itu, menurut Dr. Tan Kamello, dalam bukunya "Peranan Notaris dalam Sengketa Perjanjian Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial" (2020), akta notaris menjadi alat perlindungan hukum yang mencegah adanya manipulasi atau pengingkaran hak oleh pengusaha.

B. Perlindungan Hak Pekerja yang Lebih Optimal

Notaris berperan memastikan bahwa hak-hak pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya, telah dicatat dengan jelas sesuai dengan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian, pengusaha tidak dapat menghindar dari kewajiban yang telah disepakati, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya perjanjian.

C. Mencegah Sengketa Hubungan Industrial

Perjanjian PHK yang dibuat melalui akta notaris dapat mencegah terjadinya sengketa di kemudian hari karena memiliki kekuatan hukum yang tidak dapat diganggu gugat. Hal ini diperkuat melalui Putusan Mahkamah Agung No. 255 K/Pdt.Sus-PHI/2020, yang menyatakan bahwa perjanjian PHK yang tidak dibuat secara notarial dianggap cacat hukum dan merugikan pekerja. Menurut Prof. Yahya Harahap, dalam bukunya "Hukum Acara Perdata dan Peran Notaris dalam Penyelesaian Sengketa Perdata" (2018), akta notaris memberikan kejelasan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak, sehingga dapat mencegah perselisihan yang berlarut-larut.

D. Efisiensi Proses Hukum di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam proses persidangan, akta notaris menjadi alat bukti yang sempurna, sehingga mengurangi beban pembuktian di pengadilan. Menurut Prof. H. Salim HS, "Akta notaris sebagai alat bukti yang sempurna tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga mengurangi beban hakim dalam menilai keabsahan perjanjian yang disengketakan." Hal ini diperkuat oleh pendapat Dr. Widodo Ekotomo dalam bukunya "Notaris sebagai Pengawal Keadilan Perjanjian Ketenagakerjaan" (2021) yang menyatakan bahwa akta notaris mempercepat proses hukum karena memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna tanpa perlu bukti tambahan.

E. Transparansi dan Akuntabilitas dalam Hubungan Industrial

Notaris memastikan bahwa perjanjian PHK dibuat dengan kesepakatan yang sukarela, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari salah satu pihak. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Dalam jurnal yang ditulis oleh Zulfa Hanifah berjudul "Peran Notaris dalam Mencegah Sengketa Perjanjian Ketenagakerjaan" (Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 5 No. 3, 2023), dijelaskan bahwa keberadaan notaris memberikan transparansi yang menguntungkan kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran notaris dalam pembuatan perjanjian pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepakat antara pengusaha dan pekerja memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan kepastian hukum serta perlindungan hak bagi kedua belah pihak. Akta notaris sebagai alat bukti yang autentik memiliki kekuatan pembuktian sempurna sebagaimana diatur dalam Pasal 1870 KUHPerdara, sehingga dapat menghindari potensi sengketa di kemudian hari. Keterlibatan notaris memastikan bahwa perjanjian PHK dibuat secara sukarela, tanpa adanya paksaan atau tekanan dari salah satu pihak, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Akta notaris mampu memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja, terutama dalam hal hak atas kompensasi, pesangon, dan hak-hak lain yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Putusan Mahkamah Agung No. 255 K/Pdt.Sus-PHI/2020 menunjukkan bahwa perjanjian PHK yang tidak dibuat di hadapan notaris dianggap tidak sah dan merugikan pekerja. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan akta notaris sangat penting untuk mencegah pengingkaran hak oleh pengusaha. Notaris juga

berperan sebagai pengawas hukum untuk memastikan bahwa perjanjian PHK telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak dasar pekerja. Dengan demikian, keterlibatan notaris dalam pembuatan perjanjian PHK dapat menciptakan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, serta mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekotomo, W. (2021). *Notaris sebagai pengawal keadilan perjanjian ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanifah, Z. (2023). Peran notaris dalam mencegah sengketa perjanjian ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis*, 5(3), 34–37.
- Harahap, Y. (2018). *Hukum acara perdata dan peran notaris dalam penyelesaian sengketa perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris*.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. (n.d.). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)*.
- Kamello, T. (2020). *Peranan notaris dalam sengketa perjanjian kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2020). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 255 K/Pdt.Sus-PHI/2020*.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2021). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 175 K/Pdt.Sus-PHI/2021*.
- Mertokusumo, S. (2009). *Hukum acara perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Rahmawati, M. (2022). Kekuatan hukum akta notaris dalam perjanjian pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Lex Privatum*, 8(2), 45–48.
- Salim, H. S. (2011). *Peranan akta notaris dalam sengketa perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.