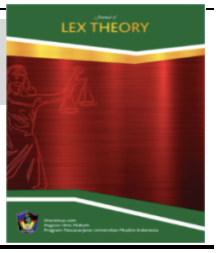
Journal of Lex Theory (JLT)
Volume 4, Nomor 2, Desember 2023
P-ISSN: 2722-1229, E-ISSN: 2722-1288
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/theory
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License..



Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Dalam Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Mohammad Arif[1] & Abrianto[2]

[1]*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia, Indonesia*
[2]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia*
[*]*Koresponden Penulis, E-mail: moh.arif.fh@umi.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi honorer di Pemerintah Kota Palopo serta menganalisis bagaimana perlindungan hukum pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pegawai honorer di Pemerintah Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif empiris. Hasil Penelitian ditemukan bahwa pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial terhadap pegawai honorer pada Pemerintah Kota Palopo utamanya di setiap SKPD berdasarkan Instruksi Presiden nomor 2 Tahun 2021 belum optimal dan perlindungan hukum yakni perlindungan hukum Preventif dan Represif terhadap pegawai honorer disetiap SKPD sesuai dengan amanat Undang-undang telah melanggar Hak Asasi Manusia. Sehingga diharapkan dari penelitian ini untuk pemerintah dapat menyusun dan menetapkan regulasi serta dapat mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Pemerintah Kota Palopo.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum; Pegawai Honorer; Jamina Sosial*

ABSTRACT

The research objective is to analyze the implementation of the Employment Social Security Program for honorary employees in the Palopo City Government and analyze the legal protection for the implementation of the Employment Social Security Program for honorary employees in the Palopo City Government. The type of research used is empirical normative legal research. The research results found that the implementation of Social Security Protection for honorary employees in the Palopo City Government, especially in each SKPD based on Presidential Instruction number 2 of 2021, has not been optimal and legal protection, namely Preventive and Repressive legal protection for honorary employees in each SKPD in accordance with the mandate of the Law, has violated Human rights. So it is hoped that from this research the government can develop and establish regulations and allocate a budget to support the implementation of the Employment Social Security Program in the Palopo City Government.

Keywords*: Legal protection; Honorary Employees; Social Security*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan jaminan sosial sebagai bagian dari pencapaian kesejahteraan negara merupakan hal yang cukup logis dan mendasar, Hal tersebut dikarenakan dalam kehidupan setiap manusia tentunya akan menemui berbagai ketidakpastian (Hadiyono, 2020). Baik ketidakpastian yang sifatnya spekulatif maupun murni, yang pastinya akan menimbulkan berbagai kerugian. berbagai Ketidakpastian yang murni sifatnya disebut risiko. Pada dasarnya Risiko tersebut dapat di temukan dalam berbagai bidang dan secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus, sejalan dengan pendapat Kulp dan John W, yang mengklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok risiko dasar dan kelompok risiko khusus.

Pada dasarnya Resiko khusus lebih bersifat individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko atas kepemilikan harta benda, resiko terhadap diri pribadi, dan resiko terhadap kegagalan usaha. Risiko spesifik, di sisi lain, adalah risiko yang lebih detail secara makro yang dialami oleh individu atau badan usaha. Sejalan dengan penanggulangan berbagai risiko tersebut implementasi Pasal 28.H ayat 3 UUD NRI 1945 dan Pasal 34 UUD NRI 1945 kemudian di implementasikan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial yang juga di lembagakan melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan sosial dan juga Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja adalah peran nyata negara dalam menjalankan amanah konstitusi (Salim, 2020).

Maka untuk itulah setiap tenaga kerja sebagai warga negara indonesia, haruslah mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian dalam rangka melakukan pemenuhan terhadap martabat kemanusiaan pekerja indonesia yang juga menjalankan Amanah konstitusi. Namun demikian dalam praktik penyelenggaraan negara, terkadang diketemukan penyelenggaraan negara dalam urusan pemerintahan justru jauh dari semangat negara kesejahteraan dalam melakukan implementasi kebijakan pemerintahan jaminan sosial. Khususnya di Kota Palopo Sulawesi Selatan terdapat sekitar kurang lebih 5.894 orang pegawai honorer Pemerintah Kota Palopo yang menurut data yang ada di BPJS Ketenagakerjaan belum semuanya terdaftar dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Perihal tersebut dapat terjadi di karenakan belum adanya regulasi hukum teknis atau sebagai bentuk langkah konkrit pemerintahan dalam mengatur kebijakan penganggaran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai honorer khususnya di lingkup Pemerintah Kota Palopo, berbeda dengan wilayah Pemerintahan Administratif yang berbatasan dengan Kota Palopo, yakni Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu Timur dan Luwu Utara yang masing-masing telah menerbitkan peraturan Bupati yang mengatur pelaksanaan Sistem Jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai honorer.

Seikhwalnya dengan adanya perlindungan hukum ini, pegawai honorer yang bekerja dalam ruang lingkup intansi masing-masing pemerintah daerah dapat memperoleh manfaat seperti jaminan sosial tenaga kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan

jaminan kecelakaan kerja. Perlindungan hukum ini juga menjamin bahwa pegawai honorer akan menerima pembayaran dan manfaat yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Moonti, *et, al,* 2018).

Meskipun pegawai honorer tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, tanpa memenuhi syarat-syarat tersebut, pegawai honorer tidak akan memperoleh perlindungan hukum dan manfaat dari sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, namun di karenakan tidak adanya regulasi tersebut menyebabkan pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pegawai honorer pada ruang lingkup instansi pemerintah daerah Kota Palopo menjadi tidak terpenuhi (Sanitya, 2019).

Perlindungan hukum merupakan instrumen yang tidak boleh dilupakan oleh pemerintah utamanya penyelenggara Negara selaku penerima Amanah intruksi presiden agar seyogyanya memberikan perlindungan jaminan sosial kepada semua jajaran pemberi kerja serta penerima upah. Semenjak era ke-Pemimpinan Joko Widodo muncul beberapa macam aturan begitupun disertai dengan Kebijakan baru. Perihal ini merupakan sebagai upaya untuk mencampai keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia dimana itu merupakan tujuan dalam yang *ius konstituendum* terhadap regulasi *ius konstitutum* sekarang ini.

Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 2 Tahun 2021 tentang optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memberikan angin segar terhadap buruh kerja yang ada di Indonesia dan utamanya buruh kerja penerima upah yang biasa diistilahkan pegawai *Non* ASN atau pegawai Honorer (Syaif, 2023). Kewenangan dalam bentuk mandatoring yakni Inpres 2 Tahun 2021 ini langsung ditujukan kepada seluruh elemen pemerintahan, yakni 19 Menteri, Jaksa Agung, 3 Kepala Badan termasuk ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional (disingkat DJSN) tingkat pusat, 34 Gubernur, 416 Bupati, dan 98 Wali Kota yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Presiden menginstruksikan agar semua pihak mengambil langkah yang diperlukan sesuai tugas dan wewenangnya.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (selanjutnya disingkat SKPD) merupakan perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi serta bersinergi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik dan kondusif. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan pasal 28 Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 tersebut, mempunyai kesamaan aturan dengan ketentuan Pasal 4 Permenaker Nomor.1 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa pekerja magang, siswa kerja praktek, pegawai honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami kecelakaan kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK. Pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, pegawai honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, pegawai honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Akan tetapi pada kenyataannya dari data BPJS Ketenagakerjaan sampai di tahun 2023 ini yang tercatat SKPD di Pemerintahan Kota Palopo telah menjadi anggota kepesertaan

BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 16 SKPD, total Pegawai Honorer 1.471 Orang, sedangkan Jumlah pegawai honorer di semua ruang lingkup SKPD yang legalitasnya resmi melalui perjanjian kerja paruh waktu oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD berjumlah sekitar kurang lebih 5.894 pegawai honorer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian Hukum kualitatif, penelitian ini mengkaji permasalahan dengan mengutamakan uraian kalimat deskriptif efektif. Dalam perspektif kualitatif penelitian ini mendeskripsikan permasalahan dan menggali penalaran hukum berdasarkan uraian-uraian berbagai pemikiran hukum, yang bertujuan mengungkap pembentukan dan dinamika suatu realitas sosial serta menginterpretasikan makna di balik pembentukan dan dinamika realitas sosial tersebut. Dalam penelitian ini, fenomena dan temuan atas realitas sosial di diungkap secara menyeluruh sesuai dengan konteks bidang ilmu tersebut melalui pengumpulan data dari latar alami dan menempatkan peneliti sebagai instrument utama peneliti dalam menelaah perlindungan hukum pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai honorer di ruang lingkup Pemerintah Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Secara spesifik Penelitian ini di lakukan pada 2 instansi yaitu, Pemerintah Daerah Kota Palopo & BPJS Ketenagakerjaan Kota Palopo. Terkait dengan penelitian ini juga subjek penelitian yang diteliliti melalui proses wawancara akan dipilih secara purposif dan merupakan representasi dari stakeholder terkait secara kumulatif di Kota Palopo. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan dari Oktober – November Tahun 2023

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja di Kota Palopo.

Presiden Joko Widodo telah mengesahkan Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Inpres 2/2021 ini ditujukan kepada seluruh elemen pemerintahan, yakni 19 Menteri, Jaksa Agung, 3 Kepala Badan termasuk ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional (disingkat DJSN) tingkat pusat, 34 Gubernur, 416 Bupati, dan 98 Wali Kota yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Presiden menginstruksikan agar semua pihak mengambil langkah yang diperlukan sesuai tugas dan wewenang masing-masing dalam mendukung implementasi program BPJS Ketenagakerjaan, seperti membuat regulasi pendukung termasuk pengalokasian anggaran masing-masing. dalam INPRES tersebut, Presiden menegaskan bahwa seluruh pekerja penerima upah, bukan penerima upah, Pekerja Migran Indonesia atau TKI, serta honorer pemerintah dan penyelenggara pemilu harus didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam rangka menindaklanjuti surat Menteri Pengdayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Dan Demokrasi, Nomor B/ 1511/M.SM.01.00/2022, pertanggal 22 juli 2022, perihal pendataan pegawai honorer/ *Non ASN* di lingkungan instansi pemerintah dan surat Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi Nomor B/ 1917/M.SM.01.00/2022 tanggal 29 september 2022 merupakan perihal tindak lanjut pendataan pegawai Honorer/*Non ASN* di Lingkungan instansi Pemeritah, berikut tabel

rekapitulasi hasil pendataan pegawai honorer dilingkungan pemerintahan kota palopo secara menyeluruh, baik pegawai honorer yang sudah memilik SK begitupun juga terhadap pegawai honorer yang belum memiliki SK.

Tabel 1. Total Jumlah Pegawai Honorer Pada Pemerintah Kota Palopo

NO	NAMA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH	JUMLAH HONORER
1	BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH	18
2	BADAN PENDAPATAN DAERAH	127
2	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	14
4	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	26
5	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA	56
6	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	23
7	INSPEKTORAT	7
8	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH	62
9	SEKERTARIAT DAERAH	122
10	SEKRETARIAT DPRD	93
11	DINAS PERINDUSTRIAN	17
12	DINAS PERSANDIAN DAN STATISTIK	9
13	DINAS KEARSIPAN	9
14	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	41
15	DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH	16
16	DINAS TRANSMIGRASI	8
17	DINAS TENAGA KERJA	44
18	DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	118
19	DINAS PERHUBUNGAN	97
20	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN & PERLINDUNGAN ANAK	20
21	DINAS KEBUDAYAAN	26
22	DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA	28
23	DINAS KEPENDUDUKAN & PENCACATAN SIPIL	35
24	DINAS PERIKANAN	79
25	DINAS SOSIAL	70
26	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	29
27	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	65
28	DINAS PERTANAHAN	22
29	DINAS PERDAGANGAN	192
30	DINAS KETAHANAN PANGAN	19
31	DINAS PERPUSTAKAAN	12
32	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	775
33	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	37
34	DINAS KESEHATAN	777
35	RSUD dr. PALEMMAI TANDI	165
36	DINAS PENDIDIKAN CAMPURAN	1257
37	KECAMATAN WARA	71
38	KECAMATAN SENDANA	112
39	KECAMATAN WARA BARAT	52
40	KECAMATAN MUNGKAJANG	60
41	KECAMATAN WARA SELATAN	56
42	KECAMATAN WARA TIMUR	86
43	KECAMATAN BARA	67
44	DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF	28
45	KECAMATAN WARA UTARA	70
46	KECAMATAN TELLUWANUA	106
47	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	15
48	RSU SAWERIGADING	483
49	DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN	106
50	DINAS PENAMAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	67
	Total	**5894**

Sumber data : *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palopo.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa jumlah pegawai honorer Pemerintah Kota Palopo secara keseluruhan kurang lebih berjumlah 5.894 orang.

