

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA DAN PERATURAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
NOMOR 51 TAHUN 2014 TENTANG PEGAWAI KONTRAK
IAIN SURAKARTA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

ARYANI

NPM :

ABSTRACT

The study aims to determine the legal position between the Employment Contract Agreement and The Rector of Surakarta State Islamic Institute Regulation Number 51 of 2014 concerning Contract Employees of IAIN Surakarta viewed from the perspective of Law Number 5 of 2014 concerning Civil Servants and their legal consequences. The review of synchronization law uses Stufenbau Theory (Theory of The Pyramid of Law) to find out whether the Rector's Regulation on Contract Employees of IAIN Surakarta is in accordance with the Civil Servants Law or not. Meanwhile, the theory of the validity of the agreement is used to find out the legal consequences of the IAIN Surakarta's Working Contract Agreement, as stipulated in the Article 1320 of the Civil Code.

This research is descriptive analytical legal (doctrinal) research which describes the contents of the Work Contract and Regulatory Agreement of the Rector of the Surakarta State Islamic Institute Number 51 of 2014 concerning IAIN Contract Employees. Furthermore, it reviews the level of synchronization with the Civil Servants Law using secondary data which is strengthened by primary legal materials in the form of other relevant laws and regulations.

The results show that there are many statements in the Work Contract and Regulations of the Rector of the Surakarta State Islamic Institute Number 51 of 2014 concerning Surakarta IAIN Contract Employees which are not in accordance with the regulation of the Civil Servants Law. Whereas, the Contract of Work Agreement does not meet the legal requirements of the agreement. The inconsistency of the provisions of the Civil Servants Law brings legal consequences, namely the Rector Regulation of the Surakarta State Islamic Institute Number 51 of 2014 concerning Contract Employees of IAIN Surakarta must be revised. Then, by not fulfilling the legal objective conditions of the agreement, the Letter of Agreement of Work Contract is null and void, deemed that there is considered that was never any agreement .

Keywords: Contract Employees, Agreements, Civil Servants Law

PENDAHULUAN

Diperkirakan jumlah populasi usia kerja di Indonesia pada tahun 2016 lebih dari 189 juta jiwa (ILO, 2017). Sedangkan berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada triwulan I tahun 2018, jumlah penduduk bekerja sebanyak 127,07 juta jiwa. Jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan dari penduduk Indonesia yang bekerja di berbagai sektor, baik yang bekerja dengan berusaha sendiri (termasuk di dalamnya pengusaha dan wiraswasta), bekerja pada perusahaan swasta, maupun bekerja pada sektor birokrasi.

SDM pada birokrasi diinvestarisasikan dalam bentuk pegawai pemerintah, yang dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja pada instansi pemerintah guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Di dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah memiliki wewenang, baik secara terikat maupun wewenang bebas (Sadjijono, 2011: 59). Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek, termasuk di dalamnya pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai non-PNS.

Pengangkatan pegawai non-PNS bertujuan untuk membantu kinerja PNS. Di beberapa instansi pemerintah, PNS mengalami kewalahan dalam menjalankan perannya dalam bidang pelayanan publik yang sangat berhubungan langsung dengan masyarakat. Terlebih beberapa tahun yang lalu pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa moratorium pengangkatan PNS.

Kebijakan moratorium atau penghentian sementara pengangkatan PNS diputuskan oleh pemerintah pada tahun 2014. Alasan pemerintah ketika itu

lantaran jumlah PNS telah mencapai kurang lebih 4.517.000 pegawai. Dengan jumlah itu, rasio kepegawaian terhadap jumlah penduduk secara nasional ada pada angka 1,77. Sementara itu banyak daerah yang rasio kepegawaiannya terhadap jumlah penduduk setempat tidak normal yakni mencapai angka 2,5 – 3 (Kuwado, 2016). Rasio tersebut tentu saja tidak merata terjadi pada setiap instansi pemerintah. Pada faktanya di beberapa instansi pemerintah terjadi kekurangan pegawai.

Dampak dari kekurangan ini, yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat adalah menurunnya tingkat pelayanan prima. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta sebagai salah satu instansi pemerintah dalam bidang pendidikan tinggi pun melakukan sebuah tindakan hukum guna pemenuhan kekurangan pegawai, yakni melakukan pengangkatan pegawai tidak tetap. Di IAIN Surakarta, pegawai tidak tetap ini disebut dengan istilah Pegawai Kontrak.

