

Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Notaris Yang Tidak Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Duto Mahardiko Shinurad¹ dan Miftahul Huda²

Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum^{1,2}

dmahardiko@gmail.com¹ , mhuda@gmail.com²

ABSTRACT

Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution mandates the government to provide protection for labor and a decent livelihood for humanity. Today's rapid business development has an impact on the need for notaries as officials who make authentic deeds. This authentic deed will later become evidence with full legal force in court. The result of the increasing need for notaries is the increasing number of notaries and notary offices which then open up jobs as notary employees. When looking at the legal relationship between notaries and notary employees, the employer is the notary and the workers are notary employees, while the notary office is a company. For this reason, the existing rules in Law no. 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Agency also apply to notary offices. Normative juridical legal research methods, or research done by looking at the laws and regulations that apply or are applied to a specific problem with 2 (two) approaches, namely: statute approach and conceptual approach, are the research method used to address the legal issues raised in this study. Primary and secondary legal resources were the sources of research materials employed in this study. The deduction method, which is the process of conducting research based on general principles to explain particular events or from general theories to concrete facts, was the analysis approach employed in the compilation of data for this study. The formulation of the problem in this paper is how the form of legal protection for notary employees who are not registered with the Employment BPJS based on Law no. 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Agency (BPJS)

Keywords: *Social Security, Worker, Notary*

PENDAHULUAN

Hubungan yang terbentuk antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan yang terjalin karena adanya perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, upah, dan perintah antara pengusaha dan pekerja/buruh disebut hubungan kerja. Dengan demikian, jelaslah bahwa adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hal yang menimbulkan hubungan kerja.¹

Apabila syarat-syarat sebagai pemberi kerja dan pekerja terpenuhi dalam hubungan antara notaris sebagai pejabat umum dengan pegawainya, maka hubungan antara notaris dengan pegawainya adalah hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Akan ada hak

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 61

dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja antara notaris sebagai pemberi kerja dan pegawai notaris sebagai pekerja.

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601 KUHPerduta mendefinisikan perjanjian kerja sebagai “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Perjanjian kerja kontrak atau dikenal juga dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu. Karyawannya adalah karyawan kontrak atau karyawan tidak tetap. Sementara itu, perjanjian kerja yang dinegosiasikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas biasanya disebut sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan pekerjaannya dianggap sebagai pekerja tetap. Menurut peraturan, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu berhak untuk didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, klausul ini bertujuan untuk lebih menjamin atau melindungi hal-hal yang tidak diinginkan. Perjanjian kerja waktu tertentu juga memiliki hak, namun semata-mata hanya hak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Kesehatan.

Salah satu komponen terpenting dalam sebuah bisnis atau kantor adalah tenaga kerja. Tenaga kerja harus diberikan jaminan sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena tenaga kerja merupakan hal yang penting. Selain itu, UUD 1945 Pasal 28 H ayat (3) menjamin hak warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial. Selanjutnya, pemerintah diwajibkan oleh Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 untuk menyediakan fasilitas pelayanan publik yang memadai. Pasal-pasal ini menunjukkan bahwa semua warga negara, termasuk mereka yang berprofesi sebagai notaris, berhak atas jaminan sosial, pekerjaan yang layak, dan kesehatan yang baik.

Perwujudan hak-hak dasar yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 di atas dikenal dengan istilah perlindungan hukum terhadap pekerja. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk melindungi hak-hak pekerja, memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan merupakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja.²

Jaminan sosial adalah jenis perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dan keluarga mereka dari bahaya yang terkait dengan pekerjaan sebagai buruh. Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial No. 24 tahun 2011 (UU BPJS), yang

² Heru Suryanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta, hlm 2. Diunduh pada tanggal 24 Juni 2024.

terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, saat ini mewujudkan perlindungan untuk jaminan sosial pekerja.