1. Efektivitas Hukum Perlindungan Jaminan Sosial Tenagakerja di Kota Palopo.

Wali Kota Palopo dan para pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palopo menggelar diskusi dengan sejumlah *stakeholder* terkait pelaksanan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Palopo, pada hari Selasa (18/6/2019). Acara yang dikemas dalam bentuk *Focus Group Discussion* (FGD) tersebut dihadiri langsung oleh Wali Kota Palopo H.M.Judas Amir, MH. Pada kesempatan itu, Kepala BPJS Ketenagakerjaan

cabang Palopo, Hendrayanto menguraikan sejumlah dasar hukum, tujuan dan manfaat pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurutnya, instansi yang dipimpinnya senantiasa fokus dalam upaya penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Untuk mengetahui apakah Pemkot Palopo sudah menerapkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terhadap honorer disetiap SKPD lebih jelasnya bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Honorer setiap SKPD yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan

No.	Nama SKPD	Kepesertaan Awal	Peserta terdaftar	Persentase terdaftar dari Jumlah honorer di SKPD	Persentase jumlah terdaftar dari jumlah keseluruhan honorer
1	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PALOPO	02-2015	35	62 %	**25 %**
	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALOPO	10-2015	683		
2	DINAS LINGKUNGAN HIDUP PJU	10-2015	75	100%	
3	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET NEGARA	10-2018	68	100 %	
4	SATPOL PP KOTA PALOPO	03-2021	102	86 %	
5	PUSKESMAS BARA KOTA PERMAI (DINAS KESEHATAN)	03-2021	46	35 %	
6	PUSKESMAS WARA UTARA PALOPO (DINAS KESEHATAN)	03-2021	38		
7	PUSKESMAS MAROANGING KOTA PALOLO (DINKES)	03-2021	52		
8	PUSKESMAS PONTAP KOTA PALOPO (DINA KESEHATAN)	05-2021	46		
9	PUSKESMAS WARA BARAT KOTA PALOPO (DINKES)	04- 2021	25		
10	PUSKESMAS WARA SELATAN KOTA PALOPO (DINAS KESEHATAN)	11-2022	67		
11	DINAS PERTANIAN KOTA PALOPO	03-2022	70	66%	
12	DINAS PERIKANAN KOTA PALOPO	04-2021	40	50%	
13	BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PALOPO	09-2022	78	61 %	
14	NON ASN KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KOTA PALOPO	11-2022	3	100 %	
15	DINAS KOPERASI, UMKM, PERINDUSTRIAN, DAN PERDAGANGAN	09-2022	12	75 %	
16	DINAS TENAGA KERJA KOTA PALOPO	12-2022	31	70 %	
	TOTAL		**1.471**		

Sumber data: *Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palopo.*

Berdasarkan data di atas telah menunjukkan bahwa jumlah SKPD di Pemkot Palopo sebanyak enam belas (16) SKPD, merupakan pegawai honorer yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja paruh waktu tertentu, SKPD tersebut diantaranya adalah Sebagai berikut: dimulai dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palopo sejumlah, 35 orang, Dinas Lingkungan Hidup kota Palopo sejumlah 683 orang pegawai honorer, Dinas Lingkungan Hidup PJU sejumlah 75 orang, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Negara, sejumlah 68 orang, Satpol PP Kota Palopo 102 orang, Puskesmas Bara Kota Permai sejumlah 46 orang, Puskesmas Wara Utara Palopo sejumlah 38 orang, Puskesmas Maroanging Kota Palolo sejumlah 52 orang, Puskesmas Pontap Kota Palopo sejumlah 46 orang, Puskesmas Wara Barat Kota Palopo sejumlah 25 orang, Dinas Perikanan Kota Palopo, sejumlah 40 orang, Dinas Pertanian Kota Palopo sejumlah 70 orang, Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo, sejumlah 78 orang. *Non ASN* Kantor Kementrian Agama Kota Palopo, sejumlah 3 orang. Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Dan Perdagangan, sejumlah 12 orang, Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo sejumlah 31 orang dan Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo *Non* ASN sejumlah 67 orang. Terhitung jumlah secara keseluruhan pegawai honorer di Pemerintah Kota

Palopo yang terdaftar yaitu sebanyak total 1.471 dan yang belum terdaftar adalah 4.423 orang atau jika dipersentasekan yang terdaftar sekitar 25 % dari jumlah keseluruhan pegawai honorer Pemerintah Kota Palopo. Berikut tabel jumlah pegawai honorer yang belum terdaftar :

Tabel 3. Jumlah Pegawai Honorer yang belum terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan

NO	NAMA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH	JUMLAH HONORER
1	BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH	18
2	BADAN PENDAPATAN DAERAH	49
2	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	14
4	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	26
5	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA	21
6	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	23
7	INSPEKTORAT	7
8	SEKERTARIAT DAERAH	122
9	SEKRETARIAT DPRD	93
10	DINAS PERINDUSTRIAN	17
11	DINAS PERSANDIAN DAN STATISTIK	9
12	DINAS KEARSIPAN	9
13	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	41
14	DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH	4
15	DINAS TRANSMIGRASI	8
16	DINAS TENAGA KERJA	13
17	DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	16
18	DINAS PERHUBUNGAN	97
19	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN & PERLINDUNGAN ANAK	20
20	DINAS KEBUDAYAAN	26
21	DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA	28
22	DINAS KEPENDUDUKAN & PENCACATAN SIPIL	35
23	DINAS PERIKANAN	39
24	DINAS SOSIAL	70
25	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	29
26	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	65
27	DINAS PERTANAHAN	22
28	DINAS PERDAGANGAN	192
29	DINAS KETAHANAN PANGAN	19
30	DINAS PERPUSTAKAAN	12
31	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	37
32	DINAS KESEHATAN	503
33	RSUD DR. PALEMMAI TANDI	165
34	DINAS PENDIDIKAN CAMPURAN	1257
35	KECAMATAN WARA	71
36	KECAMATAN SENDANA	112
37	KECAMATAN WARA BARAT	52
38	KECAMATAN MUNGKAJANG	60
39	KECAMATAN WARA SELATAN	56
40	KECAMATAN WARA TIMUR	86
41	KECAMATAN BARA	67
42	DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF	28
43	KECAMATAN WARA UTARA	70
44	KECAMATAN TELLUWANUA	106
45	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	15
46	RSU SAWERIGADING	483
47	DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN	36
48	DINAS PENAMAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	67
	Total	**4.423**

Sumber : *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palopo dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palopo*

Hal serupa di ungkapkan oleh Bapak Mas Ali Miming. S.H., M.H. selaku kepala bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palopo menyampaikan bahwa:

"Untuk jumlah pegawai honorer yang didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan telah melebihi 1000 orang yang berasal dari 16 SKPD namun jumlah tersebut belum keseluruhan karna masih ada SKPD yang belum mendaftarkan pegawai honorernya pada BPJS Ketenagakerjaan. untuk pelaksanaan perlindungan pegawai honorer melalui jaminan sosial pada saat ini, tidak ada masalah."

