

## TINJAUAN YURIDIS KEWAJIBAN PEMBERI KERJA DALAM MENYEDIAKAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA

Anggita Listhyaningrum, Universitas Merdeka Pasuruan,  
[anggitalisthyaningrum@gmail.com](mailto:anggitalisthyaningrum@gmail.com)

Yudhia Ismail, Universitas Merdeka Pasuruan, [yudhiaismail@unmerpas.ac.id](mailto:yudhiaismail@unmerpas.ac.id)

Wiwin Ariesta, Universitas Merdeka Pasuruan, [wiwinariesta@unmerpas.ac.id](mailto:wiwinariesta@unmerpas.ac.id)

**Abstrak :** Dalam Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, mengkaji mengenai kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun dalam kenyataannya masih banyak pemberi kerja yang belum mendaftarkan pekerjanya ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Jurnal ini menggunakan metode penelitian secara yuridis normatif dengan menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum studi pustaka (*bibliography study*), dan teknik analisis bahan hukum yang bersifat kualitatif dengan cara melakukan penafsiran (*interpretasi*) terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah dan membuat kesimpulan dengan metode deduktif. Hasil penelitian ini memberitahukan bahwa kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bersifat wajib sesuai peraturan perundang-undangan. Pemberi kerja yang secara lalai tidak melakukan kewajiban yang dimaksud dapat dikenakan sanksi berupa sanksi administratif dan sanksi pidana. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan jalur non-litigasi (di luar persidangan) dengan melakukan perundingan bipartit, atau dengan perundingan tripartit seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun demikian, jika perselisihan belum bisa diselesaikan melalui arbitrase maka bisa diajukan ke jalur litigasi yaitu ke Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci :** Kewajiban, Pemberi Kerja, BPJS Ketenagakerjaan

**Abstract :** In Article 15 Paragraph (1) of Law of the Republic of Indonesia Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies, examines the obligations of employers in providing employment social security for workers in order to improve workers' welfare. However, in reality there are still many employers who have not registered their workers with the Employment Social Security Administration Agency. This journal uses normative juridical research methods using library study legal material collection techniques (*bibliography study*), and qualitative legal material analysis techniques by interpreting legal materials that have been processed and drawing conclusions using deductive methods. . The results of this research indicate that the employer's obligation to provide employment social security is mandatory in accordance with statutory regulations. Employers who negligently do not carry out the obligations referred to may be subject to sanctions in the form of administrative sanctions and criminal sanctions. The process of resolving industrial relations disputes can be carried out using non-litigation channels (*outside of court*) by conducting bipartite negotiations, or by tripartite negotiations such as mediation, conciliation and arbitration. However, if the dispute cannot be resolved through arbitration, it can be submitted to litigation, namely to the Industrial Relations Dispute Court.

**Keywords:** Obligations, Employers, BPJS Employment

### PENDAHULUAN

Indonesia menempati populasi ke-empat dunia dengan jumlah penduduk sekitar 253,60 juta jiwa menempati posisi paling banyak dalam hal jumlah penduduk di dunia. Dengan padatnya jumlah penduduk Indonesia

maka masyarakat dituntut untuk hidup layak dengan bekerja baik di sektor formal maupun informal. Pemerintah melalui Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ( UU No 3 Tahun 2003 ) yang mengatur, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup>

Dalam hal ketenagakerjaan pemerintah tidak hanya peduli pada keselamatan kerja akan tetapi juga melindungi serta merawat pekerja rentan secara umum. Salah satu upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kesejahteraan terhadap masyarakat khususnya bagi pekerja yaitu dengan adanya program jaminan sosial. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat khususnya bagi para tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Selanjutnya disingkat UU RI No.24 Tahun 2011).

