

ABSTRAK

Pegawai Non ASN yang berstatus sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) merupakan pegawai/ tenaga kerja yang diangkat atau direkrut oleh suatu instansi pemerintahan guna mengantisipasi terbatasnya jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada saat ini, khususnya di instansi pemerintahan daerah untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan. Permasalahan yang diangkat dari penelitian hukum ini adalah mengenai penerimaan atau rekrutmen pegawai/tenaga Non ASN di Instansi pemerintahan daerah yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Boyolali, serta mengenai perlindungan hukum terhadap pegawai Non ASN yang berstatus sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dispendukcapil Kabupaten Boyolali berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian hukum ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah perekrutan pegawai/tenaga Non ASN berstatus tenaga harian lepas (THL) Dispendukcapil Kabupaten Boyolali dan bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pegawai Non ASN berstatus tenaga harian lepas (THL) di Dispendukcapil Kabupaten Boyolali.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *Yuridis Empiris* dan menerapkan spesifikasi penelitian *Deskriptif Analitis*. Sumber dan jenis data yang digunakan adalah jenis data primer dimana berasal dari wawancara dengan pihak- pihak yang terkait di instansi Dispendukcapil Kabupaten Boyolali yaitu Kepala bagian Umum dan Kepegawaian (Umpeg) Dispendukcapil Kabupaten Boyolali dan para pegawai/ tenaga Non ASN yang berstatus sebagai THL. Dengan data pendukung yaitu Data Sekunder yang didapat dari studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan pegawai/ tenaga Non ASN di Dispendukcapil Kabupaten Boyolali dilakukan sejak tahun 2015 dengan sistem Tenaga Kontrak atau *Outcorcing* melalui jasa pihak ketiga dan mulai tahun 2020 dilakukan kebijakan penarikan pegawai kontrak atau *outsourcing* menjadi pegawai dengan status THL menggunakan Perjanjian Kerja yang tiap tahun diperbaharui dengan instansi. Mengenai perlindungan hukum terhadap hak- hak Pegawai Non- ASN yang berstatus sebagai THL di Dispendukcapil Kabupaten Boyolali telah terpenuhi yakni terdiri dari perlindungan terhadap gaji/ upah yang layak, perlindungan terhadap pelaksanaan waktu kerja yang sesuai, perlindungan terhadap waktu istirahat dan cuti yang cukup dan perlindungan terhadap hak keselamatan dan kesehatan kerja. Gaji/ upah yang diterima telah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2022 dan 2023, namun dalam hal gaji/upah yang diterima pada tahun 2022 belum sesuai dengan ketentuan Upah Minimal Kabupaten (UMK) Kabupaten Boyolali tahun 2022. Karena terdapat kebijakan kenaikan gaji/ upah di tahun 2023 maka gaji/upah yang diterima pegawai dengan status THL telah sesuai dengan UMK Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pegawai Non ASN, Tenaga Harian Lepas, Dispendukcapil, Kabupaten Boyolali*

ABSTRACT

Non-state civil servants with the status of Freelance Daily Workers are employees/labor recruited by a government agency to anticipate the limited number of State civil servants that currently available, especially in local government agencies to carry out general government duties. The issues raised from this legal research are regarding the acceptance or recruitment of Non-ASN employees/staff at local government agencies, called the Population and Civil Registration Office (Dispendukcapil) of Boyolali Regency, as well as regarding legal protection for Non-ASN employees with status as Freelance Daily Workers (THL). On the Dispendukcapil Boyololali Regency based on Law Number 13 of 2003 concerning in Employment. The purpose of this legal research is to find out how the recruitment of Non-ASN employees/staff with freelance daily worker status (THL) for Dispendukcapil Boyolali Regency and how is the legal protection for Non-ASN employees with freelance daily worker status (THL) at Dispendukcapil Boyolali Regency.

This study uses an empirical-juridical approach and applies analytical-descriptive research specifications. The source and type of data used are primary data types that come from interviews with related parties at the Boyolali Regency Dispendukcapil agency, namely the Head of General Affairs and Personnel Section (Umpeg) Dispendukcapil Boyolali Regency and Non-ASN employees/staff with THL status. With supporting data, namely Secondary Data obtained from library research.

The results have showed that the recruitment of non-ASN employees/staff at Dispendukcapil, Boyolali Regency, has been carried out since 2015 with the Contract Labor system or Outsourcing through third-party services, and starting in 2020 there's a policy of withdrawing contract employees or outsourcing to become employees with THL status which uses a Work Agreement which every year updated with the agency. Regarding the legal protection of the rights of Non-ASN Employees with THL status in the Boyolali Regency Dispendukcapil, they have been fulfilled, namely protection for proper salary/wages, protection for the implementation of appropriate working hours, protection for sufficient rest and leave, and protection to the right to occupational safety and health. The salary/wages received are by the Provincial Minimum Wage (UMP) in 2022 and 2023, but in terms of salary/wages received in 2022, it is not following the Boyolali Regency Regency Minimum Wages (UMK) provisions for 2022. Because there is a salary increase policy/wages in 2023, the salary/wages received by employees with THL status are by the UMK of Boyolali Regency.

Keywords: Legal Protection, Non-ASN Employees, Freelance Daily Workers, Dispendukcapil, Boyolali Regency