Regulasi tentang pegawai kontrak diwujudkan dalam bentuk Peraturan Rektor IAIN Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta. Implikasi hukum dari terbitnya Peraturan rektor tersebut, melahirkan sebuah Surat Perjanjian Kontrak Kerja.

Dahulu, sebelum diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, status pegawai yang bekerja di instansi pemerintah disebut dengan istilah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun setelah diberlakukannya UU ASN, di dalam BAB I Ketentuan Umum pada angka 2 disebutkan bahwa:

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN Adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Ketentuan pada Pasal berikutnya, Pasal 7, disebutkan secara lebih rinci dalam 2 (dua) ayat sebagai berikut:

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.*
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-undang ini.*

Merujuk pada ketentuan-ketentuan tersebut maka Pegawai Kontrak di IAIN Surakarta secara yuridis dapat disebut sebagai Pegawai ASN karena IAIN Surakarta merupakan instansi pemerintah dan para pegawai kontrak dipekerjakan berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Kerja. Terlebih lagi UU ASN menjadi salah satu konsideran (dasar hukum) penyusunan Peraturan Rektor Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta.

Hak-hak Pegawai Kontrak IAIN Surakarta diatur di dalam BAB V Peraturan Rektor IAIN Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta. BAB V yang memuat Pasal 14 menegaskan hak-hak pegawai kontrak, meliputi: (1) Upah Kerja (Gaji); (2) Keselamatan Kerja; (3) Kesehatan Kerja; (4) Cuti Kerja; dan (5) Perlakuan Adil di Tempat Kerja. Sedangkan di dalam Surat Perjanjian Kerja, hanya memuat 1 (satu) hak pegawai kontrak ditegaskan di dalam Pasal 3, yakni pegawai kontrak berhak memperoleh upah kerja/honorarium dengan besaran sesuai dengan

tingkat pendidikan pegawai kontrak itu sendiri termasuk tambahan honorarium bulan ketiga belas. Tidak ada hak lain bagi pegawai kontrak yang ditegaskan, baik tersurat maupun tersirat, di dalam klausula perjanjian tersebut. Apabila merujuk ketentuan Pasal 22 UU ASN, hak-hak PPPK meliputi: (1) gaji dan tunjangan; (2) cuti; (3) perlindungan, dan (4) pengembangan kompetensi.

Ketentuan mengenai hak-hak tersebut dilihat di dalam Peraturan Rektor, Surat Perjanjian Kontrak Kerja, dan UU ASN, nampak perbedaan yang signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat inkonsistensi peraturan mengenai hal tersebut. Pengembangan kompetensi yang menjadi salah satu hak PPPK justru tidak diatur di dalam Peraturan Rektor maupun di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja. UU ASN yang menjadi salah satu konsideran di dalam Peraturan Rektor, membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan UU ASN wajib diadopsi. Bukan hanya mengenai hak-hak pegawai kontrak, namun juga hal-hal lain sebagaimana yang diatur di dalam UU ASN mengenai manajemen PPPK. Maka kajian yuridis mengenai Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan Peraturan Rektor yang ditinjau dari perspektif UU ASN sangat diperlukan, guna mewujudkan sinkronisasi peraturan.

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui kedudukan hukum antara Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan Peraturan Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta apabila

ditinjau dari perspektif Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- b. Untuk mengetahui akibat hukum apabila Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan Peraturan Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta tidak sinkron terhadap Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas (Amiruddin dan Asikin, 2012: 118). Sedangkan dari perspektif tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi obyek penelitian (Ali, 2016: 105-106). Data-data yang digunakan adalah data sekunder berupa: bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan obyek penelitian; bahan hukum sekunder yang terdiri dari penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan pokok bahasan penelitian ini; dan bahan hukum tersier berupa kamus.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Bahan hukum yang diperoleh

selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan, dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi data informasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan Peraturan Rektor IAIN Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta dalam Perspektif Undang-undang ASN

Pada BAB I Ketentuan Umum UU ASN Pasal 1 angka 2, ditegaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Ketentuan Pasal 6 UU ASN menyebutkan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

Pasal berikutnya (Pasal 7 UU ASN) berisi mengenai definisi dari PNS dan PPPK. Ayat (1) mendefinisikan PNS sebagai Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan pada ayat (2), mendefinisikan PPPK sebagai Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah.

