

# *Jurnal* **PARADIGMA** **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**



Diterbitkan oleh  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar  
Email: [paradigma\\_admpasca45@yahoo.com](mailto:paradigma_admpasca45@yahoo.com)

# IMPLEMENTASI BPJS KETENAGAKERJAAN DI SULAWESI SELATAN

<sup>1</sup>Andi Asri, <sup>2</sup>Sobirin

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat UPRI Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Negara Universitas Sawerigading Makassar

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui bentuk jaminan BPJS Ketenagakerjaan, (2) untuk mengetahui peran stakeholder terhadap implementasi BPJS Ketenagakerjaan, dan (3) untuk mengetahui implementasi program BPJS Ketenagakerjaan di Sulawesi Selatan, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap terciptanya jaminan perlindungan ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial masyarakat, seperti yang telah menjadi tujuan normatif BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methodology*). Metode ini menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti masalah penelitian. Alasan utama adalah peneliti ini memiliki kebebasan untuk menggunakan berbagai instrumen pengumpul data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) bentuk jaminan BPJS ketenagakerjaan yang telah dimanfaatkan oleh responden adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, sedangkan Jaminan Hari Tua, (2) Peran pemerintah sangat penting atau berpengaruh terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan, dimana semakin baik peran pemerintah maka semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan, (3) Peran perusahaan sangat penting atau berpengaruh terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan, dimana semakin baik peran perusahaan maka semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan, (4) Peran syarikat perusahaan terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan masih minim, dimana semakin baik peran syarikat pekerja bukan jaminan bahwa akan semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan.

Kata kunci: BPJS Ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, sulawesi selatan

## A. LATAR BELAKANG

Program Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara, guna memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara saat ini, Indonesia di harapkan untuk mampu seperti halnya negara berkembang lainnya. Program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, merupakan jaminan sosial yang didananya diperoleh oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Di Indonesia jaminan sosial tenaga kerja, dikelola oleh PT Jamsostek (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dalam sejarah eksistensinya PT. Jamsostek (Persero)

mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraannya, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan

dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggaraan ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Ditetapkannya UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program

jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap terciptanya jaminan perlindungan ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial masyarakat, seperti yang telah menjadi tujuan normatif BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, selain itu tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bentuk jaminan BPJS Ketenagakerjaan, (2) untuk mengetahui peran stakeholder terhadap implementasi BPJS Ketenagakerjaan, dan (3) untuk mengetahui implementasi program BPJS Ketenagakerjaan di Sulawesi Selatan

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methodology*). Metode ini menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti masalah penelitian. Alasan utama adalah peneliti ini memiliki kebebasan untuk menggunakan berbagai instrumen pengumpul data.

### 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen data langsung pada objek sebagai sumber informasi. Data sekunder berupa data yang tersedia dan relevan dengan tujuan penelitian pada Kantor Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi dan BPJS Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten Kota di Sulawesi Selatan; serta manajemen perusahaan.

### 3. Sasaran dan Fokus Penelitian

#### 1. Kualitatif

Informan penelitian dari pihak Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BPJS Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten Kota di Sulawesi Selatan, Pekerja serta Pimpinan Perusahaan.

#### 2. Kuantitatif

##### (a) Populasi

Populasi adalah seluruh karyawan perusahaan swasta maupun BUMN. yaitu sebanyak 994.347 pekerja penerima upah. Total populasi pekerja di Kota Makassar, 220.530 tenaga kerja penerima upah. Di Kabupaten Gowa jumlah tenaga kerja sebanyak 4630 pekerja.

##### (b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang ditetapkan berdasarkan quota, yaitu 200 responden di Kota Makassar; 40 responden di Kabupaten Maros; dan 60 responden di Kabupaten Gowa..

##### (c) Prosedur Sampling

Sampling yang ditetapkan secara quota pada tiga kabupaten/kota, dipilih pada berbagai perusahaan dengan criteria perusahaan besar, menengah, dan besar. Perusahaan yang terpilih kemudian di pilih perwakilan responden pada masing-masing perusahaan terpilih.

### 4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah *human instrument* (peneliti sendiri). Hubungan peneliti dengan yang diteliti lebih bersifat interaktif dalam rangka memperoleh makna yang dalam. Penelitian ini bersifat holistik dan sangat menekankan proses secara detail.

Pada tahapan penelitian kuantitatif akan digunakan instrument penelitian berupa kuesioner untuk menguji proposisi yang ditemukan dalam penelitian naturalistik.

