

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI KONTRAK DI KANTOR  
WILAYAH PERTANAHAN PROVINSI BENGKULU**

**Lucky Hesliano Winerungan, Budi Ispriyarso, Budi Santoso**

Program Studi Magister Kenotariatan  
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
Email: heslianol@yahoo.com

**Abstract**

Position of Government Employees with Work Agreements (PPPK) is an element of the state apparatus. Based on the research results it is known that (1) Contract employee work agreements within the National Land Agency have not yet fulfilled the legal requirements for making work agreements, (2) Legal protection for contract employees is regulated in Article 33 of Law Number 5 Year 2014 concerning State Civil Apparatus. If the Bengkulu Province Land Office does not comply with the provisions stipulated in Article 33 of Law Number 5 Year 2014 concerning the State Civil Apparatus, then it will be subject to sanctions.

**Keywords:** Legal Protection; Contract Employees; Land Offices

**Abstrak**

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa (1) Perjanjian kerja pegawai kontrak di lingkungan Badan Pertanahan Nasional ternyata belum memenuhi syarat sah pembuatan perjanjian kerja, (2) Perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Apabila Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Bengkulu tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka akan mendapat sanksi.

**Kata Kunci :** Perlindungan Hukum; Pegawai Kontrak; Kantor Pertanahan

**A. Pendahuluan**

Bidang ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi

semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan. (A. Ridwan Halim, 1987)

Pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap /pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, salah satunya adalah dengan cara memkan dengan sistem pegawai kontrak.

Dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap /perkeja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, salah satunya adalah dengan cara memkan dengan sistem pegawai kontrak.

Menurut pendapat (R. Subekti, 2014) perjanjian adalah suatu peristiwa dimana dua orang atau lebih itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Pasal

1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa perikatan dapat lahir dari perjanjian atau dari Undang-Undang (*verbintenissen ontstaan uit overeenkomst, of uit de wet*). Ketentuan ini terlihat bahwa KUHPerdata membedakan perikatan yang lahir dari perjanjian dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang. Perikatan yang lahir dari perjanjian artinya dua orang atau lebih dapat menjadi terikat untuk melakukan hak dan kewajiban masing-masing dikarenakan mereka menyetujui sebuah perjanjian. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak akan mempunyai kekuatan mengikat sebagaimana Undang-Undang bagi keduanya, hal ini dikenal dengan asas *pacta sunt servanda*.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas diartikan bahwa kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu dan karyawan kontrak kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu telah melakukan pengikatan yang lahir dari perjanjian untuk melakukan hak dan kewajiban masing-masing serta menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang saling sepakat, hal ini dikarenakan kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu dan karyawan kontrak kantor wilayah Provinsi telah setuju dengan pegawai kontrak, yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja. Kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu dalam eksistensinya menerapkan sistem pegawai kontrak tersebut, berasumsi bahwa biaya yang dikeluarkan oleh kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu tidak harus memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu memiliki yang banyak, maka kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pegawai, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem pegawai kontrak, maka biaya tersebut dapat ditekan bahkan dikesampingkan.

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem pegawai kontrak. Sejalan dengan hal tersebut, banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan pegawai kontrak, atau dengan kata lain pegawai kontrak yang dilaksanakan tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan (wanprestasi), sebagaimana bentuk-bentuk wanprestasi adalah (Achmad Busro, 2013): 1) Tidak melakukan prestasi sama sekali; 2) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan; 3) memenuhi prestasi tetapi terlambat; dan 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Penulis mengambil salah satu contoh Pasal dalam perjanjian kerja antara kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu dan karyawan kontrak kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu, yang dijadikan penulis sebagai kesenjangan antara peraturan dan kenyataan di lapangan, sebagaimana dalam pegawai kontrak tersebut antara kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu dan karyawan kontrak kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu telah melanggar point 2 bentuk-bentuk wanprestasi yang berdasarkan penjelasan Achmad Busro tersebut diatas, adapun isi Pasalnya (klausula kontrak) adalah Pasal 1 tentang Jenis Dan Uraian an: bahwa PIHAK KEDUA bekerja di kantor wilayah pertanahan Provinsi Bengkulu pada sub Bagian Tata Usaha dengan status PEGAWAI TIDAK TETAP dengan pekerjaan sebagai OPERATOR KOMPUTER.