PNS memiliki 5 (lima) hak, sebagaimana ditegaskan di dalam Pasal 21 UU ASN, yakni: a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas; b. cuti; c. jaminan

pensiun dan jaminan hari tua; d. perlindungan, e. pengembangan kompetensi. PPPK juga memiliki hak yang hampir sama dengan PNS, kecuali hak atas jaminan pensiun dan hari tua (Pasal 22 UU ASN).

UU ASN ini menjadi dasar hukum (konsideran) bagi Rektor IAIN Surakarta dalam menyusun Peraturan Rektor Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta. Peraturan Rektor ini menjadi payung hukum bagi pegawai kontrak yang bekerja di IAIN Surakarta. Mengingat kembali ada 3 (tiga) status tenaga kependidikan yang bekerja di IAIN Surakarta, yakni: PNS, Pegawai Honorer, dan Pegawai Kontrak. Pegawai Honorer diangkat menggunakan SK Rektor IAIN Surakarta, sedangkan Pegawai Kontrak diangkat dengan menggunakan Surat Perjanjian Kontrak Kerja.

Karena menggunakan dasar hukum UU ASN, maka semestinya pengaturan pegawai kontrak di IAIN Surakarta juga harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam UU ASN

Penggunaan istilah “pegawai kontrak” sebagaimana yang termuat di dalam Peraturan Rektor maupun Surat Perjanjian Kontrak Kerja di IAIN Surakarta, tidak ditemukan di dalam peraturan perundang-undangan manapun, yang memiliki keterkaitan dengan ketenagakerjaan. Dengan disahkannya UU ASN, maka tidak ada istilah lain untuk para pegawai yang bekerja di instansi pemerintah, selain PNS dan PPPK.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan, karena para pegawai kontrak di IAIN Surakarta diangkat berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan

IAIN Surakarta sendiri merupakan instansi legal milik pemerintah (di bawah Kementerian Agama), maka para pegawai kontrak masuk di dalam golongan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seharusnya penyebutannya pun dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), bukan dengan menggunakan istilah “Pegawai Kontrak”.

Di dalam Peraturan Rektor dan Surat Perjanjian Kontrak Kerja, dapat dilihat antara keduanya berbeda (inkonsistensi) mengenai pejabat yang berwenang mengangkat pegawai kontrak di IAIN Surakarta. Di dalam Peraturan Rektor disebutkan pejabat yang berwenang adalah Rektor, sedangkan di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja yang mengangkat pegawai kontrak adalah Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Maka dalam hal ini Surat Perjanjian Kontrak kerja tidak sinkron dengan Peraturan Rektor dan UU ASN. UU ASN mengamanatkan pejabat yang berwenang mengangkat adalah Pejabat Pembina Kepegawaian. Di IAIN Surakarta, yang menjadi Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Rektor.

Peraturan Rektor dan Surat Perjanjian Kontrak Kerja, secara eksplisit mewajibkan kepada pegawai kontrak untuk menaati peraturan internal di IAIN Surakarta, dan lebih menekankan pada kewajiban menjalankan pekerjaan yang telah diamanatkan. Sebaiknya di dalam Peraturan Rektor dan surat Perjanjian Kontrak Kerja yang berlaku di IAIN Surakarta, disebutkan pula kewajiban pertama bagi pegawai kontrak (dan juga

seluruh pegawai lainnya), yakni setia dan taat kepada Pancasila dan UUD RI Tahun 1945 sebagaimana yang diamanatkan di dalam Pasal 23 huruf a UU ASN. Karena Pancasila merupakan norma dasar (*grundnorm*) bangsa Indonesia, sedangkan UUD RI Tahun 1945 merupakan konstitusi bangsa.

Perihal hak-hak pegawai ini terlihat sangat menonjol perbedaan ketentuan di dalam Peraturan Rektor dan Surat Perjanjian Kontrak Kerja terhadap UU ASN. Hak pegawai yang berupa pengembangan kompetensi sebagaimana diatur di dalam Pasal 22 jo Pasal 70 UU ASN, ketentuan ini tidak diadopsi sama sekali di dalam Peraturan Rektor maupun di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja yang berlaku di IAIN Surakarta.

Ketentuan mengenai hak gaji dan tunjangan di dalam UU ASN juga sebagian belum diadopsi di dalam Peraturan Rektor. Di dalam Peraturan Rektor, pegawai kontrak hanya memperoleh gaji saja tanpa tunjangan tambahan. Sedangkan di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja, justru lebih “sederhana” lagi dalam memuat ketentuan hak-hak pegawai kontrak. Di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja, hanya diakui hak pegawai kontrak adalah gaji, tidak ada hak lain sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Rektor, apalagi disandingkan dengan ketentuan dalam UU ASN, akan terlihat perbedaan yang lebih menonjol. Hal ini kembali terjadi inkonsistensi ketentuan di dalam Peraturan Rektor dan Surat Perjanjian Kontrak Kerja.

