

*Ujian Tutup*

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER  
DALAM SISTEM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
DI KOTA MAKASSAR**

***LEGAL PROTECTION FOR HONORARY IN EMPLOYMENT  
SOCIAL SECURITY SYSTEM IN MAKASSAR CITY***



**OLEH:**

**DANIEL MARDIKA**

**B012211043**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER  
DALAM SISTEM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
DI KOTA MAKASSAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister  
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum

Disusun dan diajukan oleh:

**DANIEL MARDIKA**

**B012211043**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER DALAM  
SISTEM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**DANIEL MARDIKA**

Nomor Pokok B012211043

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian  
Tesis Pada tanggal 13 Juli 2023  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui  
Komisi Penasihat,

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**

**Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S** **Dr. Andi Syahwiah A. Sapiddin, S.H., M.H**

NIP. 19540420 198103 1 003

NIP. 19791212 200812 2 002

Ketua Program Studi Magister  
Ilmu Hukum

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin



**Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H**

**Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P**

NIP. 19700708 199412 1 001

NIP. 19671231 199103 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

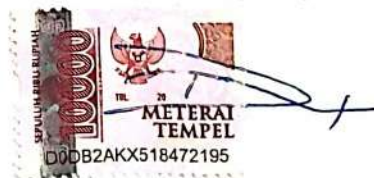
Nama : Daniel Mardika  
NIM : B012211043  
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER DALAM SISTEM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA MAKASSAR** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, 13 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Daniel Mardika  
B012211043

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Segala puji Tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita semua. Suatu kebahagiaan tersendiri bagi penulis dengan selesainya tugas akhir ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Namun keberhasilan ini tidak penulis dapatkan dengan sendirinya, karena keberhasilan ini merupakan hasil bantuan dari beberapa pihak yang tidak ada hentinya menyemangati penulis dalam menyelesaikan kuliah dan tesis ini.

Olehnya itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah mendampingi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan, khususnya kepada Prof. Dr. Samsul Bahri, S.H., M.S. dan Dr. Andi Syahwiah A Sapiuddin, S.H., M.H. selaku pembimbing. Selanjutnya penulis ucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang telah membesarkan penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang, yang dengan sabar dan tabah merawat dan menjaga penulis, menasehati, dan terus memberikan semangat, mengajarkan hikmah kehidupan, kerja keras serta menjaga penulis dengan doa yang tak pernah putus. Serta senantiasa memberikan memperoleh gelar Magister Hukum. Bagi penulis beliau adalah sosok orang tua yang terbaik di dunia dan di akhirat, untuk saat ini hanya ucapan terima kasih yang mampu penulis haturkan. Segala kebaikan dan jasa-jasa beliau akan dinilai oleh

Allah SWT dan semoga selalu dilimpahkan kesehatan, kepanjangan umur serta ridho dari-Nya. Terima kasih sudah menjadi orang tua yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curhatan dan keluhan penulis dalam segala hal apapun. Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada Orang tua dibali, Istri saya Ditha Audina Lintjewas, serta dosen motivator saya Prof. Hasbir Paserangi. S.H. M.H. kawan-kawan saya Muhammad Alifah Ratno, Firman Anugerah, Risna, Uly. Zaenal Abdi, yang merupakan saudara saudari penulis dan kawan yang senantiasa menjadi salah satu sumber motivasi penulis untuk dapat menjadi orang yang berhasil dan berjaya di masa depan.

Pada akhirnya tesis yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi Magister Ilmu Hukum ini dapat terselesaikan. Dengan segala keterbatasan penulis, maka terselesaikanlah tesis dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI HONORER DALAM SISTEM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA MAKASSAR”**. Pada kesempatan ini pula, penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M. Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta Wakil Rektor dan jajarannya.
2. Prof. Dr. Hamza Halim, S.H., M.H., M. AP selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Beserta Wakil Dekan dan jajarannya.

3. Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, kepada Prof. Dr. Samsul Bahri, S.H., M.S dan Dr. Andi Syahwiah A Sapiuddin, S.H., M.H. terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, arahan, tenaga, saran dan pikiran serta kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini, hingga tesis ini layak untuk dipertanggungjawabkan.
5. Tim penguji, Prof. Dr. Marthen Arie, S.H., M.H, Prof. Dr. Aminuddin Ilmar, S.H., M.H., serta Prof. Marwati Riza, SH. M. Si yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa tesis ini dan memberikan masukan yang sangat positif kepada penulis sehingga penulisan tesis ini menjadi jauh lebih baik.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang juga telah mengajarkan ilmunya kepada penulis sehingga pengetahuan penulis tentang ilmu hukum dapat bertambah.
7. Seluruh Pegawai Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
8. Pengelola Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sehingga penulis dapat menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini.
9. Pengelola Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung

sehingga penulis dapat menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan Tesis ini.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Harapan penulis, semoga tesis ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum pada umumnya dan hukum pidana pada khususnya.

Makassar, 13 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Daniel Mardika.

Daniel Mardika



## ABSTRAK

**Daniel Mardika. B012211043. *Perlindungan Hukum bagi Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Honorar) dalam Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Makassar.* Dibimbing oleh Syamsul Bachri dan Andi Syahwiah A. Sapiddin.)**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang perlindungan hukum bagi pegawai non ASN (honorar) dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Makassar dan tanggung jawab pemerintah Kota Makassar terhadap perlindungan Jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM).

Penelitian ini merupakan penelitian empiris. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data primer melalui wawancara menggunakan kuesioner. Keseluruhan data dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) dengan adanya Inpres Nomor 2 tahun 2021 tentang optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tercipta pemerataan sistem jaminan sosial bagi rakyat Indonesia. Namun pada kenyataannya perlindungan hukum atas jaminan sosial belum efektif di kota makassar. Bukti konkritnya adalah tidak semua honorar (laskar Pelangi) yang didaftarkan pemerintah kota makassar kepada BPJS-Ketenagakerjaan mendapatkan perlindungan jaminan sosial disebabkan karena (PIC) lima honorar laskar Pelangi tidak mampu menunjukkan SK dan bukti pembayaran iuran awal serta bukti telah terdaftarnya ke lima 5 honorar tersebut kepada pegawai BPJS-K, dan berdasarkan kaidah UU, PEMKOT sebagai penyelenggara Negara tidak berlaku sanksi baginya. (2) Efektivitas penerapan Program, JKK, JKM, JHT pegawai honorar di Kota Makassar analisis Implementasi Program JKK, JKT, JHT mengalami hambatan sector pembayaran iuran yang dilakukan oleh PEMKOT, serta Ruang Lingkup Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan belum efektif dikarenakan pihak penyelenggara (PEMKOT) hanya menghadirkan perwakilan setiap SKPD untuk mengikuti sosialisasi Bersama dengan BPJS-Ketenagakerjaan.

**Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Non ASN (Honorar), Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.***

## **ABSTRACT**

**Daniel Mardika B012211043 with the title "*Legal Protection for Honorary Employees in the Makassar City Employment Social Security System*" (Supervised by: Samsul Bahri and Andi Syahwiah A. Saepuddin)**

This study aims to explain and analyze legal protection for employees of non-state civil servants in the Makassar city employment social security system and to explain the responsibility of the Makassar City government for the protection of work safety guarantees and death security.

This study uses empirical research. Extensive scopes such as hypothesis testing, descriptive analysis, use of inductive syllogisms, and determination of populations and samples, so that errors, illogicalities, and errors do not occur in a study. Data sources used were primary and secondary data, and data collection techniques through interviews using questionnaires and documentation, all of which were analyzed qualitatively and presented descriptively.

The results of this study indicate that (1) everyone has the right to social security in order to be able to meet their basic needs. In order to provide comprehensive social security, President Joko Widodo issued a 2021 Presidential Instruction concerning the equal distribution of the social security system for all Indonesian people. If viewed from the aspect of the implications of the implementation of social security has not been fully effective in the city of Makassar. The obstacle is that institutional coordination between BPJS of employment and the Regional Government of the city of Makassar still often causes misunderstandings and shifts of responsibility to one another, making these honorer feel like they have been tricked into demanding their JKK and JKM rights. (2) the responsibility of the regional government (Makassar city) for legal protection for honorer, including work accident insurance and death insurance, reaped multiple interpretations by the PIC as a representative from the Regional Government representing each SKPD. Especially regarding the acceptance of prospective BPJS Employment membership, as reported by a statement from the BPJS Employment Board of Directors, he explained that if a worker is still a candidate for membership, or has been registered but has not made the initial payment transaction at the BPJS Employment office and does not have a membership card, then not yet entitled to JKK and JKM products from BPJS of employment.