## **B. Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini *adalah Yuridis Empiris*. Pendekatan yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian

hukum sosiologis dan dapat disebut pula penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat. (Bambang Waluyo, 2002)

### **C. Hasil Dan Pembahasan**

#### **1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pegawai Kontrak Dengan Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Bengkulu**

Penyelenggaraan dibidang pertanahan secara menyeluruh dilakukan oleh Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu yang adalah unit kerja BPN yang berada Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Kewenangan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang sekaligus menjadi Kepala BPN melalui Kepala Kantor Wilayah BPN dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan Pertanahan Nasional.

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Pegawai kontrak tersebut telah berlangsung dalam 1 tahun dengan pembaharuan tiap tahunnya yang berarti bahwa perjanjian kerja tersebut terus-menerus diperpanjang. Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pelaksana yaitu KEP.100/MEN/VI/2004, pegawai kontrak di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu didasarkan pada Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2014 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Badan Pertanahan

### **1) Pembuatan Perjanjian Kerja Antara Pegawai Kontrak Dengan Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Bengkulu**

Pembuatan Perjanjian kerja pada umumnya dibuat oleh Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu kepada karyawan yang bertujuan untuk melindungi Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dan pegawai. Tetapi dalam hal ini penulis menitikberatkan serta menganalisis pegawai kontrak yang dibuat oleh Kantor Pertanahan Provinsi Bengkulu kepada pegawainya, yang memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten maupun pegawai. Hal ini dapat diketahui karena pegawai kontrak tersebut didasarkan Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Badan Pertanahan Nasional yang merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi Kantor Pertanahan Provinsi Bengkulu dan pegawai.

### **2) Jenis Pekerjaan Dalam Pegawai Kontrak Antara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dan Karyawan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu**

Berbicara mengenai pegawai pemerintah yang berstatus non PNS tidak lepas dari berbagai kebijakan yang pernah dikeluarkan oleh pemerintah baik pemerintah saat ini maupun pemerintah sebelumnya. Di dalam regulasi kepegawaian, kebijakan mengenai non PNS yang bekerja pada instansi pemerintahan diwadahi oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Di dalam Pasal 2 UU No. 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Namun demikian, nomenklatur pegawai tidak tetap dapat dikatakan tidak terlalu populer di dalam praktik kepegawaian di instansi pemerintah.

Pekerjaan yang terdapat dalam pegawai kontrak di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu adalah pekerjaan dalam bidang jasa hukum yakni dibagian legal drafting, administrasi, pengantar berkas dan *customer service* serta bidang administrasi ataupun keuangan dan an pendukung lainnya seperti supir. Menurut Dyah Retno Puji Astuti selaku karyawan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu, biasanya Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu mengangkat karyawan dengan perjanjian kerja pegawai kontrak dikarenakan mendapatkan perjaan untuk menyiapkan pengurusan di bidang Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL).

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan yang diantaranya: Dalam hal cara penyusunan perjanjian kerja pegawai kontrak pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu yang didasarkan pada Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pegawai Tidak Tetap di lingkungan Badan Pertanahan Nasional belum memenuhi syarat sah pembuatan perjanjian kerja karena belum memenuhi syarat kesepakatan kedua belah pihak, karena pegawai kontrak pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dibuat secara sepihak (Standart Contract). Dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai kontrak, dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum.

Perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak di Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Bengkulu, secara umum perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara namun pada kenyataannya masih terdapat keresahan khususnya dikalangan pegawai kontrak karena terkait dengan masalah perlindungan hukum ini. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur perlindungan hukum terhadap ASN, termasuk tenaga kontrak, tetapi penerapannya

tidak semuanya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Apabila dalam pelaksanaannya Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Bengkulu yang memakai pegawai dengan sistem pegawai kontrak tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Achmad. (2013). *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Halim, A. Ridwan. (1987). *Sari Hukum Peran*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Subekti, R. (2014). *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Waluyo, Bambang. (2002). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djohari Santosa dan Achmad Ali, *Beberapa Asas-Asas Hukum Pembuktian Dan Asas-Asas Hukum Perjanjian Di Dalam Hukum Perdata Di Indonesia*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum UII)