

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN JAMINAN KESEHATAN (PASAL 14  
UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN  
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL) TERHADAP PEGAWAI TIDAK  
TETAP DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**Hidayatur Rahmawati**

(Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Jember)

e-mail: [hidayaturrahmawati11@gmail.com](mailto:hidayaturrahmawati11@gmail.com)

**H. Sulistio Adiwinto, S.H., M.H.**

((Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Jember))

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak dan kewajiban Pegawai Tidak Tetap yang dituangkan dalam perjanjian kerja di Universitas Muhammadiyah Jember sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mengetahui dasar pertimbangan hukum Pegawai Tidak Tetap tidak didaftarkan pada program jaminan kesehatan BPJS di Universitas Muhammadiyah Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Sumber data penelitian adalah data sekunder dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan teknis analisis bahan hukum menggunakan teknis analisis bahan hukum kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan ketentuan dalam pokok-pokok kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember telah mengatur hak-hak bagi Pegawai Tetap dan Tidak Tetap. Namun, hak bagi Pegawai Tidak Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember belum sepenuhnya terpenuhi dikarenakan tidak mendapatkan haknya untuk didaftarkan dalam program jaminan kesehatan BPJS. Akan tetapi, pihak Universitas Muhammadiyah Jember tetap memberikan jaminan kesehatan berupa kartu berobat pada Klinik Suherman. Hal tersebut merupakan solusi

terbaik dari Universitas Muhammadiyah Jember untuk kesejahteraan para pegawai. (2) Dasar Pertimbangan Universitas Muhammadiyah Jember tidak memberikan jaminan kesehatan BPJS kepada Pegawai Tidak tetap karena gaji yang rendah menjadi pertimbangannya. Dalam hal ini, pihak Universitas Muhammadiyah Jember telah melakukan penangguhan sesuai dengan Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun penangguhan tersebut masih dalam proses.

**Kata Kunci :** Perlindungan Hukum, Jaminan Kesehatan, BPJS.

## PENDAHULUAN

Universitas Muhammadiyah Jember didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 september 1981 dan disetujui oleh Pemerintah berdasar Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0172/Q/1982 tertanggal 10 Mei 1982.<sup>1</sup> Dalam kesehariannya UM Jember mengerjakan beberapa tenaga kerja diantaranya Dosen, Tenaga Kependidikan, Tenaga Administrasi, Petugas

Keamanan, Petugas Kebersihan, Petugas Parkir, Teknisi dan Laboran. Diantara dari mereka salah satunya berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap yang selanjutnya disingkat menjadi PTT.

PTT hanya mendapatkan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja dan jam kerja. Dalam kondisi demikian biasanya Institusi memperlakukan *no work no pay*, yaitu tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.<sup>2</sup> Hubungan kerja antara PTT

---

<sup>1</sup> “Sejarah Universitas Muhammadiyah Jember”, <http://unmuhjember.ac.id/index.php/id/profil/sejarah-universitas.html> (diakses pada 28 Nopember 2018, pukul 11:48 WIB)

---

<sup>2</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No.13 Tahun*

dengan Institusi dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut termuat dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor 0940/PER/II.3.AU/F/2019, di dalam perjanjian tersebut diatur mengenai Pokok-Pokok kepegawaian di UM Jember.

Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum Negara ini memperoleh kemerdekaannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.<sup>3</sup> Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan, yaitu suatu

---

2003 tentang Ketenagakerjaan, LDSS Publishing, Bandung, Hal. 6

<sup>3</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, Hal. 1

himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>4</sup>

Pada dasarnya, PTT bukanlah suatu hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Praktik hubungan kerja sistem kontrak telah dilakukan sejak sebelum aturan yang ditetapkan dalam UU No.13 Tahun 2003. Sistem tersebut membawa dampak yang kurang baik dalam penerapan sistem kontrak kerja karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek.

Masalah mengenai ketenagakerjaan di Indonesia selalu menjadi persoalan yang tidak pernah selesai dipermasalahkan. Karena masih banyaknya PTT yang belum mendapatkan haknya

---

<sup>4</sup> Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Hal. 1

sebagai tenaga kerja seperti masalah jaminan sosial tenaga kerja. Pada UM Jember terkait perlindungan jaminan kesehatan terhadap pegawai memiliki perbedaan yang sangat signifikan khususnya bagi Pegawai Tetap dan PTT. Dalam kesepakatan yang dibuat oleh Universitas Muhammadiyah Jember mengenai para Pekerja yaitu hanya mengenai upah kerja, kewajiban para pekerja, tugas pekerja dan sanksi, tidak mengatur mengenai jaminan kesehatan bagi PTT.

Dalam pasal 100 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja wajib mendapatkan Jaminan Sosial. Hal ini juga berkaitan dengan Pasal 14 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang

asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Namun pada kenyataannya, pihak UM Jember tidak memberikan Jaminan Sosial kepada PTT sebagaimana yang telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu perlu adanya kajian mengenai Perlindungan Jaminan Kesehatan terhadap PTT di UM Jember.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian merupakan proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian.

### **Metode Pendekatan Masalah**

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa metode pendekatan. Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Pendekatan perundangan (*Statute*

*Approach*) tentang pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan pada institusi. Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan menggunakan legislasi dan regulasi.<sup>5</sup> Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan di teliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi focus sekaligus tema sentral suatu penelitian.<sup>6</sup> Pendekatan perundangan dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun kepentingan hukum

untuk akademisi.<sup>7</sup> Dengan menggunakan metode pendekatan tersebut, peneliti akan mengetahui apakah perjanjian kerja di Universitas Muhammadiyah Jember telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah preskriptif. Penelitian preskriptif yaitu penelitian dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum.

### **Sumber Data**

#### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan per-

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana, Jakarta, Hal. 137

<sup>6</sup> Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, Hal. 301.

---

<sup>7</sup> Dyah Octorina Susanti dan A'an Efendy, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 10

undangan, dan putusan hakim.

Terdiri dari :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- e. Pokok-pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember;
- f. Perjanjian Kerja Universitas Muhammadiyah Jember

## 2. Bahan Hukum Sekunder

- a. Dokumen-dokumen tertulis, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, buku-buku literatur, dokumen-dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga-lembaga terkait.
- b. Dokumen-dokumen yang bersumber dari data-data statistik, baik yang dikeluarkan oleh institusi, yang terkait dengan fokus permasalahannya.

### **Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Studi Kepustakaan yaitu mendapatkan bahan hukum melalui bahan hukum tertulis dengan membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan

perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### **Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis bahan hukum kualitatif dengan tujuan memecahkan permasalahan yang diteliti. Metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku kepustakaan, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hak dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Dalam pasal 2 ayat (4) Pokok-pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pegawai Persyarikatan Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu, dengan status sebagai pegawai dengan perjanjian atau pegawai harian. Dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”. Dari ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa setiap pekerja baik warga Indonesia maupun Warga Negara Asing yang bekerja paling singkat selama 6 (enam) bulan di Indonesia wajib mendapatkan program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Namun pada kenyataannya, di Universitas Muhammadiyah Jember bagi Pegawai Tidak Tetap tidak mendapatkan program jaminan sosial sebagaimana yang telah dimaksud dalam Pasal 14 UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan ketentuan dalam Pokok-Pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember menjelaskan mengenai Hak dan Kewajiban para Pegawai yang telah tercantum dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7.

Dalam Pasal 99 dan pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

Pasal 99

(1) Setiap pekerja/buruh dan juga keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Dalam aturan tersebut, mengenai

Hak bagi pekerja/buruh tentang Kesejahteraan telah diatur secara jelas yang menyatakan bahwa perusahaan wajib mendaftarkan atau memberikan jaminan sosial bagi pekerja/buruh.



Dalam pasal 99 dan pasal 100 tidak dijelaskan mengenai perbedaan hak dan kewajiban antara Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa perusahaan wajib mendaftarkan atau memberikan jaminan sosial bagi pekerja/buruhnya. Hak pekerja/pegawai/tenaga kerja Dalam pasal 7 ayat (2) Pokok-Pokok Kepegawaian UM Jember telah sesuai dengan pasal 99 dan pasal 100 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/tenaga/kerja/buruh wajib mendapatkan hak kesejahteraan yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Jika dipahami dan ditelaah, hak dan kewajiban Pegawai Universitas Muhammadiyah tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dalam pasal 14 UU No.24 Tahun 2011

tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Walaupun tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun pihak Universitas Muhammadiyah Jember tetap memberikan Jaminan Kesehatan kepada Pegawai Tidak Tetap berupa kartu berobat pada Klinik Suherman. Pemberian Jaminan Kesehatan tersebut tidak tercantum dalam peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember. Hal tersebut merupakan solusi terbaik dari Universitas Muhammadiyah Jember untuk kesejahteraan para PTT agar tetap mendapatkan hak-haknya. Upah minimum di Kabupaten Jember Sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 188/629/KPTS/013/2019 yaitu sebesar Rp. 1.630,059. Sedangkan pada gaji PTT di Unmuh Jember sebesar 800.000,-. Namun

berdasarkan pasal 90 ayat (2) menyatakan bahwa bagi Pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

**Dasar pertimbangan hukum Pegawai Tetap tidak didaftarkan pada program BPJS Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Jember.**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat dianalisis bahwa alasan atau dasar pertimbangan Universitas Muhammadiyah Jember tidak memberikan BPJS kepada PTT karena gaji PTT yang rendah menjadi pertimbangannya. Hal ini dikarenakan premi asuransi untuk Pegawai Tetap (PT) saja diambil 5% dari gaji (dengan presentase pembagian gaji 55% untuk lembaga dan 45% untuk penghasilan). Sedangkan jumlah pembayaran untuk BPJS kesehatan

bagi PT sebanyak Rp. 108.546, sehingga apabila PTT didaftarkan BPJS maka akan mengurangi pendapatan setiap bulannya. Pendapatan PTT hanya 45% kemudian apabila dikurangi jaminan kesehatan BPJS maka pendapatan yang akan diterima nantinya hanya sedikit, maka dari itu PTT tidak didaftarkan pada BPJS. Akan tetapi walaupun PTT tidak terdaftar atau tidak didaftarkan pada BPJS, tetap memperoleh jaminan kesehatan melalui Klinik dr. Suherman dengan Biaya Rp. 7.000 per bulan yang otomatis terpotong dari penghasilan (gaji). Dengan demikian, pihak Universitas Muhammadiyah Jember tetap memberikan hak bagi PTT sesuai dengan prosedur yang berlaku walaupun aturan tersebut tidak tercantum dalam pokok-pokok kepegawaian.

Di Indonesia, Pemerintah telah menyediakan program khusus untuk kebutuhan asuransi. Menurut Perpres No.9 Tahun 2016, semua anggota perusahaan wajib didaftarkan untuk BPJS kesehatan yang sudah bekerja lama dalam perusahaan. Hal ini berarti meliputi semua pekerja tetap dan juga pekerja kontrak atau pegawai tidak tetap di atas 3 (tiga) bulan. BPJS yang ditanggung perusahaan besarnya akan berbeda tergantung besaran penghasilan tidak kena pajak yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan besarnya tergantung individu, perhitungannya bisa dibilang sedikit lebih kompleks. Dalam pembayaran BPJS Kesehatan karyawan, aturannya mengikuti iuran peserta penerima upah, yaitu 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah untuk JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan 0,3% untuk JKM (Jaminan Kematian).

Dengan aturan tersebut, pihak Universitas memberikan solusi kepada Pegawai Tidak Tetap dengan cara tidak mendaftarkan PTT pada BPJS dengan ketentuan bahwa jika PTT terdaftar pada BPJS Kesehatan maka gaji bagi PTT akan sedikit, dengan demikian pihak Universitas tetap memberikan akses kesehatan pada Klinik Suherman yang biayanya berasal dari potongan gaji para PTT. Hal ini dikarenakan agar gaji untuk PTT tidak terpotong biaya yang banyak untuk BPJS kesehatan, karena iuran BPJS bagi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap berbeda jumlahnya. Oleh karena itu, potongan gaji untuk para pegawai tidak tetap (PTT) hanya sedikit untuk biaya kesehatan pada Klinik Suherman. Hal tersebut dilakukan oleh pihak Universitas Muhammadiyah Jember demi kesejahteraan para pegawai tidak

tetap agar potongan gaji perbulan untuk PTT tidak terlalu banyak dan PTT juga tetap mendapatkan jaminan kesehatan, walaupun tidak terdaftar pada BPJS Kesehatan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan ketentuan dalam pokok-pokok kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember telah mengatur hak-hak bagi Pegawai Tetap dan Tidak Tetap. Namun, hak bagi Pegawai Tidak Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember belum sepenuhnya terpenuhi dikarenakan tidak mendapatkan haknya untuk didaftarkan dalam program jaminan kesehatan BPJS. Akan tetapi, pihak Universitas Muhammadiyah Jember tetap mem-

berikan jaminan kesehatan berupa kartu berobat pada Klinik Suherman. Hal tersebut merupakan solusi terbaik dari Universitas Muhammadiyah Jember untuk kesejahteraan para pegawai.

2. Dasar Pertimbangan Universitas Muhammadiyah Jember tidak memberikan jaminan kesehatan BPJS kepada Pegawai Tidak tetap karena gaji yang rendah menjadi pertimbangannya. Dalam hal ini, pihak Universitas Muhammadiyah Jember telah melakukan penangguhan sesuai dengan Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun penangguhan tersebut masih dalam proses.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku / Literatur**

Abdul Hakim. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*

- Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Abdul R. Budiono. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks
- Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Daniel A Mazmanian dan Paul A. Sabatier. 1983. *Implementation and Public Policy*. USA: Scott Foresman and Company
- Dyah Octorina Susanti dan Aa' Efendy. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika
- Ikhwan Fahrojih. 2016. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press
- Imam Soepomo. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama
- Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 20013 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: LDSS Publishing
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2015. *Penelitian Hukum Normative*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Mataram: Rajawali Pers

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

### **Internet**

<http://unmuhjember.ac.id/index.php/id/profil/sejarah-universitas.html> (diakses pada 28 Nopember 2018, pukul 11:48 WIB)

<http://digilib.unila.ac.id/7056/14/BAB%20II.pdf> (diakses pada 28 Nopember 2018, pukul 14.00 WIB)

<http://www.antarnews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan> (di akses tanggal 30 maret 2019 pukul 14:35 WIB)