Pelaksanaan regulasi ini bisa terlihat bahwa penerapan penganggaran kepesertaan jaminan sosial tenagakerja di Pemkot Palopo tidak merata contohnya pertama masih ada beberapa SKPD yang pegawai honorernya sudah resmi memliki SK namun belum terdaftar sebagai kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, bahkan cuma ada enam (6) SKPD saja yang mendapatkan penganggaran secara langsung oleh pemerintah Kota Palopo. selebihnya itu ada juga SKPD yang lain menjadikan kepesertaan pegawai honorernya dengan sistem pembayaran iuran dilakukan dengan cara pembayaran iuran kolektif dari pribadi atau secara mandiri. selanjutnya bisa diamati berdasarkan tabel ke dua dibawah ini:

Tabel 4. Data SKPD yang terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan dengan penganggaran dari APBD melalui SKPD dan pembayaran secara pribadi/mandiri

No	Nama SKPD	Penganggaran Melalui APBD/SKPD	Secara Pribadi /Mandiri
1	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palopo	√	
2	Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo	√	
	Dinas Lingkungan Hidup - PJU		
3	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo	√	
4	Satpol PP Kota Palopo	√	
5	Dinas Perikanan Kota Palopo	√	
6	Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo	√	
7	Puskesmas Bara Permai Kota Palopo		√
8	Puskesmas Wara Utara Palopo		√
9	Puskesmas Maroanging Kota Palopo		√
10	Puskemas Pontap Kota Palopo		√
11	Puskesmas Wara Barat Palopo		√
12	Dinas Pertanian Kota Palopo		√
13	Non ASN Kantor Kementerian Agama Kota Palopo		√
14	Dinas Koperasi, Umkm, Per Industrian Dan Perdagangan		√
15	Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo		√
16	Puskemas Wara Selatan Kota Palopo Non ASN		√

Sumber data : Kantor *BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palopo*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ada enam (6) SKPD yang tidak menerapkan penganggaran secara mandiri terhadap jaminan sosial. Namun hal tersebut tidak bertentangan dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 2 Tahun 2021 tentang optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang mana pada Ketentuan Pasal (28) Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 tersebut, mempunyai kesamaan aturan dengan ketentuan Pasal (4) Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa pegawai honorer dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami kecelakaan kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK.

Tidak adanya penggaran secara keseluruhan pegawai honorer di kota Palopo pada BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan pertanyaan disemua kalangan yang berbau politik hukum terhadap pemetaan keadilan yang merata akan kebijakan pemerintah palopo dalam mengambil Langkah-langkah menyikapi instruksi presiden.

Mas Ali Miming selaku kepala bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palopo menyampaikan bahwa:

"SKPD selaku perpanjangan tangan Pemerintah maka seharusnya mengikuti instruksi presiden dan perlu ditindak lanjuti."

Pada kenyataanya Ternyata masih ada SKPD di Pemerintahan Kota Palopo telah menerapkan system pembayaran iuran kepesertaan jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan pembayaran secara mandiri atau biasanya sistem ini digunakan untuk pembayaran iuran pekerja informal atau bukan penerima upah (BPU), yang diberlakukan terhadap pegawai honorer yang bekerja pada instansi SKPD tersebut. Terhitung ada sepuluh (10) SKPD di Pemkot Palopo menerapakan pola sistem pembayaran iuran secara mandiri, diantaranya adalah Puskesmas Bara Kota Permai, Puskesmas Wara Utara Palopo, Puskesmas Maroanging Kota Palolo, Puskesmas Pontap Kota Palopo, Puskesmas Wara Barat Kota Palopo, Dinas Pertanian Kota Palopo, *Non Asn* Kantor Kementrian Agama Kota Palopo, Dinas Koperasi, UMKM Perindustrian Dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo dan Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo *Non Asn*. Perihal ini tentunya menuai kesenjangan yang sifatnya diskriminatif diruang lingkup Pemerintahan Kota Palopo akibat akan adanya perbedaan yang mencolok terhadap pelaksanaan kebijakan system pengelolaan pengaggaran serta pengalokasian jaminan sosial disetiap SKPD Pemkot Palopo.

Sedangkan berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023. Pada Ruang Lingkup Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023. Dengan Sinkronisasi Kebijakan Pemerintah daerah melalui Kebijakan Pemerintah Pusat. Penyelenggaran jaminan sosial dilaksanakan dengan mempedomani Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pada huruf (e) penganggaran Penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dibebankan pada APBD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (f) menjelaskan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan untuk menjamin perlindungan kepada pekerja penerima upah dilingkungan Pemerintah Daerah, dengan ketentuan:

1) menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayahnya;
2) mengambil langkah-langkah agar seluruh pekerja baik penerima upah maupun bukan penerima upah termasuk pegawai pemerintah dengan status Non Aparatur (pegawai honorer) Sipil Negara, dan penyelenggara pemilu di wilayahnya terdaftar sebagai peserta aktif dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan;
3) meningkatkan pembinaan dan pengawasan dalam rangka meningkatkan kepatuhan pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
4) mendorong komisaris/pengawas, direksi, dan pegawai dari badan usaha milik daerah beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
5) melakukan upaya agar seluruh pelayanan terpadu satu pintu/pelayanan administrasi terpadu mensyaratkan kepesertaan aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai salah satu kelengkapan dokumen pengurusan izin.

2. Efesiensi Pengawasan Alokasi Anggaran Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja di Kota Palopo

Penyelenggaran jaminan sosial dilaksanakan dengan mempedomani Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada huruf (B) menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah mendaftarkan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi *Non ASN* yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah, selain itu bagi Pemerintah Daerah yang memiliki kemampuan anggaran dapat juga mendaftarkan untuk kepersertaan program untuk jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Pada huruf (c) (Wahid, 2016). Dalam rangka memberikan perlindungan bagi aparatur pemerintahan desa, RT/RW dan pekerja rentan, Pemerintah Daerah yang memiliki kemampuan anggaran dapat mendaftarkan pada program perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pada huruf (D) Besaran iuran minimal Program BPJS ketenagakerjaan untuk Non ASN, aparatur pemerintah desa, RT/RW sesuai dengan ketentuan Pasal 16 dan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yaitu:

1) Jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari UMP/UMK dan jaminan kematian 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari UMP/UMK;
2) Jaminan hari tua 5,70% (lima koma tujuh puluh persen) dari UMP/UMK, jaminan pensiun 3,00% (nol koma tiga puluh persen) dari UMP/UMK dengan pembagian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berikut tabel pemetaan pegawai honorer yang mendapatkan pendanaan anggaran langsung dari SKPD serta pegawai honorer yang menjadi kepesertaan jaminan sosial melalui jalur pembayaran pribadI atau mandiri dari upah setiap bulan yang dilakukan oleh PIC SKPD masing-masing.

Tabel 5. Jumlah pegawai honorer sumber pendanaan penganggaran dari APBD masing - masing SKPD

NO	NAMA SKPD	PESERTA TERDAFTAR	PERSENTASE DARI JUMLAH HONORER SETIAP SKPD
1	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palopo	35	62 %
2	Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo	683	100 %
	Dinas Lingkungan Hidup - PJU	75	
3	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	68	91 %
4	Satpol Pp Kota Palopo	102	86 %
5	Dinas Perikanan Kota Palopo	40	50 %
6	Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo	78	61 %
	TOTAL	1.081	

Sumber data : *SKPD terkait dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palopo*

Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdapat enam SKPD yang sudah dianggarkan oleh pemerintah sesuai dengan prosedur

pelaksanaan dan instruksi presiden ini bisa dilihat keterangan Sebagai berikut yaitu Badan penanggulangan Bencana daerah kota palopo peserta 35 orang pegawai honorer, dinas lingkungan hidup kota palopo peserta 683 orang pegawai honorer. Dinas lingkungan hidup PJU peserta 75 orang badan pengelolaan aset negara peserta 68 orang pegawai honorer, Satpol PP Kota Palopo 102 orang, Dinas Perikanan Kota Palopo 52 orang , Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo 78 orang yang selanjutnya penganggaran iuran yang dilakukan oleh pihak PIC tiap-tiap SKPD. Total jumlah keseluruhan adalah 1.081 orang tenaga kerja diantara 6 SKPD.

