

Faculty of Law–Universitas Wijayakusuma

Vol. 6, No. 2, Desember 2024

P-ISSN: 2722-9149

E-ISSN: 2722-9157

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (cc-by)

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan (Studi di PT. Wonebesco Group Indonesia)

Iskatrinah, Esti Ningrum, Gholibudin Zuhaermanto

Dosen Fakultas Hukum, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

e-mail: katriiskatrinah@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the procedures and obstacles in implementing the Employment Social Security Administering Agency at PT. Wonebesco Group Indonesia Purwokerto Banyumas Regency. The approach method in this research is normative juridical, namely an approach that uses a legalistic positivistic conception., the data used is primary data through observations and interviews with sources and respondents as main data, secondary data as supporting data in the form of legal materials, research specifications using research Clinical law (Clinical Legal Research) is research to apply law in abstracto to cases in concrete. The data obtained will be analyzed using qualitative analysis methods, namely by observing the data obtained with the provisions and legal principles related to the problem being studied. This research was conducted to answer the procedures and obstacles in the Implementation of the Employment Social Security Administering Agency at PT. Wonebesco Group Indonesia Purwokerto Banyumas Regency. with a positivistic legal conception method. Implementation of BPJS Employment at PT. Wonebesco is in accordance with applicable laws and regulations by applying the percentage of contributions borne by the employer and the workforce. Giving rights to workers who have passed their term of employment or have not received a contract extension to receive assistance and guidance by the company in making claims against BPJS Employment.

Keywords: security, social, employment

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur dan kendala dalam Penerapan Pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Group Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menggunakan *konsepsi legistis positivistic.*, data yang digunakan adalah data primer melalui observasi dan wawancara kepada narasumber dan responden sebagai data utama, data sekunder sebagai data pendukung berupa bahan hukum, Spesifikasi penelitian menggunakan penelitian hukum klinis (*Clinical Legal Research*) yaitu penelitian untuk menerapkan hukum *in abstrakto* dalam perkara *in konkrito*. Data yang diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan mengadakan pengamatan data data yang diperoleh tersebut dengan ketentuan-ketentuan maupun asas-asas hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab prosedur dan kendala dalam Penerapan Pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Group Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas. dengan metode *konsepsi legistis positivistic.* Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Wonebesco sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dengan menerapkan persentase iuran yang ditanggung oleh pihak pemberi kerja dan tenaga kerja. Pemberian hak kepada tenaga kerja yang telah melewati masa kerja ataupun tidak mendapatkan perpanjangan kontrak mendapatkan bantuan serta panduan oleh pihak perusahaan dalam melakukan klaim terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Kata kunci: jaminan, sosial, ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, utamanya seperti dimaksud dalam Pasal 28H ayat (3) yang menyatakan: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat” dan Pasal 34 ayat (2) yang menyatakan:

Pasal 34

(2) “Negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”

Kesehatan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi manusia dalam menjalani kehidupannya, karena kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia. Sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 28 h ayat (1) yang menyebutkan bahwa:

Pasal 28 h

(1) “Setiap orang memiliki hak untuk hidup lahir dan batin, memiliki tempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang sehat dan layak serta memperoleh pelayanan kesehatan”

Pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menyebutkan bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Untuk mewujudkannya, pemerintah Indonesia membentuk Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, sebagai bukti bahwa pemerintah memiliki komitmen yang besar untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyatnya.¹

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak sebagai warga negara yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, sebagaimana termaktub dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Disahkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) memberikan landasan dan kepastian hukum tentang perlindungan dan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yang kemudian disempurnakan dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Undang-Undang tersebut mengamanatkan PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik, sehingga sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dengan penambahan program Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015, bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia.

Dalam menyelenggarakan program BPJS Ketenagakerjaan hal yang menyangkut perluasan dan peningkatan kepesertaan baik tenaga kerja maupun perusahaan adalah menjadi patokan utama bagaimana peran BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan merata bagi semua lapisan tenaga kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 24 TAHUN 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pemerintah menetapkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan sebanyak 10 orang atau lebih atau membayar total upah bulanan sebesar Rp 1 juta memiliki kewajiban untuk mengikutsertakan setiap tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban pembayaran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan karyawan berada di pundak perusahaan.