Istilah "jaminan sosial tenaga kerja" mengacu pada suatu sistem yang melindungi pekerja dan buruh dengan memberikan jaminan kesehatan serta santunan dalam bentuk uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja dan buruh, seperti sakit, hari tua, hamil dan meninggal dunia.³

Peserta program jaminan sosial dibagi menjadi dua kategori berdasarkan Pasal 3 Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2013: peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah. Peserta program penerima upah dibagi menjadi dua kelompok: peserta yang bekerja pada perusahaan yang diselenggarakan oleh negara (pekerja swasta) dan peserta yang bekerja pada pemberi kerja yang tidak diselenggarakan oleh negara (TNI, POLRI, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non-PNS). Peserta yang tidak menerima upah (pemberi kerja, pekerja mandiri, atau pekerja di luar hubungan kerja); termasuk di dalamnya adalah notaris, tukang ojek, pengacara, dan advokat.

Menurut Pasal 2 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional / UU SJSN, hak dan kewajiban yang timbul sebagai akibat penyelenggaraan program jaminan sosial nasional didasarkan pada asas keadilan sosial, manfaat, dan kemanusiaan bagi seluruh rakyat Indonesia. Menurut Pasal 16 UU SJSN, setiap peserta berhak atas manfaat dan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial yang diikuti. Menurut pasal ini, setiap peserta berhak mendapatkan seluruh manfaat dan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial yang diikuti, meliputi jaminan sosial, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Di kantor notaris, misalnya, kenyamanan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam proses pembuatan akta. Untuk menjamin keamanan pekerja, perlindungan tenaga kerja harus menjadi prioritas utama.

UU BPJS mengatur jaminan sosial untuk ketenagakerjaan dan kesehatan. Undang-undang ini mengatur jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh warga negara Indonesia, termasuk warga negara asing yang telah bekerja di Indonesia setidaknya selama enam bulan. Undang-undang ini menyatakan bahwa karyawan kantor notaris berhak atas tunjangan jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS.

Berdasarkan jaminan sosial yang dianut, pemberi kerja yang mempekerjakan orang dan memberikan gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta BPJS sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS. Pemberi kerja seperti notaris memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan dengan memberikan informasi yang akurat dan lengkap kepada BPJS mengenai pekerjaannya dan keluarganya.

³ Lalu Husni, Loc Cit, hlm 151

Selanjutnya, pemberi kerja yang gagal mematuhi Pasal 15 UU BPJS dapat menghadapi sanksi administratif, seperti peringatan tertulis, denda, atau penolakan akses ke layanan publik tertentu, menurut Pasal 17 UU BPJS. Pemberi kerja juga diwajibkan oleh Pasal 19 UU BPJS untuk mengumpulkan iuran yang ditanggung oleh peserta dari karyawan mereka dan menyetorkannya ke BPJS.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi karyawan notaris yang tidak terdaftar BPJS yang dituangkan dalam tulisan berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Notaris Yang Tidak Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”**

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum normatif, atau penelitian dengan cara menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan pada suatu topik tertentu, merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini. Penelitian normatif, atau penelitian doktrinal, adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti dokumen-dokumen hukum dan bahan pustaka lainnya.

Peneliti menggunakan dua (2) strategi pendekatan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Pendekatan perundang-undangan: Metode ini melibatkan pelacakan setiap undang-undang dan peraturan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang dihadapi.
- b. Pendekatan konseptual: metode ini didasarkan pada beberapa ide dan sudut pandang ilmu hukum.

Dokumen-dokumen hukum yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber. Untuk mendukung sumber hukum primer dan sekunder, digunakan dokumen hukum tersier, sekunder, dan dokumen hukum lainnya. Analisis preskriptif analitis digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dokumen-dokumen hukum. Artinya, fakta-fakta dianalisis, dipahami, dan dijelaskan sebelum jawaban yang masuk akal berdasarkan fakta-fakta tersebut diberikan.⁴

PEMBAHASAN

Bukti yang sah atas tindakan hukum dan peristiwa yang dialami oleh mereka diperlukan untuk pengembangan hubungan hukum dalam masyarakat. Bukti tertulis diterima sebagai alat bukti yang sah di bidang perdata dan memiliki kekuatan pembuktian yang paling tinggi dibandingkan dengan alat bukti lainnya. Kekuatan pembuktian yang paling kuat dan komprehensif dimiliki oleh akta otentik dalam bentuk tertulis. Dengan adanya perkembangan

⁴ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, Alumni, Bandung, 1978, hlm. 9

hukum tersebut, notaris semakin dituntut untuk membuat akta otentik yang dapat digunakan sebagai alat bukti untuk memastikan hak dan kewajiban para pihak.