Selain 6 SKPD diatas, ada beberapa SKPD yang melakukan pembayaran iuran melalui mekanisme pembayaran mandiri atau pribadi secara kolektif dalam membayar jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berikut beberapa SKPD tersebut, antara lain:

Tabel 6. Jumlah pegawai honorer sumber pendanaan pembayaran secara pribadi atau mandiri secara kolektif

NO	NAMA SKPD	PESERTA SKPD	PERSENTASE DARI JUMLAH HONORER SETIAP SKPD
1	Puskesmas Bara Kota Permai (Dinkes)	46	35 %
2	Puskesmas Wara Utara Palopo (Dinkes)	38	
3	Puskesmas Maroanging Kota Palolo (Dinkes)	52	
4	Puskesmas Pontap Kota Palopo (Dinkes)	46	
5	Puskesmas Wara Barat Kota Palopo (Dinkes)	25	
6	Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo (Dinkes)	67	
7	Dinas Pertanian Kota Palopo	70	66 %
8	Non Asn Kantor Kementrian Agama Kota Palopo	3	100 %
9	Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian, Dan Perdagangan	12	75 %
10	Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	31	70 %
	Total	**390**	

Sumber data : *kantor BPJS Ketenagakerjaan Palopo*

Berikut ini nama-nama SKPD Pemkot Kota Palopo yang mana iuran pembayaran BPJS Ketgenagakerjaannya dengan pembayaran secara pribadi atau mandiri kolektif yaitu Puskesmas Bara Kota Permai, 46 Orang, Puskesmas Wara Utara Palopo 38 Orang, Puskesmas Maroanging Kota Palolo 52 Orang, Puskesmas Pontap Kota Palopo 46 Orang, Puskesmas Wara Barat Kota Palopo 25 Orang, Dinas Pertanian Kota Palopo 70 Orang, Non Asn Kantor Kementrian Agama Kota Palopo 3 Orang, Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian, Dan Perdagangan 12 Orang, Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo 31 Orang dan Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo Non ASN 67 Orang. Total jumlah keseluruhan adalah 390 Pegawai Honorer.

Menurut Mas Ali Miming selaku kepala bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palopo mengatakan bahwa alasan yang disampaikan oleh SKPD yang melakukan pembayaran secara mandiri adalah yang pertama belum ada anggaran dan yang kedua tidak ada dasar regulasi di pemerintah kota Palopo terkait kewajiban SKPD dalam melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait dengan pembayaran melalui dana pribadi tersebut, peneliti melakukan penelitian pada kantor DPRD Palopo yang juga berfungsi memberikan persetujuan

anggaran APBD, wawancara dengan Drs. Baharman Supri, M.M selaku Anggota DPRD Kota Palopo, mengatakan bahwa:

"Soal penganggaran jaminan sosial di Kota Palopo khususnya honorer tidak pernah dibahas khusus, isu tersebut masih lokalistik jadi kalau ada SKPD yang menganggarkan itu merupakan perhatian khusus dan kebijakan masing-masing SKPD. Terkait anggaran dalam pembayaran jaminan sosial pegawai honorer belum ada aspirasi yang masuk terkait hal tersebut, jadi tidak masuk isu strategis. Karena kalau masuk perhatian pemerintah biasanya ada surat edaran untuk menganggarkan."

Baharman Supri melanjutkan bahwa:

"Terkait Instruksi soal jaminan sosial terhadap tenaga kerja pasti kami awasi karna tugas dan fungsi DPRD salah satunya adalah sebagai pengawas. Jadi alurnya (pemberian jaminan sosial) didorong oleh SKPD dalam bentuk rencana kegiatan anggaran kemudian dibahas, setuju atau tidak. Jadi SKPD diminta program kerja kemudian mnyerahkan ke DPRD kemudian ada pembahasan lalu disetujui untuk di dorong di Paripurna."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti berpendapat bahwa jaminan sosial yang diberikan kepada pegawai honorer belum seluruhnya mendapatkan anggaran dari SKPD tempat honorer bertugas namun dengan didaftarkannya pegawai honorer untuk mendapat jaminan sosial maka telah mengikuti Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan telah diawasi langsung oleh DPRD Palopo, padahal jelas dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 untuk penganggaran Penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dibebankan kepada APBD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer di Kota Palopo Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang didapatkan oleh subjek hukum untuk memberikan pendapat atau mengajukan keberatan mengenai kebijakan yang belum disahkan. Praktik kewajiban menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu keniscayaan untuk didaftarkan oleh pemberi kerja sebagaimana pada pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara yang harus didapatkan oleh seluruh rakyat Indonesia sebagaimana telah diamanatkan didalam Undang-Undang Dasar 1945yaitu Pasal 28 Ayat 3 dan Pasal 34 ayat 3. untuk merealisasikan penyelenggaraan jaminan sosial, maka negara membuat pengaturan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Didalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial dibagi menjadi dua yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Lalu pada BPJSketenagakerjaan memiliki 2 kepesertaan terhadap tenaga kerja yaitu tenaga kerja penerima upah dan tenaga kerja bukan penerima upah. Mahasiswa magang merupakan salah satu pekerja dengan status belajar yang masuk dalam kategori bukan penerima upah (BPU).

Peraturan Pemerintah ini memberikan penegasan kepastian hukum mengenai status kepegawaian tenaga honorer yang sudah tidak ada lagi dalam Undang-Undang ASN (Desiana, 2021). Namun untuk menghindari kekosongan hukum, menjamin kepastian hukum dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga honorer yang terkena dampak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan dari tindakan hukum atau hubungan hukum yang sudah ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lama, masih diberikan kesempatan masa transisi selama 5 (lima) tahun untuk penghapusan status tenaga honorer di instansi pemerintah, menurut Peraturan Pemeritah Nomor 49 Tahun 2019 ini berlangsung hingga tahun 2023. Satu bentuk perlindungan hukum itu adalah dalam perlindungan hukum harus diwujudkan dalam bentuk kepastian hukum. Kepastian hukum itu sendiri salah satunya diwujudkan dengan adanya peraturan yang berfungsi memberikan kepastian akan kedudukan, hak dan kewajiban. Selain itu salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat.

