

## Implementasi Cuti PTAT Sebelum Menjalankan Jabatan Tiga Tahun Berdasar Peraturan Jabatan PTAT

**Mustafa Kamal**

Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Indonesia  
Jln. Kaliurang Km. 14,5 Yogyakarta Indonesia  
sooskem@gmail.com

---

| <b>Key Word:</b>                      | <b>Abstract</b>  |
|---------------------------------------|--|
| PPAT, Leave, Human Rights, Discretion | <i>This study examines "Implementation of PPAT Leave Before Running a 3-Year Position Based on PPAT Position Regulations", with the formulation of the problems: first, how PPAT can carry out leave before carrying out its position for 3 years with reasons of urgency. Second, what are the implications for PPAT who cannot carry out their positions continuously. This is a normative juridical research by using a statutory approach and a conceptual approach. The results of this study conclude that first, PPAT who submits for leave with reasons of urgency to accommodate basic rights before carrying out their position for 3 years can be carried out based on a discretionary decision with reasons of urgency in the form of an objectively measured urgency. Second, if a PPAT is unable to carry out their obligations by continuously opening an office with a predetermined time, it is better for the PPAT to take leave so as not to violate the PPAT position regulations. The author provides suggestions for the provision of exceptions in the PPAT position regulations regarding urgent circumstances for a PPAT who wishes to take leave before carrying out his position for 3 calendar years</i> |

---

---

| <b>Kata-kata Kunci:</b>                 | <b>Abstrak</b>  |
|---|---|
| PPAT, Cuti, Hak Asasi Manusia, Diskresi | Penelitian ini mengkaji tentang "Implementasi Cuti PPAT Sebelum Menjalankan Jabatan 3 Tahun Berdasar Peraturan Jabatan PPAT", dengan rumusan masalah, <i>pertama</i> , bagaimana PPAT ingin melaksanakan cuti sebelum menjalankan jabatannya selama 3 tahun dengan alasan urgensi. <i>Kedua</i> , apa implikasi terhadap PPAT yang tidak dapat menjalankan jabatannya secara terus menerus. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan ( <i>statute approach</i> ) dan pendekatan konseptual ( <i>conceptual approach</i> ). Hasil penelitian ini menyimpulkan, <i>pertama</i> , PPAT yang melaksanakan cuti dengan alasan urgensi guna mengakomodasi hak dasar sebelum menjalankan jabatannya selama 3 tahun dapat dilaksanakan berdasarkan keputusan yang bersifat diskresi dengan alasan yang bersifat urgensi tersebut berupa suatu keadaan mendesak yang diukur secara objektif. <i>Kedua</i> , apabila seorang PPAT tidak dapat menjalankan kewajiban dengan membuka kantor secara terus menerus dengan waktu yang telah ditentukan, sebaiknya PPAT tersebut melaksanakan cuti agar tidak melanggar peraturan jabatan PPAT. Penulis memberikan saran untuk diberikannya ketentuan pengecualian dalam peraturan jabatan PPAT perihal keadaan mendesak bagi seorang PPAT yang ingin melakukan cuti sebelum menjalankan jabatannya selama 3 tahun takwim. |

---

### Pendahuluan

Perkembangan sistem ketatanegaraan sejumlah negara belakangan ini menunjukkan bahwa begitu banyak negara yang kemudian menjadikan konsepsi tentang negara hukum sebagai konsep ideal dalam membangun kehidupan berbangsa dan

bernegara, dan hal ini menunjukkan bahwa begitu sentralnya posisi dan kedudukan hukum dalam perjalanan kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>1</sup> Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) adalah sebagai salah satu profesi hukum yang ada di Indonesia. Pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah menyebutkan bahwa Pejabat Pembuat Akta Tanah (selanjutnya disebut PPAT) adalah pejabat umum yang diberi kewenangan untuk membuat akta-akta otentik mengenai perbuatan hukum tertentu mengenai hak atas tanah atau hak milih atas satuan rumah susun.

