

EFEKTIVITAS KEBIJAKAN BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM ASPEK HUKUM

Nia Puspita Hapsari, Oktavia Lendo, Dewi Sari Sumitro, Nofia Angela
Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat
Jalan Arjuna Utara No 9 , Kebon Jeruk, Jakarta
niapeha@esaunggul.ac.id

Abstract

The research aims to analyze the effectiveness of the BPJS employment Policy on Workers' Rights in a legal aspects. Based on the 1945 Constitution Article 27 paragraph (2) concerning citizens' rights to workers and the right to a dignified live for humanity, and based on Law Number. 24 years old. 2011 concerning the Social Security Administration Agency. The research method uses a normative legal approach and a conceptual approach. Juridical and qualitative methods to produces descriptive data in the form of written or spoken words from the people observed. This conclusion of this research is that many companies or foundation do not provide workers' rights. Work is worship and a need for every human being. The results of this study, are: that the effectiveness of the BPJS employment policy has not been fully implemented in various companies or foundations in Indonesia.

Keywords: *BPJS Employment, Rights, Law*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terhadap Efektivitas Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Dalam Aspek. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat.(2) tentang hak warga negara atas pekerja dan hak atas penghidupan yang bermartabak bagi kemanusiaan, dan berdasarkan Undang-Undang Nomor.24 Tahun.2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Metode penelitian menggunakan normatif dengan pendekatan undang-undang, dan pendekatan konseptual. Metode yuridis dan kualitatif guna menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati. Kesimpulan penelitian ini masih banyak perusahaan atau yayasan-yayasan tidak memberikan hak pekerja. Bekerja merupakan ibadah dan kebutuhan setiap umat manusia. Hasil penelitian ini, adalah: bahwa efektivitas kebijakan BPJS Ketenagakerjaan belum sepenuhnya diterapkan di berbagai perusahaan atau yayasan di Indonesia.

Kata kunci : *BPJS Ketenagakerjaan, Hak, Hukum*

Pendahuluan

SP. Siagian (2002:151) Efektifitas, adalah: pencapaian tujuan dengan menggunakan sumber data tertentu telah diidentifikasi pada waktu tertentu dan ditugaskan pada aktivitas dilakukan oleh organisasi tertentu. Bahwa efektivitas sebuah aktivitas yang diperlukan wawasan mengenai cara menaksir efektivitas. Dalam mengukur efektifitas, yaitu: waktu pelaksanaan dikeluarkan, hasil dicapai dan tenaga digunakan, Sumaatmaja (2006:42). Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, tonggak pembentuknya dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 *jo*. Pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bagi tiap-tiap serikat/buruh kontrak berhak memperoleh penghasilan yang

layak bagi kemanusiaan (Husni, 2006). Jaminan Sosial, adalah: untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. Diwujudkan dalam UU Nomor.40 Tahun.2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undnag Nomor 24 Tahun 2011 tentang UU BPJS, diantaranya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga yang dikelola pemerintah bagi buruh, adalah: jaminan buruh melalui pemberian asuransi kesehatan dan upah berupa uang menggantikan Sebagian upah yang hilang atau berkurangnya administrasi karena kejadian atau dalam kondisi yang dialami pihak buruh, seperti:

kecelakaan kerja, kehamilan, persalinan, usia lanjut dan kematian. Kepentingan peserta, adalah:

- a. Mengumpulkan serta mengelola data peserta program jaminan sosial;
- b. Pelayanan berbayar dan/atau keuangan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial;
- c. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial bagi peserta dan masyarakat (Husni, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode metode penelitian normatif yuridis, mengonsepan apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan sebagai aturan dan norma. Pendekatan yang digunakan, adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*), dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum, yaitu: penelitian dokumen (literatur), yaitu: dengan menghimpun, membaca, dan mengkaji dokumen-dokumen dasar hukum primer, sekunder dan tersier masih berkaitan dengan hak pekerja BPJS Ketenagakerjaan didasarkan pada UU Nomor.24 Tahun 2011. Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, antara:

- a. Kecelakaan kerja;
- b. Hari tua;
- c. Jaminan pensiun;
- d. Jaminan kematian

UUD Republik Indonesia Tahun 1945, menjelaskan bahwa jaminan sosial bagi pekerja pada Pasal 28H ayat (3) UUD 1945: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial agar dapat berkembang seutuhnya manusia yang bermartabak". Pasal 34 ayat (2) UUD 1945: "Negara sedang mengembangkan sistem jaminan sosial untuk setiap orang, dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan harkat dan martabak manusia."