1. Perlindungan jaminan sosial untuk pegawai honorer yang masih bertugas menurut ketentuan Pasal 99 ayat (3) yaitu diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan sebagaimana berlaku pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
2. Perlindungan Teknis untuk pegawai honorer yang masih bertugas menurut ketentuan Pasal 99 ayat (3) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jaminan perlindungan yang berupa Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional diberikan sebagai bentuk tanggung jawab negara yang menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) dalam mensejahterakan rakyatnya. Ketentuan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pegawai Aparatur Sipil Negara.

Ketentuan Pasal 4 Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa pegawai honorer yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami kecelakaan kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK. Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, pegawai honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, pegawai honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan (Juliani, 2021).

Semua pegawai honorer yang terdaftar pada kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palopo merupakan upaya pemerintah dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya pada suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Adapun tabel di bawah menggambarkan pegawai honorer pemerintahan Kota Palopo di 39 SKPD Pemerintahan Kota Palopo:

Tabel 7. Data SKPD pegawai honorer yang menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan yang bukan peserta BPJS Ketenagakerjaan

No.	Nama SKPD	SKPD Peserta BPJS Ketenagakerjaan	SKPD Bukan Peserta BPJS Ketenagakerjaan
1	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	Peserta	
2	Puskesmas Maroanging Kota Palopo	Peserta	
3	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	Peserta	
4	Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan	Peserta	
5	Dinas Perikanan	Peserta	
6	Dinas Perdagangan	Peserta	
7	Dinas Perindustrian	Peserta	
8	Dinas badan pengelolaan keuangan dan aset negara	Peserta	
9	Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Peserta	
10	Badan Pendapatan Daerah	Peserta	
11	Puskesmas Pongtap Kota Palopo	Peserta	
12	Puskesmas Wara Utara Kota Palopo	Peserta	
13	Satuan Polisi Pamong Praja	Peserta	
14	Dinas Tenaga Kerja	Peserta	
15	Dinas Kesehatan	Peserta	
16	Dinas Pendidikan		Bukan Peserta
17	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang		Bukan Peserta
18	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman		Bukan Peserta
19	Dinas Perhubungan		Bukan Peserta
20	Dinas Pertanahan		Bukan Peserta
21	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil		Bukan Peserta
22	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak		Bukan Peserta
23	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB		Bukan Peserta
24	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu		Bukan Peserta
25	Dinas Kebudayaan		Bukan Peserta
26	Dinas Pemuda dan Olahraga		Bukan Peserta
27	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan		Bukan Peserta
28	Dinas Ketahanan Pangan		Bukan Peserta
29	Dinas Komunikasi dan Informatika		Bukan Peserta
30	Dinas Persandian dan Statistik		Bukan Peserta
31	Dinas Kearsipan		Bukan Peserta
32	Dinas Perpustakaan		Bukan Peserta
33	Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif		Bukan Peserta
34	Dinas Transmigrasi		Bukan Peserta
35	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah		Bukan Peserta
36	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM		Bukan Peserta
37	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah		Bukan Peserta
38	Plt. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik		Bukan Peserta
39	Badan Penanggulangan Bencana Daerah		Bukan Peserta

Sumber data : https://palopokota.go.id/page/satuan-perangkat-kerja-daerah-skpd-

Pengadaan formasi pegawai honorer merupakan upaya pemerintah untuk mengisi formasi kekurangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan kota Palopo. Berdasarkan tabel yang tertera diatas menunjukkan jumlah SKPD yang sudah teriisi oleh pegawai Honorer yang sudah terdaftar berdasarkan pendataan PPK Kota Palopo sebanyak 39 SKPD. Diantara 39 SKPD tersebut yang terdaftar sebagai anggota kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah 16 SKPD. Selanjutnya masih ada 23 SKPD yang belum didaftarkan sebagai anggota kepesertaan BPJS-Ketenagakerjaan oleh pemeritahan kota palopo, berikut nama-nama SKPD yang belum terdaftar sebagai peserta keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan diantaranya

adalah, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Dinas Perhubungan, Dinas Pertanahan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Pengendalian Penduduk dan KB, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Kebudayaan, Dinas Pemuda dan Olahraga, Plt. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Persandian dan Statistik, Dinas Kearsipan, Dinas Perpustakaan, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Plt Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Perlindungan hukum terhadap pegawai honorer Jika kita bandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang secara eksplisit mengatur mengenai perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Putra, Nurhayati & Istiana, 2023). Melihat dari 23 SKPD Pemkot Palopo yang belum terdaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, pihak pemberi kerja yang mempekerjakan pegawai honorer telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan diantaranya, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan agama, kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Kepesertaan pekerja dalam sistem jaminan sosial adalah bersifat wajib. Pasal 13 ayat (1) UU SJSN menentukan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mas Ali Miming menuturkan bahwa :

"Terkait instruksi Presiden seharusnya pemerintah Kota Palopo menindak lanjuti inpres tersebut, apalagi Saya sebagai pejabat biro hukum mengetahui ada Permendagri yang mengatur untuk penganggaran, mungkin karena kondisi sekarang sehingga tidak ditindak lanjut dan seharusnya ada regulasi untuk tindak lanjut tersebut sebagai acuan untuk pendaftaran dan pembayaran. Kalau tidak ada regulasi bisa menjadi temuan juga di kami, minimal SK ataupun peraturan walikota sebagai dasar pembayaran untuk pegawai honorer tersebut".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, berdasarkan penafsiran historis, penafsiran sistematis, dan teori tindakan hukum pemerintah, Kedua, perlindungan hukum preventif terhadap pegawai non Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan pemerintahan kota palopo dengan baik, namun masih ditemukan kelemahan dalam hal penggunaan dua jenis hukum dalam mengatur hubungan kerja dan ketidakpastian masa depan status pegawai kontrak non PNS itu dikarenakan masih ada pegawai honorer yang tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial sampai saat ini.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran (Gegen & Santoso, 2022). Dalam penelitian ini Penulis ingin mengkaji perlindungan hukum represif yang mengedepankan sanksi apabila terjadi penyimpangan terhadap suatu aturan dan pada tesis ini Penulis membahas

terkait sanksi administrasi yang diberikan kepada SKPD di Kota Palopo. Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum. Hal ini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi Negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah-perintah, kewajiban-kewajiban, atau larangan-larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh administrasi negara (pemerintah). Di dalam konteks sosiologis, sanksi merupakan bentuk upaya penegakan hukum.

Berdasarkan Pasal 2 UU 40 TAHUN 2004 tersebut maka diatur dalam Pasal 13 ayat (1) UU 40 TAHUN 2004 bahwa, "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Pendaftaran yang dimaksud selanjutnya diatur dalam Peraturan Presiden, sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) (Puspasari, 2016).

Akhir tahun 2018 terbitlah PP 49 Tahun 2018 yang mengatur tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. PP ini lahir setelah mendapatkan kewenangan dari Pasal 24 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN), dimana terhadap hak PNS, Hak PPPK, dan kewajiban Pegawai ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah. Tetapi permasalahannya adalah bagaimana dengan hak dari pegawai honorer.

Terlebih dahulu dibahas mengenai pengertian dari Pegawai ASN. Menurut Pasal 1 Angka 2 UU ASN, bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Jadi pengertian dari pegawai honorer adalah pegawai yang bukan berstatus PNS dan PPPK (Artisa, 2017).

Hal inilah yang menjadi permasalahan, ketika tidak terdapat aturan yang mengatur mengenai jaminan sosial dari pegawai honorer, padahal di satu sisi mereka pun merupakan tenaga kerja yang berhak untuk mendapat jaminan sosial dalam rangka pemenuhan hak dasar warga negara. PP 49 Tahun 2018 mengatur tentang manajemen PPPK yang termasuk didalamnya perlindungan terhadap tenaga kerja diluar PPPK dan PNS yakni Non-PNS. Pasal 99 Ayat 3 PP 49 Tahun 2018 menyebutkan bahwa, "pegawai honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi PPPK".

Pengaturan dalam PP 49 Tahun 2018 hanya mengatur tentang ASN, padahal dilapangan saat ini lebih banyak tenaga kerja berstatus Non ASN atau pegawai honorer, yaitu tenaga kerja yang bukan PNS dan juga bukan PPPK. Akibatnya timbul kekosongan norma terhadap perlindungan sosial untuk pegawai honorer. Dampaknya adalah tidak terlindunginya pegawai honorer tersebut jika terjadi resiko sosial ketika mereka bekerja (Juliani, 2019).

Pengertian pemberi kerja tersebut diatas menjelaskan bahwa pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah termasuk dalam pengertian Pemberi kerja. Selanjutnya dalam Bab V, Pasal 13 ayat (1) UU 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa, "pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Jadi jelaslah bahwa pemerintah daerah maupun pusat juga memiliki kewajiban untuk mendaftarkan seluruh pegawainya yang bekerja ke dalam program jaminan sosial (Hanifah, 2021).

Frasa "wajib mendaftarkan" dalam Pasal 13 ayat (1) tersebut diatas memperlihatkan bahwa Pemerintah harus menjamin perlindungan seluruh tenaga kerjanya dari resiko sosial, termasuk pegawai honorer. Walaupun untuk perlindungan jaminan sosial pegawai honorer tidak diatur secara eksplisit dalam UU 5 Tahun 2014 atau PP 49 Tahun 2018, pegawai honorer juga wajib didaftarkan dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dalam hal ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan UU 24 Tahun 2011.

Sanksi administrasi yang dimaksud dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai sanksi bagi penyelenggara negara atau SKPD yang tidak mendaftarkan pegawai honorer sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan sudah berupaya untuk menerapkan sanksi yang sesuai kewenangannya, namun masih pada Perusahaan selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan (Sulfiani, 2021).

Menganalisis fenomena perlindungan hukum terhadap pelaksanaan kepesertaan BPJS Ketenegakerjaan di pemerintahan kota Palopo khusus tiap-tiap SKPD yang memiliki pegawai honorer, ada beberapa peristiwa hukum dalam bentuk pelanggaran hak-hak pegawai honorer tentang penjaminan perlindungan hukum yang terasa diskriminasi dan memihak kepada pegawai honorer disetiap SKPD di ruang lingkup pemerintahan Kota Palopo terutama pada penyaluran serta penganggaran dan pendaftaran perlindungan jaminan sosial.

Berdasarkan temuan peneliti terdapat dua metode pembayaran yang berbeda yang dilakukan oleh PIC di masing-masing SKPD untuk kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pembayaran iuran BPJS-Ketenagakerjaan untuk pegawai honorer ada yang dilakukan pembayaran melalui SKPD sesuai dengan prosedur pelaksanaan penganggaran berdasarkan instruksi Presiden dengan normal sebanyak 6 SKPD Kota Palopo. Diantaranya adalah Badan penanggulangan Bencana daerah kota palopo peserta 35 orang pegawai honorer, dinas lingkungan hidup kota palopo peserta 683 orang pegawai honorer. Dinas lingkungan hidup PJU peserta 75 orang badan pengelolaan aset negara peserta 68 orang honorer, Satpol PP Kota Palopo 102 orang, Dinas Perikanan Kota Palopo 40 orang dan Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo 78 orang. Sehingga total jumlah keseluruhan adalah 1.081 orang.

Fenomena kesenjangan yang terjadi pada kenyataannya ada alokasi penganggaran terhadap perlindungan jaminan sosial pegawai honorer yang diterapkan oleh penyelenggara negara dengan metode pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk sistem pembayaran secara mandiri kolektif atau biasanya hanya diperuntukkan bagi peserta informal bukan penerima upah (BPU), padahal terkait alokasi anggaran untuk membayar iuran jaminan sosial telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2023 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2024. Dalam Pasal 21 huruf (d) yang menyebutkan bahwa

"pemerintah daerah dapat mendaftarkan dan mengalokasikan anggaran untuk membayar iuran sosial jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua bagi pekerja rentan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan". Ada juga melalui dana inisiatif dari pegawai ASN yang bekerja pada SKPD tersebut untuk tetap membayarkan secara kolektif untuk membantu pegawai honorer tetap terdaftar sebagai kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pembayaran secara kolektif melalui inisiatif pegawai ASN untuk membantu pegawai honorer agar tetap terdaftar sebagai kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang melanggar aturan perundang-undangan khususnya dalam peraturan menteri dalam negeri No 15 Tahun 2023 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2024.

Untuk pengalokasian dan pembayaran secara mandiri perlindungan Jaminan Sosial di Kota Palopo ada sebanyak 10 SKPD termasuk dalamnya Puskesmas Bara Kota Permai 46 Orang, Puskesmas Wara Utara Palopo 38 Orang, Puskesmas Maroanging Kota Palolo 52 Orang, Puskesmas Pontap Kota Palopo 46 Orang, Puskesmas Wara Barat Kota Palopo 25 Orang, Dinas Pertanian Kota Palopo 70 Orang, Non Asn Kantor Kementrian Agama Kota Palopo 3 Orang, Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian, Dan Perdagangan 12 Orang, Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo 31 Orang dan Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo Non Asn 67 Orang.

Pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan melalui mekanisme mandiri atau pembayaran pribadi secara kolektif merupakan bentuk pelanggaran terhadap Permendagri No 15 Tahun 2023. Peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini pegawai honorer di Kota Palopo tidak mendapatkan informasi yang jelas terkait hak yang didapat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Pada skema pembayaran secara mandiri yang dibebankan kepada Pegawai Honorer yang dilakukan masing-masing SKPD di Kota Palopo, Pemkot Palopo seyogyanya dapat memberikan informasi yang lengkap terhadap pegawai honorer atas hak yang didapat, hal tersebut didasarkan karena pegawai honorer telah melaksanakan kewajibannya namun tetap membayarkan secara pribadi atau mandiri terhadap upah yang diterima untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Perihal ini tentunya nampak sangat jelas kesenjangan pelanggaran administrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Palopo karena terjadi perbedaan pembayaran dan pengalokasian anggaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan juga pendaftaran pegawai yang tidak merata atau menyeluruh.

