

Analisis Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia: Komparasi Indonesia dan Belanda

Rangga Yudha Leonspatra¹, Rafli Ilham Bimantoro², Ahmad Harland Fadhilah³

Abstract

Social Security for Employment is a form of protection for workers, including those employed domestically and Indonesian migrant workers. The Social Security for Employment program for Indonesian migrant workers covers Work Accident Insurance, Death Insurance, and Old Age Insurance. On the other hand, the Netherlands is one of the countries with the most comprehensive social security systems in Europe. Therefore, this study was written to analyze the regulations governing Social Security for Indonesian Migrant Workers within the national framework and to compare these regulations with those in the Netherlands. This research is a legal-normative study using a statutory approach, a conceptual approach, and a comparative approach. The results of this study indicate that the social security program for Indonesian migrant workers is deemed inadequate by the government in ensuring a decent standard of living for Indonesian migrant workers, as it lacks pension benefits and unemployment insurance. Meanwhile, when compared with the social security system in the Netherlands, Indonesia should consider adopting it, as it is perceived to provide greater protection for migrant workers.

Keywords: *Law, Social Security for Employment, Indonesian Migrant Workers.*

Abstrak

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja yang meliputi pekerja yang ditempatkan di dalam negeri dan Pekerja Migran Indonesia. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Di sisi lain Belanda merupakan salah satu negara dengan sistem jaminan sosial terlengkap di Eropa. Maka dari itu, Penelitian ini ditulis untuk menganalisis pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia dalam kerangka nasional dan mengkomparasikan pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang ada di Belanda. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia dirasa terdapat ketidaksesuaian pemerintah dalam memenuhi kehidupan yang layak bagi Pekerja Migran Indonesia karena tidak terdapat jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan. Sementara itu apabila dikomparasikan dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Belanda maka sepatutnya Indonesia dapat mencontohnya karena dirasa lebih memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran.

Kata kunci: *Hukum, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pekerja Migran Indonesia.*

Pendahuluan

Menurut Wirjono Prajadikoro hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku masyarakat. Ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan.⁴ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.⁵ Adapun pengertian dari hukum ketenagakerjaan menurut Abdul Khakim merupakan peraturan hukum yang mengatur perihal semua hal terkait tenaga kerja, baik pra masa kerja, selama dan pasca

¹ Rangga Yudha Leonspatra, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 24410509@students.uii.ac.id

² Rafli Ilham Bimantoro, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 22410417@students.uii.ac.id

³ Ahmad Harland Fadhilah, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 24410398@students.uii.ac.id

⁴ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

masa kerja serta segala implikasinya.⁶ Berbeda halnya dengan tenaga kerja, pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima penghasilan dengan bentuk upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁷ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸ Dengan demikian hal ini sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang merupakan hubungan timbal balik dari negara dan penduduknya, pertumbuhan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menjadi salah satu ukuran bahwa suatu negara memiliki pertumbuhan ekonomi yang baik.⁹

Pekerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menjelaskan mengenai cita-cita hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mana sejalan dengan tujuan pertumbuhan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pertumbuhan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁰ Salah satu cara untuk mengimplementasikan pertumbuhan ketenagakerjaan adalah dengan adanya perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk pekerja.¹¹ Hal ini berdasarkan Pasal 28H ayat (3) UUD NRI 1945 yang menyatakan setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹² Jenis program jaminan sosial meliputi Jaminan Kesehatan (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).¹³ Program tersebut diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terbagi menjadi dua ruang lingkup yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.¹⁴ BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan sosial kesehatan di mana jaminan ini menjadi perlindungan bagi seluruh warga negara Indonesia dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Kelima, Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020, hlm. 7.

⁷ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Setiaji Yanwar Eko, "Pengaruh Upah Minimum dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kabupaten dan Kota di Jawa Tengah 2018-2020)", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, Vol. 2 No. 2, 2023, hlm. 420.

¹⁰ Siti Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Adalah*, Vol. 1 No.1c, 2017, hlm. 1.

¹¹ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol 12 No.1, April, 2021, hlm. 5.

¹² Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (UU BPJS).

¹³ Pasal 18 UU BPJS sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

¹⁴ Pasal 5 UU BPJS.

pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.¹⁵ Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan UU Cipta Kerja berfungsi untuk menyelenggarakan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), program Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).¹⁶

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.¹⁷ Tenaga kerja dalam hal ini meliputi pekerja yang ditempatkan di dalam negeri dan pekerja yang ditempatkan di luar negeri atau disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pada tahun 2021 terdapat 72.624 jumlah penempatan PMI, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan 176% menjadi 200.802 orang dan mengalami kenaikan lagi pada tahun 2023 sebanyak 37% menjadi 274.965 orang.¹⁸ Selanjutnya Selama periode Januari hingga Desember 2024, jumlah penempatan PMI meningkat menjadi 8,2% mencapai total 297.434 orang, menunjukkan peningkatan penempatan dalam kurun waktu 2021 hingga 2024.¹⁹

PMI adalah warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.²⁰ Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), pembagian pekerja Indonesia ada tiga yaitu: a. PMI yang bekerja pada pemberi Kerja berbadan hukum; b. PMI yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga; dan c. pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.²¹ Pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri ada pada setiap proses penempatan yaitu dimulai sejak proses pra-keberangkatan, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air.²² Pelindungan sebelum bekerja adalah semua kegiatan guna memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan, lalu pelindungan selama bekerja adalah segala aktivitas untuk memberikan pelindungan selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri, dan pelindungan setelah bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.²³ Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ada pada masa selama dan setelah bekerja karena dalam masa itu banyak hal yang bersifat insidental maka dari itu,

¹⁵ Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

¹⁶ Pasal 9 ayat (2) UU BPJS yang telah diubah UU Cipta Kerja.

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keempat, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 152-153.

¹⁸ BP2MI, Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2023 terdapat dalam <https://www.bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2023>, diakses tanggal 31 bulan Mei 2025 pada pukul 22.28.

¹⁹ Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Badan Pelindung Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) diolah Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatik) Kemnaker, Data ditarik pada 1 Januari 2025.

²⁰ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, (UU PPMI).

²¹ Pasal 4 ayat (1), UU PPMI.

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 242.

²³ Pasal 1 ayat (6), (7), dan (8) UU PPMI.

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga berlaku bagi PMI.²⁴ Akan tetapi terdapat perbedaan antara UU Cipta Kerja dengan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diatur pada Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (Permenaker 4/2023) yaitu hanya ada JKK, JKM dan JHT.²⁵

Belanda merupakan salah satu negara dengan sistem jaminan sosial terlengkap di Eropa, di mana sistem jaminan sosial Belanda mempunyai dua jalur. Pertama, Asuransi Nasional (*volksverzekeringen*), mencakup tunjangan sosial dan dikelola oleh Bank Asuransi Sosial (*Sociale Verzekeringsbank*) atau SVB. Kedua, Asuransi Karyawan (*werknehmersverzekeringen*) yang memberikan manfaat berkaitan dengan pekerjaan.²⁶ Badan Pelaksana Asuransi Ketenagakerjaan (*Uitvoeringsinstituut Werknehmersverzekeringen*) atau UWV berwenang untuk mengawasi hal ini.²⁷ UWV adalah singkatan dari *Uitvoeringsinstituut Werknehmersverzekeringen*, yang dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai Badan Pelaksana Asuransi Karyawan Belanda. Organisasi pemerintah Belanda ini bertanggung jawab untuk melaksanakan skema asuransi karyawan, menawarkan layanan ketenagakerjaan, dan memastikan keamanan pendapatan bagi individu yang tidak dapat bekerja karena sakit, cacat, atau pengangguran.²⁸ Berkaitan dengan definisi “*Karyawan*” dalam Asuransi Karyawan, Karyawan merupakan seseorang yang melayani orang lain di bawah kontrak kerja, tersurat maupun tersirat, lisan atau tertulis di mana pemberi kerja memiliki hak atau kekuasaan untuk mengontrol dan mengarahkan karyawan secara rinci materi tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan.²⁹ Berdasarkan dari Pusat Informasi Asuransi Kesehatan (*Zorgverzekering Informatie Centrum*), Asuransi Nasional berlaku untuk semua orang yang tinggal atau bekerja di Belanda. Asuransi ini dibiayai dari premi dan pajak pendapatan. Kemudian ada Asuransi karyawan, seperti yang tersirat dalam namanya, diperuntukkan bagi karyawan. Asuransi ini merupakan bagian penting dari jaringan jaminan sosial. Asuransi karyawan biasanya dibayar oleh pemberi kerja, yang memotong premi dari pendapatan karyawan.³⁰

Berdasarkan pemaparan di atas, Indonesia memiliki peranan aktif dalam menyikapi persoalan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran baik di wilayah Nasional maupun Internasional. Pasalnya, Indonesia memiliki perbedaan dalam regulasi mengenai sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja migran. Perbedaan tersebut terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan fungsi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi JKK, JKM, JP, JHT, JKP sedangkan dalam Permenaker

²⁴ Pasal 4 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

²⁵ Pasal 3 ayat (2) UU PPMI.

²⁶ Siti Ummu Adillah, Regulasi Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi pekerja Informal yang Berkeadilan, *Disertasi*, Program Doktoral, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2020.

²⁷ Stephen Maunder, “Social Security in the Netherlands”, terdapat dalam <https://www.expatica.com/nl/living/gov-law-admin/social-security-in-the-netherlands-100578/>, Diakses pada 29 Mei 2025.

²⁸ “What is UWV: Employee Insurance Agency Netherlands?”, Terdapat dalam <https://humaninprogress.com/uwv-employee-insurance-agency-netherlands/>, Diakses pada 30 Mei 2025.

²⁹ Annisa Kharenina Augustin, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, Juli 2022, hlm. 149 - 150.

³⁰ “Social security in the Netherlands”, Terdapat dalam <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/>, Diakses pada 29 Mei 2025.

4/2023 hanya memuat 3 fungsi dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi JKK, JKM dan JHT. Maka dari itu, penulis melakukan perbandingan dengan salah satu negara yaitu Belanda dengan Sistem jaminan sosial yang menyediakan jaring pengaman yang komprehensif bagi penduduk yang berada di Belanda, pekerja termasuk pekerja migran. Sistem jaminan sosial Belanda diwujudkan dalam serangkaian Undang-Undang dan dalam pengaturan hukum sipil yang sering menjadi bagian dari perjanjian kerja kolektif yang mengikat.³¹ Sistem jaminan sosial Belanda adalah salah satu yang terlengkap di Eropa.³² Karena itu Tingkat Jaminan Sosial bagi pekerja di Belanda rata-rata sebesar 29,65% dari tahun 2000 hingga 2025, mencapai titik tertinggi sepanjang masa sebesar 32,60% pada tahun 2005 dan rekor terendah sebesar 27,65% pada tahun 2017.³³ Maka penulis pada penelitian ini mengangkat judul: "Analisis Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia: Komparasi Indonesia dan Belanda".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia dalam kerangka hukum nasional?
- 2) Bagaimana komparasi pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran antara Indonesia dan Belanda?

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis-normatif dengan metode pendekatannya mengacu pada pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Sementara itu sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh tidak secara langsung. Data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Oleh sebab itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen dan studi kepustakaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran di Indonesia

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi PMI tunduk pada Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) yang mengatur perlindungan sosial secara menyeluruh bagi pekerja migran. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini merujuk pula pada Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) dan Undang-

³¹ Irene Asscher-Vonk, Frans Pennings, Cees Sparrius, and Lei Delsen, "Social Security In Netherlands", *ResearchGate*, Januari 2000, hlm. 143.

³² Marieke Agatha Stoop "Employee Benefits in the Netherlands", Terdapat dalam <https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-the-netherlands/>, Diakses pada 30 Mei 2025.

³³ "Belanda - Tingkat Jaminan Sosial bagi Karyawan", Terdapat dalam <https://id.tradingeconomics.com/netherlands/social-security-rate-for-employees>, Diakses pada 30 Mei 2025.

Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) yang menjadi dasar penyelenggaraan program Jaminan Sosial Nasional, termasuk Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Lebih lanjut diatur dalam Permenaker 4/2023 yaitu merupakan sebuah regulasi yang dirancang dengan tujuan utama memberikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang komprehensif bagi PMI. Jaminan ini mencakup seluruh siklus perjalanan pekerja migran, mulai dari tahap sebelum keberangkatan, masa bekerja di negara penempatan, hingga fase setelah kembali ke tanah air. Guna mendapatkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau PMI harus melakukan pendaftaran sebelum berangkat ke negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁴ Selanjutnya untuk pendaftaran dilakukan secara mandiri oleh CPMI atau PMI dan dalam hal belum terdaftar akan dibantu oleh pelaksana penempatan yang memfasilitasi pendaftaran pada BPJS ketenagakerjaan.³⁵ Pendaftaran program dilakukan menggunakan formulir pendaftaran melalui kanal pelayanan.³⁶

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi CPMI melalui pelaksana penempatan dilakukan secara bertahap dengan iuran pelindungan sebelum bekerja dibayarkan sebesar Rp37.500,00 (tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dan pelindungan selama bekerja dan setelah bekerja dibayar sesuai jangka waktu perjanjian kerja: 1) untuk jangka waktu 24 bulan sebesar Rp332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah); 2) Untuk jangka waktu 12 bulan sebesar Rp189.000,00 (seratus delapan puluh sembilan ribu rupiah); atau 3) untuk jangka waktu 6 (enam) bulan sebesar Rp108.000,00 (seratus delapan ribu rupiah), untuk pelindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi PMI perseorangan pembayarannya sama.³⁷ Lebih lanjut Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Pekerja Migran Indonesia melalui Pelaksana Penempatan yang dapat dilakukan dengan ketentuan: 1) iuran pelindungan sebelum bekerja dibayarkan setelah CPMI menandatangi perjanjian penempatan; dan 2) iuran untuk pelindungan selama bekerja dan setelah bekerja dibayarkan paling lambat setelah CPMI mengikuti orientasi pra pemberangkatan lalu untuk pembayaran iuran program JKK dan JKM untuk pelindungan selama bekerja dan setelah bekerja, bagi PMI Perseorangan dibayarkan paling cepat 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara tujuan penempatan.³⁸

Pembayaran iuran program JHT dilakukan pada saat CPMI atau PMI mengikuti program JHT, iuran program JHT ini dibayarkan dengan mata uang asing, besaran iuran sama dengan nilai rupiah dengan kurs yang berlaku pada saat pembayaran. Adapun pembayaran dapat dilakukan setiap bulan atau secara sekaligus di muka, dengan memilih periode pembayaran: a) 2 (dua) bulan; b) 3 (tiga) bulan; c) 6 (enam) bulan; atau d) 1 (satu) tahun.³⁹ Pembayaran iuran program JKK, JKM, dan JHT dapat melewati kanal perbankan atau kanal non-perbankan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.⁴⁰

³⁴ Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

³⁵ Pasal 8 ayat (1) dan (2) Permenaker 4/2023.

³⁶ Pasal 9 Permenaker 4/2023.

³⁷ Pasal 18 ayat (1) dan (2) Permenaker 4/2023.

³⁸ Pasal 19 ayat (1) dan (2) Permenaker 4/2023.

³⁹ Pasal 21 ayat (1), (2), (3), (4) Permenaker 4/2023.

⁴⁰ Pasal 22 Permenaker 4/2023.

Ketika CPMI atau PMI sudah melakukan pendaftaran dan pembayaran maka mereka bisa merasakan manfaatnya. Pertama, pada program JKK untuk sebelum dan setelah bekerja dalam bentuk pelayanan kesehatan lalu santunan berupa uang dan/atau pendampingan dan pelatihan vokasional bagi yang mengalami cacat sebagian anatomis akibat kecelakaan kerja.⁴¹ Kemudian untuk manfaat program JKK selama bekerja sedikit banyak sama dengan program JKK sebelum dan setelah bekerja.⁴² Kedua, JKM untuk sebelum bekerja dan setelah bekerja yang dimana memiliki manfaat meliputi santunan kematian, santunan berkala dan biaya pemakaman.⁴³ Lebih lanjut untuk selama bekerja manfaatnya sama seperti sebelumnya tetapi dengan tambahan beasiswa pendidikan dan pelatihan.⁴⁴ Ketiga, program JHT akan diberikan ketika memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.⁴⁵ Ketika memasuki masa pensiun, maka manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila peserta telah memiliki kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun yaitu: a) paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT untuk kepemilikan rumah; atau b) paling banyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah JHT untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.⁴⁶

Selain ketiga jaminan tersebut terdapat pula jaminan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.⁴⁷ Sementara itu JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.⁴⁸

Kendati demikian, dalam Permenaker 4/2023 PMI tidak mengakomodasi pengaturan tentang JP dan JKP bagi PMI. Padahal PMI memiliki risiko yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya mengalami sakit, kelelahan yang berlebihan, upah yang tidak dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, dan jam kerja yang tidak pasti.⁴⁹ Hal ini dirasa terdapat ketidaksesuaian pemerintah dalam mengimplementasikan tujuan dari Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 UU BPJS yang di mana bertujuan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Manfaat dari JP adalah PMI mendapat sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat

⁴¹ Pasal 25 Permenaker 4/2023.

⁴² Pasal 30 ayat (1) Permenaker 4/2023.

⁴³ Pasal 38 Permenaker 4/2023.

⁴⁴ Pasal 39 ayat (1) Permenaker 4/2023.

⁴⁵ Pasal 41 ayat (3) Permenaker 4/2023.

⁴⁶ Pasal 41 ayat (6) Permenaker 4/2023.

⁴⁷ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

⁴⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

⁴⁹ Nadya Zerlinda Febrianti,Wiwik Afifah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Mengalami Kekerasan di Luar Negeri, *Bureaucracy Journal*, Vol. 1 No. 3, 2023, hlm. 2.

total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.⁵⁰ Selanjutnya manfaat dari JKP adalah memberikan perlindungan jangka pendek berupa manfaat uang tunai sebesar 60% dari upah selama paling lama 6 bulan, akses informasi pasar kerja, bimbingan jabatan, dan pelatihan kerja untuk membantu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) agar dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak dan memperoleh pekerjaan kembali.⁵¹ Seharusnya kelima program jaminan tersebut menjadi bagian dari perlindungan ketenagakerjaan bagi PMI.

Komparasi pengaturan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia antara Indonesia dan Belanda

Belanda memiliki regulasi mengenai Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diatur dalam *Werknemersverzekeringen*. Skema *Werknemersverzekeringen* adalah skema asuransi yang menurut undang-undang mengharuskan pemberi kerja untuk berpartisipasi memberikan asuransi kepada pekerja.⁵² *Werknemersverzekeringen* diselenggarakan oleh Badan Pelaksana Asuransi Ketenagakerjaan (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen/UWV*).⁵³ UWV bertugas melaksanakan asuransi kecacatan kerja, asuransi sakit, dan asuransi pengangguran sesuai dengan Skema *Werknemersverzekeringen* yang meliputi:

1. Undang-Undang Asuransi Sakit (*Ziektewet/ZW*)

Asuransi sakit di Belanda diatur dalam ZW yang memberikan perlindungan bagi pekerja yang sakit dan tidak dapat bekerja terutama dalam situasi di mana pekerja tersebut tidak memiliki kontrak kerja permanen atau tidak lagi memiliki pemberi kerja yang bertanggung jawab membayar gaji selama sakit.⁵⁴ Dalam hal tersebut pekerja berhak menerima asuransi sakit selama maksimal 2 tahun (104 minggu) sejak pekerja sakit.⁵⁵ Pada umumnya, jika seorang pekerja memiliki pemberi kerja maka majikan wajib membayar gaji selama sakit hingga dua tahun. Namun, dalam beberapa kasus seperti sakit akibat kehamilan atau persalinan, atau jika kontrak kerja berakhir saat sakit, pekerja dapat mengajukan asuransi sakit melalui UWV. Pekerja yang tidak memiliki majikan seperti pekerja kontrak yang habis masa kerjanya, pekerja lepas, pekerja sementara, atau yang sedang menerima manfaat pengangguran, juga dapat menerima manfaat sakit dari UWV.⁵⁶

Prosedur pengajuan asuransi sakit yaitu pekerja harus melaporkan sakitnya paling lambat hari kedua sejak sakit kepada majikan atau langsung ke UWV jika tidak memiliki majikan. Kemudian UWV mengirimkan kuesioner yang kemudian wajib diisi oleh pekerja

⁵⁰ Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

⁵¹ 3 Manfaat Jaminan Kehilangan, Pekerjaan terdapat dalam <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-kehilangan-pekerjaan.html#:~:text=3%20Manfaat%20Jaminan%20Kehilangan%20Pekerjaan%20%20Bantuan,%20Informasi%20Lowongan%20Kerja.%20%20Pelatihan%20Kerja>, diakses tanggal 3 Juni 2025.

⁵² Blue Umbrella, “Asuransi nasional”, Terdapat dalam <https://www.blueumbrella.nl/faq/expat-in-the-netherlands/working-in-the-netherlands/national-insurances>, Diakses pada 1 Juni 2025.

⁵³ Pasal 1b Undang-Undang Asuransi Sakit (*Ziektewet*)

⁵⁴ “Sickness Benefits”, <https://www.uvw.nl/en/individuals/sickness-benefit>, diakses tanggal 2 Juni 2025.

⁵⁵ “Sickness Law”, <https://www.resolu.nl/en/begrippenlijst/ziektewet-zw/>, diakses tanggal 2 Juni 2025.

⁵⁶ “Receiving Sickness Benefit”, <https://www.government.nl/topics/sickness-benefit/receiving-sickness-benefit>, diakses tanggal 2 Juni 2025.

yang sakit untuk mendapatkan asuransi.⁵⁷ Besaran asuransi yang dibayarkan adalah sekitar 70% dari upah harian rata-rata pekerja. Selama masa sakit, pekerja dilindungi dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Namun, apabila pekerja tidak dapat kembali bekerja setelah 2 tahun (104 minggu), mereka dapat mengajukan asuransi Pekerjaan dan Pendapatan Berdasarkan Kemampuan untuk Bekerja (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA*).⁵⁸

2. Undang-Undang Asuransi Pekerjaan dan Pendapatan Berdasarkan Kemampuan untuk Bekerja (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA*)

WIA merupakan program asuransi yang memberikan perlindungan finansial kepada pekerja yang memiliki cacat atau penurunan kemampuan kerja akibat sakit atau kecelakaan setelah ZW berakhir.⁵⁹ Manfaat WIA berjumlah sekitar 70% dari upah yang hilang akibat cacat kerja. WIA mengatur jaminan penghasilan bagi pekerja yang mengalami penurunan kemampuan kerja minimal 35% setelah masa cuti sakit selama 104 minggu (2 tahun) berakhir. WIA terdiri dari dua jenis manfaat utama:

a. *Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten* (WGA)

WGA merupakan manfaat yang diberikan kepada pekerja yang masih memiliki kemampuan kerja sebagian (35%-80% penurunan kemampuan kerja). Manfaat ini bersifat sementara dan dapat dikombinasikan dengan penghasilan dari pekerjaan baru. Tujuannya adalah untuk mendorong pekerja untuk kembali bekerja sesuai kemampuan.⁶⁰

b. *Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten* (IVA)

IVA merupakan manfaat yang diberikan kepada pekerja yang mengalami cacat total dan permanen (penurunan kemampuan kerja lebih dari 80%). Asuransi ini bersifat permanen dan memberikan penghasilan pengganti yang lebih stabil. Asuransi IVA diberikan penuh sesuai ketentuan tanpa pengurangan.⁶¹

3. Undang-Undang Asuransi Pengangguran (Werkloosheidswet/WW)

WW diberikan kepada setiap karyawan yang merupakan karyawan berdasarkan kontrak kerja yang kehilangan pekerjaan. Seorang karyawan menjadi pengangguran jika: a) Dalam satu minggu kalender mempunyai paling sedikit lima jam kerja lebih sedikit dari jumlah rata-rata jam kerja per minggu kalender atau mempunyai jumlah jam kerja paling banyak sama dengan setengah jumlah rata-rata jam kerja per minggu kalender; dan b) bersedia untuk menerima pekerjaan.⁶²Rata-rata jam kerja per minggu kalender dihitung dengan mempertimbangkan 26 minggu kalender yang mendahului minggu yang bersangkutan. Apabila pekerja kehilangan kurang dari lima jam kerja dari rata-rata, jam kerja selama 26 minggu sebelumnya tetap diperhitungkan, meskipun pekerja tersebut tidak dikategorikan sebagai pekerja. Ketika menetapkan periode 26 minggu, minggu di

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ “Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen”, [⁵⁹ “WIA”, \[⁶⁰ “WGA-Uitkering”, \\[⁶¹ “IVA-Uitkering”, \\\[⁶² Pasal 16 angka 1 Undang-Undang Asuransi Pengangguran.\\\]\\\(https://www.uvv.nl/nl/wia/iva,diakses 3 Juni 2025.</p></div><div data-bbox=\\\)\\]\\(https://www.uvv.nl/nl/wia/wga,diakses 3 Juni 2025.</p></div><div data-bbox=\\)\]\(https://www.uvv.nl/nl/wia/wia-betekenis,diakses tanggal 4 Juni 2025.</p></div><div data-bbox=\)](https://www.aborpportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/wet-werk-en-inkomen-naar-arbeidsvermogen#:~:text=De%20Wet%20werk%20en%20inkomen,zoveel%20werkt%20als%20je%20kunt,diakses tanggal 2 Juni 2025.</p></div><div data-bbox=)

mana karyawan mengambil cuti tanpa upah tidak akan dihitung, hingga batas maksimum 78 minggu kalender, kecuali hal ini mengakibatkan penurunan rata-rata jam kerja jika minggu tersebut diperhitungkan.⁶³

Adapun beberapa pekerjaan yang dikecualikan dari WW antara lain wiraswasta, dipekerjakan secara nasional, orang yang bekerja kurang dari empat hari seminggu, kepala pemegang saham, dan pekerja sukarela yang berpenghasilan hingga €150 per tahun.⁶⁴ Pekerja yang kehilangan pekerjaan berhak menerima asuransi pengangguran sebesar 75 persen dari gaji terakhir mereka selama dua bulan pertama dengan batas maksimal €265,54 per hari. Lalu setelah dua bulan pertama, asuransi ini turun menjadi 70% dari gaji terakhir.⁶⁵

Untuk mendapatkan Asuransi pengangguran, dapat dilakukan dengan mengakses layanan ke UWV dalam satu minggu setelah menjadi pengangguran dan harus mendaftar sebagai pencari kerja. WW hanya mencakup karyawan dengan riwayat kerja yang cukup, maka dari itu seorang pelamar harus telah bekerja selama setidaknya 26 minggu dalam 36 minggu terakhir sebelum menjadi pengangguran. Selain itu, karyawan hanya berhak atas asuransi pengangguran jika pengangguran tersebut bukan karena kesalahannya sendiri seperti misalnya pemutusan kontrak kerja sendiri.⁶⁶

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Permenaker 4/2023 mengatur Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi PMI yang meliputi 3 program yaitu JKK, JKM dan JHT dengan perlindungan dari pra keberangkatan hingga pasca keberangkatan. Namun, PMI belum mendapatkan perlindungan yang optimal dengan belum adanya program JP dan JKP, padahal risiko yang mereka hadapi cukup tinggi. Hal ini menunjukkan perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh pekerja migran.
2. UWV (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*) atau Badan Pelaksana Asuransi Karyawan adalah lembaga pemerintah Belanda yang mengelola Asuransi Ketenagakerjaan dan membantu pekerja, termasuk pekerja migran, yang mengalami cacat atau sakit. Adapun undang-undang yang mengatur asuransi ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Asuransi Sakit (ZW) untuk cuti

⁶³ Pasal 16 angka 2 Undang-Undang Asuransi Pengangguran.

⁶⁴ Siti Ummu Adillah, Regulasi Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Informal yang Berkeadilan, *Disertasi*, Program Doktoral, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2020.

⁶⁵ “10 Negara Yang Beri Tunjangan Pengangguran”, <https://www.tempo.co/ekonomi/10-negara-yang-beri-tunjangan-pengangguran-ada-indonesia--12996>, diakses tanggal 2 Juni 2025.

⁶⁶ “General Information General Security In The Netherlands”, <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/akses%204-4-2020>, diakses tanggal 2 Juni 2025.

kesehatan, Undang-Undang Pekerjaan dan Pendapatan Berdasarkan Kemampuan untuk Bekerja (WIA) untuk pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit atau cacat setelah dua tahun dan/atau cacat permanen, dan Undang-Undang Asuransi Pengangguran (WW) untuk manfaat bagi yang kehilangan pekerjaan. Sistem jaminan sosial di Belanda, yang terintegrasi dan berbasis kontribusi, menawarkan berbagai perlindungan.

Saran

1. PMI memiliki risiko yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun tidak disebutkan dalam Permenaker bahwa PMI mendapatkan JP dan JKP, PMI hanya mendapatkan JKK, JKM, dan JHT. Seharusnya PMI mendapatkan perlindungan yang mencakup seluruh jenis program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terutama mengenai JP dan JKP untuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan secara maksimal kepada PMI.
2. Belanda sangat serius dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran. Belanda memiliki regulasi yang komprehensif mengenai Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja migran yang mana diatur dalam skema *Werknemersverzekeringen*. Lebih lanjut, keseriusan Belanda dalam memberikan perlindungan bagi pekerja migran dapat ditiru dan menjadi acuan Indonesia untuk memperbaiki sistem jaminan sosial yang bisa ditambahkan bagi para PMI agar perlindungan yang diberikan dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan tujuan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin kehidupan yang layak dan adil bagi seluruh pekerja migran.

Daftar Pustaka

- “10 Negara Yang Beri Tunjangan Pengangguran”, <https://www.tempo.co/ekonomi/10-negara-yang-beri-tunjangan-pengangguran-ada-indonesia--12996>, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “Belanda-Tingkat Jaminan Sosial bagi Karyawan”, Terdapat dalam <https://id.tradingeconomics.com/netherlands/social-security-rate-for-employees>, Diakses pada 30 Mei 2025.
- “General Information General Security In The Netherlands”, <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/> akses %204-4-2020, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “IVA-Uitkering”, <https://www.uvv.nl/nl/wia/iva>, diakses 3 Juni 2025.
- “Receiving Sickness Benefit”, <https://www.government.nl/topics/sickness-benefit/receiving-sickness-benefit>, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “Sickness Benefits”, <https://www.uvv.nl/en/individuals/sickness-benefit>, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “Sickness Law”, <https://www.resolu.nl/en/begrippenlijst/ziektewet-zw/>, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “Social security in the Netherlands”, Terdapat dalam <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/>, Diakses pada 29 Mei 2025.

- “Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen”, <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/wet-werk-en-inkomen-naar-arbeidsvermogen#:~:text=De%20Wet%20werk%20en%20inkomen,zoveel%20werk%20als%20je%20kunt>, diakses tanggal 2 Juni 2025.
- “WGA-Uitkering”, <https://www.uwv.nl/nl/wia/wga>, diakses 3 Juni 2025.
- “What is UWV: Employee Insurance Agency Netherlands?”, Terdapat dalam <https://humaninprogress.com/uwv-employee-insurance-agency-netherlands/>, Diakses pada 30 Mei 2025.
- “WIA”, <https://www.uwv.nl/nl/wia/wia-betekenis>, diakses tanggal 4 Juni 2025.
- Annisa Kharenina Augustin, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Ekonomi*, Vol 2 No. 1, Juli 2022.
- Blue Umbrella, “Asuransi nasional”, Terdapat dalam <https://www.blueumbrella.nl/faq/expat-in-the-netherlands/working-in-the-netherlands/national-insurances>, Diakses pada 1 Juni 2025.
- BP2MI, Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2023 <https://www.bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2023>, diakses tanggal 31 Mei 2025.
- Cahya Primarta, “Analisis Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian Terhadap Jaminan Sosial Korban Kecelakaan Lalu Lintas di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah”, *Jurnal Daulat Hukum*, Vol 1 No. 1, Maret, 2018.
- Frans Pennings, *Migrasi dan Perlindungan Sosial di Eropa dan sekitarnya, Membandingkan Akses terhadap Hak Kesejahteraan*, Edisi Vol. 1, Seri Penelitian IMISCOE, Belanda, 2020.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Kelima, Edisi revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.
- Marieke Agatha Stoop, “Employee Benefits in the Netherlands”, Terdapat dalam <https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-the-netherlands/>, Diakses pada 30 Mei 2025.
- Nadya Zerlinda Febrianti, Wiwik Afifah, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri”, *Bureaucracy Journal*, Vol. 1 No. 3, 2023.
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No.1, April, 2021.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan kehilangan pekerjaan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Setiaji Yanwar Eko, “Pengaruh Upah Minimum dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kabupaten dan Kota di Jawa Tengah 2018-2020)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, Vol 2 No. 2, 2023.

Siti Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Adalah*, Vol 1 No.1c, 2017.

Stephen Maunder, "Social security in the Netherlands", terdapat dalam <https://www.expatica.com/nl/living/gov-law-admin/social-security-in-the-netherlands-100578/>, Diakses pada 29 Mei 2025.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Undang-Undang Asuransi Sakit (*Ziektewet*)

Undang-Undang Pekerjaan dan Pendapatan Berdasarkan Kemampuan untuk Bekerja (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*)

Undang-Undang Pengangguran (*Werkloosheidswet*).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Struktur Badan Pelaksanaan Pekerjaan dan Penghasilan (*Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen*).