Kemudian perihal hak cuti melahirkan, di dalam Peraturan Rektor diberikan cuti melahirkan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Ketentuan ini terdapat di dalam Pasal 82 ayat (1) jo. Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum berlakunya UU ASN, pembuatan peraturan pegawai non-PNS yang bekerja di instansi pemerintah menggunakan dasar UU Ketenagakerjaan. Namun pasca berlakunya UU ASN, pengaturannya harus berdasarkan UU ASN, karena pegawai non-PNS telah disamakan kedudukannya dengan PNS di dalam UU ASN ini.

UU ASN memang tidak menguraikan secara rinci mengenai lamanya waktu cuti. Karena UU ASN mengamanatkan bahwa pegawai PPPK berkedudukan sama dengan PNS, sehingga ketentuan mengenai cuti untuk pegawai PPPK dapat merujuk pada ketentuan cuti pada Pasal 310 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diperkuat dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Bagi PNS.

b. Akibat Hukum Surat Perjanjian Kontrak Kerja dan Peraturan Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta

Secara legal formal, perjanjian diatur di dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yang mendefinisikan perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang

atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Secara gramatikal, istilah kontrak berasal dari bahasa Inggris, *contract*. Baik perjanjian maupun kontrak mengandung pengertian yang sama, yaitu suatu perbuatan hukum untuk saling mengikatkan para pihak kedalam suatu hubungan hukum perikatan.

Berdasarkan keterangan di atas, maka “Surat Perjanjian Kontrak Kerja” yang berlaku di IAIN Surakarta, ditinjau dari susunan katanya maka menjadi kalimat yang kurang efektif dan kurang tepat. Hubungan hukum antara pegawai kontrak dengan lembaga (IAIN Surakarta) bukan sebuah hubungan hukum yang bersifat bisnis, sehingga kata “Kontrak” yang digunakan menjadi kurang tepat. Menurut hemat penulis, “Surat Perjanjian Kontrak Kerja” akan lebih efektif secara gramatikal apabila diganti menjadi “Perjanjian Kerja”.

Adapun untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (Pasal 1320 KUH Perdata), yaitu (Subekti, 1991:1):

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.
2. Kecakapan diperlukan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat

objektif karena mengenai objek dari perjanjian atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu (Subekti, 1991:1).

Surat Perjanjian Kontrak Kerja IAIN Surakarta ditinjau dari Pasal 1320 KUH Perdata, sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Para pihak yang bersepakat untuk mengikatkan diri di dalam perjanjian adalah Wakil Rektor Bidang Administrasi Umu, Perencanaan, dan Keuangan yang bertindak untuk dan atas nama Institut Agama Islam Negeri Surakarta sebagai PIHAK PERTAMA, dan Pegawai Kontrak sebagai PIHAK KEDUA. Dengan adanya “kemauan” para pihak ini untuk saling berprestasi, ada kemauan untuk saling mengikat diri, maka Asas Konsensualisme Perjanjian telah terpenuhi.

2. Kecakapan Para Pihak

Kedua belah pihak di dalam Surat Perjanjian Kerja, sama-sama telah cakap menurut hukum. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa.

3. Suatu Hal Tertentu

Obyek yang diatur di dalam Surat Perjanjian Kerja adalah pekerjaan, yang akan dibebankan kepada pegawai kontrak. Di dalam Pasal 1 Perjanjian, hanya dijelaskan mengenai posisi yang

akan diduduki oleh Pihak Kedua, sedangkan uraian tugasnya tidak dijelaskan secara eksplisit. Di dalam Pasal 2 dijelaskan kewajiban-kewajiban Pihak Kedua, salah satunya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Rektor dan/atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Rektor, tanpa diuraikan apa yang menjadi tugas-tugas Pihak Kedua. Sehingga obyek perjanjian menjadi kurang jelas dan sukar dimengerti oleh Pihak Kedua selaku penerima pekerjaan.

Secara implisit dapat diketahui bahwa yang dimaksud “suatu hal tertentu” di dalam surat perjanjian kontrak kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua, namun secara eksplisit tidak dituliskan di dalam klausula perjanjian. Sehingga secara yuridis syarat “suatu hal tertentu” sudah terpenuhi, namun sebaiknya diperjelas lagi di dalam klausula perjanjian agar para pihak dapat memahami secara jelas maksud dari perjanjian yang mereka buat.