PPAT memiliki tugas pokok sesuai dengan peraturan jabatannya. Di lain sisi PPAT juga memiliki larangan serta kewajiban dalam jabatannya, salah satu larangan dalam jabatan PPAT yakni PPAT dilarang meninggalkan kantornya lebih dari 6 hari kerja berturut-turut kecuali dalam rangka menjalankan cuti sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah (selanjutnya disebut PP Nomor 37 Tahun 1998). Dengan hal tersebut, maka dalam menjalankan tugas dan jabatannya seorang PPAT bisa bersikap profesional serta menjunjung tinggi aturan mengenai jabatan yang diemban olehnya. Akan tetapi, tidak bijaksana apabila seorang PPAT selalu dituntut untuk melaksanakan kewajiban dan larangan dalam jabatannya saja, maka sebagai penyeimbang dengan adanya kewajiban dan larangan dalam jabatannya, PPAT juga memiliki hak dalam menjalankan tugas dan jabatannya. PPAT memiliki hak dari jabatannya sebagai pejabat umum, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 36 Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 2006, antara lain:

PPAT mempunyai hak:

1. cuti;
2. memperoleh uang jasa (honorarium) dari pembuatan akta sesuai Pasal 32 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998;
3. memperoleh informasi serta perkembangan peraturan perundang-undangan pertanahan;
4. memperoleh kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri sebelum ditetapkannya keputusan pemberhentian sebagai PPAT.

Keberadaan dari sekian banyak hak dalam jabatan PPAT, salah satunya adalah hak mendapatkan cuti. Aturan mengenai cuti seorang PPAT diatur dalam peraturan jabatannya serta peraturan pelaksana jabatannya yang termaktub dalam Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 2006 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan PPAT (selanjutnya disebut Perkaban No. 1 Tahun 2006).

Dapat kita simpulkan bahwa PPAT dapat menjalankan hak cutinya setelah melaksanakan atau membuka kantor PPAT-nya secara nyata selama 3 tahun takwim. Dengan perihal tersebut menjadi dilematis ketika seorang pejabat memiliki hak dari jabatannya, akan tetapi untuk mendapatkan hak tersebut harus memenuhi beberapa

---

<sup>1</sup> Haposan Siallagan, "Penerapan Prinsip Negara Hukum di Indonesia", *Sosiohumaniora*, No. 2 Vol 18, 2016, hlm. 131.

keajiban yang telah ditetapkan dalam peraturan jabatannya. Perihal tersebut menjadi dilematis ketika seorang PPAT ingin menjalankan cuti dengan alasan melaksanakan ibadah keagamaan seperti ibadah Haji dan umroh yang dilaksanakan oleh umat muslim, tidak dapat dilaksanakan sebelum PPAT tersebut menjalankan jabatannya selama 3 tahun takwim. Kurangnya regulasi yang mengatur hak cuti seorang PPAT dalam peraturan jabatannya maupun peraturan ketentuan pelaksana jabatan PPAT akan menimbulkan potensi permasalahan baru. Hingga saat ini, belum adanya dasar hukum yang pasti bagi PPAT yang ingin mendapatkan hak cutinya sebelum menjalankan masa jabatannya selama 3 tahun takwim, dan regulasi mengenai bagaimana jika seorang PPAT tidak dapat menjalankan kantornya selama 6 hari kerja berturut-turut akan tetapi tidak dapat melaksanakan cuti. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Implementasi Cuti PPAT Sebelum Menjalankan Jabatan 3 Tahun Berdasar Peraturan Jabatan PPAT".

