

**PENGARUH BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM
PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

Nasywa Aliyah Kurniasari¹, Fitri Komariyah²
STIE Mahardhika Surabaya^{1,2}

[1nasywaalياهو07@gmail.com](mailto:nasywaalياهو07@gmail.com), [2fitri.komariyah@stiemahardhika.ac.id](mailto:fitri.komariyah@stiemahardhika.ac.id)

Abstrack

Tenaga kerja di Indonesia disaat ini membutuhkan suatu jaminan sosial buat dirinya, sebab dengan terdapatnya jaminan sosial yang diterima oleh menciptakan lebih fokus mejalankan tugasnya sampai tuntas. Terdapatnya jaminan sosial diberikan bakal menambah kesejahteraan untuk tenaga kerja sendiri serta memberikan akibat yang baik untuk kelangsungan hidup keluarganya di setelah itu hari apabila sesuatu disaat berlangsung musibah kerja dari para pekerja tersebut pada saat tugas keluarga mendapatkan dukungan biaya dari pemerintah lewat jaminan sosial. Studi ini memanfaatkan prosedur kualitatif yakni prosedur studi ini menghasilkan informasi deskriptif yang berbentuk perkata tertulis maupun pernyataan yang dibuat oleh individu dan sikap mereka yang dapat diamati. Prosedur ini pula bersumber dari kegiatan yang dijadikan sesuatu uraian bersumber pada fenomena yang terjalin di penduduk eksklusifnya tenaga kerja. Dalam membagikan bekal kepada para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan mempunyai peranan untuk para pekerja adalah: menetapkan program jaminan bencana akibat kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, dan program jaminan pensiun. Inti dari riset merupakan terdapat banyak industri yang kurang pahamnya dalam membagikan HAK kepada pekerja yakni dalam mengurus BPJS Ketenagakerjaan yang menggambarkan tentang yang patut didapatkan oleh tiap tenaga kerja. Dan sedikitnya pemahaman tenaga kerja tentang arti BPJS Ketenagakerjaan untuk para pekerja terjalin musibah kejadian saat bekerja.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Kemakmuran Kepegawaian.

Article History:

Received: June 2025

Reviewed: June 2025

Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Nutricia.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed
under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) menggambarkan negara maju perkembangannya. Landasan atau inti perkembangan negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) awal kali diciptakan oleh presiden periode kedua Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yakni Soeharto, dan di mana beliau disebut Bapak Perkembangan Indonesia terkait perjuangannya beliau sepanjang berprofesi selaku Presiden Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Saat ini, masyarakat umum memiliki kewajiban dalam pembangunan Indonesia di luar pemerintahan; kewajiban ini ditemukan di sektor jasa yang berbasis pada karya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 2 pekerja diartikan individu yang bisa melaksanakan kegiatan untuk menciptakan produk dan/atau jasa bagi masyarakat umum atau untuk

kebutuhan mereka sendiri. Sejak berdirinya Indonesia hingga saat ini, etos kerja telah menjadi hal yang penting bagi kemakmuran negara.

Jumlah pekerja di Indonesia sangat banyak. Tenaga kerja ini memenuhi kebutuhan pemerintah untuk menyeleksi tenaga kerja di bidang apa saja meliputi infrastruktur, kesehatan, hukum, dan bidang lainnya di Indonesia karena semuanya tersedia dengan mudah.

Saat ini, pekerja Indonesia sangat membutuhkan jaminan sosial karena memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Jika terjadi kecelakaan kerja saat mereka sedang menjalankan tugasnya, keluarga dapat memperoleh dukungan finansial dari pemerintah melalui jaminan sosial, yang akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan berdampak positif pada kelangsungan hidup mereka di masa mendatang.

Jaminan atau garansi sosial bagi pekerja tertulis di dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan atau garansi sosial yang memungkinkan terjadi perkembangan dirinya sebagai seorang manusia seutuhnya berpuncak pada kesejahteraan sosial.” Selanjutnya, Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menjelaskannya sebagai berikut: “Negara perkembangan masyarakat miskin sesuai dengan nilai diri individu serta menyelenggarakan suatu program jaminan atau garansi sosial bagi seluruh rakyat.”