4. Suatu Sebab yang Halal

Syarat ini mengharuskan isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, yang bersifat memaksa, mengganggu/melanggar ketertiban umum dan atau kesusilaan. Seluruh klausula di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja tidak ada yang bersifat memaksa salah satu pihak, melanggar ketertiban umum, dan kesusilaan. Namun hak-hak Pihak Kedua yang dimuat di dalam perjanjian hanya hak memperoleh gaji saja.

Hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 14 Peraturan Rektor Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta sebagai peraturan menjadi acuan disusunnya perjanjian kerja, yang menyebutkan hak-hak pegawai kontrak sebagai berikut:

- a. Upah kerja (gaji)
- b. Keselamatan Kerja
- c. Kesehatan Kerja
- d. Cuti Kerja
- e. Perlakuan Adil di Tempat Kerja

Merujuk kepada aturan yang lebih tinggi lagi, dalam hal ini UU ASN, hak-hak PPPK diatur di dalam Pasal 22, yang meliputi:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan, dan
- d. pengembangan kompetensi

Dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat “sebab yang halal” di dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja kurang lengkap karena hanya memuat sebagian saja ketentuan mengenai hak-hak pegawai dari peraturan di atasnya, yakni Peraturan Rektor dan UU ASN. Oleh karena itu, syarat obyektif perjanjian ini pun tidak terpenuhi secara lengkap. Apabila perjanjian yang dibuat tidak memenuhi syarat obyektif (tidak ada objek tertentu, objeknya tidak diperbolehkan), maka akibatnya perjanjian tersebut tidak

sah, dalam arti perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietig, null and void*). Artinya perjanjian yang tidak memenuhi syarat objektif sejak semula dianggap tidak pernah ada, jadi tidak perlu dilakukan pembatalan.

Peraturan Rektor menggunakan istilah “Pegawai Kontrak”, tidak menggunakan istilah “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja” sebagaimana yang digunakan di dalam UU ASN. Padahal UU ASN menjadi salah satu konsideran atau dasar hukum dalam penyusunannya. Penempatan UU ASN sebagai konsideran, membawa konsekuensi yuridis, yakni Peraturan Rektor harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam UU ASN, tidak boleh menyelisihi atau bertentangan. Hal ini sesuai dengan Teori Piramida Hukum (*Stufenbau Theory*) yang diajarkan oleh Hans Kelsen. Hans Kelsen amat dikenal dengan teori Piramida Hukumnya (*Stufenbau Theory*) yang senantiasa dijadikan rujukan baik pada tataran teoritis maupun praktis (Latipulhayat, 2014: 204-205).

Secara hierarki, UU ASN memiliki kedudukan hukum yang lebih tinggi dari Peraturan Rektor. Pasal 22 Peraturan Rektor tidak sesuai dengan Pasal 14 UU ASN. Dalam hal pengaturan Hak-hak Pegawai, juga beberapa pasal lain, ditemui beberapa ketentuan yang tidak sesuai dengan UU ASN. Hal ini membawa akibat hukum, semua ketentuan yang termuat di dalam Peraturan Rektor yang tidak sesuai dengan ketentuan UU ASN, harus direvisi kemudian disesuaikan agar tercipta sinkronisasi hukum.

KESIMPULAN

- a. Pada Peraturan Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta dan Surat Perjanjian Kerja, banyak ditemukan ketentuan yang tidak sesuai/sinkron dengan ketentuan di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)
- b. Ketidaksiuaian ketentuan di dalam Peraturan Institut Agama Islam Negeri Surakarta Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pegawai Kontrak IAIN Surakarta dan Surat Perjanjian Kerja, terhadap UU ASN, membawa akibat hukum sebagai berikut:
 - Syarat obyektif perjanjian di dalam Surat Perjanjian Kerja tidak terpenuhi secara lengkap. Apabila perjanjian yang dibuat tidak memenuhi syarat obyektif (tidak ada objek tertentu, objeknya tidak diperbolehkan) sebagaimana diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, maka akibatnya perjanjian tersebut tidak sah, dalam arti perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietig, null and void*). Artinya perjanjian yang tidak memenuhi syarat obyektif sejak semula dianggap tidak pernah ada, jadi tidak perlu dilakukan pembatalan.
 - UU ASN memiliki kedudukan hukum yang lebih tinggi dari Peraturan Rektor. Berdasarkan *Stufenbau Theory* (Piramida Hukum), peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentang dengan peraturan di atasnya, maka ketentuan-ketentuan di dalam Peraturan Rektor yang tidak sesuai dengan

USN membawa akibat hukum harus direvisi kemudian disesuaikan agar tercipta sinkronisasi hukum.

