

**KESEHATAN BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA JANGKA WAKTU TERTENTU
THE HEALTH CARE FOR WORKERS IN THE WORK AGREEMENTS
FOR A CERTAIN PERIOD OF TIME**

ANDI ANNISA JULI RIZKIA

Fakultas Hukum Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Universitas Mataram

Email: annisaandi197@gmail.com

ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Universitas Mataram

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Hasil dari penelitian ini adalah pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan penyembuhan, dan pemulihan. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pemeliharaan kesehatan pekerja yaitu, faktor undang-undang, faktor penegak hukum, faktor budaya, faktor sarana/fasilitas yang memadai.

Kata Kunci: Tanggung jawab; Pemeliharaan Kesehatan; PKWT

ABSTRACT

This research has the purpose to find out the employer's legal responsibility against health care insurance for workers with a certain period of time work agreement, and find out the factor that affects the employer's legal responsibility against health care insurance for workers with a certain period of time work agreement in PT. Cahaya Mustika Mutiara. This research is empirical legal research. The result of this study showed that the employer should provide health care services include health improvement, prevention healing, and health recovery. The factors affect the employer's legal responsibility against health care for the workers namely, legislation factors, cultural factors, and facilities factors.

Keywords: Legal Responsibility; Health Care; PKWT

I. PENDAHULUAN

Dalam Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja adalah:

Pasal 86

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka jelas bahwa kesehatan masyarakat bukan saja merupakan tanggung jawab pemerintah melainkan juga bagi perusahaan swasta untuk bertanggung jawab terhadap kesehatan para karyawannya. Akan tetapi, setiap pekerja seringkali belum memahami mengenai program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan Kesehatan yang merupakan hak setiap pekerja/buruh yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha, dan pada saat mengalami gangguan atau masalah kesehatan sering kali mengatasi sendiri masalah kesehatan mereka yang mengakibatkan berkurangnya pendapatan para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Di samping itu pengusaha juga sering kali tidak memaksimalkan pelaksanaan tanggung jawab tersebut terutama dalam pemeliharaan kesehatan pekerjanya. “Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program sosial tenaga kerja.”¹

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah PT. Cahaya Mustika Mutiara. Permasalahan kesehatan pekerjanya juga kerap kali terjadi, baik itu permasalahan kesehatan yang timbul dari pekerja itu sendiri maupun akibat kelalaian pemberi kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diuraikan permasalahan yang ingin diteliti adalah bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara.

¹Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta, 2013, hlm. 87

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. “Penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.”² Metode pendekatan yang digunakan yaitu, pendekatan perundang-undangan, konseptual dan sosiologis. Dalam Penelitian ini jenis dan sumber data yang dipakai terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan dan studi kepustakaan. Sedangkan metode analisis yang digunakan penyusun dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

III. PEMBAHASAN

3.1 Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu Kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja, adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat Kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun soial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produksi lingkungan kerja.³

Kesehatan terhadap masyarakat bukan saja merupakan tanggung jawab pemerintah melalui departemen dan dinas-dinas yang dibentuk untuk itu, melainkan juga bagi perusahaan-perusahaan swasta untuk bertanggung jawab terhadap kesehatan masyarakat, terutama kesehatan para karyawannya. Dalam Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja adalah:

Pasal 86

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet.6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 24

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*-Ed. Revisi-Cet. 15, Depok, Rajawali Pers, 2019, hlm. 141

- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pasal di atas, maka sudah jelas bahwa pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja bagi pekerjanya. Pelaksanaan kesehatan kerja tersebut meliputi upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Upaya peningkatan (*promotif*). Upaya ini mencakup hal-hal yang dapat meningkatkan kesehatan bagi pekerja/buruh yang dilaksanakan oleh pengusaha atau pemerintah yang dapat berupa, pengoptimalan kesehatan melalui kegiatan penyuluhan, penyebarluasan informasi, atau kegiatan lain yang menunjang tercapainya hidup sehat;
- b. Pencegahan (*preventif*). Upaya ini mencakup hal-hal yang dapat mencegah terjadinya suatu penyakit yang dapat menimpa pekerja pada saat bekerja. Upaya ini dapat berupa penyediaan alat-alat perlindungan diri yang dapat digunakan oleh pekerja/buruh di tempat kerja terutama bagi pekerja berat seperti helmet, face shield dan alat pelindung diri (APD) lainnya;
- c. Penyembuhan (*kuratif*). Upaya ini mencakup hal-hal yang dapat membantu proses penyembuhan bagi pekerja yang terkena penyakit. Upaya ini dapat berupa pendaftaran pekerja pada BPJS Kesehatan yang ditanggung oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan dalam peraturan-peraturan yang berlaku;
- d. Pemulihan (*rehabilitatif*). Upaya ini mencakup hal-hal yang dapat membantu proses pemulihan kesehatan bagi pekerja/buruh setelah terkena penyakit. Upaya ini dapat berupa pemberian waktu istirahat atau cuti seperti pada pekerja yang baru selesai melahirkan dapat diberikan cuti pasca melahirkan.

Kemudian, dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

Pasal 99

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih serta mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjanya sebesar 1.000.000 rupiah untuk setiap bulannya. “Pada dasarnya program jaminan sosial ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena

itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.”⁴

Dari wawancara yang dilaksanakan dengan narasumber bahwa pemberi kerja telah menanggung iuran BPJS Kesehatan bagi para pekerjanya baik itu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tak tertentu. Menurut informasi dari wawancara yang dilakukan dengan pemberi kerja mengatakan bahwa “Sebenarnya tidak ada perbedaan antara penerapan pemeliharaan kesehatan antara pekerja tetap dan pekerja tak tetap keduanya mendapatkan iuran BPJS Kesehatan hanya jangka waktu pembayaran iuran dan golongan BPJS nya saja yang berbeda, jika pekerja tetap ditanggung oleh perusahaan sampai pekerja tersebut berhenti bekerja di perusahaan ini dan pekerja tidak tetap iurannya ditanggung sesuai dengan masa kontraknya. Fasilitas Kesehatan dan perlindungan kecelakaan yang ada di perusahaan dapat digunakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan tak tertentu.”⁵

Selain mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Kesehatan dan membayar iuran bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan peraturan yang berlaku, bentuk dari tanggung jawab pengusaha dalam pemeliharaan kesehatan pekerja tidak tetap adalah dengan menyediakan alat-alat atau keperluan yang dapat mencegah kecelakaan saat bekerja yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan bagi pekerja. Disamping itu juga, pengusaha berkewajiban meminimalisir kejadian-kejadian di tempat kerja yang dapat menimbulkan penyakit ataupun mempengaruhi keselamatan kerja bagi pekerja diantaranya dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menjelaskan tata cara penggunaan alat-alat berat, mesin dan alat pelindung diri yang digunakan dalam bekerja;
- b. Melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan;
- c. Menjelaskan pentingnya menggunakan alat pelindung saat bekerja;
- d. Menyediakan kotak P3K dan alat pelindung diri bagi pekerja secara cuma-cuma;
- e. Menempelkan petunjuk penggunaan alat-alat berat, mesin dan alat pelindung diri yang digunakan dalam bekerja

Meskipun upaya-upaya di atas sudah diperhatikan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang pasti pernah mengalami sakit atau jatuh sakit dalam hidupnya, baik itu penyakit bawaan ataupun penyakit-penyakit ringan dengan segala resiko dan konsekuensi dari penyakit tersebut. Pembiayaan yang timbul guna menanggulangi resiko sakit tersebut akan berupa biaya pengobatan dan perawatan, mengganti hilangnya penghasilan. Berkaitan dengan apa yang diuraikan di atas, maka upaya pemeliharaan kesehatan harus tetap dilakukan.

⁴Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, *Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan*, Kalimantan Utara, 2017, hlm. 10

⁵Hasil wawancara dengan Andi Mappedeppui, Direktur PT. Cahaya Mustika, 15 Desember 2021, PT. Cahaya Mustika Mutiara

Secara medis pemeliharaan Kesehatan meliputi jenis pelayanan sebagai berikut:

1. Pelayanan dokter umum, termasuk kunjungan ke rumah sakit;
2. Pemeliharaan diagnostic;
3. Pelayanan obat-obatan;
4. Pemeliharaan kehamilan oleh dokter atau bidan;
5. Pemeliharaan bayi dan perawatannya di rumah sakit;
6. Pemeliharaan gigi;
7. Perawatan khusus;
8. Pelayanan rehabilitasi dan anggota badan tiruan;
9. Pelayanan ambulans.⁶

Berkaitan dengan apa yang diuraikan di atas, maka upaya pemeliharaan kesehatan harus tetap dilakukan salah satunya dengan memberikan cuti/istirahat harian, mingguan, bulanan, tahunan maupun cuti/istirahat bagi pekerja yang membutuhkan seperti, cuti melahirkan, dan cuti bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja.

“Secara yuridis, waktu istirahat/cuti bagi pekerja/buruh ada empat, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) Panjang dan istirahat (cuti) hamil/bersalin dan haid bagi pekerja/buruh perempuan.”⁷

Pertama adalah istirahat (cuti) mingguan yang merupakan istirahat (cuti) yang diberikan 1 (satu) ataupun 2 (dua) hari dalam seminggu. Kedua adalah istirahat (cuti) tahunan yang merupakan istirahat (cuti) yang diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja dalam setahun. Ketiga adalah istirahat (cuti) panjang yang diberikan sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada hari ketujuh dan kedelapan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan bahwa pekerja tersebut tidak atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun. Keempat yaitu istirahat (cuti) khusus yang dapat berupa cuti ibadah, cuti bagi pekerja perempuan yang haid selama 2 hari perbulan, cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta cuti gugur kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selain dari apa yang telah disebutkan di atas, salah satu cara yang dapat membantu pemeliharaan kesehatan bagi pekerja/buruh yang merupakan tanggung jawab pengusaha/pemberi kerja adalah dengan menjaga hubungan baik antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja di dalam perusahaan dengan cara memperlakukan pekerja dengan baik karena hal ini merupakan salah satu hal yang fundamental dalam

⁶Zaeni Asyhadie, Op.Cit., hlm. 194

⁷Zaeni Asyhadie dan Rahawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Cet. 1, Kencana, Jakarta, 2019, hlm. 138

pemeliharaan kesehatan pekerja, yang mana kesehatan mental pekerja yang disebabkan tidak baiknya perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja/buruh karena kesehatan mentalnya terganggu dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di lingkungan kerja tersebut.

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara

Menurut Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum disebutkan:

Masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.⁸

Dari data yang didapatkan dari wawancara dengan pemberi kerja di PT. Cahaya Mustika Mutiara, yang menjadi faktor-faktor terlaksananya tanggung jawab pengusaha terhadap pemeliharaan kesehatan pagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Mustika Mutiara diantaranya, yaitu:

1. Faktor Undang-Undang

Perangkat aturan-aturan terkait pemeliharaan kesehatan merupakan salah satu faktor terpenting dalam terlaksananya tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja dalam pemeliharaan kesehatan pekerjanya, maka dari itu dalam pelaksanaan pemeliharaan kesehatan pekerja aturan yang terkait harus lengkap dan berpihak pada para pihak agar bisa mendukung pelaksanaan pemeliharaan kesehatan pekerja.

2. Faktor penegak hukum yang dapat berupa adanya pengawasan pada pelaksanaannya

Adanya pengawasan juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi terlaksananya tanggung jawab pengusaha dalam pemeliharaan kesehatan yang dimana pengawasan dapat memantau dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan pada perusahaan tersebut sehingga peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara maksimal.

⁸Soerdjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 8

3. Faktor budaya atau tingkat kesadaran hukum yang sangat tinggi dari perusahaan tersebut.

Kesadaran akan hukum dapat menimbulkan peningkatan kepatuhan terhadap hukum, dengan demikian secara langsung kesadaran hukum dapat meningkatkan pelaksanaan hukum itu sendiri karena merupakan dukungan yang positif sehingga dapat menciptakan produktivitas yang maksimal.

4. Faktor sarana atau fasilitas yang memadai yang dapat berupa penyediaan alat perlindungan diri di tempat kerja yang disediakan oleh pemberi kerja secara cuma-cuma

Faktor sarana atau fasilitas yang memadai ini sangat penting dalam pelaksanaan tanggung jawab pengusaha dalam pemeliharaan kesehatan pekerjanya karena, dengan adanya sarana yang dapat berupa APD dan alat kesehatan seperti kotak P3K yang disediakan secara cuma-cuma di tempat kerja dapat menekan angka kecelakaan kerja dan merupakan salah satu upaya pencegahan dalam pemeliharaan kesehatan pekerja.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan berupa: 1) Tanggung jawab pengusaha dalam pemeliharaan kesehatan bagi pekerja bukan hanya diperuntukkan bagi pekerja tetap akan tetapi juga berlaku untuk pekerja tidak tetap. Pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja bagi pekerjanya yang meliputi: upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), pemulihan (*rehabilitatif*), 2) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terlaksananya tanggung jawab pengusaha terhadap pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Mutiara adalah: a) Faktor undang-undang, b) Faktor penegak hukum yang dapat berupa adanya pengawasan pada pelaksanaannya, c) Faktor budaya atau tingkat kesadaran hukum yang sangat tinggi dari perusahaan tersebut, d) Faktor sarana atau fasilitas yang memadai yang dapat berupa penyediaan alat perlindungan diri di tempat kerja yang disediakan oleh pemberi kerja secara cuma-cuma

4.2 Saran

Disarankan bagi setiap pengusaha agar memaksimalkan pelaksanaan tanggung jawabnya dalam pemeliharaan kesehatan bagi pekerja baik itu pekerja tetap maupun tidak tetap karena, pekerja merupakan unsur terpenting dalam kelangsungan perusahaan dan pembangunan nasional dan faktor terpenting bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya adalah Kesehatan. Selain itu pengusaha sebaiknya lebih memperhatikan pengimplementasian upaya-upaya yang mencakup upaya peningkatan, pencegahan

(*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) dengan cara-cara yang disebutkan di atas, baik itu kesehatan fisik maupun mental.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amirrusddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet.6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Asyhadie Zaeni. 2013, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta

_____, dan Rahmawati Kusuma. 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Cet. 1, Kencana, Jakarta

Husni, Lalu. 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*-Ed. Revisi-Cet. 15, Depok, Rajawali Pers

Soekanto, Soerdjono. 2019, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Tim Redaksi BIP. 2019, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Kelompok Gramedia, Jakarta

Peraturan-Peraturan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Jurnal/Skripsi

Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan, Kalimantan Utara, 2017