



International
Labour
Organization

▶ Studi kelayakan sistem asuransi pengangguran bagi Indonesia

Aspek kelembagaan dan operasional



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



▶ **Studi kelayakan sistem jaminan kehilangan pekerjaan di Indonesia**

Aspek kelembagaan dan operasional

John Carter, Ippei Tsuruga

Hak cipta © International Labour Organization 2023

Terbitan pertama 2023



Ini adalah karya akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, membagi, mengadaptasi, dan mengembangkan berdasarkan karya asli, sebagaimana dirinci dalam Lisensi tersebut. ILO harus secara jelas diakui sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan karya pengguna.

Atribusi – Karya ini harus dikutip sebagai berikut: Carter, J. dan Tsuruga, I. *Studi kelayakansistem jaminan kehnilangan pekerjaan di Indonesia: Aspek kelembagaan dan operasional*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2023.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Terjemahan ini tidak dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung-jawab atas isi atau akurasi terjemahan ini.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya asli Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi sepenuhnya berada pada penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.*

Lisensi CC ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang termasuk dalam publikasi ini. Jika materi tersebut diatribusikan pada pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung-jawab untuk mengurus hak tersebut pada pemegang hak.

Setiap perselisihan yang timbul berdasarkan lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan diajukan ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Hukum Perdagangan Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNCITRAL). Para pihak terikat oleh putusan arbitrase yang diberikan sebagai hasil arbitrase tersebut sebagai keputusan akhir atas perselisihan tersebut.

Semua pertanyaan mengenai hak dan perizinan harus ditujukan kepada the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, or by email to rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039991-0 (print); 978-92-2-039992-7 (web PDF)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Feasibility study on an unemployment insurance system for Indonesia: Institutional and operational aspects*, ISBN 978-92-2-039989-7 (print); 978-92-2-039990-3 (web PDF).

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mewakili pernyataan pendapat apa pun dari pihak ILO mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang dinyatakan di dalam artikel, penelitian, dan kontribusi lainnya yang bertandatangan sepenuhnya berada di tangan penulisnya, dan publikasi tersebut bukan merupakan dukungan ILO terhadap pendapat yang terkandung di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk serta proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO terhadapnya, dan tidak disebutkannya perusahaan, produk atau proses komersial tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

► Daftar isi

Daftar isi	iii
Daftar tabel	v
Daftar kotak	vi
Ucapan terima kasih	vii
Singkatan dan akronim	viii
Rangkuman eksekutif	x
1. Pendahuluan	1
1.1. Latar belakang	2
1.2. Standar ketenagakerjaan internasional yang relevan dengan jaminan kehilangan pekerjaan	3
2. Institusi yang ada di Indonesia	5
2.1. Kementerian Ketenagakerjaan	6
2.1.1. Sekretariat Jenderal	6
2.1.2. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	6
2.1.3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	7
2.1.4. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	8
2.1.5. Badan Perencanaan dan Pengembangan	10
2.2. BPJS Ketenagakerjaan	10
3. Rencana pelaksanaan dan administrasi	12
3.1. Potensi rencana penerapan	13
3.2. Membentuk Kelompok Kerja Komite Pengarah Penerapan Nasional	14
3.3. Membentuk badan pengelola Dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan	15
3.4. Persyaratan hukum	15
3.5. Jaringan kantor	16
3.6. Sistem teknologi informasi	18
3.7. Manual prosedur	21
3.8. Merekrut dan melatih staf jaminan kehilangan pekerjaan	21
3.9. Strategi komunikasi	22
3.10. Monitoring dan evaluasi	23
3.11. Sistem monitoring pengendalian mutu lain	27
3.12. Departemen investigasi dan pengendalian	27
3.13. Banding	29
4. Proses alur kerja	30
4.1. Sampel alur kerja program perlindungan sosial secara global	31
4.2. Alur kerja yang direkomendasikan untuk klaim manfaat JKP	31

5. Risiko, mitigasi dan biaya	35
5.1. Risiko dan mitigasi	36
5.1.1. Pandemi COVID-19 (tingkat risiko sangat tinggi)	36
5.1.2. Jumlah penduduk dan geografi Indonesia (tingkat risiko sedang)	36
5.1.3. Desentralisasi instansi pemerintah (tingkat risiko tinggi)	37
5.1.4. Surat pemutusan hubungan kerja (tingkat risiko tinggi)	37
5.1.5. Fungsi administratif baru untuk ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi)	39
5.1.6. Kompatibilitas Sistem TI dengan Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi)	39
5.2. Biaya	40
6. Kesimpulan	41
Referensi	43
Lampiran	46
Lampiran I. Bagan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan	47
Lampiran II. Inventaris unsur-unsur usulan UU Skema JKP	48
Lampiran III. Sampel garis besar manual prosedur skema JKP	50
Lampiran IV. Usulan Jadwal Pelatihan untuk manajer dan staf JKP	51
Lampiran V. Pendekatan "S.M.A.R.T." untuk menetapkan indikator kinerja utama	52
Lampiran VI. Alur operasional jaminan kehilangan pekerjaan	53

► Daftar tabel

1. Manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan: Jumlah pembayaran klaim dan jumlah kasus 10
2. Ilustrasi rencana penerapan JKP generic di Indonesia..... 14
3. Jaringan kantor BPJS Ketenagakerjaan dan layanan yang diberikannya..... 16
4. Usulan alur kerja untuk pemrosesan klaim manfaat JKP31

► Daftar kotak

1. Apa yang perlu kita hindari saat menetapkan indikator kinerja?25
2. Mengapa kita membutuhkan departemen/unit investigasi dan pengendalian?28
3. Hak banding29

► Ucapan terima kasih

Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste di Jakarta (ILO-Jakarta) melaksanakan penelitian ini. Laporan ini ditulis oleh Mr John Carter, Kolaborator Eksternal ILO, dan Mr Ippei Tsuruga, Manajer Program Perlindungan Sosial (ILO-Jakarta). Laporan ini dibagikan dan ditinjau oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Mr Ippei Tsuruga melakukan pengawasan keseluruhan terhadap proyek penelitian ini bersama dengan koordinasi dan bantuan oleh Bapak Christianus Panjaitan, National Project Officer (ILO-Jakarta).