SARAN

- a. Bagi pemerintah, pengaturan mengenai PPPK di dalam UU ASN sebaiknya lebih diperjelas lagi terutama mengenai kesamaan kedudukan PPPK dengan PNS, agar tidak membingungkan instansi di bawah pemerintah dalam pengaturan PPPK.
- b. Bagi Rektor IAIN Surakarta, pembuatan regulasi mengenai pegawai kontrak/PPPK di IAIN Surakarta harus disesuaikan dengan UU ASN, karena menyangkut hajat hidup para pegawai, sekaligus Rektor memiliki beban tanggung jawab korporasi atas IAIN Surakarta sehingga harus lebih berhati-hati dalam menyusun regulasi agar tidak timbul akibat hukum yang tidak diinginkan.
- c. Bagi pegawai kontrak, hak-hak kepegawaian sebagaimana diamanatkan di dalam UU ASN agar lebih dipahami, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan lembaga dalam mempekerjakan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus Yudha Hernoko. 2013. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Aminuddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Anonim. 2017. *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017: Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja*. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Kantor Jakarta.
- Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Maria Farida Indrati Soeprapto. 2010. *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2017. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purwahid Patrik. 1988. *Asas Iktikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Sadjijono. 2011. *Bab-bab Hukum Administrasi*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Setiawan, I Ketut Oka. 2016. *Hukum Perikatan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2012. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan 14. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sulistiyawati Irianto dan Shidarta. 2013. *Metode Penelitian Hukum: Kontelasi dan Refleksi*. Cetakan II. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- R Subekti. 2010. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Cetakan XXXIV. Jakarta: Intermasa.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan VII. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Ali Marwan. 2016. "Mengkritisi Pemberlakuan Teori Fiksi Hukum (*Critising Enactment of Law Fiction Theory*). Volume 6 No.3. Diambil dari <https://ejournal.balitbangham.go.id> (10 Februari 2019).

- Atip Latipulhayat. 2014. "Hans Kelsen". Diambil dari <https://jurnal.unpad.ac.id>. (6 Februari 2019).
- Bambang Ali Kusumo. 2017. "Pertanggungjawaban Korporasi dalam Tindak Pidana Perpajakan". Diambil dari <https://ejournal.unisri.ac.id> (6 Februari 2018).
- Dani Pinasang. 2012. "Falsafah Pancasila sebagai Norma Dasar (Grundnorm) dalam Rangka Pengembangan Sistem Hukum Nasional. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id> (6 Februari 2019).
- Ferry Irawan Febriansyah. 2016."Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia". Perspektif. Volume XXI No.3 Edisi September.
- I Gusti Ngurah Anom. 2015. "Addendum Kontrak Pemborongan Perspektif Hukum Perjanjian di Indonesia. Jurnal Advokasi. Volume 5 No.2 Edisi September 2015.
- Muh. Aslansyah dan Firman Umar. Tanpa Tahun. "Studi Ajaran Hans Kelsen tentang *Pure Theory of Law* Ditinjau dari Perspektif Keadilan". Diambil dari <https://ojs.unm.ac.id>. (6 Februari 2019).
- Rike Anggun Artisa. 2015. "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara". <https://www.journal.uniga.ac.id>. Akses 26 September 2018.

Makalah

- Hidayat. 2014. "Analisis Kebijakan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Makalah. Magister Administrasi Pemerintahan Daerah. IPDN. Bandung.

Website

- Adi Condro Bawono. 2012. "Perbedaan Keputusan dengan Peraturan. <https://www.hukumonline.com>. Akses 10 Februari 2019.

Anonim. 2017. “Perikatan, Perjanjian, dan Kontrak”.
<http://www.legalakses.com>. Akses 9 Februari 2019.

Fabian Januarius Kuwado. 2016. “Sebentar Lagi Moratorium PNS Dicabut”.
<https://nasional.compas.com>. Akses 4 Juli 2018.

Henri. 2018. “Syarat-syarat Sahnya Suatu Perjanjian dan Akibatnya Menurut Hukum Perdata”. <http://butew.com>. Akses 21 Oktober 2018.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Bagi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Agama Nomor 63 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Surakarta.