**Keywords: *Legal Protection, Honorary Employees, Employment Social Security.***

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan Penelitian .....	15
D. Kegunaan Penelitian .....	15
E. Orisinalitas Penelitian.....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>18</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	18
1. Perlindungan Hukum .....	18
2. Perlindungan Hukum Dalam Bidang Publik .....	20
3. Perlindungan Hukum Dalam Bidang Perdata.....	22
B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	23
1. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	23
2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	27
C. Proses Penerimaan Pegawai Honorar .....	30

1. Pegawai Honorer .....	30
2. Prosedur Pendaftaran Pegawai Honorer .....	35
D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) .....	36
1. BPJS Ketenagakerjaan.....	36
2. Program BPJS Ketenagakerjaan .....	36
3. Tugas Dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan.....	47
4. Hak Dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan.....	49
E. Landasan Teori .....	52
F. Kerangka Pikir.....	58
G. Definisi Operasional .....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
A. Tipe Penelitian .....	62
B. Pendekatan Masalah .....	63
C. Jenis Dan Sumber Data .....	63
D. Populasi Dan Sampel.....	64
E. Analisis Data.....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Perlindungan Hukum terhadap jaminan sosial tenaga honorer di kota Makassar .....	69
B. Efektivitas Penerapan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Program Jaminan Hari Tua (JHT). Terhadap Honorer di Kota Makassar.....	81

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI 1945). Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pegawai mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pegawai, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pegawai dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan pegawai sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap pegawai dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>1</sup>

Dasar hak konstitusional warga negara atas jaminan sosial jelas tercantum dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyebutkan

---

<sup>1</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 6.

bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai martabat kemanusiaan”.

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>2</sup>

Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.<sup>3</sup> Terkait dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak, pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan.

Dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi tiap tiap warga negara dalam upaya untuk mensejahterakan kehidupannya, maka negara wajib membentuk instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan yang berfungsi untuk melindungi hak-hak warga negara atas pekerjaannya sebagai suatu jaminan kepastian dari kedudukan atau status dan perlindungan hukumnya. Instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan perlu diciptakan guna melindungi dan memberikan kepastian kedudukan tiap warga negara atas pekerjaan

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.1.

<sup>3</sup> Syamsul Bachri, *Politik Hukum Perburuhan*, Rangka Education, Yogyakarta, 2015, hal.79.

yang dijalaninya, baik yang bekerja di instansi swasta maupun di instansi pemerintahan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh sangat perlu dilakukan dikarenakan pekerja/buruh adalah orang Indonesia yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia, oleh karena itu pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.<sup>4</sup>

Dalam UUD NRI 1945 diamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup layak menuju masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Pemerintah mempunyai komitmen untuk melaksanakan hal tersebut, yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disingkat UU SJSN). Untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial tersebut, telah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disingkat UU BPJS).

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan

---

<sup>4</sup> Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Palembang, 2020, hal. 96-97.



dunia usaha.<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. moral dan kesusilaan agama.
- c. 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 pada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Adapun yang dimaksud dengan pekerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 11 UU SJSN adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.<sup>6</sup>

Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai setiap orang, baik laki – laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.<sup>7</sup>

Pelaksanaan dari UU SJSN tersebut yakni dengan dibentuk dan disahkannya UU BPJS. Pengaturan di dalam UU BPJS yakni

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *op. cit.* hal. 8.

<sup>6</sup> Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hal. 10.

<sup>7</sup> Uwiyono, Aloysius, *Asas - Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018, hal. 32.

mengamanatkan untuk penyelenggaraan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Permasalahannya kini implementasi dari UU SJSN serta UU BPJS belum maksimal di lapangan, terbukti dengan adanya permasalahan mengenai defisit BPJS Kesehatan dan rendahnya tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Implementasi terhadap pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia belumlah mencakup seluruh pegawai yang ada. Pada tahun 2014 ketika PT. Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan maka untuk ruang lingkup dari kepesertaannya diperluas. Kepesertaan yang diperluas maksudnya adalah perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pegawai dalam sektor formal swasta, tetapi juga untuk pegawai pemerintah, pegawai bukan penerima upah dan jasa konstruksi, ini adalah salah satu bentuk komitmen Pemerintah untuk dapat memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi warga negaranya yang bekerja sehingga bisa meningkatkan derajat hidup mereka beserta keluarganya.

Keikutsertaan pekerja sebagai peserta pada Badan Jaminan Sosial yang pada saat ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja. BPJS Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta pada BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan yang biasa disebut BPJamsostek mengemban amanah untuk melaksanakan perlindungan jaminan sosial

kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia dan keluarganya. Perlindungan tersebut dilaksanakan melalui program, program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).<sup>8</sup> Namun pada kenyataannya banyak pekerja yang belum diikutsertakan sebagai peserta pada BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap pegawai dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

Tujuan perlindungan hak-hak pegawai adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 6 diterangkan bahwa pegawai ASN terdiri atas: a. Pegawai Negeri Sipil; dan b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada Pasal 21 dan 22 UU ASN disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK berhak memperoleh perlindungan dimana

---

<sup>8</sup> Zaim Uchrowi et.al , *BPJS Ketenagakerjaan Berintegritas*, Yayasan Karakter Pancasila, Jakarta, 2020, hal.1.

<sup>9</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hal. 201.

<sup>10</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, Setara Pres, Malang, 2016, hal. 33.

PT Taspen dalam kewenangannya melaksanakan program jaminan perlindungan bagi ASN. Sedangkan pegawai diluar ASN yaitu pegawai honorer adalah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang terakhir kali diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, dijelaskan bahwa tenaga honorer merupakan tenaga kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian guna melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan, mengingat status kepegawaiannya yang bukan tenaga tetap, gaji karyawan honorer tentu tidaklah sama dengan karyawan tetap.

Dalam lingkup pemerintahan, tenaga kerja honorer ini memiliki perjanjian kerja dan mereka bekerja sesuai dengan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara. Adapun untuk besaran gajinya, tenaga kerja honorer biasanya sama dengan pegawai swasta karena bukan ASN. Hal tersebut pun telah disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang saat ini sudah tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun begitu, gaji tenaga kerja honorer dinilai memiliki nominal yang kecil. Penentuan besaran gaji pegawai honorer ini ditentukan oleh instansi atau pejabat pembina yang merekrut tenaga kerja berdasarkan alokasi anggaran di Satuan Kerja. Sementara itu, tidak ada aturan khusus yang mengatur tentang besaran gaji tenaga kerja honorer di luar instansi pemerintahan. Besaran gaji yang cenderung kecil tersebut juga tidak termasuk tunjangan, oleh karenanya tenaga kerja berstatus honorer ini seringkali kurang sejahtera.

Proses penerimaan pegawai honorer juga biasanya dilakukan secara cukup masif. Sebab, cukup banyak instansi pemerintah yang membutuhkan pegawai tambahan guna meningkatkan kualitas layanan kepada publik. Baru-baru ini, tenaga kerja honorer di Indonesia menjadi perbincangan hangat. Sebab, status kepegawaian honorer dikabarkan akan dihapus pada tahun 2023 mendatang. Diketahui, hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 49 tahun 2018, dan terbaru lewat surat edaran bernomor B/185/M.SM.02.03/2022 itu diundangkan pada 31 Mei 2022.