Jaminan sosial sangat penting bagi seluruh tenaga kerja Indonesia, karena resiko sosial ekonomi dapat menimpa siapa saja dan dimana saja. Adanya resiko sosial ekonomi seperti kecelakaan dan kematian tidak dapat diprediksi sehingga keselamatan menjadi prioritas utama yang dibutuhkan oleh para tenaga kerja. Banyaknya perusahaan di Indonesia dengan tenaga kerja yang jumlahnya besar membuat pemerintah memutuskan agar semua perusahaan di Indonesia mendaftarkan para pekerjanya ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Namun hal ini masih juga banyak tidak dihiraukan oleh sebagian perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Namun dalam pelaksanaannya kesadaran perusahaan dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya masih kurang.

Saat ini masih terdapat banyak tenaga kerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, dibuktikan dengan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengenai data pekerja yang terdaftar dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 4.520.529 juta jiwa. Salah satu penyebab terjadinya hal ini dikarenakan adanya kewajiban iuran yang mana sebesar 6,54% dari total upah untuk 4 (empat) program yang wajib diikuti berdasarkan ketentuan undang-undang merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja dan 3% dari total upah merupakan kewajiban yang dipotongkan dari penghasilan tenaga kerjanya setiap bulannya, sehingga total yang dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sejumlah 9,54% dari total upah.

Bagi perusahaan yang menghindari kewajiban dengan mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan untuk memberikan jaminan sosial

---

<sup>1</sup> Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

ketenagakerjaan kepada pekerja, dengan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana sesuai peraturan perundang-undangan. Sebagai bentuk pertanggungjawaban apabila pekerjaanya mengalami musibah, tapi tidak ditanggung BPJS Ketenagakerjaan maka pekerja ini bisa mendapatkan haknya, seperti yang seharusnya dia dapat ketika didaftarkan di dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya kemudian karyawannya mengalami kecelakaan atau meninggal maka perusahaan ini wajib untuk memberikan hak karyawan sama persis atau minimal sama, jika dia didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan. Jika seperti ini, akan menimbulkan kerugian yang tidak terukur.

Penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum tenaga kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan UU RI No. 24 Tahun 2011. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana BPJS Ketenagakerjaan bekerja untuk melindungi para pekerja serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam proses perlindungan tenaga kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pada dasarnya BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan program-program jaminan untuk para pekerja, namun terdapat faktor-faktor internal dan eksternal yang menghambat proses perlindungan hukum tenaga kerja. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan solusi yaitu mengenai optimalisasi program BPJS Ketenagakerjaan, sosialisasi kepada pengusaha, dan monitoring terhadap pihak rumah sakit atau layanan kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini hanya terfokus pada perlindungan hukum tenaga kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan serta factor penghambat pada proses perlindungan hukum itu.

Keterbaruan penulisan ini berfokus untuk memperdalam pemahaman mengenai kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja. Dengan mengulas tinjauan yuridis secara komprehensif, penulisan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi kewajiban tersebut, serta faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan pekerja. Serta memberikan gambaran yang jelas mengenai peran UU RI No. 24 Tahun 2011 dalam mengatur kewajiban pemberi kerja, serta upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran kewajiban tersebut. Terutama dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

## **METODE**

Jenis pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penulisan jurnal ini adalah pendekatan yuridis normatif melalui studi pustaka . Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yang bersifat interpretatif. dengan

menarik kesimpulan menggunakan metode deduktif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam jurnal ini dengan mengkaji bahan hukum primer yaitu UU RI No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Bahan hukum sekunder yaitu buku hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar hukum serta jurnal atau penelitians terdahulu digunakan untuk mencari keterbaruan penelitian; dan bahan hukum tersier (bahan non-hukum) yaitu Website Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kewajiban Pemberi Kerja dalam Menyediakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Menurut Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.**

Sesuai peraturan Pasal 1 Angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup> Pekerjaan yang telah disepakati oleh tenaga kerja dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, merupakan kewajiban dari tenaga kerja yang harus dipenuhi atau dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Pasal 1 Angka 14 UU No.13 Tahun 2003 yang dimaksud Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>3</sup>