Pemerintah telah mengatur jaminan atau garansi sosial bagi pekerja peraturan perundang-undangannya. Sebagai bentuk apresiasi pemerintah terhadap tenaga kerja Indonesia, pemerintah memberikan jaminan atau garansi sosial kepada pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berlaku sejak pekerja diterima menjadi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dan bidang ketenagakerjaan lainnya tanpa kecuali.

Pekerja wajib memiliki BPJS Ketenagakerjaan. Apabila terdapat pekerja yang belum mempunyai BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan atau badan usaha pemberi kerja akan dikenakan pelanggaran administratif berupa denda, sanksi tertulis, dan tidak dapat memperoleh pelayanan masyarakat seperti pengurusan usaha, mempekerjakan pekerja asing atau luar, mencontoh tawaran rancangan, dan persetujuan membangun gedung. Jaminan atau garansi sosial ketenagakerjaan terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a. Jaminan atau garansi kecelakaan kerja
- b. Jaminan atau garansi hari tua
- c. Jaminan atau garansi pensiun
- d. Jaminan atau garansi kematian

Bermacam-macam jaminan atau garansi sosial yang disediakan pemerintah bagi karyawan tidak menjamin mereka akan dapat memanfaatkannya karena banyak perusahaan yang terus bertindak tidak bermoral atau mengabaikan peraturan pemerintah karena tidak ingin merugi dengan membayar iuran jaminan sosial. Oleh karena itu, karyawan hanya menyetujui keadaan mereka karena takut perusahaan akan memecat mereka secara sepihak jika mereka mengajukan gugatan hukum.

Karyawan benar-benar membutuhkan jaminan sosial, dan jika diberikan untuk alasan yang sah, mereka sendiri tidak perlu berlebihan membayangkan mengenai hal-hal yang tidak berjalan sesuai rencana. Bagaimanapun, ini disebut ketenagakerjaan, dan hal-hal yang tidak diinginkan memang bisa terjadi. Misalnya, pekerja yang membangun gedung tinggi sangat membutuhkan jaminan sosial karena mereka tidak yakin dengan apa yang dapat terjadi pada mereka, seperti kecelakaan kerja yang dapat membuat mereka cacat atau lebih buruk lagi, meninggal. Pemerintah harus peduli terhadap perlunya jaminan sosial untuk mengeluarkan peringatan atau melakukan razia terhadap perusahaan atau badan usaha yang tidak mengikutsertakan karyawannya sebagai anggota jaminan sosial.

Pemerintah yang bertugas mencari solusinya dengan menjadi perhatian banyaknya pekerja tidak punya jaminan sosial. Hal itu yang hal utama, apalagi mereka bekerja di perusahaan swasta yang tidak memiliki jaminan pensiun dan akan meninggalkan pekerjaan. bahwa di Indonesia semuanya mahal dan tidak terjangkau yang murah. Tentu saja kita akan mengurus administrasi terlebih dahulu sebelum berobat. Kalau kita tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, dari mana biaya pengobatan kita nantinya.

Selama ini BPJS Ketenagakerjaan terbukti cukup bermanfaat dan telah dikenal sebagai sebagian dalam bentuk melindungi para pekerja yang mengalami kecelakaan atau musibah kerja. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja agar menciptakan sistem hubungan kerja yang harmonis dan bebas dari paksaan dari kelompok berkuasa terhadap yang membutuhkan. Tidak penting lagi khawatir dengan biaya kesehatan adanya BPJS Ketenagakerjaan telah melindungi mereka, ditanggung oleh pemerintah dan para pengusaha. Oleh karena itu, hak-hak pekerja dalam jaminan sosial sangatlah penting. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis memberi judul pembahasan penelitian ini, "Pengaruh BPJS Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja".

Landasan Teori

Produktivitas karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja keras dan produktif merupakan kunci keberhasilan setiap perusahaan. Agar dapat membangun bisnis yang kompetitif, mencapai tujuan, menunjukkan kinerja yang luar biasa, dan memenuhi tuntutan seluruh organisasi, produktivitas kerja merupakan komponen yang sangat penting. Menurut Andika dkk. (2019).

maka muncul kerangka teori sebagai berikut:

1. Supradi (2004) menyatakan keterampilan pekerja, peralatan kerja, metode kerja yang digunakan, mutu yang digunakan, lingkungan kerja, umur, pengalaman kerja, pendidikan, status keluarga
2. Moekijat (2010) menyatakan usia, jenis kelamin, tempat atau lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja
3. Nitisemito (2006) menyatakan kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, fasilitas kerja, beban kerja (fisik dan mental), masa kerja

Dari ketiga kerangka tersebut menjadi dasar produktivitas kerja. Selain itu, terdapat kerangka konsep bahwa usia, jenis kelamin, masa kerja, upah, beban kerja mental, kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut yang dapat mempengaruhi dalam produktivitas kerja.

METODE

Metode yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif, berarti proses pengkajian menguraikan keterangan deskriptif dari tulisan tertulis atau ucapan seseorang atau tindakan yang dapat dicermati. Tindakan digunakan Pengetahuan kontekstual masyarakat pekerja, merupakan sumber lain dari strategi ini. Penelitian ini dilakukan antara bulan April dan Juni tahun 2025.

HASIL PENELITIAN

Asal mula munculnya BPJS Ketenagakerjaan yang sebelumnya bernama Jamsostek mengalami peralihan berdasarkan UU No. 33/1947 jo. UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMP) No. 48/1952 jo. PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan penyelenggaraan kesehatan tenaga kerja, PMP No. 15/1957 tentang pendirian Yayasan Sosial Tenaga Kerja, PMP No. 5/1964 tentang pendirian Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan diundangkannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan hanyalah sedikit

dari sekian banyak proses panjang yang telah dilalui hingga pengulangan BPJS Ketenagakerjaan dulunya bernama Jamsostek. Sejarah awal mula asuransi sosial ketenagakerjaan semakin jelas.

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang penyelenggaraan program asuransi sosial bagi tenaga kerja (ASTEK) yang mengamatkan agar semua pemberi kerja, pengusaha swasta, dan BUMN ikut serta dalam program ASTEK, maka saat tahun 1977 telah dicapai tonggak sejarah yang penting setelah sekian tahun menghadapi transformasi dan peningkatan perihal landasan hukum, bentuk pengamanan, dan penyelenggaraannya. Berkaitan dengan pendirian Perum Astek sebagai penyelenggara ASTEK, maka disahkan pula PP No. 34/1977. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) menjadi tonggak penting berikutnya. Selain itu, ditetapkan pula PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP No. 36/1995. Dengan menjamin kelangsungan pendapatan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat bencana sosial, program Jamsostek memberikan perlindungan yang sangat minimal bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juga telah diterbitkan oleh pemerintah pada akhir tahun 2004. "Negara menyelenggarakan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat miskin dan tidak mampu sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan" merupakan frasa baru yang menggantikan Pasal 34 ayat 2 UUD 1945 yang menjadi pokok bahasan undang-undang tersebut. Manfaat perlindungan ini dapat memberikan rasa aman bagi pekerja sehingga mereka dapat lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja.

Perusahaan tetap berkomitmen untuk mengutamakan hak dan kepentingan pekerja Indonesia. Hingga saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan bagi seluruh pekerja dan keluarganya melalui empat (empat) program, yaitu Program Jaminan atau garansi Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan atau garansi Kematian (JKM), Jaminan atau garansi Hari Tua (JHT), dan Jaminan atau garansi Pensiun (JP). Tahun 2011 telah disahkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai amanat Undang-Undang tersebut, pada tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek akan menjadi Badan Hukum Publik. Sejak tanggal 1 Juli 2015, PT Jamsostek diandalkan mengelola program jaminan atau garansi sosial ketenagakerjaan mencakupi JKK, JKM, dan JHT, beserta peningkatan Jaminan Pensiun.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014, pemerintah telah menetapkan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial masyarakat. Pada tahun 2011, pemerintah mengganti nama Jamsostek yang dijalankan oleh PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan Askes yang dijalankan oleh PT Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan.

Sebagai program jaminan sosial yang disediakan pemerintah bagi karyawan, BPJS Ketenagakerjaan menawarkan keuntungan sebagai berikut:

1. Memperoleh asuransi kecelakaan.

Karyawan memperoleh asuransi kecelakaan terdiri perawatan medis di rumah sakit pemerintah jika terjadi kecelakaan. dana perawatan di rumah sakit Kelas I, biaya penyembuhan dan tindak lanjut, serta biaya pemeriksaan sudah termasuk dalam perawatan ini. Asuransi kecelakaan yang ditawarkan mencakup kecelakaan di mana saja, tidak hanya di tempat kerja. Peserta akan mendapatkan penggantian biaya tambahan yang dikeluarkan selama prosedur perawatan di rumah sakit, termasuk biaya transportasi.

2. Mendapatkan santunan kematian.

Jika terjadi kecelakaan kerja, BPJS Ketenagakerjaan menyalurkan santunan kepada keluarga yang ditinggalkan. Ahli waris peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan santunan sebesar Rp36 juta. Manfaat santunan senilai 48 kali upah terakhir anggota BPJS

Ketenagakerjaan jika terjadi kecelakaan kerja. Pemerintah akan memberikan santunan sebesar Rp8 juta sebanyak 48 kali gaji jika gaji bulanan peserta sebesar Rp8 juta.

3. Tabungan Hari Tua.

Seiring pengembangannya, pembayaran angsuran BPJS Ketenagakerjaan di setiap bulan bisa dialihkandibelokan ke tabungan hari tua. Peraturan dan ketentuan BPJS mengatur bahwa hasil pengembangan tidak boleh kurang dari bunga simpanan bank. Peningkatan BPJS Ketenagakerjaan tinggi dari bunga pinjaman. Dana dan manfaat jaminan atau garansi hari tua kini dibayarkan terdahulu purnabakti dan pasca sepuluh tahun bekerja. Namun, JHT yang dibayarkan kepada orang yang masih bekerja hanya 10% dan 30%. JHT dapat dibayarkan penuh jika pekerja berhenti atau di-PHK, baik sebelum atau setelah bekerja kembali, tetapi tidak dianggap sebagai Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan dari pemberi kerja yang baru.

4. Memperoleh dana pensiun.

Pada dasarnya, dana pensiun yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) adalah sama. Namun, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan manfaat pensiun kepada pekerja swasta. Jumlah dana purnabakti yang di distribusikan tidak mencukupi atau tidak sebanding dengan upah setiap bulan. Jika anggota meninggal dunia, pewarisnya tetap menerima manfaat pensiun sementara empat bulan terus menerus. Sementara itu, presiden, TNI, dan Polri yang telah mengabdikan kepada negara dapat memperoleh pensiun lebih dari empat bulan.

Pembahasan

Salah satu peran BPJS Ketenagakerjaan dalam memengaruhi pekerja adalah:

1. menjalankan rancangan jaminan atau garansi kecelakaan kerja.
2. Menyusun rancangan jaminan atau garansi kematian.
3. Menyusun program jaminan atau garansi hari tua.
4. Menyusun rancangan atau garansi jaminan pensiun.

Saat melaksanakan tugas, BPJS Ketenagakerjaan bertugas:

1. Melaksanakan pendaftaran atau penerimaan pendaftaran peserta.
2. Mengkoordinasikan pengumpulan pungutan pemberi kerja dan peserta.
3. Memperoleh pertolongan iuran pemerintah.
4. Menyelenggarakan dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
5. Menghimpun menyelenggarakan data peserta program jaminan sosial.
6. Memberitahukan kepada peserta dan masyarakat tentang pelaksanaan program jaminan sosial.

Dengan pendanaan memadai bagi pemberi kerja dan pekerja, program ini memberikan jaminan dasar kepada pesertanya apabila menghadapi risiko sosial ekonomi. Cakupan Program Jamsostek terhadap risiko sosial ekonomi dibatasi pada perlindungan terhadap:

1. Bencana
2. Derita
3. Hamil
4. kerusakan fisik
5. Usia lanjut
6. Wafat

Pelanggaran administratif diberikan kepada badan usaha selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajibannya mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta BPJS. Sanksi administratif dapat berupa:

1. Teguran tertulis: BPJS yang menanganinya.
2. Sanksi; dan dilaksanakan di BPJS.
3. Tidak memperoleh fasilitas umum: dilaksanakan atas permintaan BPJS oleh pemerintah daerah.

Pemberi kerja selain pejabat negara dikenakan sanksi berikut ini karena tidak memberikan layanan publik tertentu:

1. Perizinan yang berkaitan dengan usaha,
2. Perizinan diperlukan untuk tender proyek,
3. Perizinan penggunaan tenaga kerja,
4. Perizinan penyedia jasa pekerja
5. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Karena BPJS Ketenagakerjaan ditujukan bagi karyawan, banyak pelaku usaha yang tidak jujur menipu karyawannya karena selain pengusaha tidak mau mengurusnya, karyawan sendiri terkadang tidak menyadari nilai BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mengambil tindakan karena tidak mengetahuinya. Akibat kurangnya pengawasan pemerintah, banyak pelaku usaha yang tidak memperhatikan atau mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya, banyak pelaku usaha yang tidak mengindahkan peraturan pemerintah yang pada akhirnya menyebabkan pekerja menderita karena hak-haknya tidak terpenuhi.

Kesimpulan

1. Banyaknya pelaku usaha yang masih belum memberikan hak-hak kepada karyawannya, khususnya dalam hal penyediaan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan kewajiban bagi seluruh karyawan.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap BPJS Ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kecelakaan kerja.
3. Penerima Upah (PU) dan Bukan Penerima Upah (BPU) wajib bekerja sesuai ketentuan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dalam rangka mewujudkan lembaga jaminan keselamatan kerja yang sangat penting dan bermanfaat bagi masyarakat yang bekerja sebagai Bukan Penerima Upah (BPU), BPJS Ketenagakerjaan turun ke lapangan untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang memiliki kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah serta masyarakat yang berstatus BPU.
4. Sosialisasi juga dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui suatu lembaga yang bernama PRISAI yang merupakan kepanjangan tangan dari BPJS Ketenagakerjaan. Kerja PRISAI serupa dengan BPJS Ketenagakerjaan, yakni dalam bentuk sosialisasi, namun yang membedakannya adalah pola sosialisasi yang dilakukan adalah door to door atau biasa disebut satu mentor satu pendengar, bukan pola seminar seperti yang dilakukan di dalam ruangan.

Saran

Rekomendasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPJS Ketenagakerjaan perlu memperluas sosialisasi melalui PRISAI karena PRISAI dapat menyampaikan isu dan hambatan dari pekerja karena pendekatan sosialisasinya memberikan rasa percaya diri bagi pekerja BPJS untuk menyampaikan isu dan hambatan yang menyebabkan mereka tidak dapat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, PRISAI dapat langsung berkoordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan terkait isu atau tantangan yang ada sehingga kedua lembaga ini dapat berkolaborasi untuk mencari solusi yang dapat menguntungkan pekerja dan mendorong mereka untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pekerja hendaknya memberikan edukasi mengenai keunggulan BPJS Ketenagakerjaan dan juga jaminan keselamatan kerja khususnya BPJS Ketenagakerjaan karena penting bagi pekerja untuk mengetahui bahwa lembaga jaminan keselamatan kerja khususnya BPJS Ketenagakerjaan menjamin keselamatan mereka dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasan. (2004). *Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Alumni Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2015) *Tersedia Di: Wwww.Bps.Go.Id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik diakses 23 des 2021*
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan pesan Moral Ajaran Bumi*, Penebar Plus. Jakarta
- Djazuli, A. (2010). *Ilmu Fiqh: Penggalian, Perkembangan, Dan Penerapan Hukum Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Djazuli, H.A, dkk. (2002). *Lembaga Perekonomian Umat, Cet. II*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Lexy J. moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- Pramesti, Tri Jata Ayu. (2015). *www.hukumonline.com, Sanksi BPJS Untuk Pemberi Kerja Mulai. diakses Pada Hari Jumat 10 DES 2021 Pukul 22.00*
- Sejarah BPJS, https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan
- Sudarsono, Heri. (2003). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia
- Suti'ah, Muhaimin, dkk. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Yustisia, Tim Visi. (2014). *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosialn dari BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja*
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UIN Maliki Malang, Malang, 2012*