Tim ILO mengucapkan terima kasih atas kontribusi dari (sesuai abjad) Bapak Andi Sanusi, Kolaborator Eksternal ILO, Bapak Fasrul, mantan National Project Officer (ILO-Jakarta), Mr Kazutoshi Chatani, Spesialis Ketenagakerjaan Senior, Tim Dukungan Teknis Kerja Layak ILO dan Country Office untuk Eropa Timur dan Asia Tengah, dan sebelumnya Spesialis Ketenagakerjaan (ILO-Jakarta), Mr Markus Ruck, Spesialis Perlindungan Sosial, Tim Dukungan Teknis Kerja Layak ILO untuk Asia Timur dan Tenggara dan Pasifik, Ibu Catharina Badra Nawangpalupi, Kepala Lembaga Pengembangan & Inovasi, dan direktur dan pejabat teknis BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan.

Selain itu, tim ILO mengucapkan terima kasih kepada Mr John Maloy, yang membantu dalam copy-editing, dan Ibu Saptikasari Dian dan Ibu Ayunda Eka Pratama, ILO-Jakarta, yang memberikan dukungan administratif, keuangan dan komunikasi. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Ibu Michiko Miyamoto, Direktur ILO-Jakarta, atas dukungannya selama masa penyusunan laporan ini.

Tim ILO juga mengucapkan terima kasih atas dukungan finansial yang diberikan oleh Fast Retailing Co. Ltd. melalui Proyek "Unemployment Protection in Indonesia - Quality Assistance for Workers Affected by Labour Adjustments" dan Pemerintah Jepang melalui Proyek "Promoting and Building Social Protection in Asia (Tahap 4)".

► Singkatan dan akronim

KPTKA	Kebijakan pasar tenaga kerja aktif
BLK	Balai latihan kerja
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
BPJS Kesehatan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
Ditjen Binapenta	Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
Ditjen Binalattas	Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
EIBPAR	<i>Employment Insurance Benefit Payment Accuracy Review</i> (Tinjauan Akurasi Pembayaran Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan)
EIPAR	<i>Employment Insurance Processing Accuracy Review</i> (Tinjauan Akurasi Pemrosesan Jaminan Kehilangan Pekerjaan)
JKP	Jaminan kehilangan pekerjaan
E&IO	Employment and Insurance Officer (Kanada)
TI	Teknologi informasi
ISSA	International Social Security Association
JHT	Jaminan Hari Tua
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	Jaminan Kematian
JKP	Jaminan Kehilangan Pekerjaan
JP	Jaminan Pensiun
Kemnaker	Kementerian Ketenagakerjaan
M&E	monitoring dan evaluasi
NIK	Nomor Induk Kependudukan
LKP	Layanan ketenagakerjaan publik

QMTE	Quality Monitoring and Training Expert (Ahli Monitoring dan Pelatihan Mutu)
SISNAKER	Sistem Informasi Ketenagakerjaan
UPT	Unit Pelaksana Teknis

Rangkuman Eksekutif

Laporan kelayakan ini disusun dan diserahkan kepada Pemerintah Indonesia pada tahun 2020 untuk memberikan saran dan panduan mengenai perencanaan dan penyelenggaraan skema jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang efektif untuk Indonesia.

Pada bulan Februari 2020, Pemerintah Indonesia mengajukan UU (*Undang-Undang*) Omnibus tentang Cipta Kerja ke DPR. RUU tersebut menyatakan bahwa:

- ▶ Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) akan dibentuk dan diselenggarakan sesuai dengan prinsip asuransi sosial (iuran jaminan sosial yang dibagi antara pekerja, pemberi kerja, dan lain-lain);
- ▶ Jaminan kehilangan pekerjaan terhubung dengan layanan ketenagakerjaan publik dan program pelatihan keterampilan ulang serta skema penggantian pendapatan yang ada;
- ▶ BPJS Ketenagakerjaan¹ akan mengelola skema jaminan kehilangan pekerjaan; dan
- ▶ Rancangan rinci program tersebut akan diatur dengan peraturan pemerintah tersendiri.

Pada tanggal 5 Oktober 2020, ketika pandemi sedang pada puncaknya, sebagian besar anggota legislatif memberikan suara untuk mengesahkan RUU stimulus yang mencakup revisi besar-besaran terhadap 79 UU di sektor-sektor utama, termasuk ketenagakerjaan dan perpajakan.