Dari sisi aspek administrasi , berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Di Luar Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Sosial, jelas bahwa Pemberi Kerja selain dari Penyelenggara Negara yang tidak mendaftarkan dirinya dan Pekerja menjadi peserta BPJS akan mendapatkan sanksi administrasi sesuai pasal 5 ayat 2 yaitu:

1. Teguran Tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Reini Paula Porajow, SE selaku Kepala Seksi Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Wilayah II

Palopo mengatakan bahwa:

"Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Palopo sudah efektif, khususnya untuk kepesertaan Perusahaan di Kota Palopo dan juga honorer Pemerintah Kota Palopo, namun khusus honorer masih ada yang belum terdaftar selain itu untuk honorer yang telah terdaftar kadang mengalami masalah di pembayaran BPJS karena menggunakan dana pribadi atau secara mandiri, hal itu mungkin karena belum ada anggaran dari APBD atau belum teranggarkan."

Reini Paula Porajow melanjutkan:

"Terkait pertanyaan pemotongan gaji pegawai honorer untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan, Saya kira tidak ada, yang ada pembayaran secara mandiri atau pribadi karena inisiatif SKPD dan setahu Saya tidak diatur sanksi untuk pemerintah atau penyelenggaran negara. Yang diatur sanksi hanya bagi Perusahaan ataupun selain penyelenggara negara."

Melalui wawancara diatas dapat dikatakan bahwa pemerintah atau penyelenggara Negara tidak akan mendapatkan sanksi meskipun tidak mendaftarkan atau tidak membayar iuran jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan untuk pegawai honorer.

Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan hanya dapat melakukan koordinasi bersama Pemerintah Kota Palopo atau SKPD terkait agar dapat memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga sesuai dengan Inpres Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dimana bagi Kepala Daerah yang belum menganggarkan bagi perlindungan pegawai honorer akan mendapatkan teguran dari Mendagri.

Dengan tidak adanya sanksi yang dapat diberikan kepada SKPD yang tidak menganggarkan maupun tidak mendaftarkan ke dalam program jaminan sosial Ketenagakerjaan maka pegawai honorer tidak dapat melakukan apa-apa, namun beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan selalu berkoordinasi antar Pemerintah Kota Palopo dengan SKPD terkait sehingga dapat memberikan jaminan sosial kepada seluruh honorer di ruang lingkup pemerintahan Kota Palopo, selain itu dengan tidak adanya sanksi bagi SKPD yang belum mendaftarkan pegawai honorernya kedalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, hal ini akan berdampak kepada kesejahteraan pegawai honorer akibat kurang perhatiannya SKPD untuk taat dan patuh dalam melakukan pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Jaminan Sosial dalam pemberian perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap pegawai honorer yang dilakukan oleh SKPD Pemerintah Kota Palopo belum efektif. Selain tidak terdaftarnya semua pegawai honorer di Kota Palopo, penganggaran kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Pemerintah Kota Palopo juga tidak merata disebabkan ada beberapa SKPD yang melakukan pembayaran secara pribadi atau mandiri secara kolektif.
2. Perlindungan hukum terhadap pegawai honorer di Kota Palopo meliputi perlindungan hukum preventif dan represif, adapun perlindungan hukum preventif ditunjukkan pemerintah yang telah mendaftarkan beberapa pegawai honorer untuk mendapatkan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan meskipun belum

merata. Sedangkan perlindungan hukum represif belum dapat dijalankan dengan baik oleh Pemerintah dikarenakan tidak adanya sanksi yang dapat diberikan kepada Pemerintah atau Penyelenggara Negara.

SARAN

1. Diharapkan untuk Pemerintah Daerah dapat menyusun dan menetapkan regulasi seperti Peraturan Daerah atau Peraturan Walikota serta dapat mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya sesuai aturan yang ada dan terus melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap SKPD agar melakukan alokasi anggaran terhadap pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan secara mandiri guna terpenuhi hak-hak jaminan sosialnya. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan diharapkan menyiapkan sarana dan juga prasana disetiap masing-masing SKPD di Kota Palopo agar informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan mudah dijangkau dan dapat dipahami khususnya bagi pegawai honorer.
2. Diharapkan pengawasan langsung oleh Kejaksaan dalam hal ini Jaksa Agung dapat diimplementasikan sesuai dengan Inpres Nomor 2 Tahun 2021 yang diinstruksikan untuk melakukan penegakan kepatuhan dan penegakan hukum kepada Pemerintah Daerah dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
3. Diharapkan optimalisasi pelaksanaan Instruksi Presiden ini menjadi penting, sehingga penyelenggaraan jaminan sosial dapat terealisasi menyeluruh. Dengan demikian, seyogyanya selain implementasi Inpres juga diperlukan kebijakan yang lebih mengikat dalam bentuk regulasi, seperti Peraturan Presiden khususnya dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga dapat dijadikan acuan dalam kebijakan regulasi dibawahnya hingga ke daerah khususnya juga bagi pegawai honorer yang bekerja pada Pemerintah Daerah untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan dan kebijakan publik*, *6*(1), 33-42.

Desiana, U. S. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *LEX ADMINISTRATUM*, *9*(1), 79-87.

Gegen, G., & Santoso, A. P. A. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. *QISTIE*, *14*(2), 25-38.

Hadiyono, V. (2020). Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya. *Jurnal Hukum, Politik dan Kekuasaan*, *1*(1), 23-33.

Hanifah, I. (2021). Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, *6*(1), 168-173.

Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law and Governance Journal*, *2*(2), 314-325.

Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, *50*(1), 36-48.

Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, *12*(2), 151-161.

Puspasari, A. (2016). Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial. *Doctrinal*, *1*(2), 321-336.

Putra, Y. A., Nurhayati, Y., & Istiana, I. (2023). Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, *4*(2), 172-193.

Salim, D. L. F. (2020). Aksesibilitas Pembiayaan Kesehatan Dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Lex Et Societatis*, *8*(4), 104-114.

Sanitya, L. (2019). Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker nomor 1 Tahun 2016. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, *1*(2), 205-228.

Sulfiani, A. N. (2021). Good Governance Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Pelayanan BPJS Kesehatan Di Kota Palopo. *Jurnal Administrasi Publik*, *17*(1), 95-116.

Syaid, A. (2023). Pemberlakuan Inpres No. 1 Tahun 2022 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional Dalam Rangka Menyehatkan BPJS Kesehatan. *Jurnal Hukum to-ra: Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, *9*(1), 38-57.

Wahid, S. (2016). Prinsip Perlindungan Hukum Dalam Jaminan Sosial Bagi Aparatur Sipil Negara. *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, *14*(1), 93-108.