

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN MELALUI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

I Kadek Surya Juliarnawa, I Putu Gede Seputra, Ni Made Puspasutari Ujianti  
Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia  
[dekvery23@gmail.com](mailto:dekvery23@gmail.com), [gamyongputu@gmail.com](mailto:gamyongputu@gmail.com) [puspa.niwapong@gmail.com](mailto:puspa.niwapong@gmail.com)

### Abstrak

Saat ini, pertumbuhan ekonomi yang meningkat menuntut individu untuk berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan pekerjaan antara pemilik usaha dan pekerjanya diatur dalam perjanjian kerja. Di masa pandemi covid-19 yang sedang berlangsung saat ini, banyak perusahaan yang memberlakukan kerja paruh waktu (part time) untuk menekan biaya operasional perusahaan. Penelitian ini mengkaji dua permasalahan utama yaitu pengaturan hukum kesehatan dan keselamatan bagi pekerja waktu tertentu, dan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial bagi pekerja waktu tertentu. Penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian ini dengan mengkaji permasalahan berdasarkan dasar hukum yang berlaku berupa peraturan perundang-undangan dan ditunjang dengan teori-teori dari para ahli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar hukum mengenai kesehatan dan keselamatan bagi pekerja paruh waktu diatur dalam pasal 99 ayat (1) UU No. 23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Kemudian, jaminan sosial ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS. Pelaksanaan jaminan sosial ini berdasarkan pada upaya beriringan yang bersifat kekeluargaan dan gotong royong sesuai amanat Pancasila dan UUD NRI 1945. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini pekerja paruh waktu belum memahami sepenuhnya perlindungan terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja dalam kurun waktu tertentu. Untuk itu, peraturan tentang perlindungan para pekerja ini sebaiknya disosialisasikan lebih lanjut lagi kepada para pekerja dan pelaku usaha supaya para tenaga kerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**Kata kunci:** Jaminan Sosial; Pekerja paruh waktu; Perlindungan Hukum.

### Abstract

*Nowadays, the increasing of economic growth requires individuals to try to make ends meet. The employment relationship between the business owner and his workers is regulated in a work agreement. In the current covid-19 pandemic, many companies are implementing part-time work to reduce company operating costs. This research examines two main problems, namely the regulation of health and safety laws for certain time workers, and legal protection of social security for certain time workers. Normative legal research is used in this research by examining problems based on the applicable legal basis in the form of statutory regulations and supported by theories from experts. The results showed that the legal basis regarding health and safety for part-time workers is regulated in Article 99 paragraph (1) of Law no. 23 of 2003 concerning Employment which regulates that every worker and his family has the right to obtain employment social security. Then, employment social security is regulated in Law no. 40 of 2004 concerning the National Social Security System (SJSN) and Law no. 24 of 2011 concerning BPJS. The implementation of social security is based on simultaneous efforts that are family and mutual in nature according to the mandate of the Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Based on the research results, it can be concluded that in this case part-time workers do not really understand the protection of their rights as workers within a certain period of time. For this reason, this regulation on the protection of workers should be further disseminated to workers and business actors so that workers can obtain their rights in accordance with applicable regulations.*

**Keywords:** Social Security; Part time workers; Legal protection.

## I. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk hidup, manusia memiliki berbagai macam hal yang harus dipenuhinya sebagai suatu kebutuhan. Kebutuhan setiap orang pun bermacam bentuknya, tergantung dari usia, peran, dan berbagai faktor lainnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhannya, manusia dapat melakukan 2 hal. Pertama, manusia dapat bekerja sehingga memperoleh upah atau gaji yang kemudian dapat dipakai

untuk memenuhi kebutuhan. Kedua, manusia juga dapat memulai suatu usaha secara mandiri berupa jasa atau produk sehingga dapat memperoleh keuntungan berupa laba usaha. Kedua jenis upaya memenuhi kebutuhan ini kemudian memunculkan istilah lainnya, yaitu pengusaha bagi pemilik usaha dan pekerja bagi mereka yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji. Terdapat berbagai jenis pekerja yang dapat bekerja untuk seorang pengusaha, salah satunya adalah pekerja paruh waktu atau part-time workers. Seorang pekerja dapat dikatakan sebagai pekerja paruh waktu ketika ia bekerja kurang dari jam kerja umum, yaitu sekitar kurang dari 35 jam per minggu. Meskipun pekerja paruh waktu bekerja di bawah jam umum, mereka tidak melamar untuk bekerja di tempat lain. Sebelum istilah pekerja paruh waktu dipakai, jenis pekerja ini dulu disebut sebagai "setengah pengangguran sukarela".

Dalam praktiknya, pengusaha dan pekerja merupakan 2 entitas yang saling berhubungan. Hubungan mereka terikat dalam suatu hubungan kerja yang diatur dan disepakati bersama dalam perjanjian kerja (Sunija, Febriani, Raharjo, & Humaedi, 2020). Dalam hal pekerja paruh waktu, hubungan kerjanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang biasanya membahas jenis-jenis pekerjaan yang dapat selesai dalam rentang waktu tertentu (Shalihah, 2017). Jenis perjanjian kerja ini dipakai untuk pekerjaan-pekerjaan yang diasumsikan dapat selesai dalam kurun waktu sama dengan atau kurang dari 3 tahun, bersifat musiman, atau berhubungan dengan hal-hal yang sedang dalam masa pengembangan atau baru. Dalam masa pandemi ini, banyak perusahaan yang memberlakukan kerja paruh waktu (part time) guna menekan biaya operasional perusahaan. Berbicara tentang upaya perlindungan pekerja, tidak dapat dipisahkan dari jaminan sosial (social security). Pemahaman tentang hal ini kadang belum sepenuhnya dimiliki oleh pekerja dan majikan sehingga dirasakan sebagai suatu beban, apabila harus ada pungutan berupa iuran jaminan sosial. Menimbang tugas penting yang dijalankan pekerja dan berbagai bahaya yang dapat mengancam keselamatannya ketika bekerja, jaminan sosial sebagai bentuk proteksi, pemelihara, dan peningkatan kesejahteraan pekerja mutlak diperlukan. Hal ini dikarenakan pekerja memiliki peranan sangat penting dalam pembangunan. Bisa dikatakan pekerja merupakan aset pembangunan. Jaminan ketenagakerjaan di Indonesia dilindungi melalui kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan bukan saja wajib diberikan kepada mereka yang bekerja sebagai karyawan tetap perusahaan, namun juga termasuk mereka yang bekerja secara kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Lebih lanjut, pekerja paruh waktu, pekerja harian lepas, dan borongan juga memperoleh kesempatan yang sama untuk dapat menikmati perlindungan ketenagakerjaan. Pembahasan mengenai jenis BPJS yang melindungi pekerja dalam waktu tertentu ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-1 50/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Dalam Pasal 2 ayat (1), Permenaker tersebut mengatur bahwa pemilik usaha berkewajiban untuk mendaftarkan tenaga kerja yang dipekerjakannya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk mereka yang terikat dalam PKWT. Kemudian, dalam Pasal 13 ayat (1), Kepmenaker tersebut juga menyatakan bahwa pekerja yang terikat dalam PKWT juga wajib didaftarkan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan ketika telah dipekerjakan selama 3 bulan atau lebih secara berturut-turut. Masih saling terkait, Pasal 13 ayat (2) mengatur bahwa ketika seorang pekerja PKWT dipekerjakan dalam kurun kurang dari 3 bulan secara berturut-turut, maka pemilik usaha wajib mendaftarkan mereka dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Pasal 13 ayat (3) mengatur lebih lanjut bahwa ketika kemudian hubungan kerja ini diperpanjang sehingga pekerja tersebut bekerja lebih dari 3 bulan secara berturut-turut, maka mereka juga berhak mendapatkan berbagai jenis jaminan pekerja seperti yang disebutkan dalam Pasal 13 ayat (1) yang dihitung saat diperpanjang PKWT.

Berdasarkan dari hal yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk mengkaji tentang pengaturan hukum kesehatan dan keselamatan bagi pekerja waktu tertentu, serta untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap jaminan sosial bagi pekerja waktu tertentu.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif berupa studi kepustakaan dengan berdasar pada kesusastaan dan perundang-undangan yang bersinggungan dengan topik penelitian

(Fajar & Yulianto, 2009). Penelitian ini berlandaskan secara teoretis kepada peraturan perundang-undangan yang ditetapkan di Indonesia serta teori yang diperkenalkan oleh berbagai ahli yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian. Pendekatan masalah yang dipergunakan adalah pendekatan konsep dan pendekatan perundang-undangan dan regulasi yang bersinggungan dengan topik yang ingin digali (Sunggono, 2009). Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode pengolahan bahan hukum secara sistematis, yaitu dengan adanya argumentasi hukum secara induktif dan deduktif. Hasil analisis data kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif untuk menggambarkan permasalahan yang dikemukakan,

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu*

Bekerja merupakan suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan manusia dalam suatu instansi yang dalam kegiatannya itu ia mendapatkan upah berupa gaji (Nurhidayah, 2008). Payaman J. Simanjuntak menyatakan bahwa yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah masyarakat yang telah atau sedang bekerja, sedang dalam upaya memperoleh pekerjaan, dan sedang mengerjakan pekerjaan lainnya seperti belajar di instansi pendidikan dan mengurus pekerjaan dalam suatu rumah tangga. Setiap perjanjian kerja menghasilkan jenis hubungan kerja yang berbeda karena setiap perjanjian bersifat divergen. Secara umum, perjanjian kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Seperti namanya, PKWT disepakati untuk jenis pekerjaan yang ditafsirkan dapat selesai dalam jangka waktu tertentu yang cenderung singkat. Umumnya, pekerja yang terikat dalam PKWT dikenal sebagai pekerja kontrak. Peraturan lebih lanjut mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 56 dan 57 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja paruh waktu merupakan mereka yang jam kerjanya berada di bawah jam kerja umum, yaitu kurang dari 35 jam per minggu. Untuk dapat menjalankan usaha dan memaksimalkan budgeting, ban yak pengusaha memutuskan untuk mempekerjakan pekerja paruh waktu (Husni, 2000).

Ketika Indonesia mengalami krisis ekonomi, IMF sebagai bank dunia mensyaratkan pemberlakuan sistem outsourcing sebagai persyaratan pemberian bantuan dana. Pelaksanaannya kemudian disahkan melalui UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan outsourcing sah secara hukum berdasarkan 3 poin. Pertama, outsourcing dapat membantu mengurangi beban anggaran untuk gaji pekerja pada perusahaan yang sedang kesusahan. Kemudian, outsourcing dapat memudahkan pencarian tenaga terampil untuk posisi sementara dan terakhir, sistem ini juga dapat dilakukan saat suatu instansi melakukan reorganisasi. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) menjadi penting untuk diperhatikan karena terkait dengan keutuhan dan keseimbangan mental dan fisik pekerja sebagai seorang individu, yang kemudian dapat pula menunjang performanya dalam bekerja. Secara teoretis, K3 ini didefinisikan sebagai suatu ilmu praktis dan penerapannya yang meminimalkan probabilitas terjadinya kecelakaan dan penyebaran penyakit saat bekerja (Kani, Mandagi, Rantung, & Malingkas, 2013). K3 menjadi suatu kewajiban bagi setiap elemen instansi dari segala jabatan dan fungsi. Keberadaan jaminan keselamatan kerja akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam diri pekerja yang kemudian dapat memaksimalkan performa mereka dalam bekerja (Asyhadie, 2008). Dalam memajukan kesehatan pekerja paruh waktu, pemerintah Indonesia mewujudkan program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja di Indonesia. Di lain pihak, jaminan sosial diberikan kepada segenap penduduk Indonesia sebagai bentuk perlindungan akan hidup yang layak.

#### 2. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu*

Iman Soepomo menjelaskan bahwa jaminan sosial memberikan kepastian pendapatan (income security) bagi pekerja ketika mereka kehilangan haknya sebab suatu hal di luar kuasanya (Abdullah, 2018). Di sisi lain, Purwoko menerangkan bahwa jaminan sosial membawa kemaslahatan bagi pekerja karena dapat memberikan ganti upah ketika mereka mengalami musibah seperti penyakit, kecelakaan, kematian, dan pemutusan hubungan kerja yang dapat menghilangkan penghasilan tetap mereka. Pasal 99 ayat (1) U U No. 13 Tahun 2003 membahas hak yang diperoleh oleh pekerja dan keluarganya yang didapatkan melalui jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Terdapat 5 aspek pekerja yang dilindungi dalam jaminan ini, berupa:

1. Pengerahan/penermpatan tenaga kerja;
2. Hubungan kerja;

3. Kesehatan kerja;
4. Keamanan kerja; dan
5. Jaminan sosial buruh.

Sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial, BPJS bertanggung jawab untuk memastikan bahwa jaminan sosial dapat diperoleh dengan baik oleh mereka yang layak mendapatkannya, yang berupa jaminan perlindungan dari risiko finansial ketika seseorang sakit, kecelakaan, pensiun, bahkan meninggal. Sebagai salah satu instansi yang terkait dengan sistem perlindungan sosial ini, rumah sakit juga diharapkan dapat berperan dengan memberikan pelayanan yang maksimal dan informasi yang akurat guna menciptakan system yang baik. Peran BPJS dalam pelaksanaan jaminan sosial diatur lebih lanjut dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS membagi program instansi nirlaba ini ke dalam 2 jenis, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam operasionalnya, BPJS bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki wewenang untung menagih iuran, menempatkan dana, melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja (Helweldery, 2019). Pasal 6 ayat (2) UU No. 24 tahun 2011 menjabarkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi pekerja yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa JKK merupakan jenis jaminan berupa santunan dan/atau pelayanan kesehatan yang diperkenankan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

Selanjutnya, Pasal PP No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua mengatur bahwa JHT merupakan jaminan yang diberikan dalam bentuk uang tunai yang diberikan seluruhnya ketika penerima manfaat telah memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Dalam hal persiapan diri memasuki masa pensiun, JHT bisa dibayarkan separuhnya hingga tenggat tertentu andaikata penerima manfaat telah terdaftar sebagai peserta selama paling sedikit 10 tahun. Ketentuan tersebut mengatur bahwa persentase pembayaran yang dapat diberikan adalah maksimal 30% dari jumlah JHT, yang dapat digunakan untuk pembelian rumah atau maksimal 10% untuk kebutuhan lain terkait persiapan pensiun. Pasal 1 PP No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan bahwa JP diberikan guna menjamin kehidupan yang layak bagi penerima manfaat yang terdaftar dan/atau ahli warisnya, yang diberikan dalam bentuk uang tunai sebagai ganti penghasilan ketika peserta telah pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia. Pasal 1 PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mengatur bahwa JKM diberikan dalam bentuk santunan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia saat masa aktif yang bukan disebabkan oleh kecelakaan kerja. Adapun rincian dari santunan JKM yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a) santunan sekaligus senilai Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- b) santunan berkala  $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$  (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- c) biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan d) beasiswa pendidikan anak peserta yang telah terdaftar selama sedikitnya 5 tahun senilai Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah).

Untuk dapat memperoleh manfaat yang disebutkan dalam berbagai jaminan BPJS Ketenagakerjaan di atas, maka pekerja diwajibkan untuk membayarkan sejumlah iuran sesuai ketentuan yang ditetapkan serta sesuai dengan jenis jaminan yang ia ikuti (Helweldery, 2019). Kepmenaker 150/1999 mewajibkan pemilik usaha yang mempekerjakan pekerja PKWT selama sama dengan atau lebih dari 3 bulan harus mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dalam hal pekerja PKWT yang dipekerjakan di bawah 3 bulan, pengusaha harus mendaftarkan mereka dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Namun, ketika kemudian masa kerjanya diperpanjang sehingga mencapai 3 bulan atau lebih secara berturut-rurut, maka pemilik usaha harus mendaftarkannya dalam jaminan ketenagakerjaan selayaknya mereka yang bekerja selama 3 bulan atau lebih seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, yang perhitungannya dimulai dari waktu perpanjangan PKWT. Permenaker 44/2015 secara khusus mengatur mengenai ketentuan pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja di bidang konstruksi. Menimbang faktor risiko yang cenderung lebih besar dalam bidang ini, maka pengusahanya diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjaanya dalam

BPJS Ketenagakerjaan terkhusus pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Adapun pengusaha konstruksi yang dimaksudkan adalah pengguna jasa konstruksi dan penyedia jasa konstruksi. Sedangkan pekerjanya merupakan mereka yang terikat dalam PKWT.

Terdapat beberapa hal yang dipertimbangkan dalam pemberian upah bagi para pekerja yang terikat dalam PKWT. Upah diberikan dengan menyesuaikan jabatan, deskripsi pekerjaan, dan penilaian jabatan yang diperoleh dari data-data perusahaan terkait yang berupa tingkat teknologi, struktur organisasi, dan manajemen perusahaan. Dikarenakan pekerja PKWT hanya bekerja dalam waktu tertentu dan bersifat sementara serta mengerjakan pekerjaan yang sifatnya melengkap, instansi tempatnya bekerja diberikan wewenang untuk membatasi besaran upah yang diberikan pada para pekerja outsourcing. Peraturan mengenai ketenagakerjaan juga mewajibkan instansi perusahaan untuk mengorganisir komposisi upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan, dimana komposisi yang disarankan adalah sebesar 75%:25%. Kemudian, upah pokok ditempatkan sebagai dasar dari penentuan besaran dari Jamsostek, upah lembur, tunjangan hari raya, dan uang pesangon. Meski demikian, perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam UU No. 13/2003 masih cenderung kabur. Perlindungan ini mencakup jaminan gaji, kesentosaan, ketentuan kerja, serta lainnya, yang di dalamnya juga termuat penanganan pertikaian dalam hubungan kerja. Guna menciptakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang sebenar-benarnya mampu menjamin hak-hak pekerja, maka instansi perusahaan yang mempekerjakan diwajibkan untuk memiliki badan hukum. Hal ini dikarenakan terdapat banyak kasus dimana perusahaan yang tidak terdaftar secara hukum memiliki kecenderungan untuk mengabaikan hak-hak pekerjanya. Dengan demikian, terdaftarnya suatu instansi perusahaan sebagai badan hukum menjadi teramat krusial. Namun, Pasal 3 dan 4 Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/XIJ2004, menyatakan pengecualian dimana perusahaan pemborong pekerjaan diberikan izin untuk tidak berbadan hukum. Pengecualian ini juga dimuat dalam Pasal 160 1b sampai dengan Pasal 1604 KUHPerduta.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### 1. *Simpulan*

Berdasarkan uraian atas hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dasar hukum mengenai kesehatan dan keselamatan bagi pekerja paruh waktu diatur dalam Pasal 99 Ayat (1) UU No. 23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Kemudian, jaminan sosial ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS. Pelaksanaan jaminan sosial ini berdasarkan pada upaya beriringan yang bersifat kekeluargaan dan gotong royong sesuai amanat Pancasila dan UUD NRI 1945.

##### 2. *Saran*

Mengingat betapa pentingnya Jaminan Sosial bagi pekerja, ada baiknya para pengusaha dalam menjamin keselamatan para pekerjanya tersebut mengikutkan para pekerjanya dalam program Jamsostek yang diadakan pemerintah sehingga apabila terjadi sesuatu terhadap pekerjanya maka keluarga pekerja yang ditinggalkan atau ikut menanggung beban suatu musibah lainnya tetap mendapatkan beberapa tunjangan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Selain itu, perlu adanya peraturan hukum yang lebih jelas mengenai pengaturan jaminan sosial bagi pekerja paruh waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121–135.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fajar, M., & Yulianto, A. (2009). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Helweldery, A. E. R. (2019). Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). *Lex Et Societatis*, 7(5), 30–37.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kani, B. R., Mandagi, R. J. M., Rantung, J. P., & Malingkas, G. Y. (2013). *Keselamatan dan*

- Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statik*, 1(6), 430–433.
- Nurhidayah, S. (2008). Pengaruh Ibu Bekerja dan Peran Ayah dalam Coparenting terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Soul*, 1(2).
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM. *Uir Law Review*.
- Sunggono, B. (2009). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sunija, D. A., Febriani, S., Raharjo, S. T., & Humaedi, S. (2020). Pekerja Sosial Industri dalam Menangani Permasalahan PHK di Dunia Industri Indonesia. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 181–191.