Menurut pemerintah, penghapusan honorer adalah bagian dari langkah strategis untuk membangun ASN yang profesional dan sejahterah. Namun, tak sedikit pemerintah daerah (PEMDA) yang mengaku keberatan karena sebagian besar mereka menggunakan jasa pegawai honorer. Padahal sebelumnya, pegawai dengan status honorer masih bisa mendaftarkan diri sebagai ASN sehingga kesejahteraannya lebih terjamin. Meskipun begitu, solusi tersebut dinyatakan baru masuk tahap usulan. Jadi, belum ada keputusan akhir apakah pegawai honorer akan benar-benar dihapuskan. Sebenarnya, tenaga kerja dengan status honorer juga memiliki peran yang penting bagi sebuah instansi. Mereka dapat memberikan kontribusi yang positif dengan kinerja yang maksimal bagi instansi. Tentunya, instansi akan sangat diuntungkan berkat bantuan pada pegawai honorer. Sayangnya, kesejahteraan mereka masih perlu diperjuangkan. Masih banyak pegawai honorer yang belum mendapatkan

upah layak maupun perlindungan jaminan sosial, meski kinerja yang ditunjukkan telah semaksimal mungkin.

Oleh sebab itu, cukup banyak pegawai honorer yang juga mencari sumber penghasilan tambahan agar kebutuhan sehari-harinya tercukupi. Pasalnya, mengandalkan gaji sebagai pendapatan utama dinilai tidak cukup. Beberapa ide usaha sampingan yang bisa dicoba pegawai honorer yaitu membuka *online shop*, menyediakan jasa les privat, menjadi *freelancer*, atau coba menjual karya hasil kerajinan tangan. Dengan begitu, pegawai honorer bisa memperoleh penghasilan yang lebih layak sehingga mereka tetap dapat bertahan hidup. Sesuai dengan apa yang dikutip dari berita dalam *financial.bisnis.com* bahwa permasalahan yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah masalah kepesertaannya, contoh yang timbul dilapangan adalah belum maksimalnya perlindungan pegawai honorer atau yang sering disebut dengan pegawai non asn di lingkup pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Keberadaan pegawai honorer dalam perkembangan di lingkungan instansi pemerintah bertujuan untuk membantu kinerja PNS, karena PNS sudah sangat kewalahan untuk melaksanakan fungsi melalui pemerintah daerah selama melakukan pelayanan publik. Instansi-instansi pada pemerintah daerah sangat membutuhkan tambahan pegawai untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga proses

untuk pelayanan publik dapat berjalan dengan lancar dan bisa memuaskan masyarakat dengan maksimal.<sup>11</sup>

Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja khususnya pegawai honorer pada instansi di Pemerintah Kota Makassar yang belum terlindungi dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran pemerintah daerah setempat untuk melindungi honorer. padahal kantor BPJS Ketenagakerjaan berada di setiap kota-kota di Indonesia. Di Kota Makassar sebanyak 3.000 lebih pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar saat ini belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah tenaga kontrak di Pemkot Makassar itu berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (disingkat BKD) jumlahnya ada sekitar 8.000 orang lebih dan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan itu baru sekitar 5.000 orang. Kepala Dinas Tenaga kerja

Makassar Andi Bukti Djufrie mengatakan, seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah wajib mendaftarkan pegawai honorernya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program JKK, JHT, JP, dan JKM, dikutip dari media antaranew.com, Selasa (23/8/2016). Kepesertaan pegawai honorer di BPJS Ketenagakerjaan menjadi penting agar para pegawai bisa mendapatkan perlindungan JKK dan JKM.

---

<sup>11</sup> Antonuys Ferry Bastian, *Tinjauan Yuridis Terhadap Status Hukum dan Perlindungan Hukum dari Pekerja Kontrak Non Pegawai Negeri Sipil (pekerja Honorer) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Journal.untar.ac.id*, 2 (Oktober), 2020, hal. 74.

Sesuai dengan apa yang dikutip dari berita kompas.com, dimana 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, pegawai honorer pemerintah dan penyelenggara pemilu harus didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Inpres 2/2021 pada butir 4b Menteri Dalam Negeri untuk mendorong Gubernur dan Bupati/Wali Kota agar seluruh pekerja termasuk pegawai pemerintah dengan status pegawai honorer di wilayahnya menjadi peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan dalam butir 4d: mendorong Gubernur dan Bupati/Wali untuk mengalokasikan anggaran dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.



Dikutip dari *Republika.co.id*, Wakil Presiden Maruf Amin mendorong pemerintah daerah mendorong semua pegawai di luar ASN untuk mendaftar di program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, ini karena manfaat mengikuti BPJS Ketenagakerjaan sangat besar bagi pekerja. Pemerintah Daerah kiranya juga dapat mendorong seluruh honorer untuk didaftarkan pada program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Melalui sambutannya pada kegiatan Implementasi instruksi Presiden No 2 tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, di Hotel Grand Claro Makassar, Senin (5/7/2021) Plt Gubernur Sulawesi Selatan Andi Sudirman Sulaiman menyampaikan akan berupaya untuk mengakomodir pegawai honorer di lingkup Pemprov Sulsel untuk jaminan pegawai melalui BPJS Ketenagakerjaan, untuk menanggung pembayaran premi BPJS Ketenagakerjaan tersebut, Plt Gubernur mengaku tidak akan memangkas gaji pegawai, namun premi akan dibayarkan oleh pemerintah provinsi dengan menggunakan anggaran dari APBD Provinsi.

Ketentuan Pasal 28 Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 tersebut, bunyinya sama persis dengan ketentuan Pasal 4 Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga 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, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK pada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan pekerja sebagaimana dimaksud dalam program JKK maka bila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib memberikan manfaat JKK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai honorer di ruang lingkup kota makassar saat ini dikenal dengan sebutan Laskar Pelangi, dimana dikutip dari media Tribun makassar, Selasa (1/3/2022) Pemerintah kota makassar pada bulan desember tahun 2021 telah melakukan seleksi sebanyak hampir 15 ribu seleksi Laskar Pelangi. Walikota Makassar Moh Ramdhan Pomanto mengatakan hanya dua belas ribu honorer yang akan diterima.

Sesuai amanat UU SJSN, UU BPJS, dan Perpres No 109/2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Dalam Pasal 5 ayat (3) Perpres No 109, penahapan dimulainya pendaftaran bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara, dilakukan untuk program JKK dan JKM paling lambat 1 Juli 2015, termasuk bagi pegawai honorer yang dalam istilahnya disebut dengan Laskar Pelangi. Namun pada pelaksanaan perlindungan jaminan sosial banyak pegawai honorer yang tidak mengetahui jika dirinya didaftarkan oleh pemerintah pada BPJS Ketenagakerjaan, bahkan tidak mengetahui spesifikasi dari BPJS

Ketenagakerjaan tentang apa saja yang dijamin berdasarkan hak dan apa yang menjadi kewajiban honorer berdasarkan klausula antara honorer yang diwakili PEMKOT dan pihak BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Dilansir pada pra penelitian yang merupakan temuan dari peneliti melalui hasil wawancara oleh pihak BPJS ketenagakerjaan bahwasannya ada pegawai honorer yang saat ini masih belum terlindungi dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, sesuai Peraturan Walikota Makassar Nomor 62 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pasal 5 ayat 2 dan 5 menyebutkan pekerja bukan pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah daerah, yaitu pekerja pada perangkat daerah yang merupakan pegawai honorer wajib didaftarkan pada perlindungan jaminan ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka isu hukum penelitian kali ini adalah belum optimalnya perlindungan hukum atas jaminan sosial bagi pegawai honorer dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan serta Efektivitas penerapan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Program Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pegawai honorer di Kota Makassar meskipun sudah ada Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

## **B. Rumusan Masalah:**

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pegawai honorer terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Makassar ?
2. Bagaimana efektivitas penerapan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua bagi pegawai honorer di Kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai honorer di BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis efektivitas penerapan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Program Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pegawai honorer di Kota Makassar dalam jaminan sosial di BPJS ketenagakerjaan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Untuk memberikan manfaat serta kontribusi pengetahuan dalam pengembangan ilmu hukum bagi penulis sendiri dan mahasiswa fakultas hukum pada umumnya.
2. Untuk memberikan kontribusi pentingnya perlindungan jaminan sosial bagi pegawai honorer dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

## **E. Orisinalitas Penelitian**

Penelusuran terhadap penelitian terdahulu untuk kemudian dibandingkan keaslian atas penelitian yang direncanakan. Penelusuran tersebut dilakukan melalui penelusuran hasil-hasil penelitian secara online. Dalam penulisan tesis ini penulis membandingkan dengan tesis sebelumnya yang mempunyai kemiripan yakni:

1. Amina Sukmayanti pada judul, “Perlindungan hukum terhadap Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Timur” (Program Studi Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin 2021). Bahwa penelitian ini berfokus membahas tentang bagaimana kedudukan pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil di pemerintah daerah Kabupaten Halmahera Timur. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu berfokus pada bagaimana perlindungan bagi pegawai honorer dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Makassar yang mempengaruhi pelaksanaan hak-hak honorer.
2. Arlinda Herawati pada judul, “Perlindungan hukum bagi pekerja perkebunan kelapa sawit dalam kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan” (Program Studi Magister Kenotariatan, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin 2017). Bahwa penelitian ini berfokus membahas tentang bagaimana kedudukan hukum

kepesertaan pekerja perkebunan kelapa sawit di BPJS Ketenagakerjaan serta bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada perkebunan kelapa sawit di Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan fokus kepada bagaimana efektivitas pelaksanaan perlindungan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua bagi pegawai honorer di BPJS Ketenagakerjaan setelah dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

##### 1. Perlindungan Hukum

Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection adalah the act of protecting*.