### 5. Teknik Pengumpulan Data dan Pengabsahan Data

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. *Indepht Interview* (Wawancara Mendalam)

*Indepht Interview* adalah teknik penelitian yang paling sosiologis karena bentuknya yang berasal dari interaksi verbal antara peneliti dan responden (Black. 2009). Teknik wawancara dengan menggunakan *snowball sampling*, yaitu melakukan penelusuran kepada informan yang bertujuan untuk melakukan verifikasi, melengkapi, dan memperjelas informasi dari informan sebelumnya.

a) Informan dalam penelitian ini adalah 1 orang mewakili Disnaker Provinsi, masing-masing 1 orang mewakili Disnaker Kabupaten/ Kota

b) 1 orang mewakili BPJS Naker Provinsi, masing-masing 1 orang mewakili BPJS Naker Kabupaten/ Kota

c) 1 orang mewakili perusahaan besar, 1 orang mewakili perusahaan menengah, 1 orang mewakili perusahaan besar

d) 2 orang mewakili syarikat pekerja (bila memungkinkan masing-masing berbeda bendera kelembagaan).

#### 2. Kuesioner

Metode kuesioner dipergunakan untuk mendapatkan data kuantitatif sebagai proses pengujian proposisi-proposisi. Kuesioner digunakan kepada responden secara acak pada karyawan perusahaan.

Pengabsahan data penelitian meliputi uji kredibilitas, pengujian *tranferarability*, pengujian *depenability*, dan pengujian *konfirmability*. Uji kredibilitas meliputi perpanjangan pengamatan untuk membangun rapport peneliti dan informan sehingga diharapkan tidak ada lagi informasi

yang disembunyikan atau ditutupi.

Pengujian *transferability* dilakukan dengan menguraikan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya data dan informasi yang dikumpulkan pada informan.

Pengujian *depenability* dengan melakukan audit pada keseluruhan proses penelitian. Untuk melakukan audit dapat dilakukan dengan memperlihatkan jejak rekam kegiatan selama di lapangan, baik yang tertulis dan hasil rekaman maupun foto dokumentasi dan dokumen-dokumen lain yang menunjukkan fakta-fakta yang original.

Pengujian *confirmability* untuk menguji obyektivitas penelitian. Uji ini dapat dilakukan bersamaan dengan pengujian *dependability* karena sangat berhubungan satu sama lain. Pengujian *confirmability* menekankan pada kewajaran hasil penelitian.

#### 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Untuk keperluan analisis data, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian.

Tahapan analisis data penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Proses analisis data kualitatif menggunakan pola berfikir induktif yaitu proses pengolahan data dari hasil wawancara mendalam kepada informan penelitian
2. Hasil analisis induktif merupakan proposisi-proposisi yang ditemukan di lapangan penelitian
3. Untuk menguji proposisi tersebut dilakukan dengan melakukan pengujian

secara statistik (menggunakan analisis deduktif)

Sebelum melakukan pengujian statistik dilakukan penyebaran kuesioner pada sampel penelitian. Hasil pengujian statistik merupakan tahapan untuk meneguhkan proposisi sebagai suatu temuan penelitian. Apabila terjadi penolakan, maka peneliti akan melakukan peninjauan pada proses penelitian sebelumnya, baik yang dilakukan pada saat menggunakan metode kualitatif maupun saat menggunakan metode kuantitatif.

#### 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### C. PEMBAHASAN

Berdasarkan data kuantitatif, diperoleh gambaran bahwa responden yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan mayoritas di Kota Makassar, mengingat perusahaan BUMN dan swasta nasional lebih banyak berdomisili di Kota Makassar. Sementara di Kabupaten Maros dan Gowa lebih didominasi perusahaan local. Perusahaan BUMN dan swasta nasional, karyawannya merupakan peserta Jamsostek. Kepesertaan Jamsostek dimutasikan kepesertaannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Seluruh variable independen, yaitu bentuk jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan peran stakeholder, memiliki hubungan kuat dengan variable dependen, yaitu implementasi penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan. Kekuatan hubungan tersebut bermakna sebagai berikut:

Pertama, apabila responden telah menjadi peserta maka responden mendapatkan manfaat dari jaminan yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai hak-hak kepesertaan.

Kedua, apabila responden tidak menjadi peserta maka responden tidak mendapatkan manfaat yang diterima oleh peserta BPJS

Ketenagakerjaan.

Ketiga, apabila pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja berperan dalam mendorong kepesertaan responden untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai otoritasnya masing-masing, maka semakin baik atau berkualitas implementasi penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan.

Keempat, responden yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan didominasi oleh pekerjaan perusahaan BUMN dan Swasta Nasional yang mayoritas berdomisili di Kota Makassar.

Kelima, responden menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan didorong oleh kebijakan perusahaan, sehingga perusahaan yang memiliki visi kemajuan yang telah mendaftarkan seluruh karyawannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Keenam, responden yang bekerja pada perusahaan yang hanya berorientasi profit jangka pendek cenderung tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan karena takut membebani keuangan perusahaan.

