Jurnal Interpretasi Hukum
Volume 7(2), 2026, page 103-109
https://doi.org/10.22225/juinhum.7.2.2026.103-109



Analisis Perbandingan Kewajiban Perusahaan Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja: Studi Indonesia Dan Singapura

Muhammad Rafli Romadhon

1. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Correspondence addressed to:
Muhammad Rafli Romadhon
Email: mr.rafli5514@gmail.com

Abstract. *Employer social-security compliance remains an enforcement challenge in Indonesia, while comparative studies of enforcement are limited. This normative comparative study analyzes employer duties and sanctions in Indonesia and Singapore. Singapore uses clear contribution deadlines, structured detection, and escalating sanctions. Indonesia can adapt these procedures while preserving SJSN solidarity.*

Keywords: *BPJS; CPF; comparative law; employer obligations; social security*

Pendahuluan

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan instrumen perlindungan atas risiko sosial-ekonomi pekerja yang pelaksanaannya tidak hanya bergantung pada keberadaan program, tetapi juga pada kepatuhan pemberi kerja. Di Indonesia, hak atas jaminan sosial memperoleh dasar konstitusional dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kewajiban operasional pemberi kerja kemudian ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), terutama kewajiban mendaftarkan diri dan pekerjanya, menyampaikan data secara lengkap dan benar, serta memenuhi kewajiban iuran sesuai program yang diikuti. Dengan demikian, persoalan utama penelitian ini bukan apakah kewajiban perusahaan telah diatur, melainkan apakah arsitektur pengawasan dan sanksinya memberikan konsekuensi yang cukup pasti, cepat, dan dapat dilaksanakan ketika terjadi ketidakpatuhan.

Data pelaksanaan terbaru menunjukkan bahwa isu kepatuhan tetap relevan meskipun cakupan perlindungan terus berkembang. BPJS Ketenagakerjaan melaporkan bahwa pada akhir 2025 terdapat 48,65 juta peserta aktif yang terdaftar melalui 875.641 pemberi kerja aktif. Pada saat yang sama, penegakan kepatuhan masih membutuhkan upaya pemulihan yang

signifikan. Sepanjang 2025, lebih dari 20 ribu Surat Kuasa Khusus nonlitigasi diserahkan kepada Jaksa Pengacara Negara; langkah tersebut disebut berkontribusi pada peningkatan kepatuhan lebih dari 10 ribu badan usaha dan pemulihan iuran Rp495,15 miliar. Hingga April 2026 juga telah terbentuk 71 Forum Kepatuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada tingkat provinsi dan kabupaten/kota (BPJS Ketenagakerjaan, 2026a; BPJS Ketenagakerjaan, 2026b). Angka-angka tersebut tidak dapat langsung dibaca sebagai tingkat ketidakpatuhan nasional, tetapi menunjukkan bahwa penagihan tunggakan dan koordinasi kelembagaan masih menjadi bagian penting dari praktik penegakan.

Singapura menyediakan pembanding yang relevan karena menempatkan kontribusi pemberi kerja dalam *Central Provident Fund* (CPF) sebagai kewajiban bulanan yang terikat pada tenggat pembayaran dan tahapan penegakan yang jelas. CPF merupakan skema tabungan jaminan sosial wajib yang didanai oleh kontribusi pemberi kerja dan pekerja dan digunakan untuk kebutuhan pensiun, perumahan, serta kesehatan (Ministry of Manpower Singapore, 2026). Berdasarkan Pasal 7 *Central Provident Fund Act 1953*, pemberi kerja wajib membayar kontribusi bulanan untuk pekerja yang tercakup sesuai tarif yang ditentukan. Sumber resmi CPF Board juga menegaskan bahwa kontribusi jatuh tempo pada akhir bulan kalender dan tindakan penegakan dilakukan terhadap pemberi kerja yang belum membayar sampai tanggal 14 bulan berikutnya. Desain tersebut memungkinkan perbandingan bukan pada besarnya manfaat, tetapi pada hubungan antara kewajiban, deteksi pelanggaran, dan konsekuensi hukum.

Kajian sebelumnya telah membahas bagian-bagian dari persoalan tersebut. Hidayah (2020) membandingkan perlindungan pekerja migran dalam partisipasi program jaminan sosial Indonesia dan Singapura, sehingga titik beratnya berada pada perlindungan pekerja migran. Di Indonesia, Listhyaningrum, Ismail, dan Ariesta (2024) menelaah kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan, sedangkan Putri dan Koto (2024) membahas akibat hukum tunggakan BPJS Ketenagakerjaan. Fajar, Qamar, dan Hambali (2025) juga mengkaji tanggung jawab hukum pemberi kerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan pada konteks Kota Makassar. Literatur tersebut penting, tetapi belum secara khusus menempatkan desain kewajiban perusahaan, mekanisme deteksi ketidakpatuhan, urutan sanksi, dan keterlaksanaan penegakan Indonesia-Singapura sebagai satu unit analisis komparatif dengan menggunakan perkembangan regulasi dan sumber resmi implementasi yang mutakhir.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar kebaruan penelitian ini. Kebaruan tidak diletakkan pada upaya menyatakan bahwa sistem CPF secara keseluruhan lebih baik daripada Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), sebab keduanya memiliki desain pembiayaan dan tujuan kelembagaan yang berbeda. Penelitian ini justru membandingkan *enforcement architecture*, yaitu cara norma kewajiban diterjemahkan menjadi tenggat, deteksi, sanksi, eskalasi, dan pemulihan kewajiban. Dari perbandingan tersebut, pengalaman Singapura digunakan sebagai bahan *selective regulatory adaptation*: unsur prosedural yang relevan dapat dipertimbangkan untuk memperkuat kepatuhan di Indonesia tanpa memindahkan model tabungan individual CPF ataupun mengubah prinsip solidaritas dan asuransi sosial dalam SJSN.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis secara komparatif konstruksi kewajiban perusahaan dalam jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dan Singapura; membandingkan mekanisme pengawasan, sanksi, dan efektivitas normatif penegakannya; serta merumuskan pelajaran hukum yang realistis bagi penguatan kepatuhan pemberi kerja di Indonesia. Kontribusi penelitian diarahkan pada perumusan rekomendasi yang dapat diukur melalui ketepatan deteksi, kepastian pemicu sanksi, kecepatan eskalasi, pemulihan iuran, dan pemulihan perlindungan pekerja.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan hukum. Bahan hukum primer Indonesia meliputi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang tata cara pengenaan sanksi administratif, serta ketentuan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang relevan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Bahan hukum Singapura terutama berupa *Central Provident Fund Act 1953*, peraturan pelaksananya, dan sumber resmi CPF Board serta Ministry of Manpower. Bahan hukum sekunder berupa artikel ilmiah mutakhir dan dokumen resmi yang berhubungan langsung dengan kewajiban pemberi kerja dan penegakan kepatuhan.

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi dokumen dan dianalisis secara kualitatif dengan teknik interpretasi sistematis dan komparatif. Perbandingan dilakukan terhadap empat indikator: (1) subjek dan isi kewajiban pemberi kerja; (2) mekanisme kontribusi dan ruang lingkup sistem; (3) kewenangan pengawasan serta cara mendeteksi ketidakpatuhan; dan (4) bentuk, pemicu, serta eskalasi sanksi. Efektivitas dalam penelitian ini dipahami sebagai efektivitas normatif-prosedural, bukan sebagai pengukuran kausal tingkat kepatuhan nasional. Parameternya adalah kepastian kapan konsekuensi timbul, kecepatan hubungan antara pelanggaran dan tindakan, keterlaksanaan penagihan atau penegakan, serta tersedianya mekanisme pemulihan kewajiban. Hasil perbandingan kemudian digunakan untuk menilai unsur prosedural Singapura yang dapat diadaptasi secara kontekstual tanpa mengubah prinsip dasar SJSN Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Konstruksi Kewajiban Perusahaan dan Mekanisme Kontribusi

Di Indonesia, kewajiban pemberi kerja harus dibaca sebagai rangkaian norma yang saling berhubungan. Pasal 15 ayat (1) UU BPJS mewajibkan setiap pemberi kerja mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai program yang diikuti. Pasal 15 ayat (2) mewajibkan pemberi kerja memberikan data dirinya, pekerja, dan anggota keluarga secara lengkap dan benar. Pada aspek pembayaran, Pasal 19 ayat (1) mewajibkan pemberi kerja memungut bagian iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS, sedangkan Pasal 19 ayat (2) mewajibkan pemberi kerja membayar dan menyetor bagian iuran yang menjadi tanggung jawabnya. Konstruksi ini memperlihatkan dua kelompok kewajiban yang berbeda tetapi berkesinambungan: kewajiban administratif atas kepesertaan dan data, serta kewajiban finansial atas pemungutan dan penyetoran iuran.

Ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan saat ini mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pembebanan iuran tidak dapat digeneralisasi menjadi satu persentase karena setiap program mempunyai dasar dan mekanisme pembiayaan sendiri. JKK dan JKM pada peserta penerima upah pada dasarnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja sesuai ketentuan program, sedangkan JHT dan JP melibatkan bagian pemberi kerja dan pekerja. JKP memiliki desain pendanaan tersendiri dan sejak 2025 pengaturannya disesuaikan melalui PP Nomor 6 Tahun 2025. Karena itu, analisis kepatuhan yang akurat seharusnya tidak menyandarkan kewajiban perusahaan pada satu pasal mengenai 'persentase iuran', melainkan menelusuri kewajiban pendaftaran dan pembayaran pada UU BPJS serta ketentuan spesifik masing-masing program.

Konstruksi tersebut juga perlu dibedakan dari cakupan peserta secara keseluruhan. Kewajiban perusahaan terutama relevan bagi pekerja yang berada dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja. Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan juga melindungi segmen Bukan Penerima Upah (BPU) melalui mekanisme kepesertaan yang berbeda. Dengan demikian, tidak tepat menyimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan secara hukum hanya mencakup pekerja formal. Fokus penelitian ini dibatasi pada kewajiban pemberi kerja karena unit komparasinya

adalah *employer compliance*, bukan keseluruhan desain kepesertaan nasional.

Di Singapura, Pasal 7 ayat (1) *Central Provident Fund Act 1953* menetapkan bahwa pemberi kerja wajib membayar kontribusi bulanan ke CPF untuk setiap pekerja yang tercakup menurut tarif dalam *First Schedule*. Ministry of Manpower menjelaskan bahwa kontribusi CPF wajib bagi pekerja warga negara Singapura dan *Singapore Permanent Residents* yang bekerja berdasarkan hubungan kerja yang memenuhi syarat; pemberi kerja membayar bagian pemberi kerja sekaligus bagian pekerja dan dapat memulihkan bagian pekerja melalui pemotongan upah sesuai ketentuan (Ministry of Manpower Singapore, 2026). Tarif aktual bervariasi menurut faktor yang ditentukan peraturan, termasuk usia dan kondisi pekerja, sehingga penelitian ini tidak menyederhanakannya menjadi satu persentase tunggal. Fungsi CPF juga berbeda dari BPJS Ketenagakerjaan karena CPF merupakan skema tabungan jaminan sosial wajib yang menopang kebutuhan pensiun, perumahan, dan kesehatan.

Persamaan utama kedua sistem adalah sifat kewajiban pemberi kerja yang imperatif dan bersumber dari hukum publik. Perusahaan tidak bebas menegosiasikan kewajiban tersebut sebagai manfaat sukarela dalam kontrak kerja. Perbedaannya berada pada desain sistem dan titik administrasi. Indonesia mengelola beberapa program jaminan sosial dengan karakter risiko dan sumber pembiayaan yang berlainan, sedangkan Singapura mengonsolidasikan kontribusi wajib dalam kerangka CPF. Implikasi komparatifnya penting: unsur CPF yang paling relevan bagi Indonesia bukan model manfaat atau pemindahan dana ke rekening individual, melainkan kepastian prosedur kontribusi dan penegakan. Karena itu, pembelajaran hukum harus dipisahkan antara 'substansi sistem jaminan sosial' dan 'mekanisme kepatuhan'.

Pengawasan dan Sanksi: Perbandingan Indonesia-Singapura

UU BPJS memberikan BPJS kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban sesuai ketentuan jaminan sosial. Terhadap pelanggaran kewajiban administratif Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 17 UU BPJS menyediakan sanksi berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Tata cara operasionalnya diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 86 Tahun 2013 yang hingga saat ini berstatus berlaku. Peraturan tersebut menetapkan tahapan teguran tertulis pertama paling lama 10 hari, dilanjutkan teguran tertulis kedua paling lama 10 hari apabila kewajiban belum dipenuhi. Setelah teguran kedua berakhir, denda dikenakan sebesar 0,1% setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar, dihitung sejak berakhirnya teguran kedua; apabila denda tidak disetor lunas, pemberi kerja dapat dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu (PP Nomor 86 Tahun 2013).

Sanksi pidana memiliki objek pelanggaran yang berbeda dan tidak boleh dicampur dengan sanksi administratif pendaftaran. Pasal 55 UU BPJS menegaskan bahwa pemberi kerja yang melanggar kewajiban pada Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2), yaitu kewajiban memungut dan menyetor bagian iuran peserta serta membayar dan menyetor bagian iuran yang menjadi tanggung jawab pemberi kerja, dapat dipidana penjara paling lama delapan tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00. Konstruksi ini penting karena mengaitkan ancaman pidana secara tepat dengan kewajiban pembayaran iuran dan membedakannya dari sanksi administratif atas pelanggaran pendaftaran atau data.

Pada praktik penegakan, mekanisme Indonesia tidak hanya berjalan melalui tindakan administratif internal BPJS. Data 2025 menunjukkan penggunaan lebih dari 20 ribu Surat Kuasa Khusus nonlitigasi kepada Jaksa Pengacara Negara, dengan pemulihan iuran Rp495,15 miliar dan peningkatan kepatuhan pada lebih dari 10 ribu badan usaha. Sampai April 2026, 71 Forum Kepatuhan juga digunakan sebagai ruang koordinasi BPJS Ketenagakerjaan, Kejaksaan, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lain (BPJS Ketenagakerjaan, 2026b). Fakta ini menunjukkan adanya kapasitas pemulihan dan koordinasi yang nyata. Namun, secara desain, penegakan Indonesia tetap memerlukan beberapa tahap dan keterlibatan lebih dari satu institusi untuk jenis tindakan tertentu. Konsekuensinya, kualitas koordinasi dan konsistensi tindak lanjut menjadi variabel penting dalam keterlaksanaan sanksi.

Singapura menempatkan deteksi dan eskalasi dalam satu alur yang lebih terikat waktu. CPF Board menyatakan bahwa kontribusi jatuh tempo pada hari terakhir setiap bulan kalender, sedangkan tindakan penegakan diambil terhadap pemberi kerja yang belum membayar sampai tanggal 14 bulan berikutnya. Sumber resmi CPF Board juga menjelaskan beberapa kanal deteksi: sistem deteksi untuk mengidentifikasi keterlambatan, laporan pekerja atau pelapor, audit proaktif, dan inspeksi. Dalam inspeksi, pejabat CPF Board dapat memasuki tempat kerja, mewawancarai pekerja, meminta dokumen, serta membuat salinan dokumen sesuai kewenangan dalam CPF Act (CPF Board, 2026a). Dengan dasar resmi tersebut, pengawasan CPF dapat dinilai memadukan deteksi berbasis sistem dengan laporan, audit, dan inspeksi. Karena sumber resmi yang dianalisis tidak menunjukkan integrasi otomatis dengan IRAS sebagai unsur pokok penegakan, penilaian komparatif penelitian ini dibatasi pada mekanisme yang terverifikasi tersebut.

Konsekuensi finansial di Singapura juga dihubungkan langsung dengan tenggat. CPF Board mengenakan *late payment interest* sebesar 1,5% per bulan sejak hari setelah tanggal jatuh tempo, dengan minimum SGD 5. CPF Board dapat pula mengenakan *composition amount* sampai SGD 1.000 per pelanggaran setelah tunggakan dan bunga dilunasi. Apabila kewajiban, bunga, dan jumlah komposisi yang ditetapkan tidak dibayar sesuai tenggat, CPF Board dapat memulai penuntutan. Untuk pelanggaran Pasal 58 ayat (1)(b) CPF Act, pelanggaran pertama dapat berujung pada denda pengadilan SGD 1.000-SGD 5.000 per pelanggaran dan/atau penjara sampai enam bulan; pengulangan dapat berujung denda SGD 2.000-SGD 10.000 per pelanggaran dan/atau penjara sampai dua belas bulan. CPF Board juga meminta perintah pengadilan untuk pembayaran kontribusi tertunggak dan bunga (CPF Board, 2026a).

Perbandingan menunjukkan dua persamaan: kedua negara memiliki kewajiban kontribusi yang bersifat memaksa dan sama-sama mengenal eskalasi dari konsekuensi administratif atau finansial menuju tindakan yang lebih berat. Perbedaannya terletak pada *trigger* dan konsentrasi alur penegakan. Indonesia menggunakan tahapan teguran, denda, pembatasan pelayanan publik, dan untuk pelanggaran pembayaran tertentu tersedia pidana; penerapannya dapat melibatkan BPJS, pemerintah/pemerintah daerah, dan aparat penegak hukum. Singapura menghubungkan tenggat kontribusi dengan bunga keterlambatan, komposisi, inspeksi, dan penuntutan di bawah koordinasi CPF Board. Dari sudut efektivitas normatif, sistem Singapura lebih mudah diprediksi karena kapan bunga mulai berjalan dan kapan penegakan dapat dilakukan dinyatakan secara jelas. Temuan ini mendukung kesimpulan mengenai kepastian prosedural; penelitian tidak menyimpulkan bahwa kepatuhan Singapura sempurna atau seluruh proses sanksinya otomatis. Sumber resmi menunjukkan adanya tenggat yang jelas, sistem deteksi, audit/inspeksi, dan eskalasi sanksi yang terstruktur.

Efektivitas Penegakan dan Relevansi Pembaruan bagi Indonesia

Berdasarkan parameter penelitian, efektivitas normatif dapat dibaca melalui empat pertanyaan: apakah pelanggaran dapat dideteksi secara konsisten; apakah akibat hukum timbul pada pemicu yang jelas; apakah tindakan dapat meningkat tanpa jeda prosedural yang tidak perlu; dan apakah sistem mampu memulihkan iuran serta perlindungan pekerja. Pada aspek kepastian, Indonesia telah memiliki urutan sanksi dalam PP Nomor 86 Tahun 2013, tetapi besaran denda 0,1% per bulan baru berjalan setelah dua tahap teguran. Pada aspek keterlaksanaan, kebutuhan kerja sama dengan pemerintah daerah untuk pembatasan pelayanan publik dan penggunaan bantuan hukum nonlitigasi menunjukkan bahwa koordinasi lintas institusi merupakan bagian inheren dari sistem. Karena itu, perbaikan yang realistis tidak cukup hanya menaikkan besaran sanksi; yang lebih penting adalah memperjelas data pemicu, standar waktu tindak lanjut, dan tanggung jawab setiap institusi.

Pertama, pengawasan dapat diperkuat melalui deteksi kepatuhan berbasis data dengan batas kewenangan dan tata kelola data yang jelas. Pembelajaran dari CPF Board terletak pada keberadaan kanal deteksi, audit, dan inspeksi yang terhubung dengan tenggat kontribusi, bukan pada asumsi integrasi otomatis dengan sistem perpajakan. Bagi Indonesia, BPJS

Ketenagakerjaan dapat mengembangkan indikator risiko yang berasal dari data yang secara sah dikuasai atau dipertukarkan berdasarkan regulasi dan perjanjian antarlembaga, misalnya ketidaksesuaian jumlah pekerja yang dilaporkan, pola tunggakan, dan perubahan upah yang tidak wajar. Ukuran kinerja pengawasan sebaiknya mencakup waktu sejak anomali terdeteksi sampai verifikasi, proporsi temuan yang ditindaklanjuti, dan jumlah pekerja yang perlindungannya dipulihkan.

Kedua, kepastian sanksi administratif perlu dievaluasi secara berbasis bukti. PP Nomor 86 Tahun 2013 masih berlaku, tetapi perbedaan yang sangat lebar antara mekanisme denda Indonesia dan bunga keterlambatan CPF menunjukkan ruang untuk menilai kembali apakah pemicu, cara penghitungan, dan tahapan penagihan sudah memberikan insentif kepatuhan yang memadai. Adaptasi tidak harus menyalin tarif 1,5% CPF. Perubahan besaran atau mekanisme denda Indonesia harus melalui evaluasi dampak, mempertimbangkan proporsionalitas, kondisi usaha, dan tujuan perlindungan pekerja, serta dituangkan melalui perubahan regulasi yang sah. Yang dapat diadopsi lebih langsung adalah transparansi: pemberi kerja harus dapat mengetahui sejak awal tanggal kewajiban, tanggal tindakan pertama, cara menghitung konsekuensi, serta jalur pemulihan.

Ketiga, koordinasi kelembagaan perlu diubah dari ketergantungan pada hubungan kasus per kasus menjadi protokol eskalasi yang seragam. Praktik Forum Kepatuhan dan kerja sama BPJS Ketenagakerjaan-JAMDATUN menunjukkan bahwa infrastruktur kolaborasi sudah tersedia. Penguatan dapat dilakukan melalui standar nasional mengenai kapan kasus tetap ditangani melalui penagihan administratif, kapan diserahkan melalui Surat Kuasa Khusus, kapan pembatasan pelayanan publik dimintakan kepada pemerintah daerah, dan kapan dugaan pelanggaran Pasal 19 UU BPJS diteruskan untuk proses pidana. Indikatornya dapat berupa umur tunggakan, waktu dari teguran pertama ke penyelesaian, nilai iuran yang dipulihkan, persentase badan usaha yang kembali patuh setelah intervensi, dan jumlah pekerja yang kembali memperoleh perlindungan aktif.

Keempat, kebaruan praktis penelitian ini adalah usulan *selective regulatory adaptation*. Indonesia tidak perlu mengubah SJSN menjadi CPF karena perbedaan fundamental antara asuransi sosial multi-program dan tabungan wajib individual. Hal yang relevan dipelajari adalah desain prosedural: tenggat yang mudah diverifikasi, deteksi yang aktif, konsekuensi finansial yang dapat dihitung, dokumentasi digital yang mendukung audit, serta eskalasi yang memiliki penanggung jawab jelas. Pendekatan ini mempertahankan solidaritas, kepesertaan wajib, dan tujuan perlindungan sosial SJSN sambil memperbaiki aspek kepatuhan yang menjadi titik masalah penelitian.

Dengan demikian, keunggulan pembanding Singapura dalam penelitian ini tidak dipahami sebagai superioritas seluruh model jaminan sosial, melainkan sebagai konsistensi hubungan antara kewajiban, tenggat, deteksi, dan konsekuensi. Indonesia sendiri telah memiliki dasar hukum sanksi dan pengalaman pemulihan yang nyata. Reformasi yang lebih proporsional adalah memperkuat keterhubungan antartahap penegakan dan mengukur hasilnya secara transparan. Kerangka tersebut membuat rekomendasi lebih dapat dilaksanakan daripada gagasan integrasi data tanpa dasar hukum atau pembentukan lembaga baru yang belum terbukti diperlukan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Indonesia dan Singapura sama-sama menempatkan kontribusi jaminan sosial sebagai kewajiban hukum pemberi kerja, tetapi arsitektur pelaksanaannya berbeda. Indonesia membangun kewajiban melalui UU SJSN, UU BPJS, dan aturan program yang memisahkan kewajiban pendaftaran, pelaporan data, pemungutan, serta penyetoran iuran. Sanksi administratif terhadap pelanggaran pendaftaran dan data berjalan bertahap melalui teguran, denda 0,1% per bulan setelah teguran kedua, dan kemungkinan tidak memperoleh pelayanan publik tertentu, sedangkan pelanggaran kewajiban pembayaran pada Pasal 19 UU BPJS dapat dikenai ketentuan pidana Pasal 55. Singapura mengikat

kontribusi CPF pada tenggat bulanan, sistem deteksi, audit dan inspeksi, bunga keterlambatan, komposisi, serta penuntutan yang tersusun dalam satu alur penegakan yang lebih terprediksi.

Kontribusi utama penelitian ini adalah memindahkan fokus perbandingan dari model manfaat menuju *enforcement architecture*. Pelajaran yang relevan bagi Indonesia bukan menyalin CPF, tetapi mengadaptasi unsur prosedural yang kompatibel dengan SJSN: deteksi kepatuhan berbasis data yang sah, pemicu sanksi yang transparan, standar eskalasi lintas institusi, dan indikator pemulihan yang terukur. Penguatan tersebut dapat dibangun di atas mekanisme yang sudah ada, termasuk Forum Kepatuhan dan kerja sama penagihan nonlitigasi, sehingga reformasi menjaga prinsip solidaritas SJSN sekaligus meningkatkan kepastian dan keterlaksanaan kewajiban perusahaan.

Daftar Pustaka

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2026a). *BPJS Ketenagakerjaan Bayarkan Manfaat Rp68,24 Triliun Sepanjang 2025*. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/29607/BPJS-Ketenagakerjaan-Bayarkan-Manfaat-Rp68%2C24-Triliun-Sepanjang-2025

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2026b). *BPJS Ketenagakerjaan dan JAMDATUN Perkuat Penegakan Kepatuhan, Pastikan Hak Pekerja atas Jaminan Sosial Terpenuhi*. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/29606/BPJS-Ketenagakerjaan-Dan-Jamdatun-Perkuat-Penegakan-Kepatuhan%2C-Pastikan-Hak-Pekerja-Atas-Jaminan-Sosial-Terpenuhi

Central Provident Fund Board. (2026a). *Enforcement and penalties for non-compliance*. https://www.cpf.gov.sg/employer/compliance-and-rectifications/enforcement-and-penalties-for-non-compliance

Central Provident Fund Board. (2026b). *Making CPF contributions*. https://www.cpf.gov.sg/employer/making-cpf-contributions

Fajar, A., Qamar, N., & Hambali, A. R. (2025). Legal responsibilities of employers in the social employment security program in Makassar City. *Requisitoire Law Enforcement, 17*(1), 73-81. https://doi.org/10.59651/relae.v17i1.302

Hidayah, N. P. (2020). Comparative study of legal protection for migrant workers in participation of social security programs in Indonesia and Singapore. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum, 28*(1), 47-59. https://doi.org/10.22219/ljih.v28i1.11786

Listhyaningrum, A., Ismail, Y., & Ariesta, W. (2024). Tinjauan yuridis kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja. *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum, 6*(3), 316-333. https://doi.org/10.51213/yurijaya.v6i3.137

Ministry of Manpower Singapore. (2026). *Central Provident Fund (CPF)*. https://www.mom.gov.sg/employment-practices/central-provident-fund

Putri, K., & Koto, I. (2024). Akibat hukum terhadap perusahaan terhadap tunggakan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. *EduYustisia, 3*(2), 16-20. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ey/article/view/22579

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.

Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Pemerintah 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*. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/469/peraturan-pemerintah-nomor-86-tahun-2013

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2640/peraturan-pemerintah-nomor-6-tahun-2025

Singapore. (1953). *Central Provident Fund Act 1953* (current version). Singapore Statutes Online. https://sso.agc.gov.sg/Act/CPFA1953