Akibatnya, BPJS Ketenagakerjaan bertanggung-jawab atas:

- ▶ Pendaftaran pemberi kerja untuk pemungutan iuran JKP;
- ▶ Pemungutan iuran dari pemberi kerja yang diserahkan kepada BPJS Ketenagakerjaan atas nama pemberi kerja dan pekerja;
- ▶ Surat Pemutusan Hubungan Kerja: Saat ini sudah diisi oleh pemberi kerja untuk Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi juga perlu diisi untuk BPJS Ketenagakerjaan untuk memproses klaim manfaat JKP;
- ▶ Menerima permohonan manfaat JKP: Staf BPJS Ketenagakerjaan akan menerima dan meninjau permohonan manfaat JKP tersebut untuk memastikan kelengkapan informasi;
- ▶ Memproses permohonan manfaat JKP: meninjau dan menilai permohonan JKP dalam hal persyaratan kelayakan;
- ▶ Mengeluarkan pembayaran JKP kepada mereka yang memenuhi persyaratan kelayakan atau memberitahu pekerja tentang alasan mereka tidak berhak dan prosedur banding;
- ▶ Klaim berkelanjutan: ketika sedang menerima manfaat JKP, pekerja yang kehilangan pekerjaan harus mau dan mampu menerima pekerjaan segera dan staf BPJS Ketenagakerjaan akan mengambil keputusan mengenai orang yang bersangkutan mengenai kesiapan dan kemampuan mereka dan orang yang menolak pekerjaan yang sesuai.

Kementerian Ketenagakerjaan akan bertanggung-jawab atas hal-hal berikut:

- ▶ Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan memimpin program manfaat JKP dan juga dapat menjadi fokus pemantauan dan evaluasi skema JKP (manfaat jaminan kehilangan pekerjaan) baru.

¹ BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Badan ini mengawasi skema perlindungan sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal, dan memberikan sejumlah manfaat. BPJS Ketenagakerjaan dibahas lebih rinci di bagian 2.2 di bawah.

- ▶ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja memiliki misi menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang hubungan industrial dan perlindungan sosial tenaga kerja.
- ▶ Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (selanjutnya disebut “Ditjen Binalattas”) merupakan lembaga yang mengemban tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang bertanggung-jawab untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Ditjen Binalattas mencakup aspek fungsional dalam menangani:
 - seleksi dan perujukan pekerja yang berpotensi kehilangan pekerjaan untuk pelatihan;
 - standardisasi kompetensi dan pelatihan kerja;
 - pengembangan pusat pelatihan;
 - pengembangan instruktur dan tenaga pelatihan; dan
 - pengembangan pemagangan.
- ▶ Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (selanjutnya disebut “Ditjen Binapenta”) mengemban tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan pekerja dan penyediaan kesempatan kerja. Instrumen-instrumen ketenagakerjaan ini biasanya disebut Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (KPTKA) di sebagian besar negara. Instrumen tersebut berkaitan erat dengan pembayaran tunai JKP untuk membantu pekerja yang kehilangan mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan tetap, yang merupakan tanggung-jawab Ditjen Binapenta.
- ▶ Saat ini, Ditjen Binapenta memberikan layanan pencocokan pekerjaan, informasi pasar tenaga kerja, lokakarya resume dan pencarian kerja, bursa kerja, dan pembinaan kewirausahaan (dukungan kewirausahaan). Direkomendasikan agar melanjutkan intervensi-intervensi berbiaya rendah ini, yang dapat memberikan bantuan yang efektif. Namun, beberapa intervensi berbiaya tinggi, misalnya pelatihan, konseling dan bantuan mobilitas memerlukan pemantauan ketat dan dana yang cukup untuk dikelola di dalam dana JKP. Yang sangat penting adalah keberlanjutan dana JKP dalam beberapa tahun pertama pelaksanaannya. Oleh karena itu, intervensi yang lebih mahal ini harus ditunda selama dua tahun untuk memastikan keberlanjutan dana JKP.

Direkomendasikan juga agar Ditjen Binapenta memikul tanggung-jawab atas tanggung-jawab baru berikut ini untuk skema JKP baru:

- ▶ Mendaftar pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk pencarian kerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (untuk membuktikan ketersediaan dan kesediaan untuk segera menerima pekerjaan yang sesuai); dan
- ▶ Melakukan wawancara pencarian kerja yang berkesinambungan dan berkelanjutan setiap bulan dan membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai. Ditjen Binapenta harus melaporkan setiap pemohon yang tidak tersedia atau tidak mampu bekerja atau yang menolak tawaran pekerjaan yang sesuai agar manfaat JKP mereka dihentikan.

Terkait penetapan biaya, kedua intervensi baru tersebut akan berdampak pada Ditjen Binapenta dan akan memerlukan sejumlah besar staf tambahan.

Selain itu, akan terdapat biaya tambahan bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam memproses klaim manfaat JKP. Banyak negara yang menambah staf secara signifikan untuk pemrosesan klaim manfaat JKP karena sifat pengambilan keputusan dan pencarian fakta yang diperlukan dalam sebagian besar klaim JKP (terutama mengenai “orang yang mengundurkan diri” dan “pemecatan”). Berdasarkan laporan aktuaria terbaru mengenai sistem JKP di Lebanon yang disusun untuk ILO: “Jaminan

kehilangan pekerjaan mungkin merupakan manfaat jaminan sosial yang paling sulit untuk dikelola, mengingat adanya kebutuhan untuk mencegah penerimaan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dan pendapatan dari pekerjaan secara bersamaan” (Landry, tidak diterbitkan).

Dalam hal rencana implementasi, sangat disarankan untuk membentuk “prakarsa satu pintu” untuk memberikan layanan yang lebih efisien ketika menerapkan skema JKP. Prakarsa tersebut akan mengintegrasikan BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam satu identitas tunggal atau menempatkan staf dari satu lembaga ke lembaga lain untuk memberikan layanan terpadu satu pintu kepada klien. Di bawah Prakarsa satu pintu, pekerja yang kehilangan pekerjaan yang diberhentikan akan datang untuk mendaftar ke layanan ketenagakerjaan publik dan mengajukan permohonan manfaat JKP di satu kantor, sehingga meningkatkan efisiensi layanan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan akan menghemat waktu dengan mendatangi satu kantor, bukan dua kantor. Sejumlah negara telah menerapkan “prakarsa satu pintu” yang memberikan dampak positif pada efektivitas layanan bagi klien.

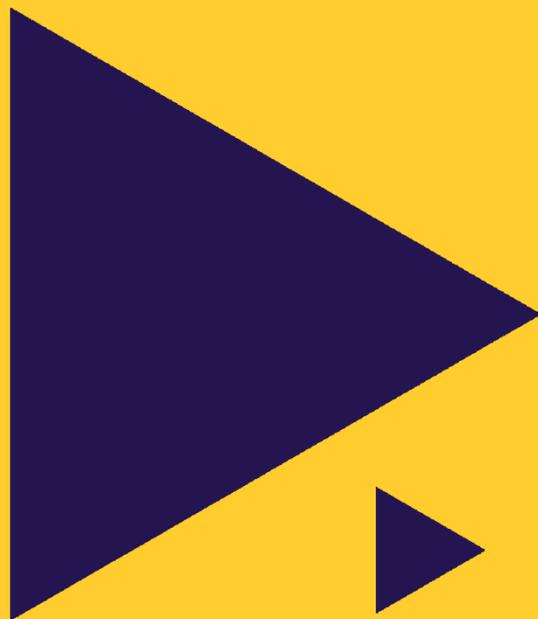
Terdapat sejumlah risiko yang terkait dengan penerapan skema JKP saat ini:

- Pandemi COVID-19 (tingkat risiko sangat tinggi): Direkomendasikan untuk menunda penerapan skema JKP baru hingga kekebalan kelompok terbentuk, atau paling cepat bulan Januari 2022.
- Populasi dan geografi Indonesia (tingkat risiko sedang): Direkomendasikan untuk membuat lokasi percontohan sebelum penerapan skema JKP secara penuh (dua hingga empat kantor – atau dua kantor dengan layanan penuh dan dua kantor layanan parsial).
- Desentralisasi lembaga pemerintah (tingkat risiko tinggi): Direkomendasikan untuk memasukkan pemerintah kabupaten/kota dan pemerintah provinsi ke dalam Komite Pengarah Penerapan Nasional.
- Surat Pemutusan Hubungan Kerja (tingkat risiko tinggi): Saat ini, pemberi kerja mengisi Surat PHK bila seorang pekerja diberhentikan (pengecualian: pekerja mengundurkan diri), dan Surat tersebut dikirimkan kepada Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan dilaksanakannya skema JKP, pemberi kerja juga akan mengisi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (atau surat keterangan kerja) untuk BPJS Ketenagakerjaan yang menguraikan alasan pemutusan secara rinci (termasuk mengundurkan diri atau diberhentikan) dan menyoroti uang tambahan yang dibayarkan pada perpisahan tersebut. Direkomendasikan untuk membuat Surat PHK bersama antara BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan.
- Fungsi administratif baru untuk ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi): Pekerja yang kehilangan pekerjaan perlu didaftarkan pada layanan ketenagakerjaan publik setelah pemutusan hubungan kerja. Untuk membuktikan ketersediaan dan kesediaan untuk segera menerima pekerjaan yang sesuai dan untuk membuktikan dilakukannya pencarian kerja yang berkelanjutan dan berkesinambungan, wawancara perlu dilakukan setiap bulan dan setiap pemohon yang tidak tersedia atau tidak mampu untuk bekerja atau yang menolak pekerjaan yang sesuai perlu dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan agar manfaat JKP dapat ditangguhkan.
- Kompatibilitas sistem TI antara Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi): Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan sistem informasi SISNAKER mereka dapat digunakan sebagai platform antara Kementerian dan BPJS Ketenagakerjaan, tetapi ini memerlukan diskusi lebih lanjut.



1

Pendahuluan



Pada bulan Januari 2018, Menteri Ketenagakerjaan Indonesia menyatakan komitmennya di DPR untuk melakukan kajian serius terhadap pembentukan sistem jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) wajib (Ruck dan Tsuruga, 2022). Selama dialog tripartit tingkat tinggi sesudahnya dengan ILO, pekerja dan pengusaha juga menegaskan kesediaan mereka untuk memajukan agenda tersebut dan meminta ILO untuk menilai persyaratan untuk meluncurkan jaminan kehilangan pekerjaan di bawah Program Negara Kerja Layak 2018–2022.

Serangkaian misi pencarian fakta dan lokakarya konsultasi diselenggarakan di Jakarta selama tahun 2018 atas permintaan para pemangku kepentingan. ILO fokus pada pengembangan dialog nasional untuk membahas elemen-elemen desain sistem JKP yang efektif serta masalah administratif. Pada tanggal 4 Desember 2019, sebuah pertemuan diselenggarakan oleh komite tripartit nasional, yang memutuskan untuk melakukan studi kelayakan penerapan sistem JKP di Indonesia. Dengan mengingat hal-hal di atas, laporan kelayakan ini berupaya memberikan saran dan panduan mengenai perencanaan dan penerapan skema JKP yang efektif untuk Indonesia.

1.1. Latar belakang

Pada tahun 2020, ILO menerbitkan *Legal, Financial and Administrative Considerations for an Employment Insurance System in Indonesia*, yang ditulis sebelum munculnya pandemi COVID-19. Laporan tersebut memberikan informasi rinci mengenai desain, biaya, dan pertimbangan administratif dan operasional skema JKP untuk Indonesia. Di salah satu aspek yang disayangkan, laporan tersebut ternyata terlalu dini, yang menyatakan bahwa “Indonesia kini berada dalam posisi ekonomi yang kuat. Namun, kemerosotan selalu mungkin terjadi... Peristiwa semacam itu sepertinya selalu terjadi secara tidak terduga dan terkadang dengan tingkat keparahan yang tidak terduga. Yang paling baik adalah menerapkan mekanisme perlindungan kehilangan pekerjaan ketika aktivitas ekonomi sedang kuat sehingga, jika terjadi kemerosotan ekonomi, mekanisme tersebut dapat digerakkan dan diperluas sesuai kebutuhan” (Bédard, Carter dan Tsuruga 2020).

Pada saat laporan tersebut ditulis, dunia sedang mengalami kemerosotan yang tidak terduga dan dengan keparahan yang tidak terduga akibat dampak pandemi COVID-19. Akibatnya, Indonesia harus menghadapi tantangan penerapan sistem JKP di tengah krisis kesehatan dan ekonomi yang besar.

Pada bulan Februari 2020, tepat sebelum pandemi, Pemerintah Indonesia mengajukan UU Omnibus cipta kerja kepada DPR (Sambuh 2020). RUU tersebut menyatakan bahwa:

- Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) akan dibentuk dan diselenggarakan sesuai dengan prinsip asuransi sosial (iuran jaminan sosial dibagi antara pekerja, pemberi kerja, dan lain-lain);
- Jaminan kehilangan pekerjaan terhubung dengan layanan ketenagakerjaan publik dan program pelatihan keterampilan ulang serta skema penggantian pendapatan yang ada;
- BPJS Ketenagakerjaan² akan mengelola skema jaminan kehilangan pekerjaan; dan
- Rancangan rinci program tersebut akan diatur dengan peraturan pemerintah tersendiri.

Pada tanggal 5 Oktober 2020, ketika pandemi sedang pada puncaknya, sebagian besar anggota legislatif memberikan suara untuk mengesahkan RUU stimulus yang mencakup revisi besar-besaran terhadap 79 UU di sektor-sektor utama, termasuk ketenagakerjaan dan perpajakan. Pengesahan RUU (*Rancangan Undang-Undang*) Omnibus ini memicu pemogokan dan protes oleh pekerja, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil yang merasa UU tersebut akan mengikis perlindungan tenaga kerja dan lingkungan (Strangio 2020). Khusus terkait dengan perlindungan kehilangan

² BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Badan ini mengawasi skema perlindungan sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal, dan memberikan sejumlah manfaat. BPJS Ketenagakerjaan dibahas lebih rinci di bagian 2.2 di bawah.

pekerjaan, UU yang mengatur pesangon akan dihapuskan dengan diberlakukannya skema JKP, suatu hasil yang didukung oleh organisasi pengusaha tetapi ditentang oleh serikat pekerja.

Menurut Nawangpalupi dan Tsuruga (tidak dipublikasikan), para pemangku kepentingan di Indonesia aktif memperdebatkan kemungkinan membangun sebuah sistem perlindungan kehilangan pekerjaan komprehensif yang secara efektif menyelaraskan manfaat kehilangan pekerjaan, layanan ketenagakerjaan publik, program pelatihan ulang keterampilan dan pelatihan kerja.

Mengenai penerapan skema JKP, Pemerintah telah mengkonfirmasi hal-hal berikut:

- ▶ BPJS Ketenagakerjaan akan mengelola dana JKP;
- ▶ Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan akan tetap mengelola sistem informasi pasar kerja (*Ayo Kerja*); dan
- ▶ Sistem informasi pasar tenaga kerja akan diintegrasikan dengan fasilitas pelatihan, baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun yang dikelola oleh sektor swasta.

Hasilnya, skenario dasarnya adalah:

- ▶ BPJS Ketenagakerjaan akan bertanggung-jawab memungut iuran, menerima klaim, melakukan pembayaran dan operasional lainnya terkait manfaat tunai JKP (persetujuan, validasi persyaratan kelayakan, dan sebagainya).
- ▶ Dinas Ketenagakerjaan daerah akan bertanggung-jawab atas layanan penempatan kerja dan perujukannya ke program pelatihan.
- ▶ Iuran JKP akan digunakan untuk membayar manfaat tunai JKP dan biaya operasional skema JKP (pendaftaran, pembayaran manfaat, pemrosesan klaim, dan operasional BPJS Ketenagakerjaan terkait lainnya untuk penerapan JKP) (Landry dan Brimblecombe, 2021).

1.2. Standar ketenagakerjaan internasional yang relevan dengan jaminan kehilangan pekerjaan

Terdapat dua Konvensi utama ILO yang berlaku untuk perlindungan kehilangan pekerjaan:

- ▶ Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102); dan
- ▶ Konvensi Promosi Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 (No. 168).

Konvensi No. 102 digambarkan oleh ILO sebagai "sangat andal dari seluruh Konvensi jaminan sosial ILO, karena merupakan satu-satunya instrumen internasional, berdasarkan prinsip-prinsip dasar jaminan sosial, yang menetapkan standar minimum yang disepakati di seluruh dunia untuk kesembilan cabang jaminan sosial". Kesembilan cabang tersebut adalah:

1. perawatan medis;
2. manfaat sakit;
3. manfaat kehilangan pekerjaan;
4. manfaat hari tua;
5. manfaat kecelakaan kerja;
6. manfaat keluarga;
7. manfaat maternitas;
8. manfaat disabilitas dan
9. manfaat ahli waris.

Konvensi No. 102 mensyaratkan hanya tiga dari cabang-cabang tersebut disediakan oleh Negara-negara Anggota pada saat ratifikasi, guna memungkinkan perluasan cakupan jaminan sosial secara bertahap oleh negara-negara yang meratifikasi. Konvensi No. 102 bertumpu pada empat prinsip utama:

10. jaminan manfaat pasti;
11. partisipasi pemberi kerja dan pekerja dalam penyelenggaraan skema;
12. tanggung-jawab umum Negara atas pemberian manfaat dan administrasi kelembagaan yang tepat; dan
13. pembiayaan manfaat secara bersama melalui iuran jaminan atau perpajakan.

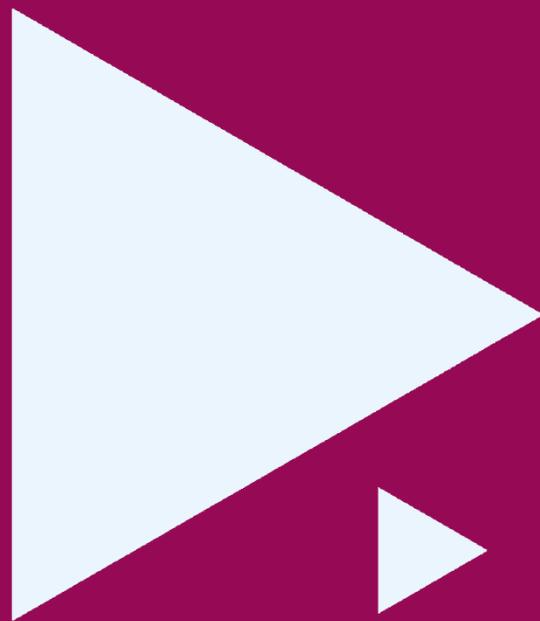
Konvensi No. 168 mengajukan standar perlindungan pendapatan yang lebih tinggi bagi negara-negara industri, yang juga dapat menjadi target bagi negara-negara berkembang. Selain menaikkan manfaat kehilangan pekerjaan, Konvensi No. 168 memberikan penekanan lebih pada promosi lapangan kerja yang stabil dan produktif dibandingkan konvensi-konvensi sebelumnya. Oleh karena itu, negara-negara yang meratifikasi diminta untuk mengkoordinasikan sistem jaminan kehilangan pekerjaan mereka dengan kebijakan ketenagakerjaan mereka.

Rekomendasi Promosi Ketenagakerjaan dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988 (No. 176), berfungsi sebagai pelengkap Konvensi No. 168. Rekomendasi tersebut memberikan panduan mengenai promosi lapangan kerja produktif, misalnya, berkaitan dengan layanan ketenagakerjaan nasional, pelatihan atau bantuan mobilitas. Rekomendasi No. 176 juga membahas tingkat perlindungan yang adil dan lapangan kerja yang sesuai, serta memberikan saran mengenai kesulitan administratif dan teknis serta perlunya dialog nasional.

Perlu dicatat bahwa Indonesia belum meratifikasi Konvensi No. 102 atau Konvensi No. 168. Namun, Indonesia dan ILO telah menjalin kerjasama yang sangat erat sejak negara ini menjadi Negara Anggota pada tahun 1950. Dengan menggunakan struktur tripartitnya yang unik, ILO bekerja dengan kerjasama erat dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Organisasi Pengusaha Indonesia dan Organisasi Pekerja Indonesia.

▶ 2

Institusi yang ada di Indonesia



Sejumlah instansi akan dilibatkan dalam penerapan skema jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) di Indonesia. Instansi-instansi berikut ini akan berperan penting dalam keberhasilan penerapan skema JKP baru.

2.1. Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) merupakan pusat segala masalah ketenagakerjaan dan juga menjadi titik fokus jaminan sosial terkait penyusunan kebijakan dan peraturan. Kementerian tersebut akan terlibat dalam UU Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan akan memberikan masukan pada Rencana Pelatihan Nasional (lihat Lampiran I untuk bagan organisasi Kemnaker).

Terdapat sejumlah direktorat di Kementerian Ketenagakerjaan yang akan dilibatkan dalam pembentukan skema JKP meliputi, namun tidak terbatas pada, direktorat-direktorat yang tercantum di bawah ini.

2.1.1. Sekretariat Jenderal

Sekretariat Jenderal bertugas mengkoordinasikan dan melaksanakan dukungan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kemnaker. Sekretariat Jenderal terdiri dari Biro Perencanaan Kementerian, Biro Keuangan, Biro Organisasi dan Kepegawaian, Biro Hukum, Biro Umum, Biro Kerjasama Luar Negeri, Biro Hubungan Masyarakat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan serta para pejabat fungsional yang melaksanakan program pengembangan.

Direktorat Jaminan Sosial memimpin program jaminan dan juga dapat menjadi fokus pemantauan dan evaluasi program JKP (jaminan kehilangan pekerjaan) baru.

2.1.2. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki misi menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang hubungan industrial dan perlindungan sosial bagi pekerja. Misi tersebut mencakup kerja-kerja yang berkaitan dengan persyaratan kerja, pengupahan, lembaga dan Kerjasama perlindungan sosial dan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam salah satu pertemuan dengan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja baru-baru ini, masalah nomor induk kependudukan (NIK) yang terdapat pada Kartu Tanda Penduduk (KTP) dibahas panjang lebar. Nomor tersebut digunakan untuk keperluan administrasi. Panjangnya 16 angka dan menjabarkan sebagai berikut:

- Provinsi (2 angka);
- kota/kabupaten asal (2 angka);
- kecamatan (2 angka);
- Tanggal lahir laki-laki ATAU tanggal lahir perempuan + 40 (2 angka);
- bulan dan tahun lahir (4 angka); dan
- terakhir, kode unik yang panjangnya empat angka dan digunakan dalam situasi di mana seseorang memiliki provinsi, kota, dan tanggal lahir yang sama dengan orang lain.

NIK diperlukan untuk mendaftar pada dua lembaga jaminan sosial nasional: BPJS Kesehatan³ dan BPJS Ketenagakerjaan tersebut di atas. Kedua lembaga jaminan sosial tersebut menggunakan NIK untuk memvalidasi informasi yang terdaftar dan menerbitkan kartu anggota yang berisi nomor unik tersebut. Contohnya, bila seorang pekerja bukan penerima upah mendaftarkan dirinya pada BPJS Ketenagakerjaan di situs webnya, maka dia harus mencantumkan NIK, jam kerja, penghasilan bulanan, nama, tanggal lahir, nomor ponsel, surel, dan kantor cabang BPJS terdekat. Pada kartu jaminan sosial yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, terdapat dua nomor identitas: (i) nomor induk kependudukan; dan (ii) nomor kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Hal yang sama berlaku pada kartu BPJS Kesehatan. Mengingat nomor tersebut sudah digunakan untuk semua skema jaminan lainnya, maka nomor tersebut berpotensi dapat digunakan oleh sistem JKP untuk administrasi nasional dan bukti identitas ketika seorang yang kehilangan pekerjaan mengajukan permohonan manfaat JKP.

2.1.3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (selanjutnya disebut "Ditjen Binapenta"), mengemban tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja dan penyediaan kesempatan kerja. Tanggung-jawab Ditjen Binapenta meliputi pengembangan kegiatan pasar tenaga kerja, penempatan tenaga kerja di Indonesia dan di luar negeri, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, dan pengendalian tenaga kerja asing di Indonesia.

Banyak negara menghubungkan manfaat tunai dengan Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (KPTKA) untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan tetap. Konvensi ILO No. 168 merekomendasikan, di Pasal 8:

Setiap Anggota berupaya membuat, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, program-program khusus untuk mempromosikan peluang kerja tambahan dan bantuan ketenagakerjaan dan untuk mendorong pekerjaan yang dipilih secara bebas dan produktif bagi kategori orang-orang kurang beruntung yang teridentifikasi yang mengalami atau cenderung mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan jangka panjang misalnya perempuan, pekerja muda, penyandang disabilitas, pekerja tua, pengangguran jangka panjang, pekerja migran yang tinggal secara sah di negara tersebut dan pekerja yang terdampak perubahan struktural.

Berdasarkan sifatnya, skema JKP yang dirancang dan dikelola dengan baik memenuhi definisi KPTKA. Pencarian kerja aktif menjadi syarat untuk menerima manfaat kehilangan pekerjaan, beserta pelaporan rutin, kehadiran di konseling dan wawancara pemantauan dan penerimaan tawaran pekerjaan yang sesuai.

KPTKA dalam arti luas dimaksudkan untuk membantu seseorang mendapatkan pekerjaan yang sesuai secepat mungkin, dan mempertahankannya. Bersama dengan JKP, KPTKA bukan merupakan solusi untuk menciptakan lapangan kerja, melainkan menyediakan alat tambahan bagi orang yang kehilangan pekerjaan untuk mengakhiri pengangguran mereka dengan cepat dan berpartisipasi sebagai anggota masyarakat yang produktif.

KPTKA pada prinsipnya diinginkan untuk mendukung pekerja dan pemberi kerja. Terjadi perdebatan berkelanjutan di seluruh dunia mengenai KPTKA seperti apa yang paling efektif dalam membantu orang-orang yang kehilangan pekerjaan. Hampir semua negara memiliki intervensi ketenagakerjaan minimal untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan dan pemberi kerja, misalnya perujukan

³ BPJS Kesehatan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. BPJS Kesehatan mengawasi skema asuransi kesehatan nasional.

pekerjaan, bank pekerjaan, informasi pasar tenaga kerja, dan lokakarya resume dan pencarian kerja. Intervensi-intervensi berbiaya rendah tersebut dapat memberikan bantuan yang efektif.

Namun, beberapa intervensi berbiaya tinggi, misalnya pelatihan, konseling dan bantuan mobilitas memerlukan pemantauan ketat dan dana yang cukup untuk dikelola di dalam dana JKP. Yang sangat penting adalah keberlanjutan dana JKP pada tahun-tahun pertama penerapannya, dan oleh karena itu, intervensi yang lebih mahal tersebut harus ditunda selama dua tahun untuk memastikan keberlanjutan dana JKP. Faktanya, beberapa layanan tersebut, misalnya konseling, mungkin sudah diberikan oleh pemerintah daerah dengan menggunakan pendapatan pajak umum. Penting untuk mengkaji biaya operasional mana yang harus ditanggung oleh dana JKP atau oleh Pemerintah, dan merencanakan transisi bertahap dari layanan yang didanai oleh pajak ke layanan yang didanai oleh JKP.

Berkenaan dengan skema JKP baru, direkomendasikan agar Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja tetap menyelenggarakan kegiatan ketenagakerjaan berikut (didefinisikan sebagai KPTKA) selama dua tahun pertama penerapan JKP:

- ▶ Aktivitas pencocokan pekerjaan dan bank pekerjaan;
- ▶ Informasi pasar tenaga kerja;
- ▶ Lokakarya resume dan pencarian kerja;
- ▶ Bursa kerja; dan
- ▶ Pengembangan kewirausahaan (dukungan kewirausahaan).