¹ Sundoyo, Biro hukum dan Organisasi Setjen Departemen Kesehatan RI (Jurnal Hukum Kesehatan) Vol. 2, No. 3, November 2009, hlm. 3

Setiap bulannya, perusahaan wajib melakukan perhitungan dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan iuran BPJS Kesehatan sehingga status keikutsertaan karyawannya dalam dua program pemerintah tersebut tetap aktif.

Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/ TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan pada prinsip:

- a. kegotong-royongan;
- b. nirlaba;
- c. keterbukaan;
- d. kehati-hatian;
- e. akuntabilitas;
- f. portabilitas;
- g. kepesertaan bersifat wajib;
- h. dan amanat, dan
- i. hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk

pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

PT. Wonebesco Grup Indonesia beralamat di Jl. Brigjen Encung Ruko No 4, Kelurahan Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas yang bergerak di bidang penjualan produk *digital E-commerce* dengan jumlah karyawan 11 orang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahan:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Grup Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimanakah kendala Pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Grup Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas?

METODOLOGI PENULISAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menggunakan *konsepsi legistis positivistic*. Konsep *legistis positivistic* adalah norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh pejabat yang berwenang dan memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang mandiri, bersifat tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat nyata.²

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Grup Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas

Penyelenggaraan jaminan sosial menjadi hak seluruh warga negara Indonesia serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam pemenuhannya sebagai kewajiban mutlak dalam pemenuhan Hak Asasi Manusia. Tidak hanya terbatas terhadap hak atas kesehatan ataupun pendidikan, aspek ketenagakerjaanpun tidak luput untuk dijadikan prioritas pemerintah untuk pemenuhan jaminan sosial. Hal ini berlaku tidak hanya untuk kalangan ASN, TNI, dan POLRI, tetapi juga mencakup tenaga kerja di sektor swasta.

Pekerja memiliki hak untuk didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan pada saat mereka diterima bekerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya, perusahaan selaku pemberi kerja wajib memberikan fasilitas tersebut kepada pekerjanya. Dalam PP nomor 84 tahun 2013 antara lain disebutkan bahwa

² Soemitro, Roni Hanitijo, 1990, *Metodologi Penelitian dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, hlm. 11.

pengusaha yang mempekerjakan pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp1.000.000 (satu juta rupiah) dalam satu bulan, wajib mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jaminan sosial pekerja, yang terdiri atas Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).

Program Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia. Program ini diadakan untuk mengakomodir kondisi ketenagakerjaan nasional dan aspirasi yang berkembang di masyarakat, khususnya terkait pengaturan manfaat bagi pekerja dan buruh. Besar iurannya sebanyak 5,7% dari keseluruhan upah, 2% ditanggung oleh pekerja dan 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Wonebesco Group Indonesia, diperoleh data mengenai jumlah pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang. Masa kepesertaan BPJS juga belum ada yang mencapai 10 (sepuluh) tahun. Apabila pekerja memutuskan untuk resign atau pensiun dari perusahaan, maka perusahaan akan memberikan semua hak-hak pekerja termasuk surat keterangan pengunduran diri (*paklaring*) yang merupakan persyaratan pengajuan klaim pencairan saldo JHT. Perusahaan diharuskan melakukan pembayaran iuran terakhir di bulan saat pekerja mengajukan resign lalu memberikan keterangan ke pihak BPJS Ketenagakerjaan bahwa pekerja terkait telah berhenti bekerja di perusahaan tersebut. Penonaktifan kartu ini dilakukan setelah divisi HR (*human resources*) membayarkan iuran terakhir dan sudah melakukan pelaporan ke pihak kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar bahwa pekerja tersebut sudah resmi berhenti.

Setelah semua persyaratan terpenuhi, manfaat JHT baru dapat dicairkan setelah memenuhi masa tunggu 1 (satu) bulan peserta tidak bekerja dan kepesertaan kartu BPJS Ketenagakerjaan sudah non-aktif. Meskipun namanya program Jaminan Hari Tua dan ditunjukkan untuk membantu kesejahteraan hidup masyarakat di hari tua, pada kenyataannya dana manfaatnya dapat dicairkan sebelum waktunya. Menurut ketentuan Pasal 37 ayat (3) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, pencairan manfaat Jaminan Hari Tua dapat diberikan sebagian sebelum mencapai masa kepesertaan 10 (sepuluh) tahun, asal memenuhi syarat:

- a. Mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun;
- b. Cacat tetap;
- c. Meninggal dunia;
- d. Pindah ke luar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI;
- e. Terkena pemutusan hubungan kerja (PHK);
- f. Berhenti bekerja/resign

Manfaat JHT BPJS Ketenagakerjaan juga bisa dicairkan sebesar 30% (tiga puluh persen) untuk dipergunakan sebagai cicilan rumah dan 10% (sepuluh persen) untuk keperluan persiapan pensiun, dengan catatan pencairan hanya boleh dipilih salah satu saja atau peserta tersebut telah berhenti bekerja atau dikenakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dari poin-poin diatas maka dapat dikatakan program JHT bisa dicairkan sebelum hari tua. Dana JHT yang cair juga bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan diluar masa hari tua karena manfaat tersebut dicairkan 100% (seratus persen).

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) juga diselenggarakan guna memberikan perlindungan atas risiko-risiko 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. Program ini wajib diikuti dan besaran iurannya didasarkan pada tingkat risiko lingkungan kerja yang diatur dalam PP nomor 44 tahun 2015 yang memiliki ketentuan:

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1	tingkat risiko sangat rendah	0,24%
2	tingkat risiko rendah	0,54%
3	tingkat risiko sedang	0,89%
4	tingkat risiko tinggi	1,27%

5	tingkat risiko sangat tinggi	1,74%
---	------------------------------	-------

PT. Wonebesco Group Indonesia berada dalam kriteria Tingkat Risiko Sangat Rendah yang ditentukan berdasarkan acuan dalam Lampiran PP nomor 44 Tahun 2015. Seluruh pekerja di PT. Wonebesco Group Indonesia diikutsertakan dalam Program JKK sesuai dengan instruksi dari Pemerintah Banyumas. Meskipun intensitas dan risiko kecelakaan kerja di perusahaan diketahui sangat rendah, perusahaan tetap wajib mendaftarkan dan bertanggung jawab dalam pemberian hak-hak pekerja yang merupakan bentuk perhatian atas kesejahteraan dan keselamatan pekerja supaya menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, sesuai dengan ketentuan Pasal 26 PP Nomor 44 Tahun 2015, hak untuk menuntut manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. PP No. 44 Tahun 2015 tersebut diberlakukan sejak 1 Juli 2015. Batas klaim 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Sebagai contoh, apabila peserta mengalami kecelakaan pada tanggal 14 Agustus 2022, maka batas klaim manfaat masih bisa diajukan hingga tanggal 14 Agustus 2024.

Dalam Pasal 30 ayat (3), Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib melaporkan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa Pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi setempat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 30 ayat (5) dijelaskan, laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan yang meliputi:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b. Kartu Tanda Penduduk;
- c. surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat;
- d. kuitansi biaya pengangkutan;
- e. kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan;
- f. dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.

Perusahaan dalam hal ini harus melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2x24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I (satu) yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung. Setelah diisi, formulir tersebut dikirim ke kantor BPJS Ketenagakerjaan. Pengiriman paling lambat 2x24 jam sejak kecelakaan terjadi. BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar santunan serta ganti rugi kecelakaan kerja yang telah menjadi hak pekerja atau ahli waris pekerja apabila terjadi kematian.

Adanya masa daluwarsa klaim Jaminan Kecelakaan Kerja didasarkan atas kemungkinan risiko peserta tidak langsung merasakan dampak dari kecelakaan yang terjadi pada dirinya. Misalnya terjadi penyumbatan pembuluh akibat benturan yang menyebabkan cedera intrakranial atau Traumatic Brain Injury (TBI) yang merupakan cedera otak traumatis yang dapat menyebabkan penyakit jangka panjang dan dikaitkan dengan peningkatan kejang, gangguan tidur, penyakit neurodegeneratif, disregulasi neuroendokrin, penyakit kejiwaan, serta gangguan non-neurologis seperti disfungsi seksual, inkontinensia kandung kemih dan usus, dan disregulasi metabolik sistemik yang kemungkinan baru akan timbul dan/atau cederanya bertahan selama berbulan-bulan sampai bertahun-tahun pasca terjadinya cedera. Hal ini membuktikan bahwa ada kemungkinan terjadinya risiko cacat atau penyakit yang tidak seketika langsung dirasakan oleh penderita ketika terjadi kecelakaan. Dari poin-poin diatas maka dapat dikatakan program JKK dapat dan seharusnya boleh dicairkan setelah kecelakaan terjadi karena risiko di atas.

2. Kendala Pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan di PT. Wonebesco Grup Indonesia Purwokerto Kabupaten Banyumas

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari kuisioner, yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja pada PT. Wonebesco Group Indonesia adalah sebagaimana diketahui bahwa iuran paling besar dibebankan kepada perusahaan yaitu (Jaminan Kecelakaan Kerja 0,89% x upah sebulan), (Jaminan Hari Tua 3,7% x upah sebulan), (Jaminan Kematian 0,30% x upah sebulan), (Jaminan Pensiun 2% x upah sebulan). Maka iuran yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan jika mengikutsertakan pekerjanya dalam keempat program yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan sebesar 6,89% x upah sebulan. Karena hal ini maka sampai saat ini masih terdapat pekerja PT. Wonebesco Group Indonesia yang hanya diikutsertakan pada sebagian program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan baru mengikutsertakan pekerjanya pada sebagian program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Tidak pernah adanya sosialisasi pentingnya pemahaman terhadap pentingnya BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan produk jaminan social tenaga kerja yang berbeda dengan BPJS Kesehatan. Sementara Jaminan Kesehatan sendiri bukan merupakan salah satu program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan. Memang dulunya PT Jamsostek memberikan perlindungan empat program yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Namun pada tahun 2011 ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang didalamnya berisi tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada saat itu juga PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 maka program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang dulunya ada dalam PT Jamsostek kini sudah beralih ke BPJS Kesehatan. Sehingga kini program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

KESIMPULAN

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Wonebesco sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dengan menerapkan persentase iuran yang ditanggung oleh pihak pemberi kerja dan tenaga kerja. Pemberian hak kepada tenaga kerja yang telah melewati masa kerja ataupun tidak mendapatkan perpanjangan kontrak mendapatkan bantuan serta panduan oleh pihak perusahaan dalam melakukan klaim terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Wonebesco adalah ketidakpahaman tenaga kerja terhadap prosedur penggunaan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman antara pihak tenaga kerja dengan pemberi kerja. Sebagai contoh perihal persentase besaran pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andi Prastowo, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Agustino, Leo, 2017, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta Bandung.
- Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Taufiqurokhman, 2014, *kebijakan public*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers). Jakarta.
- Harun Alrasjid, 1978, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*.
- Halili Toha dan Hariri Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Ishaq, 2017, *Metode penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung.

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Soemitro, Roni Hanitijo, 1990, *Metodologi Penelitian dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sundoyo, 2009, *Biro hukum dan Organisasi Setjen Departemen Kesehatan RI*, Jurnal Hukum Kesehatan.

Surya Perdana, 2009, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*, Ratu Jaya, Medan.

Soemitro, Roni Hanitijo, 1990, *Metodologi Penelitian dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Vladimir Rys, 2011, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Pustaka Alvabet, Jakarta.

Jurnal

Sundoyo, Biro hukum dan Organisasi Setjen Departemen Kesehatan RI (Jurnal Hukum Kesehatan) Vol. 2, No. 3, November 2009.

Asih Eka Putri, Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia (Legalasi Indonesia) Vol. 9, No. 2, Juli 2012.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja