

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN KESEHATAN TENAGA  
KERJA PADA PT. SINAR REKSA KENCANA DI KECAMATAN PERANAP  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

*Oleh : Yella Andriani*

**Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar, S.H.,M.Kn.**

**Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H.,M.H.**

**Alamat : Jl. Letkol Hasan Basri Gang Mekar Sari Nomor 33B**

**Email :yellaandriani@yahoo.co.id- Telepon : 085376909652**

**ABSTRACT**

*Health Insurance is a guarantee that giving health protection to the member who has been paying due or the dues are paid by the government. It means the employees have to protect by using legal protection. The objectives of this research are to find out the form of legal protection toward the the Sinar Reksa Kencana. Inc. employees' at Peranap Indragiri Hulu Regency. To find out the problems of legal protection implementation toward the the Sinar Reksa Kencana. Inc. employees' at Peranap Indragiri Hulu Regency. To find out the efforts that doing by Sinar Reksa Kencana. Inc. in legal protection toward the Sinar Reksa Kencana. Inc. employees' healthy at Peranap Indragiri Hulu Regency.*

*This research is sociological research. The researcher makes a direct research to find out the complete data about these problems. This research is located at Peranap Indragiri Hulu Regency. The population and the samples are all the employees. The techniques of collecting data that using by the researcher are interview, questionnaire and literature study. The legal protection toward the health insurance at Sinar Reksa Kencana. Inc. employees' at Peranap Indragiri Hulu Regency is not run well, because there are many problems are found toward health insurance at Sinar Reksa Kencana. Inc. employees' at Peranap Indragiri Hulu Regency such as, the company does not know about employees right, the employees' educations are low, there is no trade union at the Sinar Reksa Kencana. Inc. The efforts to solve this problems are increasing the knowledge of the company toward employees right, increasing the education of the employees and creating the trade union at the Sinar Reksa Kencana. Inc*

**Key Word: Legal Protection – Health Insurance - Employee**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja pada pengusaha atau majikan. Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi persoalan yang tidak pernah selesai di permasalahakan. Karena masih banyaknya pekerja yang belum mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja seperti masalah jaminan kesehatan tenaga kerja. Bunyi Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang menyatakan:

Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar

iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.<sup>1</sup>

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.<sup>2</sup>

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup> Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.<sup>4</sup> Kenyataannya tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan santunan jaminan kesehatan. Sesuai dengan studi kasus yang akan penulis teliti, yaitu terkait perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja di PT. Sinar Reksa Kencana.

Perusahaan tersebut terkait perlindungan jaminan kesehatan terhadap pekerja memiliki perbedaan yang sangat signifikan khususnya

<sup>1</sup> Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

<sup>2</sup> Niwayan Mega Jayantari, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram” *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, hlm. 7.

<sup>3</sup> Niwayan Mega Jayantari, *Op. Cit*, hlm.8.

<sup>4</sup> Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

bagi pekerja kontrak dan pekerja harian lepas. Perusahaan tersebut hanya memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawan tetap sedangkan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas tidak mendapatkan jaminan kesehatan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.<sup>5</sup> Perusahaan ini juga tidak memasukkan ketentuan tentang perlindungan jaminan kesehatan dalam kontrak kerja yang dibuat.<sup>6</sup> Berikut ini adalah tabel jumlah pekerja dan perlindungan jaminan kesehatan.

Seiring dengan dimulainya jaminan kesehatan nasional 1 Januari 2014, semua program jaminan kesehatan yang telah diselenggarakan pemerintah (Askes PNS, JPK Jamsostek, TNI, POLRI dan Jamkesmas) diintegrasikan kedalam satu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan).<sup>7</sup> Sebagaimana di jelaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu “berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS”. BPJS yang dimaksud adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang mana BPJS

Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

Prakteknya di perusahaan tersebut tidak mendaftarkan semua pekerjanya ke BPJS Kesehatan. Selanjutnya Pasal 8 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa “tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja”. Kecelakaan kerja yang dimaksud berdasarkan Pasal 1 ayat 6 (enam) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Sehingga pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana belum sesuai sebagaimana yang dijelaskan dalam undang-undang.