Dalam suatu hubungan kerja, dua pihak akan membuat perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pemberi kerja memiliki berbagai kewajiban untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerjanya, termasuk membayar upah yang adil, memberikan perlindungan keselamatan kerja, memperhatikan kesejahteraan pekerja, serta menyediakan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan. Salah satu kewajiban dari pemberi kerja kepada tenaga kerja yaitu memberikan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan, sesuai dalam Pasal 99 UU No.13 Tahun 2013 yang mengatur:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

---

<sup>2</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup>

Dengan aturan tersebut dijelaskan bahwa tanggung jawab pemberi kerja dalam menyediakan jaminan sosial bagi tenaga kerja beserta keluarganya adalah suatu kewajiban yang wajib atau mutlak dilakukan. Bentuk-bentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan yang wajib diberikan oleh pemberi kerja adalah sebagai berikut :

**a. Jaminan Hari Tua (JHT)**

Sesuai bunyi Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 2 Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya di sebut PP No. 46 Tahun 2015), Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang selanjutnya dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.<sup>5</sup>

Kepesertaan program JHT diatur dalam Pasal 4 Ayat (1)-(3) PP No 46 Tahun 2015 yang berbunyi :

(1) Peserta program JHT terdiri atas :

- a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara
- b. Peserta bukan penerima upah
  - (2) Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi :
    - a. Pekerja pada Perusahaan
    - b. Pekerja pada orang perseorangan; dan
    - c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan
  - (3) Peserta bukan penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
    - a. Pemberi kerja
    - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
    - c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya jumlah JHT yang akan dibayarkan secara sekaligus adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta. Selain

---

<sup>4</sup> Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

manfaat sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, peserta memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain. Manfaat layanan tambahan tersebut dibiayai dari dana investasi JHT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 25 Ayat (1) PP No.46 Tahun 2015, khusus mengenai fasilitas pembiayaan perumahan secara tunai dilakukan melalui lembaga keuangan berupa pinjaman uang muka perumahan (rumah tapak dan rumah susun), kredit pemilikan rumah (rumah tapak dan rumah susun), rumah susun sederhana sewa dan pinjaman renovasi perumahan. Dengan mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan jaminan hari tua, pekerja dapat memperoleh manfaat finansial dan non-finansial yang signifikan, membantu mereka mencapai stabilitas dan keamanan di masa depan. Mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan sering kali merupakan kewajiban yang diatur oleh undang-undang, sehingga kepatuhan terhadap program ini membantu pekerja dan pemberi kerja memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Pekerja yang merasa aman secara finansial cenderung lebih termotivasi dan produktif, karena mereka tidak perlu khawatir tentang masa depan mereka. Jaminan hari tua juga dapat memberikan perlindungan finansial bagi keluarga pekerja, memastikan bahwa keluarga tetap memiliki dukungan ekonomi jika pekerja tidak lagi dapat bekerja.

#### **b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut PP No. 44 Tahun 2015), Jaminan Kecelakaan Kerja selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja<sup>6</sup>. Iuran JKK tersebut wajib dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara, berdasarkan jumlah upah sebulan dan tingkat risiko pekerjaannya. Kepesertaan Program JKK diatur dalam Pasal 5 Ayat (1)-(3) PP No 44 Tahun 2015 :

(1) Peserta program JKK dan JKM terdiri dari :

- a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara; dan
- b. Peserta bukan penerima upah

(2) Peserta penerima upah sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf a, meliputi :

- a. Pekerja pada perusahaan;
- b. Pekerja pada orang perseorangan; dan

- c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- (3) Peserta bukan penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. Pemberi kerja;
  - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
  - c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah

Dalam Pasal 2 Ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 bagi pekerja harian lepas, borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada sektor usaha jasa konstruksi menyebutkan, "setiap pemberi kerja jasa konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan"<sup>7</sup>. Oleh sebab itu, khusus pekerja pada sektor jasa konstruksi tidak diwajibkan mengikuti semua program jaminan sosial yang ada, akan tetapi diwajibkan untuk mendaftarkan pekerja sektor jasa konstruksi pada dua jaminan yang telah ditetapkan (tidak boleh satu).