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, *pertama*, bagaimana PPAT ingin melaksanakan cuti sebelum menjalankan jabatannya selama 3 (tiga) tahun dengan alasan urgensi? *Kedua*, apa implikasi terhadap PPAT yang tidak dapat menjalankan jabatannya secara terus menerus?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana jika PPAT ingin melaksanakan cuti sebelum menjalankan jabatannya selama 3 tahun dengan alasan urgensi serta untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implikasi terhadap PPAT yang tidak dapat menjalankan jabatannya secara terus menerus serta akibat hukumnya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2016 dan Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 2006 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan PPAT. Adapun, data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur yang terkait dengan objek penelitian ini. Data diperoleh melalui studi pustaka. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **PPAT yang Ingin Melaksanakan Cuti Sebelum Menjalankan Jabatannya Selama 3 Tahun dengan Alasan Urgensi**

Dalam ketentuan PP Nomor 37 Tahun 1998, menjelaskan perihal yang menjadi kewajiban, larangan serta hak seorang PPAT dalam mengemban jabatannya sebagai

pejabat publik. Perihal tersebut termaktub dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) PP Nomor 37 Tahun 1998 yang menegaskan bahwa PPAT dilarang meninggalkan kantornya lebih dari 6 hari masa kerja berturut-turut kecuali dalam rangka menjalankan cuti. Pada ketentuan pasal tersebut dapat kita simpulkan bahwa, *pertama* PPAT dilarang meninggalkan kantornya lebih dari 6 hari secara terus-menerus (pernyataan tersebut menjelaskan mengenai larangan sekaligus menjadi kewajiban bagi seorang PPAT dalam menjalankan jabatannya). *Kedua* apabila PPAT ingin meninggalkan kantornya lebih dari 6 hari kerja secara terus-menerus, maka PPAT dianjurkan mengambil cuti dalam jabatannya (pernyataan tersebut menjelaskan kepada kita bahwa cuti dalam jabatan PPAT adalah sebuah hak dalam jabatan tersebut). Kewenangan, kewajiban, serta hak dalam jabatan PPAT harus berjalan seimbang, agar memaksimalkan kinerja serta fungsi jabatan PPAT.

Permasalahan yang kemudian muncul yakni ketika seorang PPAT ingin melaksanakan cuti dalam jabatannya untuk melaksanakan serangkaian ibadah dalam keagamaannya, seperti ibadah haji dan umroh. Akan tetapi, dalam menjalankan cutinya tersebut, PPAT tersebut belum genap 3 tahun takwim dalam menjalankan jabatannya sebagai PPAT untuk memenuhi persyaratan guna dapat melaksanakan cuti tersebut. Hal ini tentu menimbulkan permasalahan yang muncul ketika seorang PPAT ingin dengan bebas melaksanakan haknya dalam beragama sebagaimana dijamin sebagai bagian dari hak asasi manusia, namun tidak dapat terlaksana karena terkendala ketentuan tersebut. Kewajiban negara untuk menghormati hak asasi manusia ini akan terlanggar jika negara melakukan tindakan (*commission*) terhadap pemenuhan hak asasi manusia, yang mana seharusnya negara bersifat pasif atau menahan diri dari penikmatan hak yang akan dilakukan individu, contoh dalam hal hak atas kebebasan beragama atau berkeyakinan.<sup>2</sup> Sebagai suatu hak, penggunaan cuti memiliki pengaturan sebagai syarat dan tata cara yang wajib untuk dipenuhi terlebih dahulu. Syarat dan tata cara tersebut terdiri dari:

- a. Untuk melaksanakan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan c, PPAT yang baru diangkat dan diangkat kembali harus sudah membuka kantor PPATnya minimal 3 tahun (Pasal 37 ayat (2) PP No 37 Tahun 1998);
- b. Syarat untuk melaksanakan cuti tersebut sebagaimana yang diatur Pasal 37 yakni, hak cuti diberikan melalui pengajuan permohonan cuti secara tertulis kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan lamanya cuti yang akan dilaksanakan.

