

## **Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua di Perusahaan Otomotif Dihubungkan dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

The Implementation Of The National Pension Scheme In Automotive Companies  
Connected With Act Number 24 Years 2011 About Social Security Agency

<sup>1</sup>Agandha Wijaya,<sup>2</sup>Rini Irianti Sundry

<sup>1,2</sup>*Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 40116  
e-mail: <sup>1</sup>agandhawijaya@gmail.com*

**Abstract.** Every company has an obligation to protect its workers in their rights of Health Insurance, Work Accident Insurance, Old Age Security, Death Benefit and pensions which is endorsed by BPJS. BPJS program was followed by the automotive companies in Indonesia especially PT. SKF, PT. FSCM Manufacturing Indonesia, and PT. Gemala Kempa Daya and those are the main objects of the study. The focus of this study were on PT. SKF where in fact there are as many as 300 violations of worker who are excluded or are not enrolled in the BPJS employment program. Thus, the authors are interested in examining the implementation of Old Age Security program in the automotive company which is PT. SKF included in it as well as the legal consequences for the company. In this case, PT. SKF did not include or enroll all employees in BPJS Employment program. The method used in this study is normative juridical approach, it is a study that approaches the problem by conducting a review of the laws and regulations. This study was conducted by examining the data or the literature which is a secondary data such as regulations, theories, literature reviews, and expert opinions regarding social security protection for labor, as well as interviews with PT. SKF. In analyzing the data, the study used descriptive analytical method, which gives an overview of the results correctly and makes the results analysis. Based on the analysis conducted, it can be concluded that the current Old Age Security program in broad outline has been implemented and followed by PT. SKF, PT FSCM Manufacturing Indonesia, and PT. Gemala Kempa Dayain accordance to the provisions of Law No. 24 of 2011 on BPJS, although at PT. SKF there are still workers who are not registered as members of BPJS employment program. Enforcement of legal sanctions for companies that do not register their workers become members of BPJS program currently not implemented properly, because it is not in accordance with the Indonesian Government Regulation number 86 of 2013 on the Procedure for Imposing Administrative Sanctions to the Employer other than State Officials, Employers, Workers, and Beneficiaries contribution in the Implementation of Social Security. It can be seen from the imposition of sanctions intended to PT. SKF is just a warning only, indicates that the performance of the government is still lacking in oversight.

**Key Words :** Worker,

**Abstrak.** Perusahaan mempunyai kewajiban untuk melindungi para pekerjanya baik dalam bentuk hak atas Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun yang dicanangkan oleh BPJS. Program BPJS tersebut diikuti oleh perusahaan-perusahaan otomotif Indonesia khususnya PT. SKF, PT. FSCM Manufacturing Indonesia, dan PT. Gemala Kempa Daya yang mana ketiganya adalah objek penelitian penulis. Fokus penelitian ini tertuju pada PT. SKF dimana pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran yaitu sebanyak 300 perkerja yang tidak diikuti sertakan atau tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga, penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan program Jaminan Hari Tua di perusahaan otomotif yang mana PT. SKF termasuk di dalamnya serta sanksi hukum bagi perusahaan dalam hal ini PT. SKF yang tidak mengikutsertakan atau mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang melakukan pendekatan masalah dengan melakukan tinjauan terhadap peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan kepustakaan yang merupakan data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, teori, literatur, dan pendapat ahli mengenai perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja, serta wawancara dengan pihak PT. SKF. Dalam menganalisis data digunakan metode deskriptif analitis, yaitu memberi gambaran terhadap data-data hasil penelitian secara tepat dan hasil analisis dari suatu permasalahan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, disimpulkan bahwa saat ini program Jaminan Hari Tua secara garis besar sudah dilaksanakan dan diikuti oleh PT. SKF, PT FSCM Manufacturing Indonesia, dan PT. Gemala Kempa Daya dengan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS meskipun pada PT. SKF ditemukan masih ada pekerja yang tidak didaftarkan menjadi anggota BPJS

Ketenagakerjaan, dan penegakan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya menjadi anggota BPJS saat ini belum dilaksanakan dengan baik, karena belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Terlihat dari pengenaan sanksi yang ditujukan ke PT. SKF hanya berupa teguran saja, ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah dalam melakukan pengawasan masih kurang.

**Kata Kunci: Pekerja, Jaminan Hari Tua.**

## A. Pendahuluan

Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia tenaga kerja.<sup>1</sup>

Tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang sangat penting sebagai kelompok masyarakat produktifitas yang menunjang pelaksanaan pembangunan, pengertian tenaga kerja itu sendiri berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 tentang ketenagakerjaan yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Istilah tenaga kerja memiliki pengertian yang sangat luas, yakni meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swapekerja, pengangguran, dan lain-lain. Karena terlalu luasnya makna tenaga kerja tersebut maka istilah yang digunakan yaitu pekerja. Menurut ketentuan pasal 1 angka 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut pasal 86 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

"Setiap pekerja/buruh memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."

Berdasarkan pasal tersebut setiap pekerja pada suatu perusahaan berhak mendapat perlindungan dari perusahaan tempat para pekerja itu bekerja. Perlindungan tersebut bisa didapat ketika masa kerja maupun setelah masa kerja, baik terhadap kesehatan, maupun keselamatan kerja dari para pekerja.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis yaitu dapat menambahkan kajian mengenai Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan mengenai pelaksanaan kepesertaan program Jaminan Hari Tua dan implikasinya terhadap kesejahteraan serta kegunaan secara praktis yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum bagi kalangan dibidang hukum ketenagakerjaan dan memberikan masukan bagi para pihak, praktisi hukum yang menangani perkara perbuatan melawan hukum yang berhubungan dengan program Jaminan Hari Tua.

---

<sup>1</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003  
hlm. ix

## B. Landasan Teori

Menurut Payaman J. Simanjuntak tenaga kerja pada umumnya mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Hal inilah sebenarnya dikatakan sebagai tenaga kerja semu.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian mengenai tenaga kerja tersebut maka pemerintah harus memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, termasuk bagi orang-orang penyandang cacat.

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Kenneth Thomson, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut :

“Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.<sup>3</sup>

Iman Soepomo juga memberikan pendapat :

Jaminan Sosial dengan pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.<sup>4</sup>

Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja atau buruh menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Disamping itu program Jaminan Hari Tua disingkat program JHT, adalah program jangka panjang yang diberikan secara sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia<sup>5</sup>.

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2000. hlm10.

<sup>3</sup>Sentano Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta, hlm 29.

<sup>4</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981, hlm 136.

<sup>5</sup><http://www.djsn.go.id/djsn2/index.php/sjsn/program-sjsn/jaminan-hari-tua.html>

Ketika Jaminan Hari Tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang di mana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian, maka itu berarti :<sup>6</sup>

1. Program jaminan hari tua ini bersifat wajib. Sebab tanpa kewajiban yang dipaksakan dengan sanksi, sering kali sulit bagi pekerja/buruh untuk menabung demi masa depannya sendiri, dan bagi pengusaha untuk memikirkan kesejahteraan para pekerja/buruhnya.
2. Program ini berjangka panjang, karena memang dimaksudkan untuk hari tua maka tidak bisa diambil sewaktu-waktu.
3. Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha untuk diakreditir pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh badan penyelenggara.
4. Adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan. Ini dimaksudkan agar jumlahnya cukup berarti untuk bekal hari tua, kecuali peserta yang bersangkutan meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum hari tua.

### C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja melalui BPJS khususnya BPJS Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan dan diikuti oleh ketiga perusahaan tersebut. Karena pada dasarnya perlindungan pekerja tersebut terwujud dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana terwujud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyatakan tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Menurut Eliana, S.E selaku Account officer BPJS Ketenagakerjaan, adapun syarat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Syarat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah Pengusaha atau Perusahaan yang telah telah mempekerjakan tenaga kerjanya paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah) sebulan. Seluruh Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan didaftarkan oleh pihak perusahaan. Tata cara pendaftarannya dengan cara mengisi formulir yang disediakan BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah dan cara pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 1,74 % dari upah sebulan yang disetorkan pada pihak BPJS Ketenagakerjaan” (wawancara penulis dengan Account officer BPJS Ketenagakerjaan, 15 November 2015).

Berdasarkan keterangan Eliana, S.E, tersebut PT. SKF, PT FSCM Manufacturing Indonesia, dan PT. Gemala Kempa Daya telah memenuhi Syarat untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat Jaminan Hari Tua yaitu Perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerjanya paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar seluruh upah paling sedikit sesuai dengan UMP (Upah Minimum Perusahaan) yaitu diatas Rp.1.000.000,- perbulan. Upah sebulan adalah upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan yang terakhir dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika upah dibayarkan harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh)

---

diakses pada tanggal 26-04-2016 pada pukul 14.04 WIB.

<sup>6</sup>Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo, Jakarta, 2007, hlm 130.

2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir
3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya berdasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir”

Ketiga perusahaan tersebut telah mendaftarkan para pekerjanya untuk mengikuti program yang diselenggarakan oleh BPJS baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun yang artinya setiap pekerja telah mendapat perlindungan dari pemerintah ketika masa selama bekerja maupun masa setelah bekerja. Pada penelitian ini penulis memfokuskan untuk membahas BPJS Ketenagakerjaan khususnya pada program Jaminan Hari Tua.

Meskipun masing-masing perusahaan otomotif tersebut telah mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan dengan mendaftarkan pekerjanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan namun pada fakta di lapangan penulis menemukan bahwa ada salah satu perusahaan yaitu PT. SKF yang ternyata tidak mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan yang artinya apabila para pekerja tidak menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan maka para pekerja yang tidak terdaftar tersebut tidak mendapat jaminan atau tanggungan dari pemerintah apabila mengalami kecelakaan kerja ataupun ketika mereka pensiun dan masa hari tua setelah bekerja.

Menurut Jaminan Hari Tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang di mana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian, maka itu berarti:<sup>7</sup>

1. Program jaminan hari tua ini bersifat wajib. Sebab tanpa kewajiban yang dipaksakan dengan sanksi, sering kali sulit bagi pekerja/buruh untuk menabung demi masa depannya sendiri, dan bagi pengusaha untuk memikirkan kesejahteraan para pekerja/buruhnya.
2. Program ini berjangka panjang, karena memang dimaksudkan untuk hari tua maka tidak bisa diambil sewaktu-waktu.
3. Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha untuk diakreditir pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh badan penyelenggara.
4. Adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan. Ini dimaksudkan agar jumlahnya cukup berarti untuk bekal hari tua, keuali peserta yang bersangkutan meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum hari tua.

Melihat banyaknya manfaat atau keuntungan yang didapat oleh para pekerja dengan menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan dan kewajiban perusahaan untuk mengikuti dan melaksanakan program yang diberikan pemerintah dalam hal ini program BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan PT. FSCM Manufacturing Indonesia dan PT. Gemala Kempa Daya mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. Hal itu dilakukan kedua perusahaan tersebut untuk memberikan perlindungan bagi pekerjanya sehingga para pekerja bisa mendapatkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan dalam bekerja bagi para pekerja bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena para pekerja bisa lebih fokus dalam bekerja tanpa rasa khawatir terhadap keselamatan dirinya sendiri dan keluarga baik ketika masih bekerja maupun setelah masa bekerja. Disamping itu, alasan kedua

---

<sup>7</sup>Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo, Jakarta, 2007, hlm 130.

perusahaan mendaftarkan pekerjanya karena takut dikenakan sanksi oleh pemerintah kepada perusahaannya yang mungkin bisa berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

Adanya sanksi dari pemerintah kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, tidak serta merta membuat setiap perusahaan mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi anggota program tersebut termasuk perusahaan yang diteliti oleh penulis yaitu PT. SKF. Berdasarkan fakta di lapangan masih ada 300 pekerja PT. SKF yang tidak menjadi jadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Para pekerja PT. SKF yang tidak ingin didaftarkan berasal dari golongan I sampai golongan III. Dimana golongan tersebut merupakan pekerja yang bekerja di bagian pabrik, yang mana gaji mereka berkisar kurang lebih Rp 3.200.000 perbulan. Besarnya gaji tersebut menurut mereka dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di Kota Jakarta, karena biaya hidup yang tinggi apalagi bagi mereka yang sudah berkeluarga. Besarnya biaya hidup tersebut memaksa para pekerja untuk mencari tambahan penghasilan dengan kerja lembur.

Berdasarkan pernyataan di atas, alasan pertama pekerja PT. SKF tidak mau didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan khususnya pada Jaminan Hari Tua, para pekerja tidak sanggup untuk membayar iuran setiap bulannya

Alasan kedua dikarenakan para pekerja sudah ikut jaminan sosial yang dibuat oleh PT. SKF yaitu Dana Pensiun. Yang mana program tersebut wajib diikuti bagi para pekerja PT. SKF.

Alasan ketiga yaitu meskipun PT. SKF wajib mendaftarkan para pekerjanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan tetapi perusahaan itu sendiri tidak mendaftarkan pekerjanya dengan alasan tanpa didaftarkanpun perusahaan tidak merasa dirugikan justru diuntungkan karena tidak perlu membayar iuran dengan catatan pihak BPJS tidak mengetahuinya. Dan perusahaan memiliki alasan apabila pihak BPJS mengetahui adanya pekerja yang tidak didaftarkan maka perusahaan beralasan bahwa pekerja yang tidak didaftarkan berstatus sebagai pegawai tidak tetap atau sedang dalam masa percobaan.

Pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan, yang tidak mendaftarkan dirinya, pekerjanya dan keluarganya kepada BPJS, atau tidak memberikan data secara lengkap dan benar akan dikenai sanksi administratif.

“Sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu,” seperti yang tercantum didalam pasal 17 ayat (2) Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS dan Pasal 5 Ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

#### **D. Kesimpulan**

1. Program Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja melalui BPJS khususnya BPJS Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan dan diikuti oleh tiga anak perusahaan PT. ASTRA OTOPARTS yaitu diantaranya PT. SKF, PT FSCM Manufacturing Indonesia, dan PT. Gemala Kempa Daya. Yang pelaksanaannya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS yaitu bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan seseorang

untuk menjadi pekerja di perusahaannya harus mengikut sertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Hari Tua.

2. Penegakan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi anggota BPJS saat ini belum dilaksanakan dengan baik, karena belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Terlihat dari pengenaan sanksi yang ditujukan ke PT. SKF hanya berupa teguran saja, ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah dalam melakukan pengawasan masih kurang.

## Daftar Pustaka

### Buku

Abdul khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta, 1986.

Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2007.

### Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Pemerintah Republik Indonesia nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

### Sumber lain

#### Internet

<http://www.djsn.go.id/djsn2/index.php/sjsn/program-sjsn/jaminan-hari-tua.html>

Diakses pada tanggal 26-04-2016 pada pukul 14.04 WIB.