Pertambahan jumlah notaris juga berdampak pada bertambahnya kantor notaris dan karyawan notaris. Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang no. 2 tahun 2014 tentang Jabatan Notaris (UUJN) menyatakan bahwa “dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pengambilan sumpah/janji jabatan notaris yang bersangkutan wajib untuk:

- a. Menjalankan jabatannya dengan nyata
- b. Menyampaikan berita acara sumpah/janji jabatan notaris kepada Menteri, organisasi notaris dan majelis pengawas daerah
- c. Menyampaikan Alamat kantor dengan memberi contoh tanda tangan dan paraf, serta cap/stemple Jabatan Notaris berwarna merah kepada Menteri dan pejabat lain yang bertanggung jawab di bidang agraria pertanahan, organisasi notaris, ketua pengadilan negeri, majelis pengawas daerah serta bupati atau walikota ditempat notaris diangkat.”

Dari ayat ini jelas bahwa setiap notaris harus memiliki kantor tersendiri untuk dirinya dan stafnya. Menurut Pasal 2 peraturan UU Ketenagakerjaan, staf kantor notaris dianggap sebagai pekerja atau buruh, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Berdasarkan Pasal 1 angka 9 UU BPJS, kantor notaris dapat diklasifikasikan sebagai pemberi kerja karena menawarkan jasa di bidang jasa, dalam hal ini jasa pembuatan akta otentik. Semua aturan UU BPJS yang berkaitan dengan Perusahaan juga berlaku untuk kantor notaris jika notaris dianggap sebagai pemberi kerja dan kantor notaris sebagai usaha legal yang menyediakan jasa.

Dalam hal menjaga dan membina hubungan kerja yang positif dengan para karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya, notaris berperan penting. Menurut Pasal 15 Ayat 1 UU BPJS, pemberi kerja yang memberikan gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain kepada pekerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Perjanjian adalah komitmen yang dibuat oleh dua orang satu sama lain untuk melakukan tugas tertentu. Istilah "perjanjian" dan "kontrak" (contracts) sering kali digunakan secara bergantian. Kontrak atau perjanjian didefinisikan sebagai situasi di mana para pihak yang mencapai pemahaman bersama tentang masalah yang dihadapi diharuskan untuk menindaklanjuti perjanjian tersebut untuk membangun hubungan hukum yang dikenal sebagai kewajiban (verbinten). Akibatnya, perjanjian dan kontrak dapat berfungsi sebagai sumber hukum formal dengan memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak yang terlibat.

Perjanjian yang menguraikan dasar dan tanggung jawab masing-masing pihak harus dibuat sebelum notaris dan karyawannya dapat mulai bekerja sama. Jika perjanjian tersebut mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mengatur persyaratan yang diperlukan agar suatu perjanjian menjadi sah, termasuk keberadaan, kecakapan, suatu

hal tertentu, dan suatu sebab yang halal, maka perjanjian tersebut dianggap sah. Kedua belah pihak menyetujui ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara notaris dan stafnya. Kontrak ini menetapkan perjanjian kerja antara notaris dan stafnya.

Penjelasan mengenai perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja masih kurang dalam UU BPJS. Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh, gabungan serikat pekerja/serikat buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perjanjian tersebut dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Perlindungan hukum adalah pembelaan terhadap hak-hak asasi dan martabat yang dimiliki oleh subjek hukum terhadap kesewenang-wenangan atau sebagai suatu sistem hukum atau peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Meskipun konsep perumusannya menggunakan berbagai pemikiran barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi dan harkat dan martabat pekerja, baik sebagai individu maupun sebagai pekerja, namun perlindungan hukum yang dimaksud di Indonesia selalu berlandaskan pada Pancasila sebagai landasan idiilnya.