Syarat dan tata cara tersebut memiliki ciri hukum formil dalam sistem hukum *civil law*. Perihal tersebut tercermin melalui suatu perbuatan hukum yang berupa "permohonan" sebagai awalan dari perizinan dalam hukum administrasi negara. Persyaratan formil bagi PPAT untuk mendapatkan cuti, hanya diberikan setelah menjalankan jabatannya atau telah membuka kantornya secara nyata selama 3 tahun takwim (sesuai dengan penjelasan yang terdapat pada Pasal 37 ayat (1) huruf c Perkaban Nomor 1 Tahun 2006). Ketentuan tersebut akan menimbulkan permasalahan hukum apabila seorang PPAT tidak dapat menggunakan cuti, sebab selama waktu tersebut terdapat probabilitas bagi seorang PPAT tidak dapat menjalankan jabatan dengan sempurna dikarenakan memenuhi hak asasi sebelum

---

<sup>2</sup> Victor H. Situmorang, "Kebebasan Beragama Sebagai Bagian dari Hak Asasi Manusia", *Jurnal HAM*, No. 1, Vol. 10, Juli 2019, hlm. 59.

menjalankan jabatannya selama 3 tahun. Perlu diingat bahwa setiap manusia tanpa terkecuali memiliki “serangkaian hak” yang bersifat asasi selain dari pekerjaan untuk atau mungkin ditunaikan selama masa jabatan tersebut.

Menurut Joseph Raz yang menerangkan bahwa hak adalah untuk melindungi kepentingan mendasar, kemudian menurut Joel Feinberg menyatakan bahwa hak sebagai klaim dan kemudian menurut Martha Nassbaum menjelaskan hak sebagai melindungi kemampuan yang diperlukan untuk berkembang dan kesejahteraan manusia. Instrumen hukum yang mengatur mengenai hukum hak asasi manusia diwujudkan secara eksklusif melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM).<sup>3</sup> Hak asasi dan hak untuk cuti merupakan kedua jenis hak yang tidak dapat diperbandingkan, dikarenakan kedua hak tersebut memiliki kedudukan yang berbeda. Akan tetapi, perihal tersebut tercermin melalui karakteristik dan esensi yang dipahami berdasarkan definisinya masing-masing, baik itu secara eksplisit maupun implisit. Secara umum definisi hak asasi adalah hak yang dimiliki oleh setiap manusia yang diberikan sebagai anugerah tuhan.<sup>4</sup>

Hal tersebut sangat berbeda jauh dengan definisi cuti, yakni hak untuk meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya. Esensi yang terkandung secara implisit dalam hak asasi wajib dipandang secara filosofis bahwa sebagai anugerah Tuhan, hak asasi bertujuan untuk menjaga eksistensi serta harkat dan martabat manusia sebagai ciptaan-Nya. Perihal tersebut tidak berbeda daripada hak cuti sebagai perwujudan dari sifat perikemanusiaan atau hal-hal yang layak dalam kehidupan manusia, mengingat seorang pekerja adalah manusia dan cuti merupakan kompensasi dari adanya beban kerja yang diterima. Berdasarkan karakteristik yang terbangun pada kedua definisi hak tersebut, dapat dipahami bahwa kedudukan hak asasi memiliki derajat yang lebih tinggi daripada hak cuti. Namun secara konkret pengaturan kedua jenis hak tersebut dilakukan secara terpisah melalui instrumen hukumnya sendiri. Hak asasi merupakan suatu rangkaian hak yang dalam keberadaannya saling berkaitan. Salah satu dari sekian banyak hak asasi adalah pekerjaan, namun lebih lanjut keberadaannya diatur dalam peraturan perundang-undangan tersendiri berdasarkan jenis pekerjaan tersebut.