Salah satu fungsi negara yang dikemukakan oleh Wolfgang Friedman dalam mengkaji persoalan negara hukum dan ekonomi campuran (*mixed economy*) adalah fungsi penyedia (*provider*). Fungsi ini pada umumnya terdapat dalam negara yang menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare staat*) dengan ciri umum diantaranya bertanggung jawab terhadap kesejahteraan sosial warganya.<sup>12</sup>

Adanya perlindungan konstitusional terhadap hak asasi manusia dengan jaminan hukum bagi tuntutan penegakannya melalui proses yang adil. Terbentuknya negara dan penyelenggaraan kekuasaan negara tidak boleh mengurangi arti dan makna kebebasan dasar dan hak asasi manusia. Maka jika di suatu negara hak asasi manusia terabaikan atau

---

<sup>12</sup> Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesiadi Luar Negeri*, As Publishing, Makassar, 2009, hal. 74.

pelanggaran HAM tidak dapat diatasi secara adil, negara ini tidak dapat disebut sebagai negara hukum dalam arti yang sesungguhnya.<sup>13</sup>

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum yaitu:

1. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
4. Menurut Hetty Hasanah, perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum,

---

<sup>13</sup> Syamsul Bachri, *op. cit*, hal. 24.



sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.<sup>14</sup>

Menurut Undang-Undang No. 40 tahun 1999 tentang Pers, perlindungan hukum adalah jaminan perlindungan pemerintah dan atau Masyarakat kepada warga negara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Dengan demikian hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum, oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

## **2. Perlindungan Hukum Dalam Bidang Publik**

Keputusan-keputusan dan ketetapan-ketetapan pemerintah dalam melaksanakan roda pemerintahan yang sifatnya sepihak biasanya menimbulkan akibat hukum. Keputusan dan ketetapan hukum pemerintah yang sifatnya sepihak dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum terhadap warga Negara, oleh karena itu diperlukan perlindungan hukum bagi warga Negara terhadap tindakan hukum pemerintah. Perlindungan hukum terhadap warga Negara diberikan bila sikap tindak

---

<sup>14</sup> Indar, *Etikolegal Dalam Pelayanan Kesehatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2019, hal. 371-372.

pemerintah menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap pemerintah itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindakan dengan baik menurut hukum tertulis maupun tidak tertulis (asas-asas umum pemerintahan yang baik).

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.<sup>15</sup>

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum bertujuan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang

---

<sup>15</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Vol. 1 *Pemahaman Awal*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2009, hal. 171.

dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.<sup>16</sup>

### **3. Perlindungan Hukum Dalam Bidang Perdata**

Kedudukan pemerintah sebagai wakil dari badan hukum publik melakukan tindakan-tindakan hukum dalam bidang keperdataan, maka dimungkinkan tindakan hukum pemerintah bertentangan bahkan mengakibatkan pelanggaran hukum. Kriteria perbuatan melawan hukum oleh penguasa adalah sebagai berikut:

1. Perbuatan penguasa itu melanggar Undang-Undang dan peraturan formal yang berlaku;
2. Perbuatan penguasa melanggar kepentingan dalam masyarakat yang seharusnya dipatuhinya.

Secara preventif dalam hal pemerintah melakukan perjanjian dengan pihak ketiga termasuk diantaranya adalah perjanjian kerja, di mana dalam perjanjian keperdataan tersebut kedudukan pemerintah yang istimewa menyebabkan pemerintah dapat melakukan kontrak yang standar.

Namun untuk menghindari supaya kontrak standar tidak bersifat melawan hukum harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak melanggar larangan bertindak sewenang-wenang dan larangan penyalahgunaan wewenang. serta tidak melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik.

---

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum Bandung*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 53.

## **B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

### **1. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Tinjauan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dalam perubahan yang keempat, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1954 ini, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat. Sistem Jaminan Sosial nasional ini membawa misi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam pasal 27 ayat 2 dan pada perubahan tahun 2002, UUD RI tahun 1945 ini dalam 34 ayat 2 dengan tegas menyatakan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu, dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB pada tahun 1948, dan diatur dalam pasal 22 dan 25 yang intinya menyatakan bahwa jaminan sosial adalah hak asasi setiap warga negara. Indonesia sebagai negara yang turut serta mengambil bagian ikut menandatangani Deklarasi ini.

Agusmida juga memberikan pandangan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan, bagian dari upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja.<sup>17</sup> Jaminan sosial merupakan perwujudan dari perlindungan sosial yang melekat pada setiap pemberi kerja, lebih lanjut menurutnya, jaminan sosial tenaga kerja memberikan

---

<sup>17</sup> Agusmida, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan KajianTeori*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 128

perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarga.

Sementara ini menurut Abdul Rachmad Budiono.<sup>18</sup> Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan suatu upaya untuk memberikan kepastian berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, diantaranya adalah :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarga.
- b. Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan mereka bekerja.

Jaminan sosial diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. adapun peristiwa-peristiwa yang biasanya dijamin oleh jaminan sosial adalah:

- a. kebutuhan akan pelayanan medis;

---

<sup>18</sup> Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuan*, PT Indeks, , Jakarta, 2009, hal. 232.

b. tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan:

1. sakit;
2. hamil;
3. kecelakaan kerja dan penyakit jabatan;
4. hari tua;
5. cacat;
6. kematian pencari nafkah;
7. pengangguran.

c. Tanggung Jawab untuk keluarga dan anak-anak.

Jaminan sosial adalah *compulsory insurance* yang bertujuan memberikan jaminan sosial untuk masyarakat *Compulsory insurance* dijalankan dengan paksaan (*force saing*), oleh karena itu, setiap warga negara diwajibkan ikut serta. Jaminan sosial umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan sosial dari masyarakat, dari pada arti mempertanggungkan risiko-risiko kerugian.

Agar dapat membedakan dengan nyata pengertian asuransi jiwa dengan jaminan sosial, perlu dimengerti makna dan unsur-unsur yang terdapat pada jaminan sosial tersebut. Jaminan sosial dirumuskan secara umum sebagai segala macam jaminan serupa dengan asuransi. yang melindungi orang terhadap risiko sosial.

Namun Pada umumnya jaminan sosial yang didukung ialah risiko sosial, dan merupakan tanggung jawab kepada masyarakat, sedangkan

pada asuransi yang dijamin adalah risiko pribadi. Beberapa karakteristik atau ciri-ciri dari jaminan sosial tersebut adalah:<sup>19</sup>

1. Risiko yang dijamin menyangkut umum dan merupakan tanggung jawab masyarakat.
2. Jaminan ini dianggap menguntungkan rakyat seluruhnya.
3. Jaminan sosial menanggung sebagian besar penduduk.
4. Orang-orang yang langsung berkepentingan tidak memikul seluruh pembiayaan dan acapkali hanya sebagian kecil saja yang mereka pikul.
5. Tunjangan yang didapatkan lazimnya hanya memenuhi kebutuhan primer yang minimum (*Subsistence level*).
6. Ikut serta dalam jaminan dan iuran lazimnya diwajibkan.
7. Jaminan yang diselenggarakan atas dasar tidak mencari keuntungan.
8. Tujuan yang akan dicapai adalah kesejahteraan sosial (*social welfare*) dan bukan keadilan bagi perseorangan.

Berdasarkan uraian diatas inti dari jaminan sosial :

1. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat umumnya.
2. Yang dijamin adalah risiko sosial.
3. Jaminan merupakan beban masyarakat seluruhnya.
4. Tidak mempunyai motif mencari keuntungan (*profit motive*).

---

<sup>19</sup> Abbas Salim, *Asuransi dan Manajemen Risiko*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 26.

Sistem jaminan sosial digambarkan sebagai suatu kumpulan program yang saling terkait satu dengan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Rasa aman itu bisa terwujud kalau manusia terjamin dari berbagai ancaman, baik yang datang secara tiba-tiba (misalnya sakit atau kecelakaan) atau alamiah (misalnya pensiun), yang bisa berdampak pada menurunnya kemampuan ekonomi dan sosialnya.

Ancaman itu pada dasarnya merupakan risiko ekonomi yang disebabkan oleh kejadian (sakit atau kecelakaan) atau risiko menurunnya pendapatan seseorang (berhenti bekerja atau pensiun). Jaminan sosial adalah suatu kebijakan publik dengan demikian harus jelas tujuan yang ingin dicapai.<sup>20</sup> Asri Wijayanti menyatakan, penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat di sektor formal.<sup>21</sup>

## **2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Setiap warga negara Indonesia dan warga asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota BPJS. Ini sesuai pasal 14 UU BPJS. Setiap perusahaan wajib

---

<sup>20</sup> Adillah, Siti Ummu dan Anik, Sri. (2015), *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia. Vol. 4 No. 3, hal.559.

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, *op. cit.* hal. 122



mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui Program Bantuan Iuran. Menjadi peserta BPJS tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal, tetapi juga pekerja informal. Pekerja informal juga wajib menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014. Menurut Undang-Undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundang-undangan. Pemberi Kerja (Perusahaan) dalam hal ini selain mendaftarkan juga menarik iuran dari Pekerja dan membayarkan berdasarkan pembagian kewajiban antara Pemberi Kerja dan Pekerja.

Apabila terjadi risiko sosial terhadap pekerja baik itu kecelakaan kerja, kematian, hari tua, maupun pensiun maka BPJS Ketenagakerjaan

akan memberikan manfaat kepada peserta dalam bentuk pelayanan maupun uang tunai. Manfaat pelayanan yang dimaksud adalah apabila terjadi kecelakaan kerja, maka pekerja dapat langsung dibawa ke fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan baik klinik maupun rumah sakit (*trauma center*) tanpa mengeluarkan biaya dengan menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan apabila pemberi kerja (perusahaan) tertib melakukan pembayaran iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Apabila tidak terdapat fasilitas kesehatan yang bekerja sama, maka pekerja tetap mendapatkan manfaat JKK tersebut dengan sistem *reimbursement*. Sedangkan manfaat uang tunai akan didapatkan oleh pekerja maupun ahli warisnya apabila terjadi risiko meninggal dan hari tua/pensiun.

Perbedaan antara Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun terletak pada manfaat yang akan diterima oleh pekerja dan /atau ahli warisnya. Manfaat Jaminan Hari Tua diterima sekaligus ketika pekerja memenuhi ketentuan pengambilan yakni usia pensiun (56), meninggal dunia, cacat total tetap, atau berhenti bekerja dan tidak bekerja lagi, sementara untuk manfaat Jaminan Pensiun akan diterima secara berkala setiap bulan kepada Pekerja dan/atau ahli warisnya apabila pekerja memasuki usia pensiun (58) dengan minimal iuran 15 Tahun, meninggal dunia (dengan iuran minimal dibayar 12 bulan), atau cacat total tetap (iuran minimal 1 bulan).

## **C. Proses Penerimaan Pegawai Honorer**

### **1. Pegawai Honorer**

Pengertian honorer tidak ditemukan dalam literatur hukum kepegawaian. Namun dapat ditarik pengertian mengenai hal tersebut dengan mengartikan secara terbalik dari pengertian pegawai negeri. Bila Logemann mengatakan bahwa pegawai negeri adalah seseorang yang mengikatkan dirinya kepada perintah Negara atau Pemerintah dalam suatu hubungan dinas publik, maka dengan demikian honorer adalah seseorang yang bekerja pada Negara bukan berdasarkan hubungan dinas publik.

Sedangkan jika kita merujuk kepada pengertian pegawai negeri yang dibuat Undang-Undang, maka kita juga dapat mengartikan sebagai seseorang yang bekerja kepada Negara atau Pemerintah dalam hubungan hukum atau pengertian yang berbeda dari pegawai negeri sipil. Dengan kata lain mereka yang bekerja di pemerintah dengan dasar yang berbeda dengan pegawai negeri sipil adalah pegawai Non pegawai negeri sipil. Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka honorer bentuknya bisa bermacam-macam tergantung dari kebutuhan instansi tersebut. Golongan-golongan pekerja yang tidak termasuk pegawai negeri adalah:

- a. pejabat Negara.
- b. pekerja.
- c. pegawai dengan ikatan dinas (lebih tepat perjanjian kerja) berdasarkan ketentuan dalam kitab undang-undang hukum sipil.

- d. pegawai dengan ikatan dinas untuk waktu terbatas.
- e. pegawai bulanan.
- f. pegawai desa.
- g. pegawai perusahaan umum.<sup>22</sup>

Honorer diatas dipekerjakan tidak tetap atau untuk waktu tertentu baik secara harian, bulanan atau beberapa tahun.

Honorer yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah terdiri atas:

#### 1. Tenaga honorer yang dibiayai oleh APBN/APBD

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 memberikan pengertian yang luas tentang pegawai non pegawai negeri sipil dengan sebutan tenaga honorer.

Tenaga honorer dalam peraturan tersebut adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer atau yang sejenis yang dimaksud dalam peraturan ini adalah termasuk guru bantu, guru honorer, guru wiyata bakti, pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai tidak tetap dan lain-lain yang sejenis dengan itu.

#### 2. Tenaga Honorer yang tidak dibiayai oleh APBN/APBD

---

<sup>22</sup> Sastra Djatmika , Marsono, *op. cit*, hal. 18-25.

Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 juga mengakui adanya tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai oleh APBN/APBD.

Tenaga honorer atau yang sering disebut pegawai honorer, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) ´sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”. Dalam beberapa literatur memberikan penjelasan, Pegawai Honorer yaitu mereka yang terdiri dari (untuk sebagian besar) lulusan-lulusan sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri.<sup>23</sup> Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN.<sup>24</sup>

Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak terdapat aturan yang menyatakan secara tegas dan terperinci mengenai pegawai honorer. Namun pada Pasal 2 ayat (3)

---

<sup>23</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, hal. 22.

<sup>24</sup> Made Aditya Pramana Putra, Jurnal, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer setelah berlakunya Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, vol. 5, no.3 :616-626, <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu>, diunduh pada tanggal 9 Oktober 2021, pukul 19.17 wita.

disebutkan bahwa: “Disamping pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”.

Penjelasan Undang-Undang tersebut Pegawai Tidak Tetap (disingkat PTT) merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun, PTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS. Penamaan PTT mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (pegawai), di mana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian sebagai berikut: Pasal 1 angka 1 Menyatakan:

“Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan Negara atau Beban Anggaran Pendapatan Daerah”.

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan

pada penjelasan Undang-Undang Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) tertulis pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak dan bukan berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, memberikan klasifikasi tentang pegawai honorer sebagai berikut:

1. Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai pada APBN/APBD.
2. Penghasilan tenaga honorer tidak secara tegas tercantum alokasi belanja pegawai dalam APBN/APBD. Akan tetapi, dibiayai dari anggaran lain misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN/APBD.

Kemudian dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan pegawai honorer menjadi dua Kategori, yaitu:

1. Kategori I, yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria:
  - a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
  - b. Bekerja di instansi pemerintah.
  - c. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus.
  - d. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.
  
2. Kategori II, yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria:
  - a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
  - b. Bekerja di instansi pemerintah.
  - c. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus.
  - d. Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.

## **2. Prosedur Pendaftaran Honorer**

Informasi adanya penerimaan honorer Kota Makassar dapat dilihat oleh seluruh peserta calon pegawai honorer melalui *website* BKPSDMD Kota Makassar (<https://bkpsdmd.makassar.go.id/>), dimana bagi para calon



pegawai akan melengkapi dokumen-dokumen yang akan dibawa ke BKPSDMD kota Makassar. Adapun dokumen yang dibawa berupa Ijazah, transkrip nilai, surat lamaran, curriculum vitae, pas foto, dan sertifikat pendukung, setelah melakukan kelengkapan dokumen para calon pegawai honorer akan melakukan tes kemampuan dasar dan dilakukan wawancara sesuai jadwal yang ditetapkan yang telah dilaksanakan pada Bulan Desember 2022 yang selanjutnya pada Bulan Juni 2023 pengumuman bagi honorer yang lulus dapat dilihat melalui website BKPSDMD Kota Makassar. Bagi para calon yang telah dinyatakan lulus berkewajiban melakukan konfirmasi ulang kembali ke dinas pegawai honorer memilih penempatan.

#### **D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)**

##### **1. BPJS Ketenagakerjaan**

Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Tujuannya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai program negara guna memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab kepada Presiden.<sup>25</sup> BPJS ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. BPJS Kesehatan dan,
2. BPJS Ketenagakerjaan.

---

<sup>25</sup> Bayu Dwi Anggono et. Al, *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2021, hal. 70.

## **2. Program BPJS Ketenagakerjaan**

Undang-undang BPJS pada Pasal 14 menyebutkan “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial”. Hal ini dimaksudkan bahwa kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah wajib bagi seluruh pegawai di Indonesia. Dalam BPJS Ketenagakerjaan terdapat 5 program yaitu:

### **a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) terletak pada persoalan kepesertaan. Sebagaimana diketahui, prinsip JKK adalah asuransi sosial, yang menyandarkan programnya pada pembiayaan secara kolektif dan sesuai dengan fitrah manusia madani (*civil society*) yang selalu mengutamakan kepentingan bersama.<sup>26</sup>

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa semakin banyak peserta JKK akan membawa pengaruh pada semakin efektif dan efisiennya BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program JKK.<sup>27</sup>

Berdasarkan Pasal 29 sampai dengan Pasal 34 UU SJSN menyebutkan, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

---

<sup>26</sup> *Bandingkan dengan pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-XII/2014 tanggal 7 Desember 2015, hal. 210.*

<sup>27</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 74.

Suatu kasus dinyatakan sebagai kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur ruda paksa, yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian (seperti terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain).

Muncul dan kadaluarsanya manfaat JKK akan didapat oleh peserta JKK apabila telah muncul risiko. Pasal 25 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menentukan bahwa peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat jaminan kecelakaan kerja. Risiko yang dimaksud oleh Pasal 25 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 adalah kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Pengertian kecelakaan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 PP No. 44 Tahun 2015 adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Sesuai dengan esensi dari program JKK, kepesertaan JKK secara otomatis memunculkan manfaat JKK, yang dibayarkan apabila di kemudian hari terjadi risiko kecelakaan kerja atas diri peserta. Hak atas manfaat JKK secara hukum dibatasi oleh waktu. Pasal 26 PP No. 44 Tahun 2015 secara tegas menggariskan bahwa hak untuk menuntut manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2015 menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. Sesuai ketentuan

tersebut, manfaat JKK tidak dapat diklaim oleh peserta JKK apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak tanggal kecelakaan kerja terjadi, oleh karena itu sangat penting bagi peserta jaminan kecelakaan kerja untuk sesegera mungkin melakukan klaim atau tuntutan atas manfaat JKK sejak tanggal terjadinya kecelakaan kerja semakin cepat tuntutan diajukan, akan semakin pasti pula kepastian peserta mendapatkan manfaat JKK.<sup>28</sup>

Manfaat JKK yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan antara lain: Biaya pengangkutan darat maksimal Rp 5.000.000, laut maksimal Rp 2.000.000, udara maksimal Rp 10.000.000. Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik. Biaya penggantian gigi tiruan maksimum Rp.5.000.000, alat bantu pendengaran Rp 2.500.000, penggantian kaca mata Rp 1.000.000, santunan berupa santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB), santunan cacat, total, sebagian dan berkurang fungsi serta santunan kematian. Perawatan yang diberikan tanpa batas biaya sesuai dengan kebutuhan, untuk Santunan STMB atau santunan sementara tidak mampu bekerja diberikan selama 12 bulan pertama dengan 100% dan seterusnya hingga sembuh 50%. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja diberikan sebanyak 48x upah terlapor

---

<sup>28</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 93-94.

apabila meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Untuk santunan Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan. Beasiswa untuk dua anak dari TK sampai Perguruan Tinggi bagi peserta yang meninggal karena kecelakaan kerja/cacat total tetap dan penyakit akibat kerja (PAK) dengan 89 jenis sesuai Perpres No 7 tahun 2019 dan meninggal dunia biasa dengan minimal kepesertaan 3 tahun.

Besar iuran Jaminan Kecelakaan Kerja yang dibayarkan oleh pemberi kerja adalah 0.24% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sangat rendah, 0.54% dari upah sebulan dengan tingkat risiko rendah, 0.89% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sedang, 1.27% dari upah sebulan dengan tingkat risiko tinggi dan 1.74% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sangat tinggi. Upah sebulan dihitung dari upah pokok dan tunjangan tetap.

#### **b. Jaminan Hari Tua (JHT)**

Jaminan hari tua (JHT) adalah salah satu dari 5 (lima) jenis jaminan sosial berdasarkan ketentuan Pasal 18 UU SJSN. JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>1</sup> JHT diatur dalam Bab VI, Bagian Keempat UU SJSN.

UU SJSN tidak memberikan pengertian atas JHT, demikian pula halnya dengan UU BPJS yang juga tidak memberikan pengertian yang spesifik terhadap JHT.

Pengertian atas JHT diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksanaan terhadap UU SJSN dan UU BPJS, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (selanjutnya disebut PP JHT).<sup>29</sup>

Pasal 1 angka 1 PP JHT mengartikan JHT sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Mengacu pada pengertian tersebut, manfaat dari JHT yang berupa uang tunai hanya dapat dicairkan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk kemudian diserahkan kepada peserta dan/atau ahli waris peserta apabila yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun, peserta meninggal dunia atau peserta mengalami cacat total tetap. Pengertian cacat total tetap menurut Pasal 1 angka 16 UU SJSN adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian, seorang peserta yang mengalami cacat, tetapi bukan merupakan cacat total tetap, tidak memiliki hak atas manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai.

---

<sup>29</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 112.

Menurut UU SJSN, Pada Pasal 35 sampai dengan Pasal 38 prinsip dari JHT adalah “tabungan untuk bekal hari tua” yang merupakan akumulasi iuran dan hasil pengembangan. Hal ini dapat diberikan secara sekaligus maupun berkala serta dapat menjadi manfaat subsidi bunga perumahan. Dana dari Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada pegawai apabila:

1. Sudah mencapai usia pensiun 56 Tahun
2. Mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya
3. Meninggal dunia
4. Mengundurkan diri dan terkena PHK
5. Meninggalkan Negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya (pindah kewarganegaraan untuk WNI dan kembali ke Negara asal untuk WNA)

Manfaat dari Jaminan Hari Tua dapat diambil sebagian sebelum mencapai usia 56 Tahun jika kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diambil max 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun.
2. Diambil max 30% dari total saldo untuk kepemilikan rumah.

Dimana besaran iuran Jaminan Hari Tua 5.7% dengan pembagian 2% dibayar oleh pekerja dan 3.7% dari pemberi kerja.

### **c. Jaminan Pensiun (JP)**

Jaminan pensiun (JP) merupakan salah satu jenis jaminan sosial, di samping jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua,

jaminan kematian dan jaminan kehilangan pekerjaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) huruf c UU BPJS, jaminan pensiun diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>30</sup>Jaminan pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada peserta yang memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

Untuk pertama kali ditetapkan usia pensiun 56 tahun mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 57 tahun, dan setiap 3 (tiga) tahun berikutnya usia pensiun ditambah 1 (satu) tahun sampai mencapai usia 65 tahun. Perbedaan antara JHT dengan JP dapat terlihat dari tujuannya. Tujuan dari JHT adalah sebagai tabungan dari bagian pendapatan selama aktif bekerja yang disisihkan untuk bekal memasuki hari tua, Sedangkan JP bertujuan untuk mengganti pendapatan bulanan untuk memastikan kehidupan dasar yang layak saat memasuki hari tua. Besar manfaat dari jaminan hari tua adalah akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan. Sedangkan besar manfaat dari JP dihitung dengan formula tertentu berdasarkan masa iur, upah selama masa iur dan faktor manfaat.

Mekanisme penyelenggaraan JHT adalah tabungan wajib dan jaminan pensiun adalah asuransi sosial. Jaminan hari tua ditanggung oleh peserta secara sendiri dan individual, JP ditanggung bersama secara kolektif oleh peserta. Bentuk program JHT adalah tabungan, JP adalah

---

<sup>30</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 138.



manfaat pasti. Pada PP 45 Tahun 2015, manfaat pasti dari pensiun dibagi menjadi dua:

1. Manfaat berkala Masa iuran program jaminan pensiun minimal selama 15 tahun. Manfaat minimum Rp.356.600 (d disesuaikan kenaikannya setiap tahun). Manfaat maksimum Rp.4.277.900 (d disesuaikan kenaikannya setiap tahun).
2. Manfaat sekaligus, masa iur program jaminan pensiun kurang dari 15 tahun.

Macam-macam pensiun:

- a. Pensiun hari tua, dengan ketentuan masa iur paling sedikit 15 tahun dan hak peserta berakhir bila meninggal dunia.
- b. Pensiun cacat, menderita cacat total tetap; membayar iuran dengan density rate 80% dan kejadian cacat minimal 1 bulan sejak menjadi peserta dan hak pensiun berakhir bila meninggal atau bekerja kembali.
- c. Pensiun janda atau duda, membayar iuran dengan density rate 80% dan minimal 1 tahun kepesertaan, manfaat 50% formula dan hak pensiun berakhir bila janda/duda meninggal atau menikah kembali.
- d. Pensiun anak, peserta meninggal sebelum usia pensiun dan tidak mempunyai istri/suami, peserta meninggal setelah MPHT/MPC/tidak punya istri atau suami, janda/duda peserta menikah lagi atau meninggal dunia, manfaat 50%x formula, dan

hak pensiun berakhir saat mencapai usia 23 tahun, bekerja atau menikah.

- e. Pensiun orang tua, diterima oleh orangtua dalam hal peserta meninggal dan tidak mempunyai istri/suami dan anak, manfaat  $20\%x$  formula dan manfaat pensiun orang tua berakhir pada saat ayah atau ibu penerima manfaat meninggal dunia.
- f. Pembayaran JP secara lumpsum apabila peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun, peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia bilamana:
  - a) Kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi setelah peserta terdaftar dalam program kurang dari satu bulan.
  - b) Meninggal dunia dengan kepesertaan kurang dari satu tahun.
  - c) Pemberi kerja dan peserta rutin membayar iuran dengan density rate kurang dari 80%.
  - d) Meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dengan ketentuan memenuhi atau tidak memenuhi masa iuran minimum 15 tahun.

Iuran jaminan pensiun 3% dengan pembagian 1% dibayarkan pekerja dan 2% dibayar pemberi kerja. Maka seperti itulah mekanisme dan regulasi yang selama ini terlaksana dalam mengefisienkan perlindungan jaminan sosial.

#### **d. Jaminan Kematian (JKM)**

Pengertian atas jaminan kematian (JKM) tidak dapat ditemukan, baik dalam UU SJSN maupun UU BPJS. Pengertian atas jaminan kematian ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (disingkat PP No. 44 Tahun 2015), di mana jaminan kematian dipahami sebagai manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.<sup>31</sup> Dimaksudkan untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Program JKM, peserta mendapatkan santunan dengan total 42 juta rupiah, dan beasiswa untuk dua orang anak dari TK sampai Perguruan Tinggi dengan minimal masa iur 3 Tahun. Iuran Jaminan Kematian yang dibayarkan oleh pemberi kerja adalah 0.3%,

#### **e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)**

Manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, dimana program JKP sudah di mulai sejak 11 Februari 2022 sejak terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (disingkat PP

---

<sup>31</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 164.

No 37 Tahun 2021). Ini merupakan aturan turunan dari Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berikut manfaat program JKP BPJS Ketenagakerjaan:

1. Tunjangan tunai diberikan setiap bulan, maksimal enam bulan upah dengan besaran tunjangan: 45% dari gaji bulanan untuk tiga bulan pertama 25% dari gaji sebulan untuk tiga bulan berikutnya. Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp 5 juta. Jika upah peserta melebihi batas atas upah, jumlah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat adalah batas atas upah.
2. Akses ke informasi pasar pegawai, manfaat mengakses informasi pasar kerja berupa informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Adapun syarat kepesertaan dari program JKP sesuai PP No 37 Tahun 2021 Pasal 4 sebagai berikut:

1. Peserta terdiri atas;
  - a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
  - b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.
2. Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan;
  - a. warga negara Indonesia;
  - b. belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan

- c. mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha.
3. Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga harus memenuhi ketentuan;
- a. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKK, JHT, JP, dan JKM; dan
  - b. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKK, JHT, dan JKM.
4. Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima upah pada badan usaha.

Iuran Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dibayarkan adalah Iuran sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP.

### **3. Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan**

Tujuan pembentukan BPJS secara umum yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.<sup>32</sup>BPJS memiliki fungsi sesuai dengan program jaminan sosial yang diselenggarakannya. Pasal 5 ayat (2) UU BPJS secara tegas telah

---

<sup>32</sup> Triyono et.al, *Perluasan Akses dan Partisipasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk mendukung Produktivitas Penduduk*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2019, hal. 37-38.

membagi BPJS menjadi 2 (dua), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Fungsi BPJS Kesehatan adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan program JKK, JKM, JHT, JP dan JKP. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BPJS melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.<sup>33</sup>

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 UU BPJS, BPJS berwenang untuk:

- a. menagih pembayaran iuran.
- b. menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.

---

<sup>33</sup> Andika Wijaya, *op. cit.* hal. 33.

- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
- d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

#### **4. Hak dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan**

Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 UU BPJS, BPJS berhak untuk:

- a. memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan

- b. memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 UU BPJS, BPJS berkewajiban untuk:

- a. memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta.
- b. mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.
- c. memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
- d. memberikan Manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.
- f. memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya.
- g. memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- h. memberikan informasi kepada Peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- i. membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum.



- j. melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial; dan
- k. melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

## **F. Landasan Teori**

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan adalah pemberian jaminan atas keamanan, ketentraman, kesejahteraan dan kedamaian atas segala bahaya yang mengancam pihak yang dilindungi. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>34</sup>

Sedangkan menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk

---

<sup>34</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 54.

mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>35</sup>

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia pada hakikatnya ditujukan pada tujuan Negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial yang didasarkan pada ideologi bernegara, Pancasila.<sup>36</sup>

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk

---

<sup>35</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hal. 3.

<sup>36</sup> Marwati Riza, *op. cit.* hal. 56.

memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Adapun lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan antara lain secara garis besar meliputi:

- a. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.
- d. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.<sup>37</sup>

Sesuai uraian diatas penulis mendeskripsikan bahwa teori perlindungan hukum merupakan teori relevan digunakan dalam meneliti Jaminan sosial ketenagakerjaan untuk melihat sejauh mana perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap pegawai Non ASN laskar pelangi selama bekerja.

## **2. Teori Efektivitas Hukum**

Tinjauan sosiologi hukum terdapat berbagai teori yang berkenaan dengan realitas hukum, dan seluruhnya terkait dengan efektivitas hukum dalam masyarakat. Teori-teori tersebut menjelaskan berbagai faktor atau

---

<sup>37</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016 hal. 32.

sub sistem yang mempengaruhi realitas hukum atau efektivitas hukum dalam masyarakat, baik faktor internal maupun faktor eksternal.<sup>38</sup>

Menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum yaitu:<sup>39</sup>

#### 1. Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum bersifat konkret, sedangkan keadilan bersifat abstrak, sehingga ketika seorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Karena juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat.

#### 2. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparat penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum secara proporsional.

Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat

---

<sup>38</sup> yahrudin Nawi-Salle, *Sosiologi Hukum dan Teori Efektivitas Hukum*, Kretakupa Print, Makassar, 2021, hal. 53.

<sup>39</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 110.

penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipir lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi

### 3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung

Faktor pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya.

### 4. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegakan hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memperhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada

akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.

#### 5. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya terkait masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan.

Apabila kita ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka pertama-tama yang mesti dilakukan adalah kita harus dapat mengukur sejauh mana aturan yang berbentuk perintah dan larangan hukum itu ditaati atau tidak ditaati. Tentu saja, jika suatu aturan hukum ditaati dan dipatuhi oleh sebagian target yang menjadi sasaran ketaatannya, kita akan mengatakan bahwa aturan hukum yang tersebut telah efektif. Namun demikian, sekalipun dikatakan aturan yang ditaati itu efektif, tetapi kita tetap dapat mempertanyakan lebih jauh derajat efektivitasnya.<sup>40</sup>

---

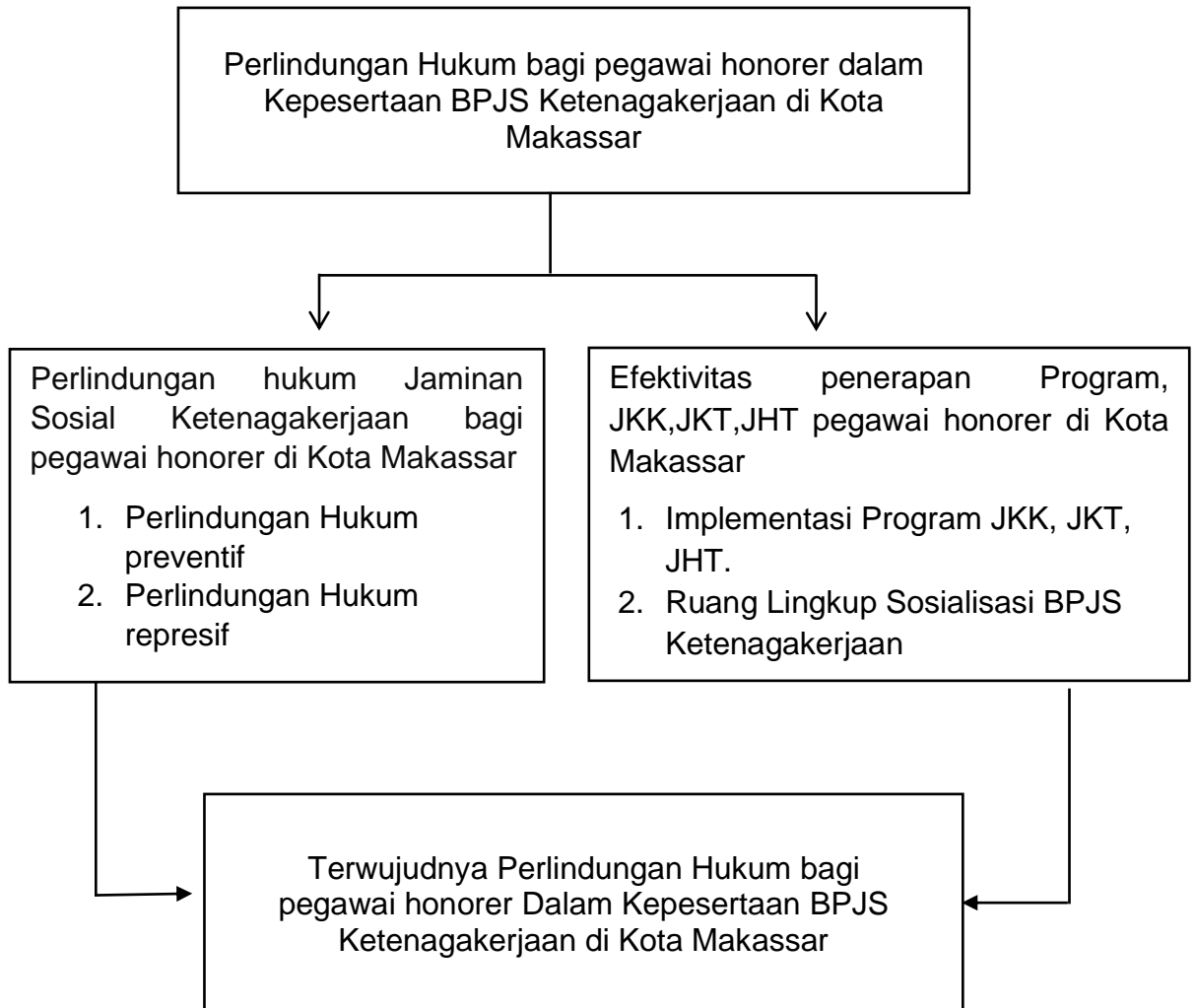
<sup>40</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hal. 375.

## **G. Kerangka Pikir**

Penelitian ini difokuskan pada 2 (dua) variabel utama yaitu:

1. Penelitian tesis ini mengangkat permasalahan mengenai tinjauan hukum terhadap pelaksanaan pengaturan perlindungan bagi tenaga kerja dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini mengangkat dua variabel yang pertama, bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga honorer dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, peneliti menurunkan indikatornya yaitu pelaksanaan perlindungan bagi tenaga honorer dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Adapun pada variabel kedua yaitu bagaimana efektivitas pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar bagi tenaga honorer di Kota Makassar, dengan indikatornya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) pada penelitian ini peneliti menggunakan teori efektivitas sebagai acuan utama dalam menjawab variabel masalah.

## Bagan Kerangka Pikir





## H. Definisi Operasional

Definisi operasional disusun untuk menghindari perbedaan penafsiran mengenai istilah atau definisi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu.
2. BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan penyelenggara program jaminan sosial yang dihadirkan oleh pemerintah untuk seluruh pegawai di Indonesia.
3. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
4. Pegawai honorer adalah seseorang yang bekerja pada Negara bukan berdasarkan hubungan dinas publik.
5. Perlindungan Hukum preventif adalah Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran
6. Perlindungan Hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang

diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran

7. Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan
8. Jaminan kecelakaan kerja adalah hak yang diterima oleh peserta berupa pelayanan medis maupun uang tunai dan santunan cacat apabila terjadi kecelakaan kerja.
9. Jaminan kematian adalah hak yang diterima oleh ahli waris berupa uang tunai apabila peserta mengalami risiko meninggal dunia biasa bukan karena kecelakaan kerja.
10. Jaminan Hari Tua adalah hak yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang tabungan selama tenaga kerja bekerja.
11. Sosialisasi adalah informasi yang diberikan berupa program maupun proses bisnis dari program itu sendiri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Perkembangan penelitian hukum di Indonesia melahirkan perbedaan antara hukum normatif yang sering diperhadapkan dengan penelitian hukum empiris. Namun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Penelitian empiris ini memerlukan konsistensi untuk tetap mengacu dan merujuk pada metode yang digunakan dalam kajian ilmu sosial, seperti pengujian hipotesis, analisis deskriptif, penggunaan silogisme yang bersifat induksi, dan penentuan populasi dan sampel, agar tidak terjadi kekeliruan, ketidaklogisan, dan kesalahan dalam sebuah penelitian.

Jenis penelitian empiris termasuk kategori penelitian yang terus berkembang dalam penelitian hukum dalam kaitannya dengan ilmu-ilmu sosial yang lain, yang menjadikan fenomena atau gejala hukum di masyarakat sebagai salah satu objek kajiannya. Istilah penelitian sosio legal sebagai contoh konkrit dari perkembangan penelitian hukum ini.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan artikel*, Mirra Buana Media, Makassar, 2021, hal. 43.

## **B. Pendekatan Masalah**

Menurut Peter Mahmud Marzuki, ada beberapa pendekatan dalam penelitian hukum. Pendekatan-pendekatan itu antara lain pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>42</sup>

Sehubungan dengan tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan pembahasan dalam penulisan tesis ini.

Pendekatan kasus (*case approach*) adalah pendekatan yang melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>43</sup>

## **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis dalam proses pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Data primer, yaitu menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan

---

<sup>42</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hal. 93.

<sup>43</sup> Irwansyah, *op. cit.* hal. 138.