

ABSTRAK

Perlindungan Hukum adalah mekanisme pemberian kekuasaan kepada individu untuk membela kepentingannya melalui hukum. Perlindungan hukum yang disumbangkan kepada para pekerja ini harus bersifat menyeluruh dan melibatkan sinergi dari berbagai unsur, baik lembaga pemerintah, sektor swasta, maupun masyarakat sipil. Perlindungan tersebut juga menjadi perwujudan dari amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menjamin hak dasar setiap warga untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan lingkungan kerja yang adil, namun dalam praktiknya banyak tenaga honorer yang belum terpenuhi hak-haknya. Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga honorer meliputi pembayaran honor yang terlambat dan waktu kerja yang melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pegawai non-ASN yang tidak menjadi PNS dan PPPK melainkan menjadi PPNPN melalui alih daya sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 di Pemerintah Kota Tegal dan Kejaksaan Negeri Kota Tegal.

Metode Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan *yuridis empiris* yang dilakukan dengan cara menggabungkan analisis hukum dan pengamatan lapangan untuk mendapatkan pemahaman komprehensif terkait perlindungan hukum Pemerintah Non Pegawai Negeri yang Bekerja pada Pemerintah Kota Tegal dan Kejaksaan Negeri Kota Tegal. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan meneliti data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi lapangan dalam bentuk wawancara dan kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, landasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menetapkan batas waktu akhir untuk penataan pegawai non-ASN atau tenaga honorer di lingkungan pemerintah. Mulai Desember 2024, pemerintah tidak boleh mengangkat pegawai non-ASN atau nama lain selain pegawai ASN. Kedua, pelaksanaan pemberian hak atas gaji bagi tenaga non-ASN dan waktu kerja tidak sepenuhnya sesuai dengan landasan hukum peraturan perundang-undangan. Ketiga, bahwa kegiatan pengawasan oleh Disnakerin belum maksimal karena hanya berkonsentrasi pada mediasi antara tenaga *outsourcing* dengan pihak ketiga di Pemerintah Kota Tegal. Keempat, bahwa pengawas PPNPN dari pihak ketiga di Kejaksaan tidak melakukan pengawasan secara maksimal padahal hubungan antara keduanya sangat penting dan di luar tanggungjawab Kejaksaan karena Kejaksaan hanya menjalankan perintah dari pusat sesuai peraturan pengadaan barang dan jasa.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Honorer, *Outsourcing*.

ABSTRACT

Legal protection is a mechanism for giving power to individuals to defend their interests through the law. The legal protection provided to these workers must be comprehensive and involve synergy from various elements, including government institutions, the private sector, and civil society. This protection is also an embodiment of the mandate contained in Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights, which guarantees the basic rights of every citizen to obtain decent work and a fair working environment. This research aims to determine and analyze legal protection arrangements for non-ASN employees by Law Number 20 of 2023 concerning ASN and workers who become PPNPN through outsourcing in Tegal City.

The research method used in this study is qualitative research with an empirical legal approach which is carried out by combining legal analysis and field observations to gain a comprehensive understanding of the supervision of the fulfillment of holiday allowance rights by companies. The research specifications used are descriptive analytical. The data collection method is carried out by examining primary data and secondary data obtained through field studies in the form of interviews and literature.

The research results show that First, the basis of Article 66 of Law Number 20 of 2023 sets a final deadline for the arrangement of non-ASN employees or honorary staff within the government. Starting December 2024, the government may not appoint non-ASN employees or names other than ASN employees. Second, the implementation of the granting of rights to salaries for non-ASN personnel and working time is not fully in accordance with the legal basis of statutory regulations. Third, that supervision activities by the Manpower Office are not optimal because they only concentrate on mediation between outsourced personnel and third parties in the Tegal City Government. Fourth, that the PPNPN supervisor from a third at the Prosecutor's Office does not carry out optimal supervision even though the relationship between the two is very important and outside the responsibility of the Prosecutor's Office because the Prosecutor's Office only carries out orders from the center in accordance with the regulations for the procurement of goods and services.

Keywords: Legal Protection, Honorary Staff, Outsourcing.