Keberadaan dari hak dan kewajiban serta larangan sebagai instrumen hukum dalam pekerjaan atau dalam hal ini adalah jabatan PPAT yang diatur secara terpisah dari UU HAM, menjadikan yang sedemikian itu menciptakan sudut pandang bahwa seakan-akan instrumen hukum tersebut tidak dapat disetarakan terhadap segala aspek dalam hak asasi manusia. Perihal tersebut sangat tepat, akan tetapi eksistensi dari masing-masing instrumen hukum tidak dapat dikesampingkan secara serta merta. Keberadaan cuti PPAT merupakan suatu sarana untuk mengakomodir hak asasi manusia dan menciptakan kesempurnaan dalam jabatan PPAT. Namun dilain sisi, terdapat suatu persyaratan formil sebagai kewajiban yang menjadi pembatas untuk mengakomodasi hak asasi manusia yang dimiliki seorang PPAT.

---

<sup>3</sup> Winston dan Morton, “Philosophy Of Human Rights: Theory and Practice (review), Human Rights Quarterly”, *The Johns Hopkins University Press*, Vol. 34. No. 1, 2012, hlm. 293-294.

<sup>4</sup> A. Masyur Effendi dan Taufani S. Evandri, *HAM Dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Cetakan IV, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm. 43.

Secara esensial permasalahan dari cuti PPAT yang diajukan sebelum menjalankan jabatan selama 3 tahun takwim guna mengakomodasi hak asasi yang dimilikinya, merupakan permasalahan yang timbul atas dasar peraturan perundang-undangan yang tidak mengatur secara lengkap atau tidak jelas. Keadaan tidak harmonis dan tidak sinkron tersebut dapat dipahami melalui penjelasan Pasal 23 huruf (c) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU Nomor 30 Tahun 2014), yakni apabila dalam peraturan perundang-undangan masih membutuhkan penjelasan lebih lanjut, peraturan yang tumpang-tindih (tidak harmonis dan tidak sinkron) dan peraturan yang membutuhkan peraturan pelaksanaan, akan tetapi belum dibuat.

Perihal tersebut sesuai dengan adanya peraturan mengenai jabatan PPAT serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku tumpang tindih dengan adanya UU HAM dan Hak EKOSOB yang terlampir dalam ratifikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005. Keadaan yang sedemikian pada dasarnya dilatarbelakangi oleh eksistensi dari undang-undang yang memiliki domain pengaturannya tersendiri dalam sistem hukum *civil law*. Kemudian permasalahan tersebut turut ditunjang dari sifat dasar manusia yang bersifat dinamis, sedangkan undang-undang sebagai hukum tertulis memiliki sifat yang statis. Perihal tersebut memberikan perwujudan dalam pengaturan kebutuhan manusia secara pasti dan langsung.

Secara yuridis, pengajuan cuti PPAT yang digunakan untuk mengakomodasi hak asasi yang dimilikinya merupakan suatu peristiwa konkret yang bersifat kasuistis. Secara teoritis, makna kasuistis adalah penyelesaian kasus per kasus atau masalah per masalah yang berbeda yang satu dari yang lainnya.<sup>5</sup> Penyelesaian permasalahan tersebut dilakukan melalui diskresi dengan wujud keputusan pejabat pemerintah yang berwenang. Dalam konsepsi negara hukum modern, diskresi mutlak dibutuhkan oleh pemerintah dan kepadanya melekat wewenang itu (*inherent aan het bestuur*), sejalan dengan meningkatnya tuntutan pelayanan publik yang harus diberikan pemerintah terhadap kehidupan sosial ekonomi para warga yang kian kompleks.<sup>6</sup>

Kebijakan yang dikeluarkan melalui diskresi, menciptakan kesesuaian berdasarkan tujuannya sebagaimana termaktub dalam Pasal 22 ayat (2) UU No 30 Tahun 2014, yakni salah satunya untuk memberikan kepastian hukum. Kesesuaian tersebut tercermin pada suatu keputusan pejabat pemerintahan yang memberikan kepastian hukum bagi permohonan cuti PPAT sebelum menjalankan jabatannya selama 3 tahun takwim. Wujud kepastian hukum tidak lepas dari kedudukan jabatan PPAT. Perihal tersebut secara otomatis akan menyangkut berbagai pihak dan aspek, diantaranya:

- a. Kepastian hukum bagi PPAT sebagai jaminan terhadap hak asasi yang akan diakomodasikan melalui cuti;
- b. Kepastian hukum bagi negara yang memberikan amanah untuk mentaati kewajiban dan larangan sebagaimana yang terlampir pada peraturan jabatan PPAT serta peraturan pelaksana jabatan PPAT dalam memberikan pelayanan publik, juga memberikan kepastian hukum bagi negara bahwa pada waktu tersebut seorang PPAT dapat atau tidak memberikan pelayanan bagi masyarakat;

<sup>5</sup> Bachsan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990, hlm. 85.

<sup>6</sup> Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2009, hlm. 51.

- c. Kepastian bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan PPAT sebagai kewenangan jabatan PPAT.

Penggunaan keputusan melalui diskresi wajib dilakukan terhadap keadaan-keadaan tertentu sesuai dengan penjelasan Pasal 1 ayat (9) UU No 30 Tahun 2014 yakni “diskresi adalah keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintah dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintah”. Kemudian lebih lanjut, pengertian diskresi pejabat pemerintahan merupakan kebijaksanaan dalam memutuskan sesuatu perbuatan/tindakan tanpa berdasarkan ketentuan-ketentuan peraturan, undang-undang atau hukum yang berlaku akan tetapi atas dasar kebijaksanaan, pertimbangan atau keadilan agar tidak terjadinya kekosongan hukum dalam hukum administrasi.<sup>7</sup> Secara yuridis, definisi mendesak termaktub dalam penjelasan yakni suatu kondisi objektif di mana dibutuhkan dengan segera penetapan dan/atau pelaksanaan keputusan dan/atau tindakan oleh pejabat pemerintahan untuk menangani kondisi yang dapat mempengaruhi, menghambat, atau menghentikan penyelenggaraan pemerintah.

Keberadaan mendesak dalam pengajuan permohonan cuti sebelum menjalankan jabatan selama 3 tahun takwim pada dasarnya tidak dapat diselesaikan menurut administrasi normal, dikarenakan tidak sesuai dengan prosedur dalam pengambilan cuti bagi seorang PPAT. Perihal keadaan mendesak tersebut, sebelum untuk dikeluarkannya keputusan yang bersifat diskresi wajib dinilai secara objektif. Penilaian tersebut dilakukan melalui Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Asas tersebut akan mengapresiasi alasan permohonan cuti, sehingga terpapar secara jelas baik secara yuridis maupun kondisi konkret yang melatarbelakangi cuti tersebut. Hal tersebut akan menimbulkan keputusan berdasarkan fakta, tidak memihak dan rasional. Dengan kata lain, keputusan tersebut tidak bertentangan dengan dengan norma-norma yang berlaku dan tidak merugikan instansi atau siapapun.

Keputusan mengenai hak cuti yang bersifat diskresi tersebut akan dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang dalam memberikan izin cuti PPAT tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (2) PP No. 37 Tahun 1998, yakni:

Permohonan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang yaitu:

- a. Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten/Kotamadya setempat untuk permohonan cuti kurang dari 3 (tiga) bulan;
- b. Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi untuk permohonan cuti lebih dari 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 6 (enam) bulan;
- c. Menteri untuk permohonan cuti lebih dari 6 (enam) bulan.