Jaminan sosial bagi hak pekerja tertuang dalam aturan hukum yang dibuat oleh pemerintah. Pemerintah memberikan berupa adanya jaminan sosial bagi mereka yaitu dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan didapat ketika mereka diterima menjadi pekerja (hak pekerja) disuatu instansi/badan atau Perusahaan/yayasan serta

lapangan kerja tidak terkecuali pekerja lain. BPJS Ketenagakerjaan sangat wajib bagi para pekerja untuk memilikinya, jika masih ada buruh/serikat yang belum/tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan tersebut maka akan berdampak pada dikenakannya sanksi bagi Perusahaan/yayasan instansi terkait pemberi kerja tersebut akan dikenakan sanksi administrasi yaitu, diantaranya:

1. Sanksi Tertulis
2. Ganti rugi

Sanksinya mencakup kegagalan izin pelayanan publik dan perekrutan, pekerja dapat dilindungi dan menerima pekerja asing, mengikuti suatu proyek dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Peraturan Nomor 3 Tahun 1992 bahwasannya, asuransi sosial tenaga kerja merupakan: "keterjaminan para pekerja dalam wujud bantuan berupa money sebagai alternatif separuh dari pendapatan yang lenyap atau menurun serta jasa dari akibat kejadian yang dirasakan pekerja, seperti: meninggal dunia saat bekerja, ambruk, mengandung, bersalin, masa tua dan kematian."

Prof. Imam Supomo, SH, menyatakan sebagai berikut: "Jaminan sosial buruh/serikat merupakan iuran BPJS Ketenagakerjaan dimana iuran tersebut dibagikan pada pekerja yang merasakan kesakitan akibat kerja serta para buruh/serikat dapat perlindungan dan keuntungan kepastian penghasilan." Hak atas buruh/serikat merupakan hak asasi manusia, pekerjaan ini melekat pada tubuh manusia (John Locke, 1986). Banyak hak serikat/buruh tidak mendapat manfaat dari jaminan sosial menjadi perhatian khusus pemerintah sebagai badan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan ini. Menggunakan analisis bahan hukum islam digunakan, ialah: metode perspektif deskriptif. Hal yang menimbulkan permasalahan, adalah:

1. Bagaimanakah keefektifitasan terhadap kebijakan BPJS ketenagakerjaan?;
2. Bagaimanakah hak pekerja dalam Aspek Hukum?;
3. Bagaimanakah hak pekerja terhadap BPJS Ketenagakerjaan?

Metode Penelitian

Penelitian hukum yang digunakan, yaitu: penelitian normatif yuridis, ialah: penelitian hukum dilakukan dengan cara memeriksa dokumen atau sekunder” (Soekanto dan Mamudji, 2010). Menggunakan metode kualitatif, yaitu: penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa dalam bentuk lisan atau tulisan orang lain atau perilaku dapat diamati. Bahan-bahan hukum yang digunakan, adalah: data sekunder terdiri dari:

1. Data primer, yaitu: “bahan-bahan hukum yang mengikat (Soekanto, dan Mamudji, 2010). Menggunakan UU Nomor. 24 Tahun. 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.
2. Data sekunder, yaitu: “memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer (Soekanto, dan Mamudji, 2010).” Bahan hukum yang digunakan, diantaranya: jurnal, skripsi, tesis, surat kabar, dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang dikaji.

Metode analisis data yang dilakukan penulis dalam meneliti, yaitu: metode deskriptif kualitatif, ialah: metode memberikan gambaran umum tentang efektivitas BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil dan Pembahasan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan UU Nomor.24 Tahun.2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan adalah: Melaksanakan dan/atau menerima pendaftaran peserta, Mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima dukungan iuran dari pemerintah, Mengelola dana jaminan sosial kepentingan anggota, Mengumpulkan dan mengawasi informasi tentang anggota program pension dikelola oleh pemerintah, Membayar keuntungan serta mendukung administrasi kesejahteraan sesuai pengaturan program bantuan jaminan sosial, Memberikan data sehubungan dengan perusahaan pada jaminan sosial untuk anggota dan oranglain umumnya (Ketenagakerjaan, 2022).

Jaminan sosial dapat dipahami sebagai perlindungan diberikan oleh masyarakat bagi resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tertentu dapat mengakibatkan

hilangnya atau merosotnya sebagian besar upah dan diberikan pelayanan medis sebagai jaminan upah dari konsekuensi keuangan dan terjadinya kejadian, untuk tunjangan keluarga dan anak. Dalam artian bahwasannya dalam dijalankan jaminan sosial pada serikat/buruh pengusaha sudah menerapkan salah satu prinsip pengelolaan Perusahaan yang baik (*good corporate government*) (Asyhadie, 2013).

Dasar hukum UU Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi (Supriyanto, 2013):

1. Memiliki asuransi sosial bagi pekerja;
2. Ketersediaan fasilitas sosial dengan mempertimbangkan kapasitas perusahaan;
3. Membentuk usaha-usaha produktif diperusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administrasi yang merujuk pada PP Nomor.86 Tahun.2013 sanksi dikenakan antara lain teguran tertulis, denda dan/atau penolakan pelayanan publik tertentu. Kebenarannya selalu seperti itu terdapat banyak perusahaan dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS. Telah disebutkan sebelumnya bahwa dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya merupakan bagian dalam mencapai pengelolaan Perusahaan yang baik (*good corporate government*) (Kirana, 2022).

Seluruh pekerja wajib didaftarkan untuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan namun wajib khusus bagi serikat/buruh dengan msa kontrak kurang dari 3 (tiga) bulan maka wajib mengikuti program ini jaminan ketenagakerjaan hanya 2 (dua) program, yaitu: program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, dalam Pasal 14 Undang-Undang No.24 Th.2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi: “Bagi tiap orang termasuk orang asing yang bekerja jangka waktu 6 (enam) bulan di Indonesia wajib mendaftar sebagai anggota dari program jaminan sosial”

Hak Pekerja/Buruh

Salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerja dan memberikan

perlindungan terhadap warga negaranya, bahwa bekerja merupakan (Husni, 2015). Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan serikat/buruh. Tujuan dari terbentuknya hukum ketenagakerjaan, adalah: untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mencapai kesempatan kerja yang setara dan menyediakan tenaga kerja memadai dengan kebutuhan Pembangunan nasional, dan daerah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

UU Cipta kerja mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Cipta Kerja. Sedangkan, berdasarkan pada UU ketenagakerjaan belum diatur hal tersebut. Pasal 61A, berbunyi:

1. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Kompensasi sesuai yang diharapkan pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan berdampak pada arah pengaturan mengenai pengupahan. Pengaturan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menekankan kebijakan terhadap hak buruh/serikat untuk menerima yang layak dan manusiawi. Bentuk pembayaran pada ayat (4) sebelumnya terbagi menjadi 11 bentuk pembayaran namun dikurangi menjadi 7 dalam UU Cipta Kerja. Berdasarkan ayat (4) sebelumnya mendalilkan perlunya kehidupan yang layak dan produktif dan pertumbuhan ekonomi diubah dalam UU Cipta Kerja sehingga berbunyi, "ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah."

Penegakan hukum yang adil dan perlindungan HAM adalah dua aspek diantaranya sangat penting dalam mewujudkan *supremasi hukum* dan merupakan unsur pokok Pembangunan bangsa dan merupakan kebutuhan pokok bangsa beradab

dimuka bumi (Sandra, 2013). Perlindungan terhadap pekerja pada paragraf ke empat pembukaan UUD 1945 dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat 1 dan ayat (2) yang berbunyi UUD 1945.

(Keraf, 1998) Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan serikat/buruh sama dengan pemberi kerja/pengusaha, namun dari segi sosial ekonomi kedudukannya tidak sama. Kedudukan segi sosial ekonomis hal ini tidak sejalan dengan instansi pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap hal mendasar dan harus dijamin apapun cara penerapannya sangat ditentukan oleh pembangunan ekonomi, sosial, budaya, masyarakat dan/atau negara dimana perusahaan beroperasi, diantaranya:

- a. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Demikian pentingnya Indonesia dengan jelas dan terjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan Pasal 27 ayat 2, UUD 1945: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Penghasilan yang adil. Penghasilan merupakan adanya perwujudan atas kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil sebanding dengan tenaga yang telah diberikan.
- c. Hak buruh/serikat dan berkumpul. Memperjuangkan akan hal kepentingannya, khususnya hak serikat / buruh yang adil, serikat / buruh harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Haknya harus dijamin untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersama memperjuangkan hak dan manfaat bagi seluruh anggota mereka. Tuntutan mereka lebih dapat diperhatikan, pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa terjamin.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dari hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja, bagi hsk pekerja atas hidup yang layak. Jaminan ini mutlak diperlukan sejak awal sebagai bagian

