

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN SOSIAL

KETENAGAKERJAAN

A. Perlindungan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.²

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan Ekonomis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan Sosial merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan Teknis

² Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.4

Perlindungan Teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³

2. Subyek Hukum Ketenagakerjaan

a. Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi meliputi:

1) Hak Pekerja

- a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

³ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, hlm. 61-62

- b) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja.
- d) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- e) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti
- f) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - (1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - (2) Moral dan kesusilaan
 - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama.
- g) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- h) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

i) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:

(1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh

(2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan

(3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih

(4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

(5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan

(6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan didalam perjanjian kerja.

2) Kewajiban Pekerja

a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha

b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan

c) Wajib mematuhi perjanjian kerja

- d) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f) Wajib mematuhi peraturan pengusaha.

b. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pengusaha adalah:

- (1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- (2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- (3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

1) Hak Pemberi Kerja

- a) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja

- b) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi
 - c) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.
- 2) Kewajiban Pemberi Kerja :
- a) Memberikan ijin kepada pekerja untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
 - b) Dilarang mempekerjakan pekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan
 - c) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki/perempuan
 - d) Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
 - e) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi
 - f) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
 - g) Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja.

c. Serikat Pekerja

Serikat pekerja/buruh diatur dalam Pasal 103 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak berserikat bagi pekerja/buruh ini secara global diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87/1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan berunding bersama Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau serikat buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana memperjuangkan, melindungi, membela, dan meningkatkan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

B. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Pengertian Dan Ruang Lingkup Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.⁴ Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu :⁵

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*)
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*)

⁴ Harun Alrajid, 1978, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, hlm. 91.

⁵ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* hlm. 118-119.

- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*)
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Agusmindah mengemukakan, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.⁶

Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala.

Pemikiran mendasar yang melandasi transformasi penyelenggaraan jaminan sosial adalah sebagai berikut:

⁶ Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm. xi

- a. Penyelenggaraan jaminan sosial berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).
- 1) Pasal 28 H ayat (3) menentukan Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
 - 2) Pasal 34 ayat (2) menentukan Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin

kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.⁷

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan

⁷ Imam Soepomo, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, hlm. 136.

penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

- a. Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja

- b. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- c. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain
- d. Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.
- e. Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya ke dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah perusahaan yang bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:⁸

- a. Melindungi para pekerjanya dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek-proyek diluar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.

⁸ Y.W. Sunindhia dan Nanik Widiyanti, 1987, *Managemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bima Aksara, Hlm. 92

- b. Mendidik para pekerja supaya berhemat/menabung yang dapat dinikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi oleh tenaga kerja beserta keluarganya.
- c. Melindung perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sang at besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa pekerjanya, Diana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.⁹

Tenaga kerja dalam hal kecelakaan kerja adalah:

⁹ Hardijan Rusli, Op.cit., hlm. 133.

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah ataupun tidak
- 2) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.¹⁰

Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.¹¹

b. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

¹⁰ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 127.

¹¹ Hardijan Rusli, Op.cit., hlm. 135.

Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun. Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan yang diberikan meliputi :

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang
- 3) Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua dan dibayarkan kepada pekerja secara sekaligus. Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja apabila:

- 1) Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- 2) Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh Dokter walaupun belum 55 tahun
- 3) Meninggal dunia

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan/atau ahli warisnya dengan memberikan

penghasilan setelah pekerja memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia.

Penerima jaminan pensiun terdiri atas:

- 1) Pekerja
- 2) 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Paling banyak 2 (dua) orang anak
- 4) 1 (satu) orang Orang Tua

Usia pensiun yang ditetapkan dalam PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun.

2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.

BPJS Ketenagakerjaan dilandaskan kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan (2), dan Pasal 28 H ayat (3).

- a. Pasal 27 H ayat (2) menjelaskan bahwa Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Pasal 28 D ayat (1) menjelaskan bahwa Setiap orang mempunyai hak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di depan hukum.
- c. Pasal 28 D ayat (2) menjelaskan bahwa Setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- d. Pasal 28 H ayat (3) menjelaskan bahwa Setiap warga negara mempunyai hak atas jaminan sosial.

Kemudian di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) menjelaskan bahwa Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014 dan PT Jamsostek dinyatakan bubar tanpa likuidasi serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan

Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Semua asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan dan semua pekerja PT Jamsostek menjadi pekerja BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya tahap persiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Tanggal 1 juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi secara penuh yang ditandai dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.