

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kedudukan hukum Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) secara formal dan administratif, PJLP dalam Pemprov DKI Jakarta berkedudukan sebagai penyedia jasa perorangan dalam rezim pengadaan barang/jasa pemerintah, yang diikat melalui kontrak pengadaan atau Surat Perintah Kerja (SPK) dengan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), sebagaimana diatur dalam Perpres No. 16 Tahun 2018 dan dipertegas melalui Kepgub DKI Jakarta Nomor 1095 Tahun 2022. Namun demikian, secara substantif dan faktual, PJLP menjalankan pekerjaan yang bersifat rutin, berulang, berada di bawah perintah dan pengawasan pejabat struktural pemerintah, serta menerima pembayaran bulanan dan jaminan sosial, sehingga memenuhi seluruh unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, kedudukan hukum PJLP berada dalam ketidakpastian antara (pengadaan) penyedia jasa dan pekerja, karena secara yuridis dikonstruksikan sebagai penyedia jasa, tetapi secara faktual menjalankan fungsi sebagai tenaga kerja pemerintah yaitu melaksanakan pekerjaan tertentu secara terus-menerus, menerima imbalan berupa upah, serta bekerja di bawah perintah dan pengawasan langsung pejabat atau atasan di lingkungan perangkat daerah. Kondisi ini menunjukkan terjadinya kemiripan dengan *misclassification of employment*, yaitu pekerja yang secara nyata bekerja dalam hubungan subordinatif, tetapi secara hukum diperlakukan sebagai kontraktor.

2. Pola hubungan kerja antara PJLP dan Pemprov DKI Jakarta belum memberikan kepastian dan perlindungan hukum yang adil. Hal ini disebabkan oleh tidak terpenuhinya asas kepastian hukum, karena terdapat pertentangan dan tumpang tindih norma antara hukum ketenagakerjaan (UU No. 6 Tahun 2023) dengan pengadaan (Perpres No. 16 Tahun 2018 dan Kepgub No. 1095 Tahun 2022) yang mengonstruksikan PJLP sebagai penyedia jasa. Akibatnya, status hukum PJLP menjadi ambigu dalam hal sebagai pekerja atau sebagai penyedia jasa. Disamping itu, lemahnya perlindungan hukum karena PJLP yang secara faktual berada dalam posisi subordinatif dan bergantung pada perintah pemerintah, tidak memperoleh perlindungan hak-hak ketenagakerjaan secara penuh, melainkan hanya bergantung pada klausul kontrak pengadaan yang bersifat sepihak dan berjangka pendek. Kemudian, tidak terpenuhinya prinsip keadilan, karena terjadi ketimpangan struktural antara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai pihak yang memiliki kekuasaan menentukan kontrak dan kebijakan, dengan PJLP sebagai pihak yang bergantung pada kontrak tahunan dan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang. PJLP menjalankan fungsi publik yang vital, namun memperoleh tingkat perlindungan dan kepastian yang jauh lebih rendah disbanding beban dan risiko kerja yang ditanggungnya. Selain itu, ketidakpastian forum penyelesaian sengketa, karena sengketa PJLP secara formal diarahkan ke mekanisme sengketa kontrak pengadaan, padahal secara substantif banyak persoalan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan seharusnya masuk dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini memperlemah akses PJLP terhadap keadilan.

B. Saran

1. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu melakukan penegasan norma melalui penyempurnaan regulasi daerah agar status hukum PJLP tidak berada dalam wilayah abu-abu antara rezim pengadaan barang/jasa

dan rezim ketenagakerjaan. Apabila dalam praktiknya PJLP bekerja secara personal, terikat waktu kerja, berada di bawah perintah atasan, serta menerima imbalan tetap, maka secara substantif hubungan tersebut menyerupai hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi agar terdapat kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu melakukan klasifikasi jenis pekerjaan PJLP berdasarkan karakteristik pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang bersifat tetap, berkelanjutan, dan berkaitan langsung dengan pelayanan publik dapat diarahkan secara bertahap ke skema yang lebih stabil seperti pegawai non-PNS daerah yang diatur secara khusus melalui regulasi daerah. Contoh pengaturan tenaga kerja non-PNS pada sektor tertentu, seperti pendidikan dan kesehatan, yang diatur melalui peraturan gubernur sehingga memiliki mekanisme pengelolaan yang lebih jelas. Kemudian untuk pekerjaan yang bersifat operasional dan penunjang, pemerintah daerah masih dapat menggunakan mekanisme pengadaan jasa dengan penguatan pengawasan kontrak serta mempertimbangkan penggunaan kontrak tahun jamak agar pelaksanaan pekerjaan lebih berkelanjutan dan efisien.

2. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu memastikan bahwa skema pengadaan PJLP tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan asas keadilan. Evaluasi terhadap implementasi pedoman internal, termasuk Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1095 Tahun 2022, perlu dilakukan untuk menjamin kepastian hak atas jam kerja, upah, jaminan sosial, serta kompensasi lembur apabila terjadi kelebihan waktu kerja sesuai standar ketenagakerjaan. Selain itu, perlu dibangun mekanisme pengawasan dan pengaduan yang efektif agar PJLP memperoleh perlindungan hukum yang proporsional tanpa mengabaikan prinsip tata kelola pengadaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah beserta perubahannya yakni pada Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa

Pemerintah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta juga perlu melakukan rekonstruksi hukum terhadap pengaturan PJLP agar tidak lagi terjadi pertentangan antara hal pengadaan dengan ketenagakerjaan. Kemudian Pemprov DKI Jakarta perlu membangun sistem perlindungan kelembagaan bagi PJLP melalui standarisasi kontrak PJLP lintas SKPD/UKPD, sistem pengaduan khusus PJLP. Selanjutnya, Pemprov DKI Jakarta seharusnya mengedepankan bahwa hubungan kerja harus dinilai dari fakta, bukan dari label kontrak. Diperlukan harmonisasi kebijakan antara regulasi nasional mengenai penataan tenaga non-ASN dengan regulasi daerah yang mengatur pengendalian PJLP, sehingga tercipta sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih akuntabel, profesional, serta memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja tanpa mengurangi fleksibilitas pemerintah dalam mengelola kebutuhan sumber daya manusia.