Bagi pemberi kerja jasa konstruksi yang akan mengerjakan proyek wajib segera mendaftarkan pekerja jasa konstruksi pada program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu JKK dan JKM maksimal 14 (empat belas) hari setelah diterbitkannya surat perintah kerja. Perwakilan pemberi kerja jasa konstruksi dapat langsung mendatangi BPJS Ketenagakerjaan setempat untuk melakukan pendaftaran atau melalui online. Iuran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor jasa konstruksi berlaku untuk masing-masing proyek konstruksi yang dikerjakan oleh perusahaan kontraktor.

Iuran tersebut sudah mengakomodir seluruh pekerja sektor jasa konstruksi yang terdaftar pada suatu proyek. Ketika proyek telah usai, maka jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut secara otomatis sudah tidak berlaku. Jaminan sosial hanya berlaku selama jangka waktu pelaksanaan proyek konstruksi berlangsung. Kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor jasa konstruksi bersifat *open policy* yaitu jaminan sosial yang memungkinkan kontraktor untuk mendaftarkan pekerja-pekerja susulan (tambahan) selama proyek konstruksi masih berlangsung.

Manfaat yang diterima oleh peserta adalah pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) sesuai kebutuhan medis, santunan berupa uang dan Program Kembali Bekerja (*Return to work*). Penting diketahui bahwa hak peserta dan/atau pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat JKK di atas menjadi gugur apabila telah lewat waktu 5 tahun sejak kecelakaan kerja terjadi atau sejak penyakit akibat kerja didiagnosis. Manfaat yang didapatkan yaitu:

1. Perawatan tanpa batas biaya sesuai indikasi medis
2. *Homecare service*

3. Santunan meninggal 48kali upah
4. Santunan cacat total 56kali upah
5. Manfaat beasiswa maksimal 174 juta untuk 2 orang anak
6. Return to work (program kembali bekerja)
  7. Santunan sementara tidak mampu bekerja 100% upah 12 bulan pertama  
50% upah bulan berikutnya-sembuh

Santunan berupa uang meliputi :

1. Penggantian biaya transportasi dengan rincian:
2. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)
3. Santunan Cacat, meliputi :
  - a. Cacat sebagian anatomis sebesar % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
  - b. Cacat sebagian fungsi sebesar % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
  - c. Cacat total tetap sebesar 70% x 80 x upah sebulan
4. Santunan kematian sebesar 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar santunan kematian JKM;
5. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00.
6. Santunan berkala diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah).
7. Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitas medik.
8. Penggantian biaya gigi tiruan maksimal Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
9. Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).
10. Penggantian biaya kacamata maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
11. Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak.
12. Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

13. Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.
14. Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

Dengan mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan jaminan kecelakaan kerja, pekerja dapat memperoleh perlindungan menyeluruh yang membantu mengurangi risiko finansial dan mendukung kesejahteraan mereka serta keluarga dalam menghadapi situasi yang tidak terduga akibat kecelakaan kerja. Pekerja mendapatkan kompensasi finansial jika mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera, penyakit, atau kematian. Ini mencakup biaya pengobatan, rehabilitasi, dan tunjangan selama tidak dapat bekerja. Semua biaya medis yang berkaitan dengan perawatan akibat kecelakaan kerja, termasuk biaya rumah sakit, obat-obatan, dan perawatan lanjutan, akan ditanggung oleh program jaminan. Pekerja merasa lebih aman dan tenang karena mengetahui bahwa mereka memiliki perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja, yang memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

### **c. Jaminan Kematian (JKM)**

Dalam Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut PP No. 44 Tahun 2015), Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan pada ahli waris Ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja<sup>6</sup>. Sesuai Pasal 34 Ayat (1) PP No. 82 Tahun 2019 perubahan atas PP No.44 Tahun 2015 manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan Tingkat kecelakaan. Jaminan kematian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian. Kemudian, manfaat jaminan kematian dibayarkan paling lambat 3 hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui BPJS Ketenagakerjaan. Lalu, iuran jaminan kematian juga ditanggung oleh pemberi kerja.

Manfaat JKM diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri dari :

1. Santunan sekaligus Rp 20.000.0000 diberikan kepada ahli waris peserta;
2. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp 12.000.000 diberikan kepada ahli waris peserta;

---

<sup>6</sup> Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

3. Biaya pemakaman sebesar Rp 10.000.000 diberikan kepada ahli waris peserta; dan

4. Beasiswa Pendidikan bagi anak dari peserta yang telah memiliki masa iuran paling singkat 3 tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Dengan mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan jaminan kematian, pekerja dapat memastikan bahwa keluarga mereka memiliki perlindungan finansial dan dukungan yang diperlukan untuk menghadapi masa-masa sulit setelah kehilangan, memberikan stabilitas dan keamanan bagi orang-orang yang mereka cintai.

#### **d. Jaminan Pensiun (JP)**

Sesuai Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (yang selanjutnya disebut PP No. 45 Tahun 2015), jaminan pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia<sup>7</sup>. Kepesertaan program JP berdasarkan Pasal 2 PP No.45 Tahun 2015:

(1) Peserta terdiri atas :

- a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
- b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara

(2) Ketentuan mengenai kepesertaan bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dengan peraturan pemerintah tersendiri.

Dalam penjelasan pasal di atas kepesertaan program jaminan pensiun mulai berlaku sejak pekerja terdaftar dan iuran pertama telah dibayarkan dan disetor oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara kepada BPJS Ketenagakerjaan. Terhadap pekerja yang secara lalai belum diikutsertakan program jaminan pensiun oleh pemberi kerja, pemberi kerja wajib bertanggung jawab dengan memberikan manfaat pensiun sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah. Bahwa sesuai Pasal 15 Ayat (2) dan (3) PP No. 45 Tahun 2015 telah dinyatakan secara tegas bahwa mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Dalam Pasal 24 Ayat (1) PP No. 45 Tahun 2015 dijelaskan bahwa peserta yang mencapai usia pensiun sebelum memenuhi masa iuran 15 tahun, maka

---

<sup>7</sup> Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

peserta tersebut tetap berhak mendapatkan seluruh akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya. Manfaat berupa uang tunai yang dibayarkan setiap bulan dan atau sekaligus apabila peserta memasuki usia pensiun, cacat total tetap atau meninggal dunia, berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai:

1. Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai dengan meninggal dunia
2. Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat total tetap akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai dengan meninggal dunia
3. Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta s.d meninggal dunia atau menikah lagi
4. Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta s.d mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah. Pensiun anak maksimal diberikan kepada 2 orang anak peserta terdaftar.
5. Pensiun orang tua, diterima salah satu orang tua ahli waris peserta s.d meninggal dunia, bagi peserta yang tidak memiliki suami/istri/anak.

Dengan mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan jaminan pensiun, pekerja dapat memastikan bahwa mereka memiliki perlindungan finansial yang memadai di masa tua, memungkinkan mereka untuk menikmati masa pensiun dengan aman dan sejahtera.

Ketentuan tersebut secara tegas membebaskan kewajiban kepada pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diikuti, akan tetapi belum menjamin adanya hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Apabila perusahaan atau pemberi kerja tidak mendaftarkan diri dan tidak pula mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan memenuhi kewajiban membayar iurannya, maka pekerja tidak akan mendapatkan hak- haknya yang dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut.

## **B. Upaya Penegakan Hukum terhadap Pemberi Kerja yang Tidak Memenuhi Kewajiban Memberi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sesuai Peraturan Perundang- Undangan.**

Penegakan hukum adalah elemen krusial dalam sistem hukum, yang harus dilaksanakan melalui berbagai upaya pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan. Adanya penegakan hukum juga dilihat dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan orang untuk bekerja kepadanya. Dimana dalam pasal-pasalnya tercantum hak dan

kewajiban pemberi kerja serta juga hak dan kewajiban pekerja. Jeremy Bentham menjadi tokoh yang pertama kali mengembangkan Teori kemanfaatan juga dikenal sebagai teori *utilitarianisme*.

Teori *utilitarianisme* yang digagas oleh Jeremy Bentham yaitu sebuah reaksi terhadap konsepsi hukum alam pada abad kedelapan belas dan sembilan belas. Tujuan hukum salah satunya adalah memberikan kemanfaatan untuk mencapai kebahagiaan. Bentham mengartikan kemanfaatan (*utility*) sebagai sesuatu yang dimiliki yang mampu menghadirkan manfaat, keuntungan, kesenangan, serta kebahagiaan, juga sesuatu yang dapat mencegah terjadinya kerusakan, ketidakseimbangan, kejahatan atau ketidakbahagiaan. Nilai kemanfaatan terdapat pada tingkat individu yang melahirkan kebahagiaan individual (*happiness of individual*) dan masyarakat (*happiness of community*)<sup>8</sup>. Dengan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan, pemberi kerja membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja. Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua memberikan rasa aman dan perlindungan finansial kepada pekerja. Mematuhi kewajiban jaminan sosial ketenagakerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan etis. Hal ini mendukung tata kelola perusahaan yang baik dan membangun kepercayaan di antara pemberi kerja dengan pekerja.

Namun dalam pelaksanaannya, terdapat ketidakpatuhan oleh pemberi kerja. Ketidakpatuhan tersebut selain menimbulkan dampak kerugian bagi pekerja dengan hilangnya manfaat yang seharusnya diterima, juga menimbulkan resiko hukum bagi pemberi kerja. Resiko hukum yang diterima pemberi kerja atas ketidak patuhannya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu berupa pengenaan sanksi administratif dan sanksi pidana.

Oleh karena itu, penting untuk memenuhi kewajiban agar dapat menghindari sanksi hukum dan memenuhi tanggung jawab yang telah diaman. Berikut macam-macam sanksi dari pemberi kerja yang lalai tidak mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan :

a. Sanksi Administratif

Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai program jaminan sosial yang diikuti. Jika tidak, mereka akan dikenai sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 17 Ayat (2) UU No. 24 Tahun 2011, berupa teguran tertulis, denda, atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Ketentuan lebih lanjut diatur dalam PP No. 86 Tahun 2013. Sanksi teguran tertulis dapat diberikan maksimal dua kali dalam 10 hari kerja,

---

<sup>8</sup> Lilik Rasyidi, *Filsafat Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal 10

sanksi denda dalam 30 hari kerja setelah teguran kedua, dan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu berlaku jika teguran dan denda diabaikan. Sanksi akan dicabut setelah denda dibayar dan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

b. Sanksi Pidana

Dalam UU RI No. 24 Tahun 2011 mengatur sanksi pidana bagi korporasi yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 55 menyatakan bahwa pelanggaran Pasal 19 Ayat (1) atau (2) dapat dikenai pidana penjara hingga 8 tahun atau denda hingga Rp 1 miliar. Sanksi berlaku jika kesalahan terbukti di pengadilan. Menurut Pasal 2 KUHP, sanksi pidana diterapkan bagi semua orang di wilayah Indonesia. Korporasi sebagai badan hukum termasuk kategori "Pemberi Kerja" yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Direksi atau perusahaan mewakili korporasi dalam proses hukum jika melanggar UU ini. Pemberi kerja wajib memungut dan menyetor iuran pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

