

## **BAB II**

### **BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK KARENA KECELAKAAN KERJA**

#### **1.1 Perlindungan Hukum**

##### **1.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah salah satu hal terpenting dari suatu unsur negara hukum adapun pengaturan mengenai perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28 D Ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, Pasal 28 D Ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, Pasal 28 I ayat (4) “Perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”.

Perlindungan hukum dibutuhkan oleh setiap manusia sebagaimana yang telah disebutkan oleh Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak- hak yang diberikan oleh hukum. (Soekanto, 2015)

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang dilakukan dengan memberikan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau melindungi dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak. Jadi dapat disimpulkan bahwa

perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh negara agar hak-hak warga negara dapat terpenuhi.

## **1.2 Pekerja Penyandang Disabilitas**

### **2.2.1 Pengertian Disabilitas**

Para penyandang disabilitas dipandang sebelah mata bagi masyarakat luas, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya disebabkan oleh keterbatasan mereka untuk melakukan aktivitas dan keterbatasan mereka terhadap kemampuan fisik mereka, mengenai pengertian penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Menurut Pasal 1 Ayat (6) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan aktivitas secara selayaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, serta penyandang cacat fisik dan mental”.

Pasal 1 Ayat (20) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami

hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Penyandang disabilitas bukan hanya karena kelainan dari dalam kandungan. Menurut Jhon C Maxwell, Penyandang Disabilitas adalah kelainan fisik dan atau mental yang dapat mengganggu dan atau merupakan suatu rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan aktivitas secara layak atau normal. Setiap orang berpotensi menjadi penyandang disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga terjadi pada orang yang mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun korban bencana alam. (Mansyur, 2016)

Penyandang disabilitas adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya, karena perbedaan itulah memerlukan pelayanan khusus agar mendapatkan hak-hak sebagai manusia.

### **2.2.2 Hak Pekerja Disabilitas Fisik**

Pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas merupakan kewajiban Pemerintah karena pekerja penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama dengan pekerja yang lain sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha”.

Peraturan Perundang-undangan yang lain yang mengatur tentang hak pekerja penyandang disabilitas adalah dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas “Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk peyandang disabilitas meliputi hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapat program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normative yang melekat didalamnya dan;
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas “Perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja).

Pasal 6 Ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas “Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan untuk mendapatkan kehidupan yang layak”.

Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas "Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan dalam bidang” :

- a. Pendidikan
- b. Ketenagakerjaan dan usaha
- c. Kesehatan
- d. Olahraga
- e. Seni budaya
- f. Pelayanan public
- g. Batuan hukum
- h. Informasi

Pasal 17 Ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas “Setiap pekerja penyandang disabilitas berhak mendapat perlakuan yang sama dengan pekerja lain tanpa diskriminasi”.

Permasalahan pelanggaran hak pekerja merupakan salah satu dari sebagian besar permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Untuk mengatasi permasalahan ini Negara seharusnya menciptakan mekanisme dimana suatu aturan hukum dapat mewujudkan asas persamaan hak antara pekerja dan pengusaha. (Wijayanti, 2016)

### **2.2.3 Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Pekerja Disabilitas**

Mengenai perlindungan bagi pekerja disabilitas diatur dalam Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- (1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pemberi kerja wajib memberikan pengarahan dan aksesibilitas di Perusahaan agar penyandang disabilitas yang mempunyai keterbatasan dapat melakukan aktivitasnya dan pemberi kerja wajib mewujudkan hak bagi penyandang disabilitas. (Kusumastuti, 2016)

## **2.3 Kecelakaan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Mengenai pengertian kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Menurut Frank E. Bird Jr terkait kecelakaan pada perusahaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda. Keadaan itu biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Dengan perkembangan pembangunan menimbulkan konsekuensi meningkatkan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja. (Aryantiningih, 2016)

Kecelakaan kerja pada umumnya disebabkan oleh tiga faktor, yaitu faktor manusia, pekerjaan, dan lingkungan di tempat kerja. Kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan pada saat seseorang yang melakukan pekerjaan, kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak direncanakan yang disebabkan oleh tindakan yang tidak berhati-hati atau suatu keadaan yang tidak aman atau keduanya.

### **2.3.2 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja**

Faktor penyebab kecelakaan kerja antara lain:

1. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.

2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3. Faktor bahaya/sumber daya, ada dua sebab:

- a. Perbuatan berbahaya: Misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- b. Kondisi/keadaan berbahaya: Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

4. Faktor yang dihadapi: Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna. (Husni, 2010)

### **2.3.3 Kecelakaan Kerja Dalam Hubungan Kerja**

Kecelakaan dalam hubungan kerja adalah ketika kecelakaan berhubungan dengan pekerjaan, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Kecelakaan kerja adalah resiko yang harus dihadapi oleh pekerja. (Magma, 2014)

Mengenai kecelakaan kerja dalam dunia kerja dapat menyebabkan pekerja mengalami beberapa resiko, Selain kerugian ekonomis, kecelakaan kerja juga menimbulkan kehilangan sosial, sakit dan kerugian-kerugian yang dipikul oleh korban kecelakaan dan mereka yang tercinta dalam kaitan dengan luka, cacat, ketakutan, hilangnya mata pencarian dan seterusnya. (Endroyo & Tugino, 2010)

## **2.4 Hak Penyandang Disabilitas Fisik Karena Kecelakaan Kerja**

Pekerja merupakan seseorang yang memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan yang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 86:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Apabila pekerja mengalami sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan maka pekerja berhak atas jaminan upah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 93 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja dapat mengajukan PHK dan memiliki hak sesuai dengan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12

(dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.  
Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang menjadi peserta jaminan sosial nasional berhak mendapatkan klaim asuransi sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 31:

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang menjadi peserta jaminan sosial nasional berhak mendapatkan klaim asuransi sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 31:

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- (3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urunan biaya.

## **2.5 Analisis Kasus**

### **a. Kasus Posisi**

Pada hari Selasa (22/4/2014) sekitar pukul 10.00 WIB, Abdul Latif seorang pekerja di PT MSJ mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kedua jari di tangan kanannya terpotong oleh mesin pemotong, setelah kejadian tersebut latif di cutikan dan baru bekerja kembali pada tahun 2015, namun pada awal 2017 pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Dalam hal ini pihak perusahaan tidak memiliki itikad baik untuk memberikan klaim asuransi yang merupakan hak Abdul Latif. (Redaksi, 2017)

### **b. Dasar Hukum**

Berdasarkan kasus yang dialami oleh Abdul Latif tersebut adalah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 67 ayat (1) Jo. Pasal 86 ayat (1) Jo. Pasal 93 ayat (3) Jo. Pasal

172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

- Pasal 67 ayat (1) “Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.
- Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- Pasal 93 Ayat (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
  - a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
  - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- Pasal 172 “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.
- Pasal 31 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatannya.
- (3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urunan biaya.

c. Analisis Kasus

Dari kasus yang dialami oleh Abdul Latif ia mengalami kecelakaan kerja dan menderita cacat fisik, seharusnya Abdul Latif mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 karena pada dasarnya keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan dan cacat akibat dari kecelakaan kerja. Pada saat Abdul Latif mengalami cacat fisik akibat kecelakaan kerja seharusnya pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena dalam hal ini pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan peluang kerja bagi pekerja yang menderita cacat akibat kecelakaan kerja seperti Abdul Latif dengan memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan seperti yang tercantum dalam Pasal 67 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.

Abdul Latif sebagai korban kecelakaan kerja selain memiliki hak atas perlindungan keselamatan kerja juga memiliki hak untuk di daftarkan dalam Program Sistem Jaminan Sosial Nasional sehingga pada saat Abdul Latif mengalami kecelakaan kerja ia akan mendapatkan hak atas klaim asuransi tersebut sesuai dengan ketentuan

dalam Pasal 31 UU No. 40 Tahun 2004 dan selama Abdul Latif sakit dan tidak bisa melakukan pekerjaan seharusnya pengusaha juga memberikan upah sesuai dengan Pasal 93 Ayat (3) UU No.13 Tahun 2003. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mengalami cacat seperti Abdul Latif juga dapat mengajukan PHK apabila ia tidak bisa melakukan pekerjaannya setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan dan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas fisik karena kecelakaan kerja adalah sesuai dengan yang di atur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1), bagi pekerja yang sakit berhak mendapatkan upah sesuai dengan Pasal 93 ayat (3). Pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dapat mengajukan PHK dengan dasar Pasal 172. Dan pekerja yang mengalami cacat fisik akibat kecelakaan kerja juga seharusnya mendapatkan hak untuk didaftarkan dalam Program Jaminan Sosial dan sehingga apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja pekerja mendapatkan hak yang sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.