Dua komponen mendasar dari perlindungan pekerja adalah pembelaan terhadap tindakan pemerintah dan pembelaan terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan dapat ditegakkan apabila peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang memaksa majikan untuk bertindak sesuai dengan hukum benar-benar ditaati oleh semua pihak. Hal ini dikarenakan legitimasi hukum tidak semata-mata ditentukan oleh standar hukum, tetapi juga oleh standar sosiologis dan filosofis.⁵

Seiring dengan berubahnya struktur interaksi antara karyawan dan pemberi kerja menjadi aliansi industrial, yang mempengaruhi hubungan karyawan dan pemberi kerja serta menyoroti peran pemerintah sebagai pihak ketiga, maka anggaran pemerintah pun menjadi lebih jelas. Sebagai pendukung kesejahteraan bangsa, saya tidak bertanya mengapa pemerintah tidak boleh ikut campur tangan dalam segala aspek kehidupan warga negara dengan tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan mental bagi seluruh Indonesia, atau, secara lebih luas, kesejahteraan sebesar-besarnya bagi rakyat Indonesia.

Munculnya berbagai kebijakan legislatif dalam politik perburuhan, khususnya di bidang legislasi dan peraturan pelaksanaannya, menyoroti jenis intervensi pemerintah dalam hal ini. Peraturan-peraturan yang dimaksud antara lain UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan pelaksanaannya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan

⁵ Asikin, Zainal., dkk.. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. cet. 4. Raja Grafindo Persada. Jakarta 2002.

Ketenagakerjaan di Perusahaan, dan peraturan-peraturan lain yang berada di bawah ambang batas perundang-undangan. Keseluruhannya terdiri dari seperangkat undang-undang yang muncul di Indonesia terkait dengan masalah ketenagakerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan menguraikan luasnya perlindungan pekerja, yang meliputi: perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan khusus bagi pekerja dan buruh perempuan; serta hak-hak anak dan penyandang disabilitas untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja.⁶

Secara spesifik, jaminan perlindungan yang ditawarkan antara lain adalah kemampuan pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dirinya dan keluarganya, terhindar dari kehilangan pendapatan dan daya beli, khususnya bagi buruh atau pekerja, serta perlindungan dari kehilangan pendapatan dan pekerjaan akibat sakit, meninggal dunia, atau kecelakaan di tempat kerja.

Perlindungan yang disebutkan di atas hanya merupakan sebagian kecil dari perlindungan hukum yang tersedia bagi buruh dan pekerja. Setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja wajib menyelenggarakan suatu bentuk perlindungan tenaga kerja yang dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja, yang bersifat mendasar dan berasaskan usaha bersama dan kekeluargaan serta berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Bentuk perlindungan ini dijiwai oleh semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bersifat umum.

Secara umum, standar hukum publik yang berkaitan dengan perlindungan pekerja/buruh dimaksudkan untuk mengatur lingkungan kerja di dalam perusahaan. Hal ini juga mencakup setiap peraturan hukum publik yang berdampak dan menimbulkan risiko terhadap kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan pekerja/buruh ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Dua bagian yang membentuk ruang lingkup hukum adalah aspek material, yang mencakup hal-hal seperti perawatan fisik dan keselamatan kerja, serta waktu kerja dan mempromosikan perkembangan fisik dan psikologis karyawan.

Menurut Imam Soepomo, ada lima (5) bidang di mana pekerja diberikan perlindungan hukum: penerahan tenaga kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. Di lain waktu, Imam Soepomo membedakan antara tiga (3) kategori perlindungan tenaga kerja: perlindungan sosial, teknis, dan ekonomi.⁷

Menurut pendapat dari Zainal Asyhadie, secara teoritis terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:⁸

1. Perlindungan sosial mengacu pada perlindungan yang terkait dengan inisiatif sosial yang memungkinkan pekerja untuk menjalani kehidupan yang memuaskan sebagai

⁶ Wahyudi, Eko., Ibid

⁷ Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan. Jakarta. 2003

⁸ Zainal Asyhadie, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007 hlm 78.

- manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga mereka pada khususnya. Nama lain dari perlindungan sosial adalah kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis adalah kategori perlindungan yang mencakup semua tindakan yang digunakan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan yang disebabkan oleh peralatan atau perlengkapan yang digunakan di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah istilah yang lebih sering digunakan untuk menggambarkan perlindungan ini.
 3. Perlindungan ekonomi mengacu pada langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa pekerja menerima cukup uang setiap hari untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka, bahkan jika mereka tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak dapat mereka pilih sendiri. Jaminan sosial adalah istilah yang umum digunakan untuk menggambarkan jenis perlindungan ini.

Perlindungan pekerja/buruh berdasarkan gaji yang diterima dikenal sebagai perlindungan ekonomi, yang biasa disebut jaminan sosial. Upaya-upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam perlindungan ini.⁹

Sementara itu, pelaksanaan program jaminan sosial oleh negara mencerminkan salah satu tugas dan kewajibannya untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk para pekerja.¹⁰ PT BPJS mengawasi pelaksanaan jaminan sosial, yang mencakup perlindungan sosial dan kesehatan di samping perlindungan ekonomi. Tujuan utama program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk menjamin hilangnya sebagian penerimaan pendapatan keluarga dengan memberikan kepastian kelangsungannya.

Negara memiliki kewajiban untuk membuat program jaminan sosial dalam rangka menjaga kondisi sosial ekonomi masyarakat. Seperti banyak negara berkembang lainnya, Indonesia telah membuat program jaminan sosial berdasarkan jaminan sosial yang dibiayai, yaitu jaminan sosial yang dibiayai oleh peserta dan masih hanya tersedia untuk pekerja di sektor formal, sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

Program jaminan sosial tenaga kerja juga mencakup sejumlah aspek lain, seperti memberikan perlindungan minimal bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan menghormati tenaga kerja dengan mendorong kemandirian pekerja serta mencegah pekerja bergantung pada orang lain untuk mendapatkan bantuan jika terjadi kecelakaan kerja, penyakit, hari tua, atau bahaya lainnya.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jenis asuransi yang dimaksudkan untuk memberikan tunjangan kepada pekerja sebagai pengganti sebagian dari penghasilan dan layanan yang hilang atau berkurang karena peristiwa atau situasi di luar kendali pekerja, seperti sakit, kecelakaan kerja, kehamilan, menjadi ibu, hari tua, dan kematian.

⁹ Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang no Kerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2007

¹⁰ Indrawati, I. and Simanjuntak, T.R., 2019. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 2019. 10(1), pp.50-57.

Tujuan utama program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk menjamin aliran pendapatan yang stabil bagi keluarga. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga bertujuan untuk:

1. Berikan karyawan dan keluarga mereka perlindungan minimal untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka..
2. Sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada tenaga kerja, pemberi kerja mengajarkan pekerja untuk mandiri sehingga mereka tidak perlu bergantung pada orang lain untuk mendapatkan bantuan jika terjadi bahaya yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kecelakaan, penyakit kronis, dan masalah lainnya.

Karena merupakan kewajiban konstitusional pemerintah terhadap warga negaranya dan karena harus diatur secara langsung oleh pemerintah demi terciptanya pemerataan dan keadilan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka UU SJSN dimaksudkan untuk memberikan jaminan fundamental yang layak bagi seluruh masyarakat.

Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," dan Pasal 33 ayat (1) dokumen yang sama, "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan," maka perlindungan hukum bagi pekerja merupakan perwujudan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Hak asasi manusia dilanggar ketika kebebasan fundamental yang dijamin oleh konstitusi dilanggar.

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kedudukan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan Pasal 100 UU Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tuntutan pekerja/buruh dan tingkat kemampuan perusahaan harus menjadi pertimbangan dalam melaksanakan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Peraturan Pemerintah mengatur jenis dan standar fasilitas kesejahteraan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan tingkat kemampuan perusahaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 100 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.¹¹

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diluncurkan oleh pemerintah yang wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja, asalkan memenuhi persyaratan memiliki sepuluh (10) orang karyawan atau lebih dan memiliki kemampuan finansial untuk menggaji karyawannya sebesar satu juta rupiah per bulan.

Pasal 6 UU Ketenagakerjaan mengacu pada jaminan sosial tenaga kerja, yang dimaksudkan untuk pekerja. Pekerja yang melakukan pekerjaan selalu terekspos pada bahaya

¹¹ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009

sosial, seperti situasi yang dapat menyebabkan penurunan atau hilangnya pendapatan. Oleh karena itu, untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta ketenangan dalam bekerja, pengusaha harus memperkuat perlindungan tenaga kerja.

Hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja bersifat timbal balik; di satu sisi, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi hak-hak pekerja, dan di sisi lain, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi hak-hak pekerja. Secara umum, peraturan pemerintah yang bersifat heteronom mengatur tanggung jawab pemberi kerja untuk melindungi pekerja di dalam organisasi. Jika peraturan tersebut ingin lebih dikaitkan dengan bisnis tempat karyawan bekerja, maka klausul-klausulnya biasanya diatur oleh peraturan independen, yang dibuat oleh peraturan perusahaan yang terpisah atau melalui diskusi untuk membuat perjanjian kerja bersama.

Dimulai dengan ketentuan inti dari kontrak kerja sebagai dasar hubungan kerja, tanggung jawab pemberi kerja adalah untuk menyediakan tenaga kerja untuk dilakukan oleh pekerja; dan Membayar upah atau imbalan lain untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Sebaliknya, buruh atau pekerja memiliki hak untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kontrak dan dibayar atas kerja mereka. Dalam situasi ini, tanggung jawab pekerja atau buruh adalah menyelesaikan tugas sebaik mungkin sesuai dengan instruksi atau arahan pemberi kerja dan dalam waktu yang ditentukan.

Dengan disahkannya UU BPJS dan diikuti dengan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang kemudian diubah dengan Peraturan Presiden No. 28 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, maka Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya Jaminan Kesehatan di Indonesia, memasuki era baru.

UU SJSN dan UU BPJS memiliki ide dasar yang sama. Menurut Pasal 2 UU BPJS, BPJS harus menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:¹²

- a. Salah satu konsep yang berhubungan dengan penghormatan terhadap martabat manusia adalah kemanusiaan.
- b. Prinsip operasional yang menjadi ciri manajemen yang efektif dan efisien adalah manfaat, dan
- c. Keadilan sosial sebagai prinsip dasar bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan prinsip ini, tujuan dari UU BPJS, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3, adalah untuk menjamin seluruh peserta dan/atau anggota keluarganya agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 UU SJSN, tujuan ini juga sejalan dengan tujuan sistem jaminan sosial nasional.

UU BPJS menjadi landasan berdirinya BPJS. Menurut UU BPJS, BPJS adalah badan hukum publik, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 ayat (1). Sebagai badan hukum publik,

¹² Pasal 2 UU BPJS disertai dengan penjelasan pasal.

BPJS mengatur bagaimana pemerintah dan/atau lembaganya berinteraksi dengan masyarakat dalam hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan umum. Fakta bahwa kepentingan umum atau publik dikaitkan dengan BPJS adalah bukti dari sifat mendasar dari jaminan sosial nasional, yang tidak lebih dari inisiatif pemerintah yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan sosial bagi setiap warga negara Indonesia. Sesuai dengan peraturan perundangan, BPJS, sebuah badan hukum publik, didirikan dengan menggabungkan empat perusahaan milik negara dengan tujuan untuk mempercepat pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh penduduk Indonesia.

Penting untuk membedakan BPJS sebagai organisasi hukum publik dengan perusahaan hukum privat, yang biasanya didirikan oleh satu orang atau lebih untuk tujuan komersial dengan tujuan memaksimalkan keuntungan. Hal ini tidak sama dengan prinsip nirlaba dalam pendirian jaminan sosial nasional, yang lebih mengutamakan pengelolaan bisnis daripada penggunaan hasil pengembangan dana untuk memaksimalkan manfaat bagi seluruh peserta. Uang yang terkumpul dari iuran yang dibayarkan oleh peserta dalam realisasi UU BPJS merupakan dana amanah, atau uang yang diamanahkan peserta untuk digunakan demi kepentingan peserta jaminan sosial.¹³

Sesuai dengan program jaminan sosial yang dinaunginya, BPJS menjalankan beberapa tugas. UU BPJS Pasal 5 Ayat 2 dengan jelas membagi BPJS menjadi 2 (dua) kategori: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan berperan untuk mengawasi skema asuransi kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas administrasi program jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja. Untuk melaksanakan tugas-tugas ini, BPJS menyelesaikan tugas-tugas berikut:¹⁴

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
6. Membayar manfaat dan/atau membiayai pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggara program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

BPJS diberikan kekuasaan untuk mendukung tanggung jawab yang ditetapkan dalam UU BPJS dengan melaksanakan:

1. Menagih pembayaran iuran peserta

¹³ Andika Wijaya, Loc Cit hlm 32.

¹⁴ Pasal 10 UU BPJS

2. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka Panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas keperluan kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional
4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas Kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas Kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas Kesehatan
6. Mengenaikan sanksi administrative kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
7. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidapatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
8. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Sesuai dengan manfaat yang ditawarkan oleh BPJS Kesehatan, pemberi kerja bertanggung jawab atas biaya pengobatan pekerja jika mereka tidak terdaftar di organisasi tersebut, sesuai dengan Pasal 11 Ayat 5 Peraturan Presiden No. 28/2016 tentang Jaminan Kesehatan. Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja mereka dalam program JKN dapat dikenakan sanksi berupa peringatan tertulis, denda, dan/atau pemberhentian dari program, sesuai dengan Pasal 11 Ayat 6.

Tujuan dari perawatan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Tujuan dari program pemeliharaan kesehatan ini adalah untuk menghindari dan mengatasi masalah kesehatan yang memerlukan diagnosis, pengobatan, dan/atau pemantauan, termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini mencakup upaya-upaya untuk meningkatkan kesehatan (Promotif) dan pemulihan (Rehabilitatif).

Perusahaan dapat memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktivitas yang meningkat dengan berfokus pada pekerjaan mereka dengan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. UU SJSN mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja, yang dirancang untuk menjamin pemegang polis menerima santunan berupa uang tunai dan manfaat pelayanan kesehatan jika mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Salah satu tujuan dari UU SJSN adalah dibentuknya BPJS.

Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berisi peraturan khusus yang berkaitan dengan jaminan kecelakaan kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan manfaat dan

rehabilitasi bagi karyawan yang menderita penyakit yang disebabkan oleh tempat kerja mereka atau yang mengalami kecelakaan saat bekerja dan harus kembali ke rumah.¹⁵

Dari klausul ini jelas bahwa penyakit dan kecelakaan di tempat kerja ditanggung oleh asuransi kecelakaan kerja. Kecelakaan di tempat kerja jika terjadi dalam perjalanan ke, dari, atau dalam perjalanan ke tempat kerja. Penyakit yang berhubungan dengan tempat kerja jika timbul setelah pekerja melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Ketika bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk diperhatikan karena penyakit atau kecelakaan di tempat kerja akan berdampak pada diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar. Tenaga kesehatan merupakan salah satu elemen yang dapat mengurangi kecelakaan kerja. Tenaga kesehatan memiliki kualifikasi untuk merawat korban kecelakaan di tempat kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk memahami nilai keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁶

Keselamatan di tempat kerja bertujuan untuk melindungi nyawa pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan hasil dan produktivitas di seluruh negeri, menjamin keselamatan pekerja dan buruh, dan menjaga sumber-sumber produksi untuk memastikan pemeliharaan yang efisien dan aman.

Perusahaan masih perlu memprioritaskan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, yang mencakup tindakan proaktif, preventif, korektif, dan rehabilitatif. Sebagai hasilnya, diantisipasi bahwa mencapai tingkat kesehatan tempat kerja yang optimal akan menjadi jalan yang bermanfaat menuju pertumbuhan. Asuransi kesehatan juga melindungi keluarga pekerja yang terkena dampak. Tujuan dari asuransi kesehatan bagi karyawan adalah untuk mendukung pertumbuhan di bidang kesehatan dan meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Pasal 22 Peraturan Presiden No. 19/2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 12/2013 menjamin penyediaan layanan kesehatan sebagai berikut: Pelayanan kesehatan tingkat pertama; pelayanan kesehatan tingkat lanjutan; dan pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditetapkan oleh menteri.

Secara umum, ada tiga cara untuk menyediakan layanan medis ketika menerapkan asuransi perawatan kesehatan: membayar staf medis secara langsung, menyediakan layanan medis langsung, dan membatasi restitusi. Pekerja yang melakukan persalinan memiliki risiko terkena penyakit dan kecelakaan kerja. Asuransi kecelakaan kerja sangat penting untuk mengkompensasi hilangnya sebagian atau seluruh pendapatan seseorang yang diakibatkan oleh cacat fisik atau mental yang disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja. Mengingat bahwa penyakit mental yang disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja dapat sangat bervariasi dalam tingkat keparahannya, sehingga sulit untuk menilai tingkat kerusakannya,

¹⁵ Manulang, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta. 2001

¹⁶ Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi kerja*. Pustaka Yustita. Jakarta. 2013

jaminan atau pembayaran hanya diberikan jika pekerja mengalami gangguan mental permanen yang menghalangi mereka untuk bekerja.¹⁷

Kompensasi untuk kecelakaan kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Karyawan atau keluarga mereka akan menerima kompensasi dalam bentuk uang. Secara teori, kompensasi ini dibayarkan secara berkala sehingga karyawan atau keluarga mereka dapat secara konsisten memenuhi beberapa kebutuhan dasar mereka. Pembayaran remunerasi berkala dapat dilakukan sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong usaha-usaha yang bermanfaat yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS mengatur pentingnya tanggung jawab pemberi kerja terhadap jaminan sosial bagi pekerjanya. Disebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti. Peraturan Pemerintah No. 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 (PP No. 86/2013), mengakui pentingnya keikutsertaan pekerja dalam jaminan sosial dalam Pasal 3 ayat (1), "Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib: mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar."

Sanksi administratif dikenakan kepada badan usaha selain penyelenggara negara yang lalai memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta BPJS. Sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tindakan lain yang dilakukan oleh BPJS, serta penolakan atas sebagian pelayanan publik yang akan diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

KESIMPULAN

Melalui berbagai peraturan perundang-undangan, pemerintah menegaskan jenis-jenis hak yang dimiliki oleh pekerja dan juga memberikan jaminan untuk menegakkan hak-hak tersebut. Pemberlakuan beberapa undang-undang yang mengatur tentang pengupahan, jam kerja, cuti dan liburan, kesehatan dan keselamatan kerja, kelompok pekerja/buruh, dan hal-hal lain secara umum merupakan bentuk perlindungan yang berkaitan dengan hal tersebut di atas.

Selain itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), program ini juga disusun sebagai program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan yang mencakup jaminan sosial dan kesehatan. Menciptakan tempat kerja yang aman merupakan salah satu cara untuk mengurangi dan/atau meniadakan

¹⁷ Asyhadie, Zaeni. Loc Cit

kecelakaan kerja, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerja dan buruh. Oleh karena itu, pengusaha harus memiliki asuransi kecelakaan kerja. Kompensasi dan rehabilitasi ditawarkan oleh asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan yang mengalami cedera atau penyakit akibat kerja yang terjadi antara saat mereka berangkat kerja dan saat mereka kembali ke rumah. Dalam hal hukuman, dalam hal pemberi kerja tidak mengikutsertakan karyawan atau buruh.

Notaris dapat digolongkan sebagai pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka 9 UUJN jika dilihat dari hubungan hukum antara notaris dan pegawai notaris. Hal ini dikarenakan kantor notaris merupakan suatu badan usaha yang menawarkan jasa di bidang pelayanan jasa, dalam hal ini jasa pembuatan akta otentik. Semua aturan UU BPJS yang berkaitan dengan Perusahaan juga berlaku untuk kantor notaris jika notaris dianggap sebagai pemberi kerja dan kantor notaris sebagai badan hukum yang memberikan jasa. Oleh karena itu, pegawai notaris juga berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS baik untuk BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal., dkk.. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. cet. 4. Raja Grafindo Persada. Jakarta 2002
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang no Kerja. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2007
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia. Bina Ilmu, Surabaya, 1983
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Manulang, Sendjun. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rineka. Jakarta. 2001
- Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto, Perihal Kaedah Hukum, Alumni, Bandung, 1978
- Saliman, Abdul Rasyid. Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Kencana, Jakarta 2007 cet III
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan. Jakarta. 2003
- Sunyoto, Danang. Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi kerja. Pustaka Yustita. Jakarta. 2013
- Wahyudi, Eko., et. Al. Hukum Ketenagakerjaan. Sinar Grafika. Jakarta. 2016

Wijaya, Andika. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009

Jurnal

Indrawati, I. and Simanjuntak, T.R., 2019. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 2019. 10(1), pp.50-57.

Suryanto, Heru “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Hukum*. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta