

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK MENDAPATKAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Pratomo Beritno
STIH Tambun Bungai Palangka Raya
Email : 1pratomoberitno@gmail.com

Abstrak

Pemerintah dan badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja harus melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai pekerja dan terutama sebagai manusia yang memiliki hak asasi yang harus dilindungi sesuai dengan apa yang tercantun dalam Pasal 28 huruf D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mana isinya mengatur mengenai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum atas kesejahteraan dari tenaga kerja dan kesehatan keselamatan dari tenaga kerja. Pada prakteknya dilapangan masih banyak tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan keselamatan kerja dan BPJS Ketenagakerjaan diperlukan untuk tenaga kerja ketika bekerja untuk perusahaan atau badan hukum dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Perlunya perlindungan hukum terhadap hak dari pekerja untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesejahteraan bagi pekerja harus diperhatikan baik oleh pemerintah khususnya lagi perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja.

Kata kunci : Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan

Abstract

The government and legal entities that employ workers must protect the rights and interests of workers in accordance with the dignity of workers as workers and especially as human beings who have human right The government and legal entities that employ workers must protect the rights and interests of workers in accordance with the dignity of workers as workers and especially as human beings who have human rights that must be protected in accordance with what is stated in Article 28 letter D of the Constitution of the Republic of Indonesia. Indonesia Year 1945, which regulates the right to obtain legal protection for the welfare of the workforce and the health and safety of the workforce. In practice in the field there are still many workers who do not get work safety guarantees and BPJS Employment. Work safety guarantees and BPJS Employment are required for workers when working for the company or legal entity where the workforce works. The need for legal protection of the rights of workers to obtain safety and welfare guarantees for workers must be considered by the government, especially companies or legal entities that employ workers.

s that must be protected in accordance with what is stated in Article 28 huruf D of the Constitution of the Republic of Indonesia. Indonesia Year 1945, which regulates the right to obtain legal protection for the welfare of the workforce and the health and safety of the workforce. In practice in the field there are still many workers who do not get work safety guarantees and BPJS Employment. Work safety guarantees and BPJS Employment are required for workers when working for the company or legal entity where the workforce works. The need for legal protection of the rights of workers to obtain safety and welfare guarantees for workers must be considered by the government, especially companies or legal entities that employ workers.

Keywords: Manpower, BPJS Ketenagakerjaan

A. PENDAHULUAN

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, pelatihan

kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹ Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Empat, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, Hal. 73.

keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok

penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses

² Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa) Tersedia Di: Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

³ Tambunan. *Tenaga Kerja*. : BPFE, Yogyakarta 2002, Hal.78

produksi.⁴ Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

1. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika Tenaga kerja yang terampil ini tidak bekerja pada badan hukum atau perusahaan tersebut, maka perusahaan itu tidak dapat beroperasi atau kegiatan badan hukum atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik atau tidak memenuhi standar yang sudah ditetapkan berdasarkan aturan yang ada di Indonesia
2. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya

siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.⁵

Permasalahan mengenai tenaga kerja mendapat sorotan dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan dan masyarakat. Pemerintah melihat masalah tenaga kerja atau ketenagakerjaan sebagai salah satu faktor utama pembangunan nasional, karena tenaga kerja atau ketenagakerjaan itu pada dasarnya adalah tenaga pembangunan yang banyak

⁴ Suroso. *Ekonomi Produksi*. Lubuk Agung, Bandung, 2004, Hal.109

⁵ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor pendidikan seperti guru dan dosen. Pembangunan tenaga kerja atau ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁶

Pemerintah maupun perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja atau

kariawan harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja yang mengabdikan dirinya di bekerja pada perusahaan atau badan hukum untuk mendapatkan kesejahteraan dan keselamatan bagi pekerja ketika menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakannya. Pembangunan tenaga kerja atau ketenagakerjaan diarahkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan.

Pemerintah dan badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja harus melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai pekerja dan terutama sebagai manusia yang memiliki hak asasi yang harus dilindungi sesuai

6

<http://eprints.ums.ac.id/67115/5/BAB%20II.pdf>, diakses pada tanggal 2 Maret 2022

dengan apa yang tercantun dalam Pasal 28 huruf D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mana isinya mengatur mengenai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum atas kesejahteraan dari tenaga kerja dan kesehatan keselamatan dari tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan yang didalamnya adalah tenaga kerja diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Pada prakteknya dilapangan masih banyak tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan keselamatan kerja. Jaminan keselamatan kerja diperlukan untuk tenaga kerja ketika bekerja untuk perusahaan atau badan hukum dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Perlunya perlindungan hukum terhadap hak dari pekerja untuk mendapatkan jaminan keselamatan pekerja ini harus diperhatikan baik

oleh pemerintah khususnya lagi perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja.

B. PERMASALAHAN

Permasalahan yang ingin diteliti dalam karya ilmiah ini adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan bpjs ketenagakerjaan dan bagaimanakah sanksi yang diberikan kepada badan hukum atau perusahaan yang tidak memberikan bpjs ketenagakerjaan kepada tenaga kerja ?

C. PEMBAHASAN

Pekerja atau tenaga kerja yang bekerja untuk badan hukum atau perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan dan perlindungan dari resiko kerja. Badan hukum atau perusahaan yang mempekerjakan kariawan atau pekerja wajib untuk memberikan hak

pekerja untuk mendapatkan haknya yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan yang sudah ada, kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, yang wajib dilaksanakan, keharusan. Dengan kata lain hak adalah sesuatu hal yang harus dilaksanakan dan didapatkan.⁷

Menurut Notonagor menjelaskan hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu

yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak didapat oleh pihak lain maupun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.⁸

J.B. Daliyo menjelaskan perbedaan antara hak dan kewajiban, “hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum dan kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada orang ataupun badan hukum, seperti kewajiban pengusaha yang berbeda hukum untuk membayar pajak penghasilan.”⁹ Adapun menurut Saut P. Panjaitan menjelaskan hak dan kewajiban, hak adalah peranan yang boleh tidak dilaksanakan (bersifat fakultatif), sedangkan kewajiban

⁷ Muhammad Sadi Is. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media Group, Jakarta, 2015, Hal.104

⁸ *Ibid*, Hal.105

⁹ *Ibid*

merupakan peranan yang harus dilaksanakan (bersifat imperatif).¹⁰

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah merupakan suatu program yang bila mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di selenggarakan oleh pemerintah bertujuan untuk memberikan dan menjamin kehidupan yang layak kepada masyarakat khususnya dalam hal ini adalah tenaga kerja. Di dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

¹⁰ *Ibid*

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Pengertian asuransi sosial itu sendiri adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/ atau anggota keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang

bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
2. Jaminan Kematian (JK);
3. Jaminan Hari Tua (JHT);dan
4. Jaminan Pensiun (JP)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang dikhususkan untuk pelayanan bagi tenaga kerja atau karyawan dalam bentuk jaminan asuransi hari tua. Jadi intinya Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan fokus untuk jaminan pensiunan bagi para pekerja atau karyawan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah program khusus untuk tenaga kerja atau pegawai, baik pegawai negeri maupun swasta. Dengan pengertian

diatas kita bisa menyimpulkan bahwa Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bisa dibidang asuransi hari tua bagi pekerja.

Program Sistem Jaminan Sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) diselenggarakan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal untuk tenaga kerja beserta keluarganya, Program Sistem Jaminan Sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan penghargaan kepada pekerja atau tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur 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 cacat. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga mengenai kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan

pekerja/ buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Badan hukum atau perusahaan yang tidak memberikan atau mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan badan hukum atau perusahaan tersebut akan dikenakan sanksi yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran

dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS badan hukum atau perusahaan yang tidak memberikan atau mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan akan diberikan sanksi pidana. Sanksi pidana terhadap pemberi kerja yang nyata-nyata lalai dalam hal pemungutan iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada setiap anggotanya, yaitu adanya 4 (empat) program yang dijalankan, di antaranya: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK),

Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP).

Perlu diketahui bahwa sistem jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan merupakan program perlindungan tenaga kerja dari segala risiko buruk yang dapat menimpa pekerja, seperti kecelakaan kerja, cacat tetap, hingga kematian. Setidaknya setiap pengusaha yang mempekerjakan karyawan sedikitnya 10 (sepuluh) orang atau membayar upah minimal Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dalam sebulan wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap.

Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kategori pekerja penerima upah tidak hanya mencakup pegawai tetap badan hukum atau perusahaan

akan tetapi juga mengatur mengenai karyawan kontrak yang dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karyawan harian lepas dan borongan juga memiliki hak untuk mendapatkan dan didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan . Pemberian untuk mendapatkan dan didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja diatur didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga

kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. (Pasal 2 ayat 1) ;

2. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Pasal 13 ayat 1)

3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (Pasal 13 ayat 2);

4. Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja

selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT. (Pasal 13 ayat 3).

Berdasarkan ketentuan hukum di atas maka karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan. Misalnya, perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang mempekerjakan karyawan PKWT untuk waktu 3 (tiga) bulan harus mendaftarkannya sebagai peserta Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Sedangkan jika kurang dari 3 (tiga)

bulan, perusahaan tetap wajib diikutsertakan Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Kematian. Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai badan hukum atau perusahaan yang wajib mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan ketentuan wajib yang harus dijalankan oleh perusahaan.

D. PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan bpjs ketenagakerjaan jika melihat fakta dilapangan masih banyak pemberi kerja, badan hukum atau perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta dari BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah sudah memberikan aturan baik melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja

(Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT yang isinya bahwa pemberi kerja atau perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerjaanya untuk dapat menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan karena dengan demikian perusahaan turut membantu kesejahteraan dari pekerjaanya. Jika pemberi kerja, badan hukum atau perusahaan tidak mendaftarkan pekerjaanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan maka dapat dikenakan sanksi administrasi maupun sanksi pidana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS yang menyatakan bahwa badan hukum atau perusahaan yang tidak memberikan atau mendaftarkan

pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan akan diberikan sanksi pidana.

DAFTAR PUSTAKA

Devi Lestiyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa) Tersedia Di: Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Empat, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011

Muhammad Sadi Is. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media Group, Jakarta, 2015

Suroso. *Ekonomi Produksi*. Lubuk Agung, Bandung, 2004

Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

Tambunan. *Tenaga Kerja*. : BPFE, Yogyakarta 2002

Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun
2011 Tentang BPJS

Keputusan Menteri Tenaga Kerja
(Kepmenaker) No KEP-
150/MEN/1999 tentang
Penyelenggaraan Program
Jaminan Sosial Tenaga Kerja
bagi Tenaga Kerja Harian
Lepas, Borongan, dan PKWT

Website

[http://eprints.ums.ac.id/67115/5/BA
B%20II.pdf](http://eprints.ums.ac.id/67115/5/BA
B%20II.pdf)