c. Sanksi Perdata

Teori *ansprakelijkeid* atau teori tanggung gugat, menurut Fuady dalam buku Wiwin Ariesta, menentukan siapa yang harus menerima gugatan akibat perbuatan melanggar hukum. Pasal 1365 KUHPerdata menyatakan bahwa perbuatan melanggar hukum yang merugikan orang lain mengharuskan pelaku mengganti kerugian tersebut. Perbuatan melawan hukum harus mengandung unsur-unsur: perbuatan melanggar hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan kausal<sup>11</sup>. Kerugian bisa bersifat materiil (dapat dihitung) atau immaterial (tidak dapat dihitung). Dalam hal ini adalah kerugian materiil pekerja karena hak mereka mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak terpenuhi sesuai Pasal 15 UU RI No.24 Tahun 2011. Pelanggaran ini dapat diajukan sebagai gugatan perdata di pengadilan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2014) mendefinisikan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh.

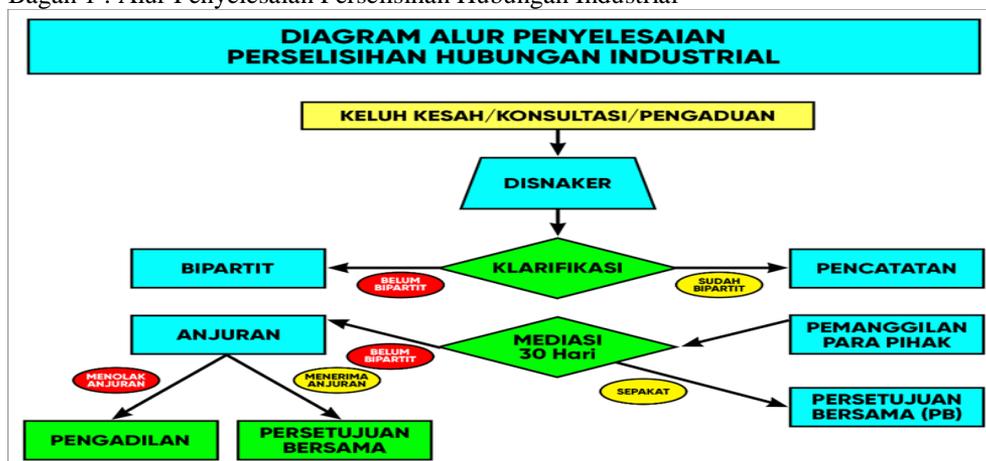
Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam Pasal 2 UU No 2 Tahun 2014 meliputi :

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan.

Ada 3 langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut penjelasan dari alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dijelaskan pada bagan 1.

Bagan 1 : Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber : <https://disnaker.semarangkota.go.id/user/detail/6> (diakses pada tanggal 21 Juni Pukul 20:27)

## 1. Perundingan Bipartit

Menurut Pasal 1 Angka 10 UU No.2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>12</sup>. Upaya ini harus dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam waktu maksimal 30 hari. Jika tidak ada kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding, perundingan bipartit dianggap gagal. Jika berhasil, dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pihak, kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah perjanjian tersebut dibuat.

## 2. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang bisa dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sebagai berikut :

### a) Mediasi

Mediasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan mediator netral dari instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Jika tercapai

kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak, disaksikan mediator, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perjanjian tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi ke pengadilan. Jika mediasi gagal, mediator mengeluarkan anjuran tertulis, dan para pihak harus menanggapi. Jika anjuran diterima, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan. Jika ditolak, para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

### **b) Konsiliasi**

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja oleh konsiliator netral terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Konsiliator bekerja di wilayah tempat pekerja berada, dan para pihak mengajukan permintaan tertulis untuk penyelesaian. Jika konsiliasi berhasil, dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika gagal, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus dijawab oleh para pihak. Jika disetujui, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di pengadilan. Jika tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi. Jika ditolak, para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **c) Arbitrase**

