**Pertanyaan :**

Status Hukum Tenaga Kerja Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah

Kepada Yth. Pengelola Hukumonline Selamat malam, Saya ingin bertanya perihal hubungan kerja. Apabila ada seseorang yang melakukan perjanjian kerja dengan instansi pemerintahan melalui Pejabat Pembuat Komitmen atas nama Pimpinan lembaga tersebut untuk mengadakan perjanjian kerja sebagai tenaga tidak tetap dalam instansi tersebut. Selanjutnya, yang menjadi pertanyaan; apakah seseorang tersebut yang sudah mengadakan perjanjian kerja langsung dengan instansi di mana ia bekerja saat ini tepat disebut sebagai tenaga outsourcing? Dalam hal ini, seseorang tersebut langsung kontrak kerja dengan instansi tersebut tidak melalui perusahaan (vendor). Apakah bisa dijelaskan dasar hukum bagi pekerja outsourcing dengan pegawai tidak tetap dalam instansi pemerintahan? Demikian pertanyaan saya, semoga bisa mendapatkan jawaban dengan baik. Terima kasih.

**Jawaban :**

Sehubungan dengan itu, dan terkait dengan permasalahan yang Saudara sampaikan, hubungan kerja langsung antara instansi Pemerintah melalui Pejabat Pembuat Komitment (“PPK”) dengan seseorang tenaga kerja (istilah Saudara: tenaga tidak tetap) yang hubungan hukumnya bukan dan tidak dilakukan melalui suatu perusahaan lain (yakni vendor atau service provider), hemat saya tidak dapat dikatakan sebagai “tenaga outsourcing”. Karena tenaga tidak tetap dimaksud, dipekerjakan langsung dalam suatu hubungan hukum oleh PPK tanpa melalui “perusahaan outsourcing”.

Dasar hukum dan ketentuan bagi pekerja outsourcing dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksananya, masing-masing adalah:

- Pasal 65 jo Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 dan Bab II Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 (“Permenakertrans No.19 Tahun 2012”) untuk pekerja outsourcing melalui perjanjian pemborongan pekerjaan;

- Pasal 66 jo Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 dan Bab III Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 untuk pekerja outsourcing melalui perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan.

**Sedangkan, dasar hukum bagi pegawai tidak tetap (yang Saudara sebut juga sebagai tenaga tidak tetap) tidak ada yang secara jelas dan tegas mengaturnya. Artinya, hubungan hukum antara seorang tenaga tidak tetap dengan PPK (atas nama instansi/unit kerja) tidak jelas landasan hubungan hukumnya dan dalam hubungan hukum apa para pihak -sepakat- melakukan pekerjaan. Mungkin dilakukan (disepakati) yang klausulnya diserahkan kepada para pihak (antara PPK dengan tenaga tidak tetap). Dan kesepakatan itu -murni- hanya secara keperdataan memperjanjian syarat-syarat melakukan pekerjaan, hak dan kewajiban serta tata tertib bekerja. Jadi, layaknya seperti hubungan hukum melakukan pekerjaan atas dasar kemitraan (partnership) didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 jo Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**.

Praktik perjanjian melakukan pekerjaan yang dilakukan antara PPK dengan tenaga tidak tetap dalam suatu instansi, akhir-akhir ini memang muncul dan berkembang dengan adanya posting dana untuk suatu jabatan lepas (job non-organik) yang dialokasikan pada suatu -item- kegiatan di suatu instansi/unit kerja. Seperti contoh, biaya pengemudi (driver) atau biaya tenaga bantuan (semacam “office boy”) dan bentuk-bentuk kegiatan lainnya.

Tenaga tidak tetap tersebut tidak bisa dikategorikan pegawai negeri, karena tidak memenuhi syarat sebagai pegawai negeri, khususnya pegawai negeri sipil (PNS) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 [UU No. 43 Tahun 1999](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/17518/node/56/uu-no-43-tahun-1999-perubahan-atas-undang-undang-nomor-8-tahun-1974-tentang-pokok-pokok-kepegawaian) tentang Perubahan Atas [UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13634/node/56/uu-no-8-tahun-1974-pokok-pokok-kepegawaian).

Demikian juga tidak dapat dikatakan sebagai pegawai/tenaga honorer seperti dimaksud [PP No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/24248/node/56/pp-no-48-tahun-2005-pengangkatan-tenaga-honorer-menjadi-pegawai-negeri-sipil) sebagaimana telah diubah terakhir dengan [PP No. 56 Tahun 2012](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt4fd5b07faf016/node/56/pp-no-56-tahun-2012-perubahan-kedua-atas-peraturan-pemerintah-nomor-48-tahun-2005-tentang-pengangkatan-tenaga-honorer-menjadi-calon-pegawai-negeri-sipil) jo [PP No. 43 Tahun 2007](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/26918/node/591/pp-no-43-tahun-2007-perubahan-atas-peraturan-pemerintah-nomor-48-tahun-2005-tentang-pengangkatan-tenaga-honorer-menjadi-calon-pegawai-negeri-sipil).

Selanjutnya, tidak dapat disebut sebagai pegawai swasta, karena pemberi kerjanya adalah instansi pemerintah (baik Pusat maupun Daerah) melalui PPK. Sementara, berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, bahwa PPK hanyalah pejabat yang bertanggung-jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dengan demikian, PPK bukan pejabat yang berwenang dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengangkat PNS atau pegawai/tenaga honorer.

Bagaimana bentuk perlindungan tenaga kerja tersebut, apa hak-hak dan kewajiban para pihak, bagaimana pula jika hubungan kerjanya diakhiri oleh salah satu pihak, apakah ada hak kompensasi (ganti-rugi), adakah ketentuan cuti, waktu kerja waktu istirahat (“WKWI”) atau hak lembur, sejauh mana perlindungan jaminan sosial terhadap diri dan keluarganya, sampai kepada bagaimana hak-hak pasca-hubungan kerja dalam hal telah menyimpang dari ketentuan lamanya hubungan kerja untuk suatu jenis perjanjian kerja. Jika pertanyaan-pertanyaan itu timbul menjadi persoalan dalam hubungan hukum melakukan pekerjaan seperti tersebut, dalam hal ini antara tenaga tidak tetap tersebut dengan PPK atau siapapun yang bertindak untuk dan atas nama instansi/unit kerja terkait, maka tentu hal ini berpotensi menimbulkan masalah, terutama karena adanya kekosongan hukum.

**Walaupun pada waktu yang lalu, UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja memungkinkan hal dimaksud diatur oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai kewenangannya, sehingga lebih mudah menyelesaikan persoalan kekosongan hukum ketenagakerjaan yang timbul**.

Demikian jawaban saya, semoga penjelasan seperti itu yang Saudara maksudkan.