Berdasarkan penjelasan di atas, PPAT yang akan mengambil cuti guna mengakomodasi hak dasar sebelum menjalankan jabatan selama 3 tahun takwim

---

<sup>7</sup> Mhd Taufiqurrahman, “Kedudukan Diskresi Pejabat Pemerintahan”, *Jurnal Retentum*, No. 1, Vol. 1, Agustus 2019, hlm. 59.

sebagaimana diatur dalam Pasal 30 PP No. 37 Tahun 1998 serta juga disebutkan dalam Pasal 36 Perkab No. 1 Tahun 2006 pada dasarnya dapat dilakukan. Pemberian cuti tersebut dilakukan melalui keputusan yang bersifat diskresi yang diambil oleh Kepala Kantor Pertanahan berdasarkan alasan-alasan yang bersifat objektif dan tidak menimbulkan konflik kepentingan serta sesuai dengan AUPB.

### **Implementasi terhadap PPAT yang Tidak dapat Menjalankan Jabatannya secara Terus Menerus Selama 6 Hari Masa Kerja**

Seorang PPAT dalam menjalankan jabatannya selalu terikat dengan kewajiban dan larangan sebagai instrumen hukum yang bersifat imperatif. Instrumen hukum tersebut diatur dalam peraturan jabatan serta peraturan pelaksana jabatan PPAT. Salah satu dari sekian kewajiban dan larangan tersebut, *pertama*, kewajiban sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 45 huruf (j) Perkab No 1 Tahun 2006, bahwa PPAT wajib melaksanakan jabatan secara nyata setelah pengambilan sumpah jabatan, *kedua*, larangan sebagaimana termaktub dalam Pasal 30 ayat (1) PP No 37 Tahun 1998, yaitu PPAT dilarang meninggalkan kantornya lebih dari 6 hari kerja berturut-turut kecuali dalam rangka menjalankan cuti.

Kewajiban serta larangan yang bersifat imperatif tersebut akan menimbulkan akibat hukum berupa sanksi ketika tidak ditaati terhadap hal-hal yang telah ditentukan, namun apabila seorang PPAT meninggalkan wilayah kerjanya kurang dari 6 (enam) hari berturut-turut yang secara mutatis dan mutandis tidak menjalankan jabatan secara nyata, maka tidak dapat dikenakan suatu sanksi. Di lain sisi, adanya kewajiban dan larangan sebagai instrumen hukum tersebut akan menimbulkan berbagai benturan atau tidak selarasnya dengan keadaan-keadaan personal seorang PPAT, sehingga menimbulkan ketidak-harmonisan dalam menjalankan jabatannya secara nyata. Demi menyeleraraskan hal tersebut, maka peraturan-peraturan jabatan mengenai PPAT memberikan adanya hak berupa cuti dalam jabatan PPAT sebagai instrumen hukum yang mewujudkan adanya keadilan bagi PPAT dan masyarakat.

Demi menjaga ketaatan PPAT terhadap kewajiban dan larangan tersebut, dalam peraturan-peraturan PPAT diperlukan suatu pembinaan dan pengawasan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 33 PP No 37 Tahun 1998 yang menyatakan bahwa "Menteri melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas PPAT". Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan dan pengawasan terhadap tugas dan jabatan PPAT selanjutnya diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pejabat Pembuat Akta Tanah (selanjutnya disebut Permen Agraria No 2 Tahun 2018).

Dalam melaksanakan pembinaan serta pengawasan tersebut, menteri dapat membentuk Majelis Pembina dan Pengawas PPAT, berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Permen Agraria No. 2 Tahun 2018. Pengawasan terhadap pelaksanaan jabatan PPAT yang dilakukan oleh kepala kantor wilayah dan kepala kantor pertanahan dilakukan untuk memastikan PPAT melaksanakan kewajiban jabatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian secara khusus, pengawasan dilakukan untuk

mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas telah dilakukan dengan semestinya atau tidak.<sup>8</sup>