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase mencakup perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbitrase adalah penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan final. Para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter, dengan perselisihan diselesaikan dalam 30 hari yang dapat diperpanjang hingga 14 hari kerja atas kesepakatan. Proses arbitrase dimulai dengan upaya mendamaikan para pihak. Jika tercapai kesepakatan, dibuat akta perdamaian; jika tidak, pemeriksaan dilanjutkan hingga putusan dikeluarkan. Putusan arbitrase bersifat mengikat, final, dan harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika putusan tidak dilaksanakan, bisa diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase dapat dibatalkan oleh Mahkamah Agung paling lambat 30 hari kerja setelah diputuskan, sesuai Pasal 52 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2014.

## **3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial**

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perkara yang dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu :

- a. di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (disingkat PHK);
- b. di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke MA. Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU No. 2 Tahun 2014. Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Dalam Pasal 83 UU No. 2 Tahun 2004 hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut:

- a. Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh pengugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya. penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari beberapa langkah penting yang berurutan dan bertujuan untuk mencapai solusi yang adil dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial menjadi pilihan terakhir untuk mendapatkan keputusan yang mengikat dan adil. Proses ini memastikan bahwa semua perselisihan diselesaikan dengan cara yang sistematis dan berdasarkan hukum. Proses ini dijelaskan sebagaimana dalam bagan 2.

Bagan 2 : Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber : <https://disnaker.semangan.go.id/user/detail/115116> (diakses pada tanggal 21 Juni pukul 20:18)

### **KESIMPULAN**

1. Pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja bersifat wajib dan mutlak sesuai Pasal 15 Ayat (1). Ada 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan yang wajib diberikan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP). Keempat program ini memiliki manfaat yang berbeda-beda. Pada kenyataannya masih banyak pemberi kerja yang lalai atau bahkan sengaja melanggar peraturan tersebut. Hal ini didasari dengan banyak faktor terutama kurangnya kesadaran pemberi kerja akan manfaat yang didapatkan dengan mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pemberi kerja yang tidak memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerjanya dapat dikenai sanksi administratif dan pidana. Menurut Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011, sanksi administratif meliputi teguran tertulis, denda, dan/atau pembatasan pelayanan publik. Pasal 55 UU No. 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa pelanggaran dapat dikenai pidana penjara hingga 8 tahun atau denda hingga Rp1.000.000.000,00. Perselisihan hubungan industrial terkait kelalaian ini dapat diselesaikan melalui jalur non-litigasi (perundingan bipartit dan tripartit) atau litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial).

### **SARAN**

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan yang mana hal ini adalah kewajiban yang harus dilaksanakan agar tercipta hubungan kerja yang baik antara pemberi kerja dengan pekerja. Oleh sebab itu diperlukan adanya rasa tanggung jawab antara pemberi kerja dengan melaksanakan kewajibannya yaitu dengan memberi hak kepada pekerja berupa jaminan sosial ketenagakerjaan, dan begitu pula sebaliknya pekerja melakukan tugasnya atau pekerjaannya sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **BUKU**

Asyhadie Z, (2008), *Aspek- Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta

Husni, L. (2006). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Santoso, B. (2012). *Hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama: Teori, cara pembuatan, dan kasus*. Universitas Brawijaya Press. Malang

Vijayantera, I. W. A., SH, M., & I Nyoman Jaya Kesuma, S. H. (2022). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*. Unmas Press, Bali

Wiwin Ariesta, (2023), *Piercing The Corporate Veil (Menyibak Tirai Pertanggungjawaban*

Korporasi), PT Literasi Nusantara Abadi Grup, Kota Malang

### **Peraturan Undang-Undang**

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Undang-Undang 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention Number 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Kerja)

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

*ILO Convention Number 138 Tahun 1973 Concerning Minimum Age For Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Kerja)