Terkait jaminan kematian dan jaminan hari tua sampai saat ini belum terlaksana, dikarenakan perusahaan baru berdiri kurang lebih 6 (enam) tahun dan belum terlalu lama, sehingga sejauh ini belum ada yang mendapatkan jaminan kematian dan jaminan hari tua.<sup>8</sup> Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Sesuai yang disebutkan di dalam undang-undang tersebut seharusnya pihak perusahaan sudah menjalankan

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Abu Talib, Pekerja Kontrak di PT. Sinar Reksa Kencana, Hari Kamis, 9 Oktober 2014, Bertempat di Rumah Bapak Abu Talib.

<sup>6</sup> Keterangan dari Surat Perjanjian Kerja di PT. Sinar Reksa Kencana.

<sup>7</sup> <http://www.tnp2k.go.id>, diakses, tanggal, 18 Februari 2015, Pukul 11.00 WIB.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Atan Saputra, Kepala Divisi Kasi bagian BPJS, Hari Rabu, 8 Oktober 2014, Bertempat di Kantor PT. Sinar Reksa Kencana.

ketentuan peraturan perundang-undangan ini. Selanjutnya terkait jaminan hari tua di jelaskan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa “jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima tahun), dan cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.” Sebagaimana yang terdapat di lapangan terkait jaminan hari tua ini belum terlaksana sebagaimana yang disebutkan di dalam undang-undang.

Berdasarkan uraian diatas menarik untuk diteliti yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apa upaya yang dilakukan oleh Pekerja PT. Sinar Reksa Kencana dalam perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap

jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

- 2) Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- 3) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Pekerja PT. Sinar Reksa Kencana dalam perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- 1) Untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- 2) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pentingnya jaminan kesehatan bagi tenaga kerja.
- 3) Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada PT. Sinar Reksa Kencana mengenai pentingnya mengikuti program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bagi karyawannya.
- 4) Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang pentingnya jaminan kesehatan bagi tenaga kerja dan mengerti makna dan tujuan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

## **D. Kerangka Teori**

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

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto adalah peraturan-

peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib.<sup>9</sup> Pengertian hukum menurut R. Soeroso adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan masyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.<sup>10</sup>

Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana dan instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lainnya.<sup>11</sup>

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>12</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, karena di dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali dijumpai kata bahwa pekerja adalah tulang punggung perusahaan.<sup>13</sup> Seharusnya perlu dilakukan pemikiran agar pekerjaan dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>14</sup> Untuk mewujudkan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan diperlukan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Sehingga hak-hak dari setiap pekerja didapatkan sebagaimana mestinya.

## 2. Teori Keadilan

Hukum adalah suatu tatanan perbuatan manusia “tatanan” adalah suatu sistem aturan. Hukum bukanlah seperti yang dikatakan sebuah peraturan. Hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung semacam kesatuan yang kita pahami melalui sebuah sistem.<sup>15</sup> Mustahil untuk menangkap hakikat hukum jika membatasi perhatian kita pada satu kesatuan yang tersendiri. Hubungan-hubungan yang mempertautkan peraturan-

<sup>9</sup> Ahmad Kamil, dan Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 11.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm. 85.

<sup>12</sup> Ahmad Kamil, *Op.cit.*, hlm.12

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, *Loc. cit*

<sup>14</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta: 2007, hlm. 5.

<sup>15</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung: 2006, hlm. 3.

peraturan khusus dari suatu tatanan hukum juga penting bagi hakikat hukum. Hakikat hukum hanya dapat dipahami dengan sempurna berdasarkan pemahaman yang jelas tentang hubungan yang membentuk tatanan hukum tersebut.<sup>16</sup>

Pernyataan bahwa hukum merupakan sebuah tatanan perbuatan manusia yang tidak berarti bahwa tatanan hukum hanya berkenaan dengan perbuatan manusia, bahwa tidak ada hal lain kecuali perbuatan manusia yang masuk ke dalam isi dari peraturan-peraturan hukum. Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Tujuan hukum tidak hanya untuk keadilan, tetapi juga kepastian hukum dan kemanfaatan. Idealnya, hukum memang harus mengakomodasikan ketiganya.<sup>17</sup>

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan paling komprehensif sampai saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme Hukum.<sup>18</sup>

Teori keadilan Rawls sangat berkaitan erat dengan teori Mills, perbedaannya adalah Mills berpendapat bahwa keadilan adalah kemanfaatan, sedangkan Rawls menyatakan keadilan sebagai

kesetaraan.<sup>19</sup> Rawls berpendapat perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia.<sup>20</sup> Agar tidak terjadi benturan kepentingan pribadi dan kepentingan bersama itu, perlu ada aturan-aturan. Di sinilah diperlukan hukum sebagai wasitnya. Pada masyarakat yang telah maju, hukum baru akan ditaati apabila ia mampu meletakkan prinsip-prinsip keadilan.<sup>21</sup>

Pelaksanaan jaminan kesehatan sendiri masih jauh dari kata keadilan meskipun pada hakikatnya keadilan merupakan tujuan utama dari dibentuknya peraturan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan jaminan kesehatan oleh perusahaan masih sekedar pemenuhan undang-undang, belum untuk mewujudkan keadilan, baik keadilan yang semestinya maupun keadilan secara hukum.

Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam masyarakat.<sup>22</sup> Perusahaan dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja harus memperhatikan prinsip kesetaraan yang dikemukakan oleh Rawls. Jangan sampai ada individu-individu di dalam masyarakat yang berkurang haknya, atau bahkan kehilangan hak tersebut sehingga keadilan tidak

---

<sup>16</sup>*Ibid.* hlm. 4

<sup>17</sup> Hans Kelsen, *Loc cit*

<sup>18</sup>*Ibid.* hlm. 4.

---

<sup>19</sup> Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 2006, hlm. 50

<sup>20</sup>*Ibid.* hlm. 51.

<sup>21</sup>*Ibid.*

<sup>22</sup>*Ibid.* hlm. 52.

dapat dicapai. Oleh sebab itu keadilan diperlukan untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak-hak setiap individu, dalam hal ini adalah pekerja kontrak dan pekerja harian lepas.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Ditinjau dari sudut metode yang dipakai maka penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian hukum sosiologis (empiris), di mana yang dimaksud dengan penelitian hukum sosiologis (empiris) yaitu sebagai usaha melihat pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat, karena dalam penelitian ini penulis langsung mengadakan penelitian pada lokasi atau tempat yang diteliti guna memberikan gambaran secara lengkap dan jelas tentang masalah yang diteliti. Sedangkan dilihat dari sifatnya bersifat *deskriptif*, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara jelas dan juga terperinci mengenai permasalahan yang diteliti oleh penulis, yakni perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

### **2. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian tersebut dilakukan di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Alasan penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut dikarenakan banyaknya pekerja yang belum mendapatkan jaminan kesehatan tenaga kerja.

### **3. Populasi dan sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang

sama.<sup>23</sup> Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala bagian kasi PT. Sinar Reksa Kencana;
- 2) pihak pekerja yang belum mendapatkan Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yaitu pekerja kontrak dan pekerja harian lepas beserta anggota keluarganya.

#### **b. Sampel**

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, dimana sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian.<sup>24</sup> Sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan *purposive sampling*. Metode sensus adalah menetapkan sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada sedangkan yang dimaksud dengan metode *purposive sampling* yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya itu telah ditetapkan sendiri oleh penulis.

## **4. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang penulis dapatkan/peroleh secara langsung melalui responden dengan cara melakukan penelitian di lapangan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti.

<sup>23</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm. 118.

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm. 119.

## **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya atau merupakan data jadi atau buku. Data sekunder bersumber dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari:

### **1) Bahan Hukum Primer**

Merupakan bahan penelitian yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari undang-undang antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

### **2) Bahan Hukum Sekunder**

Merupakan bahan-bahan penelitian yang berasal dari literatur atau hasil penulisan para sarjana yang berupa buku yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

### **3) Bahan Hukum Tersier**

Merupakan bahan-bahan penelitian yang diperoleh melalui *ensiklopedia* atau sejenisnya yang berfungsi mendukung data primer dan data sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Internet.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha mengumpulkan data ada beberapa tahap yang harus dilakukan, antara lain yaitu:

### **a. Wawancara**

Yaitu pola khusus dalam bentuk interaksi dimana pewawancara mengajukan pertanyaan seputar masalah penelitian kepada responden atau melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang bersangkutan.

### **b. Kuisioner**

Cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.

### **c. Studi Kepustakaan**

Mengkaji, menelaah dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

## **6. Analisis data**

Data yang diperoleh baik dari hasil wawancara maupun kajian kepustakaan akan dianalisis dengan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis ataupun lisan dan perilaku nyata. Dari pembahasan tersebut, akan menarik kesimpulan secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum kepada khusus.

## **II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.**

Seiring dengan dimulainya jaminan kesehatan nasional 1 Januari 2014, semua program jaminan kesehatan yang telah diselenggarakan pemerintah (Askes PNS, JPK Jamsostek, TNI, POLRI dan Jamkesmas) diintegrasikan ke dalam satu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan).<sup>25</sup> Sebagaimana di jelaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu “berdasarkan Undang-

<sup>25</sup><http://www.tnp2k.go.id>, diakses, pada tanggal, 18 Februari 2015, Pukul 11.00 WIB.



Undang ini dibentuk BPJS”. BPJS yang dimaksud adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang mana BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Sinar Reksa Kencana yaitu masalah kepesertaan tenaga kerja dimana dalam program BPJS Kesehatan perusahaan tidak mendaftarkan semua pekerjanya kepada BPJS Kesehatan, dan juga di dalam kontrak kerja tidak mencantumkan jaminan kesehatan yang didapatkan oleh pekerja.<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala bagian kasih PT. Sinar Reksa Kencana yang mengatakan bahwa alasan perusahaan memberikan BPJS Kesehatan kepada karyawan tetap saja, karena karyawan tetap sudah terikat dengan perusahaan sehingga tidak dapat keluar dari pekerjaannya atas kehendak pribadinya, berbeda dengan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas mereka dapat berhenti atas kemauan sendiri, sehingga hal ini nantinya tidak merugikan perusahaan.<sup>27</sup> Hal ini disebabkan karena pihak Perusahaan tidak menahan ijazah setiap pekerja baik pekerja kontrak maupun pekerja harian lepas. Sehingga menyebabkan pekerja kontrak maupun pekerja

harian lepas tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Sedangkan di dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.

Terkait besaran iuran yang dibayarkan oleh peserta BPJS Kesehatan adalah sebesar 4,5% dari gaji atau upah perbulan, yang mana 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 0,5% dibayar oleh peserta. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan, dimana pekerja membayar 4% dari gajinya dan 0,5% dibayar oleh perusahaan.<sup>28</sup>

Perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT.Sinar Reksa Kencana belum dilaksanakan sebagaimana mestinya, hal ini disebabkan karena belum adanya kesadaran pengusaha untuk mendaftarkan sepenuhnya tenaga kerja yang bekerja di perusahaan serta kurangnya pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja tentang jaminan sosial tenaga kerja. Sesuai dengan teori yang penulis gunakan yaitu teori perlindungan hukum, dimana perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur tentang jaminan kesehatan bagi pekerja, sehingga apabila pelaksanaan undang-undang ini sudah sesuai maka mewujudkan keadilan bagi

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Bapak Abu Talib, Pekerja Kontrak di PT. Sinar Reksa Kencana, Hari Kamis, 9 Oktober 2014, Bertempat di Rumah Bapak Abu Talib.

<sup>27</sup> Wawancara dengan Bapak Atan Saputra, Kepala Divisi Kasi bagian BPJS, Hari Rabu, 8 Oktober 2014, Bertempat di Kantor PT. Sinar Reksa Kencana.

---

<sup>28</sup> Wawancara dengan Bapak Lampung Satria, Karyawan Tetap di PT. Sinar Reksa Kencana, Hari Minggu, 1 Maret 2015.

pekerja, karena untuk mencapai suatu keadilan haruskan ada peraturan yang mengaturnya.

## **B. Hambatan dalam Pelaksanaa Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu**

Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut:<sup>29</sup>

### **1. Kurangnya Pengetahuan Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja**

Di dalam perusahaan tersebut adanya perbedaan status tenaga kerja yakni adanya tenaga kerja yang bersifat karyawan tetap, tenaga kerja bersifat kontrak, dan tenaga kerja yang bersifat pekerja harian lepas.<sup>30</sup> Sehingga dengan adanya perbedaan status tenaga kerja tersebut mengakibatkan tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja harian lepas tidak mendapatkan jaminan kesehatan, karena menurut keterangan yang disampaikan oleh Kepala bagian BPJS perusahaan memberikan jaminan kesehatan apabila statusnya sudah menjadi karyawan tetap. Sehingga hal ini sangat merugikan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas.

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan yang berlaku tidak adanya perbedaan terhadap status tenaga kerja bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dimana pekerja bekerja, baik tenaga kerja yang berstatuskan karyawan tetap maupun yang hanya berstatuskan harian lepas, kontrak, borongan dalam memperoleh jaminan kesehatan.

### **2. Rendahnya Pendidikan Tenaga Kerja PT. Sinar Reksa Kencana**

Di dalam perusahaan tersebut banyak pekerja yang belum mengetahui apa itu BPJS Kesehatan, salah satunya pekerja harian lepas dimana pekerja harian lepas ini banyak didominasi ibu-ibu yang tingkat pendidikannya Sekolah Dasar (SD) kebawah.<sup>31</sup>

Pekerja tidak mengetahui siapa saja yang mendapat jaminan kesehatan. Menurut pekerja, yang mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah pekerja yang berstatus karyawan tetap saja.

Rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja menjadikan para pekerja tidak mengerti pentingnya perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada waktu menjalankan pekerjaannya. Akibat perbedaan tingkat pendidikan ini sangat mempengaruhi tingkat pengetahuan pekerja tentang jaminan kesehatan tenaga kerja yang diselenggarakan BPJS Kesehatan.

PT. Sinar Reksa Kencana didominasi pekerja yang tingkat

---

<sup>29</sup>Wawancara dengan Bapak Atan Saputra, Kepala Divisi Kasi bagian BPJS, Hari Rabu, 8 Oktober 2014, Bertempat di Kantor PT. Sinar Reksa Kencana.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Bapak Atan Saputra, Kepala Divisi Kasi bagian BPJS, Hari Rabu, 8 Oktober 2014, Bertempat di Kantor PT. Sinar Reksa Kencana.

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan pekerja harian lepas, Hari Minggu, 14 Desember 2014, Bertempat di Rumah pekerja.

pendidikannya SD kebawah sebanyak 55% sehingga rendahnya pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki tenaga kerja tentu tidak adanya tuntutan hukum yang diajukan oleh para pekerja kepada pihak yang berwenang. Walaupun kenyataannya tenaga kerja tersebut sangat dirugikan.

Rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja merupakan hambatan yang sering terjadi dalam setiap perusahaan karena pemahaman yang dimiliki setiap tenaga kerja sangat diperlukan bagi tenaga kerja baik berupa pemahaman tentang pekerjaan, pemahaman tentang hak tenaga kerja, ataupun pemahaman tentang jaminan yang diberikan pengusaha terhadap pekerja.

pemahaman tenaga kerja mengenai hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak pekerja adalah sangat rendah, khususnya mengenai masalah jaminan kesehatan tenaga kerja yang jawaban responden sebanyak 14 (empat belas) belum mengetahui dan kurang memahami pentingnya jaminan kesehatan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang bersangkutan berstatuskan pekerja harian lepas dan pekerja kontrak. Hal inilah yang selalu menjadi sebab mengapa sering terjadi hak-hak tenaga kerja diabaikan oleh perusahaan.

Dengan rendahnya pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja, pengusaha bisa mencari keuntungan sebesar besarnya dan hanya memikirkan upah yang diberikan oleh setiap pekerja. Tentunya merugikan bagi tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam memilih tenaga kerja harus berdasarkan tingkat pekerjaan yang dilakukan serta penempatan-penempatan kerja sesuai dengan bidang masing-masing.

Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak

mereka yang telah dijamin oleh hukum, para pekerja/buruh yang berpendidikan yang sangat rendah mengakibatkan rendahnya pengetahuan tentang undang-undang yang telah mengatur hak-haknya dalam undang-undang sehingga tidak paham tentang hak yang seharusnya mereka dapatkan.

### **3. Tidak Adanya Serikat Buruh Pada PT. Sinar Reksa Kencana**

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Di dalam perusahaan tersebut tidak adanya suatu serikat buruh/pekerja atau suatu organisasi yang mengurus tentang hak-hak tenaga kerja apabila terjadi suatu permasalahan.<sup>32</sup>

Dengan adanya suatu serikat pekerja, para tenaga kerja dapat mengadukan setiap masalah-masalah yang ada terhadap tenaga kerja tersebut kepada serikat buruh/pekerja baik itu berkaitan dengan upah, jaminan sosial tenaga kerja, ataupun kesejahteraan tenaga kerja yang dikesampingkan oleh perusahaan. Tidak adanya serikat pekerja yang dibentuk tenaga kerja dapat mengakibatkan kesulitan bagi tenaga kerja untuk melakukan penuntutan apabila terdapat hak-hak tenaga kerja yang dikesampingkan karena secara politis tidak mempunyai kekuatan hukum dalam hal penuntutan. Tidak

<sup>32</sup> Wawancara dengan Bapak Abu Thalib, Salah Satu Pekerja Kontrak PT. Sinar Reksa Kencana Hari Minggu, 14 Desember 2014, Bertempat di rumah bapak Abu Thalib.

adanya serikat buruh di perusahaan tersebut mengakibatkan hak-hak setiap pekerja tidak terpenuhi, salah satunya adalah untuk mendapatkan jaminan kesehatan.

### **C. Upaya yang Dilakukan oleh Pekerja PT. Sinar Reksa Kencana dalam Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.**

Berbicara mengenai hambatan yang sering terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana tidak terlepas dari bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut. Dilihat dari perspektif hukum ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat ditemukan beberapa kelemahan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana yaitu:

#### **1. Meningkatkan Pegetahuan Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja**

Melihat hambatan terkait kurangnya pengetahuan perusahaan PT. Sinar Reksa Kencana terhadap hak-hak pekerja maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan pengetahuan perusahaan agar tidak ada lagi hak-hak dari pekerja yang dilanggar oleh pihak perusahaan yaitu dengan cara melihat aturan-aturan terkait dengan hak-hak pekerja khususnya mengenai hak atas jaminan kesehatan tenaga kerja. Selanjutnya adanya sanksi yang tegas dari pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja.