integral dari kebijakan dan operasi bagi perusahaan. Agar resiko dapat diketahui sejak awal, maka diperlukannya pencegahan perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku apabila pekerja tersebut didakwa melakukan tindak pidana dan diancam dengan sanksi / denda tertentu atas perbuatan yang dituduhkannya tersebut. Ia wajib diberikan kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.
- f. Hak diperlakukan secara sah. Dalam artian, tidak boleh ada diskriminasi dalam Perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan upah, gaji dan kesempatan kerja, pelatihan atau pendidikan berkelanjutan.
- g. Hak untuk menyimpan rahasia pribadi. Kendati Meskipun masyarakat mempunyai hak tertentu untuk mengetahui tentang Riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari sikap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan pengusaha harus menerima bahwa ada beberapa hal tidak boleh diketahui oleh pengusaha dan ingin dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak mengeluarkan pendapat. Buruh / serikat tidak boleh dipaksa melakukan beberapa tindakan yang dianggapnya buruk: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi mempebesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUHPerduta pada intinya, bahwa:

- a. Serikat dipaksa melakukan pekerjaannya sendiri, mereka hanya dapat melakukannya atas izin majikannya dalam melakukan pekerjaannya digantikan orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk diberikan dari pengusaha.

- c. Kewajiban ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan Perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Tujuan hukum perburuhan, adalah: untuk mencapai dilaksanakannya keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan; karena melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap serikat/buruh sebagai pihak lemah. (Supriyanto, 2004)

BPJS Ketenagakerjaan, adalah: salah satu organisasi sosial untuk menyelenggarakan program seperti jaminan sosial di Indonesia. Berdasarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 mengatur tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. UU Nomor 24 Tahun 2011 BPJS menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada seperti lembaga asuransi Kesehatan PT Askes Indonesia diubah menjadi BPJS Kesehatan, lembaga jaminan sosial tentang ketenagakerjaan Jamsostek juga diubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan ini dilakukan secara bertahap dan bergilir, seperti pada awal tahun 2014. Kemudian PT. Askes menjadi BPJS Kesehatan dan untuk tahun 2015 PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Kemampuan dari pihak Perusahaan tentang hak pekerja misalnya kemampuan finansial tidak termasuk para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS. Pekerja/buruh mempunyai hak dalam hal perlindungan keselamatan kerja agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan pengusaha maupun serikat/buruh. Harus ada kepastian hukum dapat memberikan rasa aman bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produksi dan produktivitas serikat/buruh, sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (1), "Bagi tiap orang berhak atas jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum berkeadilan dan perlakuan yang sama di depan hukum."

Kesimpulan

Dari analisa pada bagian pembahasan diatas maka dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

1. Hak pekerja belum mendapatkan kepastian hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1), "Menjamin keselamatan hukum dalam arti perlindungan dan perlakuan yang sama didepan hukum", sekaligus memperhatikan prinsip keselamatan dan higienitas serikat/buruh agar kita dapat melaksanakan proses produksi dan produktivitas seriakt serta mempunyai kehidupan yang layak sebagai seorang buruh/serikat.
2. Hak dan kewajiban pekerja belum terpenuhi.
3. Perusahaan perlu melakukan pembinaan, pemantauan dan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemerintah melakukan pengawasan terhadap perusahaan/yayasan dan penegakan hukum khususnya hak pekerja dan BPJS ketenagakerjaan.
2. Pihak Perusahaan lebih memperhatikan keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan hak pekerja khususnya BPJS Ketenagakerjaan.
3. Bagi pekerja hendaknya memahami isi kontrak perjanjian kerja dengan perusahaan terkait.

Daftar Pustaka

A. Sonny Keraf. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*. Edisi baru, Yogyakarta: Kanisius.

Asyhadie, Zaeni. (2007). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Mataram: Rajawali Pers.

BPJS Ketenagakerjaan, Jamsos Indonesia.com.

Hari Supriyanto. (2004). *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya. San Fransisco: halt, Reinhart, and Winston Inc. 1989.

Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.

Husni, L (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi ed). Depok.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, LN No. 116 Tahun 2011, TLN No. 5256.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, LN. No. 150 Tahun 2004, TLN No. 4456.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, LN. 1992.

John Locke, *The Second Treatise On Civil Government*, New York, Promotheus Books, 1986.

Sandra, E. 2013. *Cara Mudah Memahami dan Menguasai Kultur Jaringan Skala Rumah Tangga*. IPB Pressm Bogor.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers. Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.

Sumaatmadja, Nursid.(2016). *Metodologi Pengajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)*. Bandung: Alumnii.

Supriyanto, Hari. 2013. *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*. Cet. 1. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.