Pengawasan tersebut terbagi dalam dua jenis, diantaranya pengawasan baik yang bersifat preventif maupun pengawasan yang bersifat represif atau kuratif. Kegiatan tersebut memiliki penekanan tersendiri terhadap pengawasan tersebut. Pada sudut pandang preventif, menekankan adanya pembinaan dalam pengawasan sebelum terjadinya suatu pelanggaran, sedangkan dalam sudut pandang yang bersifat represif atau kuratif, pengawasan tersebut memiliki penekanan terhadap adanya sanksi yang menjerat setelah adanya pelanggaran. Berdasarkan jenis sanksi yang dapat diberikan melalui pengawasan yang dilakukan dengan cara pemeriksaan tersebut, diantaranya berupa teguran tertulis, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Sanksi memiliki tujuan untuk menghukum, yang merupakan beban tambahan, di mana sanksi hukum tersebut tergolong kedalam pembalasan dan tindakan preventif yang menimbulkan ketakutan kepada pelanggaran yang sama atau mungkin bagi pelanggar-pelanggar lainnya. Dengan adanya pemberian sanksi tersebut, akan mengembalikan perilaku yang salah untuk mentaati peraturan jabatan PPAT, perihal tersebut berdasarkan keadaan sanksi reparatif atau pelanggaran yang telah dilakukan oleh PPAT. Dengan adanya pemberian sanksi terhadap PPAT yang melanggar kewajiban dan larangan dalam jabatan peraturan PPAT, maka sebaiknya seorang PPAT memahami maksud dan tujuan dari sanksi tersebut.

PPAT yang tidak dapat menjalankan jabatannya secara terus menerus dalam waktu tertentu, sebaiknya menggunakan hak dalam jabatannya yaitu berupa cuti. Apabila seorang PPAT tidak menggunakan hak cutinya karena meninggalkan jabatannya selama beberapa hari secara terus-menerus, maka ia akan mendapatkan suatu sanksi akibat dari pelanggaran yang dilakukannya. Perihal tersebut berdasarkan sifat dari kewajiban serta larangan yang imperatif yang termaktub dalam peraturan jabatan PPAT.

## **Penutup**

PPAT yang akan mengambil cuti guna mengakomodasi hak dasar sebelum menjalankan jabatan selama 3 tahun takwim sebagaimana diatur dalam Pasal 30 PP No. 37 Tahun 1998 serta juga disebutkan dalam Pasal 36 Perkaban No. 1 Tahun 2006 pada dasarnya dapat dilakukan. Pemberian cuti tersebut dilakukan melalui keputusan yang bersifat diskresi.

PPAT yang tidak dapat menjalankan jabatannya secara terus menerus dalam waktu tertentu, sebaiknya menggunakan haknya yaitu berupa cuti. Perihal tersebut dilakukan dengan kondisi PPAT tersebut berada diluar wilayah jabatannya lebih dari 6 hari masa kerja selama berturut-turut atau tidak dapat menjalankan jabatannya secara nyata. Apabila PPAT tersebut tidak melaksanakan cuti, maka PPAT tersebut dapat dikenakan sanksi karena meninggalkan jabatannya selama beberapa hari secara terus menerus.

---

<sup>8</sup> Jum Anggraini, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta 2012, hlm 201.

**Daftar Pustaka****Buku**

Effendi, A. Masyur dan Taufani S. Evandri, *HAM Dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Cetakan IV, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014.

Mustafa, Bachsan, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990.

Anggraini, Jum, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.

HR, Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2009.

**Jurnal**

Siallagan, Haposan, "Penerapan Prinsip Negara Hukum di Indonesia", *Sosiohumaniora*, No. 2, Vol 18, 2016.

Situmorang, Victor H, "Kebebasan Beragama Sebagai Bagian dari Hak Asasi Manusia", *Jurnal HAM*, No. 1, Vol. 10, Juli, 2019.

Taufiqurrahman, Mhd., "Kedudukan Diskresi Pejabat Pemerintahan", *Jurnal Retentum*, No. 1, Vol. 1, Agustus 2019.

Winstonh dan Morton, "Philosophy of Human Rights: Theory and Practice (review)", *Human Rights Quarterly*", *The Johns Hopkins University Press*, Vol. 34. No. 1, 2012.