#### **2. Meningkatkan Pendidikan Pekerja PT. Sinar Reksa Kencana**

Melihat dari hambatan yang terjadi seperti pendidikan pekerja yang mayoritas Sekolah Dasar (SD) kebawah, pekerja tidak mengetahui siapa saja yang mendapatkan BPJS Kesehatan, dan pekerja tidak mengetahui apa itu BPJS Kesehatan, maka setiap pekerja harus meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya dengan cara mengikuti seminar-seminar tentang jaminan kesehatan atau penyuluhan-penyuluhan tentang jaminan kesehatan.

#### **3. Membentuk Serikat pekerja/serikat buruh**

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Di dalam perusahaan ini tidak memiliki serikat pekerja, oleh sebab itu untuk mengatasi hambatan tersebut pekerja membentuk serikat buruh untuk bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya khususnya untuk mendapatkan BPJS Kesehatan.

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana belum terlaksana sebagaimana mestinya, dimana dalam perusahaan

ini tidak semua pekerja mendapatkan jaminan kesehatan, yang mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah karyawan tetap. Hal ini bertentangan dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.

2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut: kurangnya pengetahuan perusahaan terhadap hak-hak pekerja, rendahnya tingkat pendidikan pekerja PT. Sinar Reksa Kencana, tidak adanya serikat buruh pada PT. Sinar Reksa Kencana.
3. Upaya yang dilakukan oleh pekerja PT. Sinar Reksa Kencana dalam perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah meningkatkan pengetahuan perusahaan terhadap hak-hak pekerja, meningkatkan tingkat pendidikan pekerja PT. Sinar Reksa Kencana, membentuk serikat buruh pada PT. Sinar Reksa Kencana.

#### **B. Saran**

1. Guna kelancaran dan berjalannya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana maka setiap perusahaan diwajibkan mendaftarkan setiap tenaga kernyanya dalam BPJS Kesehatan dan tidak membedakan status pekerjanya.
2. Pekerja seharusnya membentuk serikat pekerja untuk membela hak-hak dari pekerja. Dan meningkatkan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan tersebut, sehingga tidak ada lagi pekerj yang tidak tau tentang hak-hanknya.
3. Dengan adanya skripsi yang penulis bahas ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendasar tentang BPJS Kesehatan bagi para pekerja dan mampu menumbuhkan kesadaran bagi pengusaha dan tenaga kerja dalam mengikuti BPJS Kesehatan dan pentingnya adanya BPJS Kesehatan disetiap perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

- Adisu, Editus dan Libertus Jehani, 2007, *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta.
- Amiruddin, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Amiruddin, dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asshiddiqie Jimli, dan Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta.
- Asikin Zainal, *et. al.*, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Buku Panduan Layanan Bagi Peserta BPJS, 2011.
- Djumadi, 1995, *Kedudukan Kesepakatan Kerja*

- Bersama(KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fuadi, Munir, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Ghali Indonesia, Bogor.
- Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jaheni, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta.
- Kelsen, Hans, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung.
- Lebacqz, Karen, 2006, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories Of Justice)*, Nusamedia, Bandung.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2006, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Tiena, Masriani Yulies, 2011, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Triyanto, Djoko, 2004, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Kontruksi*, Mandar Maju, Bandung.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

## B. Jurnal

- Dinda Faramita Annisa, 2011, *Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Penguasa Berdasarkan Konvensi ILO*, No. 158, *Jurnal Penelitian*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Vol IV, No. 4 Desember.
- Niwayan Mega Jayantari, 2010, *“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram”*, *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari.

## C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

**D. Website**

<http://www.tnp2k.go.id>, diakses,  
tanggal, 20 Oktober 2014, Pukul  
22.00 Wib.

<http://www.tnp2k.go.id>, diakses,  
tanggal, 18 Februari 2015, Pukul  
11.00 Wib.