#### 1. Bentuk Jaminan

##### a) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), benefit yang didapatkan oleh peserta bertambah dengan dihilangkannya plafon biaya pengobatan dan perawatan yang sebelumnya sebesar Rp 20.000.000, per 1 Juli 2015 tindakan medis yang dilakukan karena terjadinya kecelakaan kerja ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai pekerja dinyatakan sembuh. Selain biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh, benefit lainnya yang mengalami peningkatan antara lain biaya angkutan darat, laut dan udara, biaya pemakaman serta pemberian beasiswa pendidikan bagi peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap karena kecelakaan kerja.

Selain itu, jika terjadi cacat sebagian permanen, pekerja juga akan mendapatkan pelatihan khusus agar tetap bisa kembali bekerja melalui penyempurnaan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja-Return To Work (JKK-RTW), di samping santunan

cacat yang diterima.

Pekerja tetap bisa mendapatkan penghasilan dengan keahlian lain hasil dari pelatihan yang dijalani. Dengan iuran sebesar 0,24% - 1,74% dari upah sebulan, pekerja sudah bisa terlindungi dari resiko kecelakaan kerja. Perlindungan JKK dimulai sejak berangkat kerja, saat dilingkungan kerja sampai kembali ke rumah.

##### b) Jaminan Kematian

Sementara Jaminan Kematian yang sudah dibayarkan tahun ini mencapai Rp 10,3 miliar dengan 670 kasus. Pembayaran yang mengalami peningkatan terlihat pada Jaminan Hari Tua (JHT). Tahun 2013 yang dibayarkan mencapai Rp 103,7 miliar (11.962 kasus), tahun 2014 naik menjadi Rp 115,97 miliar dengan 11.940 kasus.

Menurut informasi dari informan BPJS Ketenagakerjaan, berdasarkan informasi berikut

JHT meningkat karena banyak yang pensiun dini, di-PHK, dan lainnya. Penyaluran dana Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP) bagi peserta sebesar Rp 466 juta. Angka tersebut untuk penyaluran dana Januari-Juli 2014, meliputi wilayah Makassar, Palopo, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Maluku Utara, dan Maluku.

Makassar berkontribusi paling besar yakni sekitar 38,6 persen atau 180 juta, menyusul Sulawesi Tengah di angka 140 juta atau sekitar 30 persen. Realisasi tersebut masih sangat rendah, atau hanya sekitar 5 persen dari target sepanjang tahun 2014 yakni 8,9 miliar atau 256 tenaga kerja. Makassar sendiri, berkontribusi sebesar 3,8 miliar. Tahun 2014, realisasi penyaluran PUMP sebesar Rp 7,2 miliar dari atau tercapai sekitar 84,7 persen dari target awal Rp8,5 miliar. Dari angka tersebut, Makassar mencatatkan pencapaian 102 persen atau 3,88 miliar dari target Rp 3,8 miliar.

Tahun 2015 ini, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Ketenagakerjaan Makassar menargetkan mengincar 1.982 perusahaan baru, baik skala besar maupun kecil dan mikro. Untuk pekerja, Untuk BPJS Ketenagakerjaan berharap dapat merangkul 220.530 tenaga kerja yang terdiri dari perusahaan besar sebanyak 13.252, perusahaan menengah 30.162, perusahaan kecil 11.455, UMKM sebanyak 4.671, serta dari unsur Polri/TNI dan PNS sebanyak 160.990. Dari jumlah peserta baru itu, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan bisa meraup dana baru atau iuran sebesar Rp 301 miliar.

Nilai ini naik 41 persen dan realisasi tahun lalu sebesar Rp 282 miliar. Target tersebut optimis bisa diraih karena didukung Peraturan Presiden RI Nomor 109 tahun 2013 yang mewajibkan semua penyelenggara negara baik TNI/POLRI, PNS hingga pemberi upah harus wajib masuk BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 1 Juli 2015.

BPJS Ketenagakerjaan Makassar, mengatakan bahwa pada tahun 2014, pihaknya sudah menyalurkan total lebih dari Rp 131 miliar. Dengan rincian untuk membayar klaim Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar Rp 4,8 miliar dengan 383 kasus.

Sementara Jaminan Kematian yang sudah dibayarkan tahun ini mencapai Rp 10,3 miliar dengan 670 kasus. Tren pembayaran yang mengalami peningkatan terlihat pada Jaminan Hari Tua (JHT). Tahun 2013 yang dibayarkan mencapai Rp 103,7 miliar (11.962 kasus), tahun 2014 naik menjadi Rp 115,97 miliar dengan 11.940 kasus. (BPJS, Makassar).

“JHT meningkat karena banyak yang pensiun dini, di-PHK, dan lainnya. (BPJS, Makassar, 2015).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan wilayah Makassar menargetkan kelolaan dana baru sebesar Rp301 miliar, yang diperoleh dari kepesertaan baru perusahaan maupun pemerintahan sebanyak 13 ribu orang.

“Target pencapaian itu optimistis bisa dicapai tahun ini, pasca adanya pemberlakuan Peraturan Presiden RI Nomor 109/2013 tentang penahapan kepesertaan jaminan sosial, semua penyelenggara negara baik TNI/POLRI, PNS hingga pemberi upah harus wajib masuk BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 1 Juli 2015. (Petugas BPJS, Makassar, 2015).

Sehingga, ada potensi kepesertaan baru yang tidak lagi berasal dari perusahaan formal dan kepesertaan informal. Melainkan, sudah dapat diperoleh dari PNS, TNI dan Polri. Pembayaran klaim dari tahun ke tahun ada yang meningkat dan ada pula menurun. Item yang meningkat, yakni Jaminan Hari Tua (JHT) tahun 2013 mencapai Rp103,7 miliar dengan kasus 11.962, kemudian di 2014 pembayaran klaim sebanyak Rp115,9 miliar dengan jumlah kasus 11.940.

Sementara, untuk angka kecelakaan kerja mengalami penurunan dari 2013 sebanyak 443 kasus, maka di 2014 hanya 383 kasus yang berarti kesadaran perusahaan menerapkan sistem Keselamatan Kerja dan Kesehatan (k3) meningkat.

Dampaknya pada besaran klaim yang dibayarkan sebesar Rp4,4 miliar di 2013 dan pada 2014 mencapai Rp4,8 miliar meski besar klaimnya namun dari kasus menurun.

Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan terkait JHT akan memberatkan para pekerja. Aturan saldo JHT yang baru bisa dinikmati pekerja setelah 10 tahun masa keanggotaan.

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah merupakan domain pemerintah pusat, DPRD kabupaten maupun provinsi semata hanya menerima keluhan masyarakat.

Beban yang ditanggung pekerja akibat kebijakan tersebut karena pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga bila waktunya terlampau lama, para pekerja akan sulit menikmati JHTnya.

“Di Maros banyak buruh yang

tidak bertahan sampai 10 tahun, sehingga ini hanya menguntungkan BPJS sebagai penyelenggara JSN,” (Syaraikat Pekerja, Maros, 2015).

Semua perusahaan, baik Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diwajibkan untuk ikut kepesertaan BPJS termasuk perusahaan swasta khususnya outsourcing. “Semua perusahaan baik itu pemerintah maupun swasta karyawan wajib terdaftar menjadi peserta BPJS.

Didalam penjanjian MoU antara perusahaan dan penerima pekerja jelas tertuang bahwa BPJS Kesehatan 4,5% ditanggung oleh pengusaha dan 0,5% ditanggung oleh pekerja. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan 6% lebih ditanggung pengusaha.

Pihak Disnaker yang informasinya dikompilasi dari berbagai sumber informasi sebagai berikut:

“Silahkan masyarakat melaporkan, atau pekerja yang merasa haknya diabaikan oleh perusahaan tempat bekerja atau penyalur (Outsourcing) belum didaftar jadi peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Kami akan turun langsung mengecek keperusahaan tersebut.

Anggaran Corporate Social Responsibility (CSR) BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan bantuan perumahan kepada pekerja. Informasi yang diberikan Kanwil Ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Jika direalisasikan, kami akan membangun rusunawa di kawasan industri dimana banyak tenaga kerja yang butuh tempat tinggal. Sementara itu untuk bantuan DP rumah dan renovasi senilai Rp. 515.000.000, bantuan beasiswa senilai Rp1.054.200.000.418, safety riding untuk 30 orang dari empat perusahaan, bantuan biaya pemakaman untuk 23 perusahaan untuk 23 tenaga kerja dengan nilai Rp. 46 juta, dan pelayanan kesehatan tersalur senilai Rp. 300.000.000. Karyawan atau buruh pabrik tidak perlu menunggu perusahaan untuk mendaftar sebagai

anggota BPJS Ketenagakerjaan, karena karyawan bisa mendaftar sendiri.

Meski mendaftar sendiri, iuran premi tidak lantas dibebankan kepada pribadi melainkan tetap akan dibebankan kepada perusahaan.

Hal itu sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang mengabulkan permohonan uji materi pasal 15 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. “Sekarang tidak ada lagi pernyataan karyawan tidak bisa mendaftar BPJS ketenagakerjaan.

Karyawan bisa langsung datang ke kantor BPJS dengan membawa berkas dan persyaratan seperti KTA, dan surat keterangan kerja. Setelah mendaftar nantinya BPJS dan dinas tenaga kerja yang akan melakukan penagihan ke perusahaan masing-masing. Kalau ada perusahaan yang tidak mau membayar diserahkan ke dinas tenaga kerja.

#### c) Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT), merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun. JHT merupakan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. JHT ini dapat dicairkan saat pekerja mencapai usia 56 tahun atau meninggal dunia atau cacat total tetap.

Manfaat JHT juga dapat diambil saat kepesertaan mencapai 10 tahun dengan besaran 10 persen untuk persiapan hari tua atau 30 persen untuk pembiayaan perumahan. Pencairan manfaat pada kepesertaan 10 tahun tersebut hanya dapat dipilih salah satu, baik untuk persiapan hari tua ataupun pembiayaan perumahan. Terkait dengan aspirasi yang berkembang di masyarakat tentang mekanisme pencairan dana hari tua BPJS Ketenagakerjaan,

Presiden RI memberikan jawaban atas polemik yang berkembang



tersebut. Presiden RI Joko Widodo memerintahkan agar aspirasi masyarakat dapat diakomodir melalui mekanisme pencairan dana hari tua yang sesuai dengan kondisi saat ini. Arahan dari Presiden berupa pengecualian bagi peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau berhenti bekerja, sehingga dapat langsung mencairkan dana hari tua mereka dengan masa tunggu selama 1 bulan tanpa menunggu masa kepesertaan 10 tahun. Pemerintah Presiden ini akan ditindaklanjuti dengan melakukan revisi atas PP No. 46 tahun 2015. Sementara aspek teknis terkait mekanisme pembayaran tersebut akan diatur oleh Kementerian Tenaga Kerja. Dalam kegiatan buka bersama serta paparan kinerja BPJS Ketenagakerjaan semester I Tahun 2015 yang digelar di Bandung.

Dari informasi yang direkam pada berbagai media, Elvyn G Masasya selaku Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa “pencapaian yang diraih BPJS Ketenagakerjaan hingga bulan Juni 2015 mengalami peningkatan dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya serta berdasarkan RKAT tahun 2015 yang telah disusun.

Pada pencapaian perusahaan aktif di periode yang sama tahun 2014 terlampaui hingga 133,10% dengan pencapaian berdasarkan RKAT 2015 yang terlampaui sampai menyentuh 107,8% pada periode Juni 2015. Sementara pencapaian pada sektor kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) terealisasi sebanyak 70,43% dari RKAT tahun 2015. Pencapaian pada semester I tahun 2015 ini mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan pencapaian pada periode yang sama tahun 2014 dengan persentase pencapaian hingga 110,52 persen.

Begitu juga pada sektor Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) yang meningkat sebanyak 137,80 persen dari periode yang sama pada tahun 2014. Peningkatan yang sangat signifikan

terdapat pada pencapaian pekerja konstruksi yang telah mencapai 197,21 persen dari RKAT tahun 2015. Jika dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2014, pencapaian pada bidang konstruksi mencapai 180,77 persen. Penambahan kepesertaan yang dicapai BPJS Ketenagakerjaan juga mengalami peningkatan, seperti pada penambahan perusahaan yang mencapai 67.019 perusahaan pada semester I tahun 2015. Pencapaian ini 282,81% jauh lebih besar dibandingkan periode yang sama pada tahun 2014. Secara umum, penambahan kepesertaan mengalami peningkatan sebesar 68,34 persen dan 106,72 persen masing-masing untuk PPU dan PBPU dibandingkan dengan hasil yang dicapai pada semester I tahun 2014. Demikian pula pada sektor konstruksi yang mencapai 115,83 persen dari periode yang sama tahun 2014.

Penerimaan iuran juga mengikuti hasil pencapaian peningkatan kepesertaan dengan angka mencapai Rp15,46 Triliun pada bulan Juni 2015 atau mencapai 122,73% dari periode sebelumnya tahun 2014. Pada aspek pembayaran jaminan, total kasus yang dibayarkan dari awal tahun 2015 hingga bulan Juni 2015 sebanyak 556.390 kasus.

Hal ini tidak seperti pembayaran jaminan pada Juni 2014 yang mencapai 573.757 kasus. Dengan kata lain, rasio pembayaran klaim tahun 2015 tidak sebanyak pembayaran pada tahun 2014 dengan perbandingan mencapai 96,97 persen.

Dari total keseluruhan pembayaran jaminan tersebut, pencairan dana Jaminan Hari Tua yang memiliki rasio klaim tertinggi sebanyak 494.886. Pembayaran iuran yang dilakukan hingga 30 Juni 2015 sebesar Rp. 7,1 Triliun atau 54,67 persen dari RKAT tahun 2015. Sementara itu, total dana investasi per 30 Juni 2015 mencapai Rp194,93 triliun atau setara dengan 83,66 persen dari RKAT tahun 2015.

Ini meningkat dari dana investasi di periode yang sama pada tahun 2014 sebesar 15,90 persen (YoY).

Alokasi aset dana investasi antara lain Instrumen Surat Utang (46,91 persen), Deposito (23,69 persen), Saham (20,89 persen), Reksadana (7,92 persen) dan investasi langsung (0,59 persen). Total hasil investasi pada 30 Juni 2015 mencapai Rp. 10,09 triliun yang setara dengan 50,32 persen dari RKAT 2015. Pencapaian yang baik ini tentunya memiliki dampak yang baik pula bagi masa depan pekerja Indonesia dan diharapkan akan dapat segera mewujudkan perlindungan menyeluruh kepada seluruh pekerja di Indonesia.

Operasional Penuh BPJS Ketenagakerjaan merupakan momentum sejarah menuju Era Baru Jaminan Sosial Indonesia. Melalui penambahan program, penyempurnaan manfaat, peningkatan pelayanan dan pemenuhan semua infrastruktur, BPJS Ketenagakerjaan siap Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Makassar menargetkan mengincar 1.982 perusahaan baru, baik skala besar maupun kecil dan mikro 2015, khusus pekerja, BPJS Ketenagakerjaan berharap dapat merangkul 220.530 tenaga kerja terdiri atas perusahaan besar sebanyak 13.252 orang, perusahaan menengah 30.162, perusahaan kecil 11.455, UMKM sebanyak 4.671, serta unsur Polri/TNI dan PNS sebanyak 160.990 orang.

Dari jumlah peserta baru itu, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan bisa meraup dana baru atau iuran sebesar Rp. 301 miliar. Nilai itu naik 41 persen dari realisasi tahun lalu sebesar Rp. 282 miliar. Target itu didukung Peraturan Presiden RI Nomor 109 tahun 2013 yang mewajibkan penyelenggara negara baik TNI/Polri, PNS hingga pemberi upah harus wajib masuk BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 1 Juli 2015.

Selain itu, potensi di Sulsel terbilang besar. Pekerja mencapai 3.527.036 orang, dan pengangguran (188.765 orang). Sementara pekerja penerima upah sebanyak 994.347 orang dan pekerja bukan penerima upah mencapai 2.374.753 orang. Data tersebut masih sangat besar jika dibandingkan dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sampai saat ini. Dimana pekerja penerima upah yang sudah mendaftar baru 163.072 dan pekerja bukan penerima upah adalah 318.838.

Berdasarkan hasil penelusuran informasi dari Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Makassar, mengatakan pada 2014, pihaknya sudah menyalurkan total lebih dari Rp131 miliar. Dengan rincian untuk membayar klaim Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar Rp4,8 miliar dengan 383 kasus. “Angka kecelakaan kerja mengalami penurunan dari 2013 sebanyak 443 kasus menjadi 383 tahun 2014. Itu berarti bahwa sudah ada kesadaran perusahaan menerapkan sistem Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3).

#### d) Jaminan Pensiun

Program baru yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Jaminan Pensiun yang merupakan program jaminan sosial dengan skema manfaat pasti yang diberikan kepada pekerja setiap bulannya, saat memasuki masa pensiun 56 tahun atau mengalami cacat total permanen dan atau meninggal dunia, yang diberikan kepada pekerja atau ahli waris yang sah.

Jaminan Pensiun dipersiapkan bagi pekerja untuk tetap mendapatkan penghasilan bulanan disaat memasuki usia yang tidak lagi produktif. Dengan iuran yang ditetapkan sebesar 3% (1 persen pekerja dan 2 persen pengusaha) dan dengan masa iur 15 tahun, peserta dapat menikmati dana pensiun di masa pensiunnya nanti. Selain peserta, manfaat pensiun juga dapat diterima oleh ahli waris janda/duda dari peserta yang

meninggal dengan benefit mencapai 50 persen dari formulasi manfaat pensiun, sampai ahli waris meninggal dunia atau menikah lagi. Selain itu, ahli waris anak dari peserta yang meninggal juga mendapatkan benefit pensiun mencapai 50 persen dari formulasi manfaat pensiun, sampai berusia 23 tahun, bekerja atau menikah.

Untuk peserta lajang yang meninggal dunia, manfaat pensiun diterima oleh orangtua sampai batas waktu tertentu dengan benefit mencapai 20 persen dari formulasi manfaat pensiun.

Berdasarkan hasil penelusuran informasi diperoleh pengakuan dari karyawan perusahaan sebagai berikut:

“Saya takutnya di korupsi pak, jadinya hak kami sulit dibayarkan” (Tika, 34 tahun, Karyawati).

“Baguslah pak dengan kebijakan itu, kan kita perlu sejahtera dong” (Mila, 29 tahun, karyawati).

## 2. Peran Stake Holder

Undang-Undang ketenaga kerjaan telah ditentukan dari awal ada perubahan-perubahan sampai sekarang. Kebijakan baru BPJS Ketenagakerjaan itu, tidak memiliki landasan yang kuat dan perlu dilakukan sosialisasi. Sebelum mengeluarkan kebijakan BPJS harus mensosialisasikan lebih dulu. Sebelum ada BPJS Ketenagakerjaan pekerja hanya menggunakan jamsostek. Dimana, asuransi tersebut sangat komitmen dan tidak mengeluarkan kebijakan satu arah. Sehingga pekerja masih menginginkan konsep Jamsostek. Sekarang, terlalu banyak regulasi yang memberatkan.

Baginya, pengusaha selalu taat pada aturan, apalagi regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Ketika ada yang bertentangan maka yang bisa merubah itu harus DPR.

Kebijakan tersebut harus diuji material apa urgensinya kalau terlalu lama apa kira-kira menguntungkan pekerja, pengusaha ketika menjadi aturan dibayar. Persoalan waktu ketika diberikan dan waktu ditundanya bukan pengusaha yang memberikan waktu.

Direksi BPJS tidak bisa merubah aturan. Sebab pembuat kebijakan BPJS

diintervensi atau dilarang maka UU akan menjerat direksi. Intinya, perlu dilihat regulasinya kalau salah maka turunannya salah.

Kebijakan atau peraturan baru BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini belum resmi dikeluarkan. Itu terkait belum adanya keterangan resmi dari kebijakan pemerintah pusat dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan. BPJS harusnya intens melakukan komunikasi dengan pihak terkait. Karena, kebijakan yang dikeluarkan bisa merugikan para peserta. Terlebih bagi pekerja dan buruh yang ingin menikmati hari tuanya. Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan terkait adanya pengambilan saldo Jaminan Hari Tua (JHT) setelah cukup 10 tahun dinilai membebani para buruh dan pekerja di Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan kepada para buruh menambah deretan kepincangan JHT. Sebab banyak buruh yang baru empat hingga lima tahun mengabdikan di perusahaan, diberhentikan secara sepihak.

## 3. Implementasi BPJS Tenaga Kerja Di Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan yang telah resmi beroperasi penuh mulai 1 Juli 2015 menyelenggarakan 4 (empat) program, diantaranya Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun yang melengkapi jaminan sosial yang sebelumnya sudah diselenggarakan. Namun respon masing-masing perusahaan berbeda.

Peraturan baru pencairan dana Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi minimal 10 tahun masa kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjadi buah bibir di kalangan masyarakat. Tak terkecuali dari para netizen yang menggunakan media sosial.

Dalam aturan baru tersebut, per 1 Juli 2015, pemerintah mengubah aturan pencairan JHT dari lima tahun menjadi minimal 10 tahun masa kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 37 ayat 1-5.

Total premi Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan adalah 5,7% dari total gaji yang diterima. BPJS Ketenagakerjaan

yang dipercaya untuk mengelola investasi pekerja tersebut akan menempatkan dalam beberapa instrumen investasi sehingga peserta mendapatkan hasil pengembangan uang yang disetorkan.

Misalnya saja seorang pekerja dengan gaji Rp3 juta mulai ikut menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan asumsi dana pengembangannya 10% per tahun. Berikut ini adalah hasil simulasi JHT.

Jumlah Upah	Jumlah Tahun	Iuran per bulan	Saldo Awal	Iuran JHT	Hasil Pengembangan	Saldo Akhir
3.000.000	1	171.000	Rp. 0	2.052.000	205.200	2.257.200

Selama setahun kepesertaan, saldo pekerja dalam simulasi di atas sebesar Rp 2.257.200. Seiring dengan kenaikan gaji, maka otomatis besaran iuran per bulannya bakal naik sehingga saldo JHT karyawan juga akan naik.

Setelah melalui proses perjalanan panjang, baik di DPR dan pemerintah, serta munculnya sikap pro dan anti di kalangan masyarakat, akhirnya pada Selasa, 30 Juni 2015, Presiden Joko Widodo meresmikan operasional penuh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dengan penetapan iuran 3% dari gaji peserta.

Jika menilik kilas balik sebelumnya terkait dengan masalah iuran BPJS Ketenagakerjaan dan dikaji keterkaitan PT Taspen (Persero) dengan BPJS Ketenagakerjaan, maka ada salah persepsi atau salah tafsir pihak BPJS Ketenagakerjaan mengenai pengelolaan dana pensiun dan tunjangan hari tua (THT) untuk aparatur sipil negara yang seolah-olah masuk kewenangan mereka.

Sementara itu, pada kenyataannya, pengelolaan jaminan sosial untuk aparatur sipil negara yang dikelola Taspen tidak disamakan dengan pekerja di sektor swasta yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini PT Jamsostek. Apalagi UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) jauh berbeda dengan UU Perburuhan baik sistem gaji, lamanya bekerja, kepangkatan dan sistem pensiun.

Mengacu pada roadmap Taspen 2014-2029 dan berbekal pengalaman sekian puluh Taspen, maka untuk mengelola dana pensiun

dan tunjangan hari tua bagi aparatur sipil negara dan para pensiunan. Pemerintah akhirnya mengambil keputusan bahwa iuran jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan sebesar 8 persen. Iuran ini akan ditanggung pengusaha sebesar 5 persen dan pekerja 3 persen. Pelaksanaan iuran itu akan berlaku serentak mulai 1 Juli 2015.

Keputusan ini selanjutnya akan dituangkan dalam draf rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan dibawa ke Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (HAM) untuk dijadikan aturan resmi.

Berdasarkan rancangan RPP Jaminan Pensiun yang didapat Kontan, masa iuran untuk mendapatkan manfaat atas program ini minimal 15 tahun. Dana pensiun akan diberikan saat usia pekerja 56 tahun. Selain itu, aturan ini hanya berlaku bagi peserta jaminan pensiun yang bekerja di perusahaan swasta, bukan di lembaga negara.

Besaran iuran 8 pensiun dihitung dari gaji yang diterima pegawai. Targetnya, tahun 2018, jumlah pekerja formal yang ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan mencapai 80 persen. Sementara untuk pekerja informal setidaknya ditargetkan sebanyak 5 persen.

Meski pemerintah mengaku telah bersepakat, pengusaha dan buruh rupanya masih juga belum juga puas dengan keputusan tersebut. Pengusaha mengaku keberatan dengan bila harus membayar 5% dari kewajiban iuran 8 persen itu. Iuran sebesar itu akan membebani pengusaha.

“Seharusnya, iuran jaminan pensiun dipotong langsung dari gaji pekerja, tanpa melibatkan pengusaha (Informan Pengusaha, Gowa, 2015).

Asumsi saat ini buruh berusia 30 tahun dan menerima gaji rata-rata Rp 3 juta per bulan serta dengan kenaikan gaji maksimal 10 persen per tahun, maka saat mendekati usia pensiun gaji para buruh cuma bertambah jadi sekitar Rp 7,5 juta saja. Bila benefit yang didapatkan buruh ketika pensiun hanya sebesar 20 persen dari gaji terakhir seperti ketentuan BPJS Ketenagakerjaan, maka pada saat pensiun, seorang buruh cuma mendapatkan dana pensiun Rp 1,5 juta sebulan. Apabila iuran pensiun sebesar 12 persen dengan perinciannya sebesar 9 persen dibayar pengusaha dan 3 persen dibayar oleh pekerja. Selain itu, benefit atas dana pensiun dinaikkan menjadi 50 persen-60 persen dari gaji terakhir yang diterima para pekerja.

#### D. KESIMPULAN

1. Bentuk jaminan BPJS ketenagakerjaan dalam hal ini yang telah dimanfaatkan oleh responden adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, sedangkan Jaminan Hari Tua, Jaminan kematian tidak ditemukan informasi pada saat wawancara dengan responden tetapi diketahui dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan program pensiun belum ada sebab responden berumur paling tinggi 51 tahun atau belum memasuki usia pensiun.
2. Peran pemerintah sangat penting atau berpengaruh terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan, dimana semakin baik peran pemerintah maka semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan.
3. Peran perusahaan sangat penting atau berpengaruh terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan, dimana semakin baik peran perusahaan maka semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan.
4. Peran syarikat perusahaan terhadap implementasi BPJS ketenagakerjaan masih minim, dimana semakin baik peran syarikat pekerja bukan jaminan bahwa akan semakin baik pula implementasi BPJS ketenagakerjaan.

5. Implementasi BPJS ketenagakerjaan berdasarkan hasil wawancara teridentifikasi bahwa telah dilakukan sosialisasi dan pengawasan namun masih terbatas pada perusahaan-perusahaan besar dan belum merata mengingat bahwa program ini masih tergolong baru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Iman Soepomo. 1993. **Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja**. Pradnya Paramitha. Jakarta
- Poerwanto, Helena. 2005. **Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja**. Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sadono Sukirno. 1982. **Ekonomi Pembangunan**. Bima Grafika. Jakarta
- Soepomo, Iman. 1983. **Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan**. Djambatan. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Tenaga Kerja
- Zainal Asikin. 2002. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, dAisikin (dkk.). 1993. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> diakses pada tanggal 30 Juni 2014 pada pukul 13.30 WITA
- <http://www.scribd.com/doc/230377260/Transformasi-Pt-Jamsostek-Persero-Menjadi-Badan-Penyelenggara-Jaminan-Sosial-Bpjs-Ketenagakerjaan-Di-Kantor-Cabang-Darmo-Surabaya-Studi-Pada-Imp#scribd>