Direkomendasikan juga agar Ditjen Binapenta memikul tanggung-jawab atas tanggung-jawab baru berikut ini terkait dengan skema JKP baru:

- ▶ Mendaftar pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk pencarian kerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.
- ▶ Melakukan wawancara pencarian kerja secara berkelanjutan dan berkesinambungan setiap bulan dan melaporkan pemohon yang tidak bersedia atau tidak mampu bekerja atau menolak tawaran pekerjaan yang sesuai.
- ▶ Menerima informasi dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas bahwa penerima manfaat JKP telah berhenti mengikuti program pelatihan atau tidak melapor ke program pelatihan, dan mengirimkan informasi tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan dengan rekomendasi untuk mendiskualifikasi pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut dari Manfaat JKP (jika dia berhenti tanpa alasan yang bagus).
- ▶ Merujuk penerima manfaat ke BPJS Ketenagakerjaan jika mereka menolak pekerjaan yang dianggap sesuai untuk pekerja yang kehilangan pekerjaan dengan rekomendasi untuk mendiskualifikasi penerima manfaat dari penerima manfaat JKP (dua kali penolakan atau lebih akan mengakibatkan diskualifikasi manfaat JKP).

2.1.4. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (selanjutnya disebut "Ditjen Binalattas") merupakan lembaga yang bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang bertanggung-jawab untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Ditjen Binalattas berisi para pejabat fungsional yang menangani:

- ▶ standardisasi kompetensi dan pelatihan kerja;
- ▶ pengembangan pusat pelatihan;
- ▶ pengembangan instruktur dan tenaga pelatihan; dan

- pengembangan pemagangan.

Ditjen ini juga membawahi Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan kelompok fungsional yang didukung oleh 21 Unit Pelaksana Teknis.

Berdasarkan informasi yang diterima dari Ditjen Binalattas, terdapat total 305 Balai Latihan Kerja (BLK) pemerintah, yang mencakup 284 dikelola oleh pemerintah daerah dan 21 dikelola oleh Kemnaker. Selain itu, terdapat 17 balai latihan yang dikelola oleh kementerian lain. BLK-BLK tersebut berpotensi dilibatkan dalam penyelenggaraan JKP yang akan dibuka untuk umum.

Terdapat juga kursus pelatihan swasta yang ditawarkan kepada masyarakat Indonesia di lembaga pelatihan Kerja (LPK) swasta. Menurut situs web B2B Indonesia (2018), kegiatan pelatihan swasta tersebut mengajarkan sepuluh set keterampilan, meliputi teknologi rumah tangga, kesehatan, bisnis, administrasi, bahasa, teknologi, seni, kerajinan tangan, komunikasi massa, olah raga dan pertanian.

Rata-rata, 450.000 hingga 500.000 peserta dilatih melalui program yang didanai oleh Kemnaker.⁴ Kapasitas pelatihan adalah untuk 1 juta peserta per tahun, tidak termasuk peserta yang dilatih berdasarkan Kartu Prakerja. Kartu Prakerja adalah program bantuan biaya pelatihan bagi warga Indonesia yang ingin memperoleh atau meningkatkan keterampilannya. Ini merupakan program pengembangan kompetensi dalam bentuk bantuan keuangan yang ditujukan kepada pencari kerja, pekerja yang terkena PHK atau pekerja yang memerlukan peningkatan kompetensi. Pada tahun 2019, terdapat 487.000 peserta yang dilatih. Mayoritas peserta menyelesaikan kursus pelatihannya tetapi tidak ada angka yang diberikan. Saat ini tidak terdapat statistik mengenai tingkat keberhasilan mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan kursus-kursus tersebut.

Ditjen Binalattas diminta memberikan informasi tentang cara paling efisien dalam menggunakan proses penyaringan dan persetujuan untuk memilih orang yang mengambil manfaat JKP untuk kursus pelatihan. Kemnaker belum membahas proses persetujuan dan penyaringan atau anggaran yang tersedia untuk memilih orang untuk JKP. Tetapi idealnya, mereka berharap proses yang dilakukan tidak berbeda dengan yang dilakukan di negara lain. Namun Kemnaker telah mengindikasikan bahwa Ditjen Binalattas akan bertanggung-jawab atas seleksi dan perujukan pekerja yang kehilangan pekerjaan yang sesuai ke kursus pelatihan yang disetujui, yang pelaksanaannya juga akan menjadi tanggung-jawab Ditjen Binalattas. Untuk maksud tersebut, mereka akan menggunakan SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan) untuk pendaftaran. Pendaftaran dapat dilakukan melalui BLK, dan Kemnaker akan mengevaluasi persyaratan administratif dan melakukan beberapa tes. Setelah peserta lulus tes, BLK akan mengambil keputusan akhir mengenai persetujuan untuk mengikuti program pelatihan. Namun, saat ini belum ada pertautan antara Ditjen Binalattas dan Ditjen Binapenta atau BPJS Ketenagakerjaan yang akan mengawasi skema JKP dan manfaat JKP.

Menurut Ditjen Binalattas, Kemnaker baru-baru ini membuat sebuah survei untuk menerima masukan dari peserta pelatihan. Survei tersebut dikirimkan kepada peserta melalui SISNAKER. Survei tersebut rencananya akan dikirimkan secara otomatis dan berkala setiap 1, 3 dan 6 bulan setelah mengikuti kursus pelatihan. Kemnaker akan menggunakan hasil survei untuk menyempurnakan proses saat ini dan menyediakan proses yang telah disempurnakan ketika mengembangkan sistem untuk JKP. Survei tersebut juga akan membantu memberikan panduan mengenai penyusunan anggaran tahun 2021 untuk Kemnaker.

Dalam hal strategi komunikasi dan pemasaran untuk menarik pencari kerja dan pekerja serta pemberi kerja, Kemnaker menggunakan media sosial (Instagram dan Facebook) untuk mengiklankan program pelatihan. Iklan televisi dan radio juga digunakan untuk mengkomunikasikan kepada pemberi kerja, pencari kerja, dan pekerja, tetapi iklan ini lebih jarang digunakan dibandingkan media sosial.

⁴ Ditjen Binalattas, Kementerian Ketenagakerjaan, sesuai tanggapan mereka terhadap kuesioner penelitian.

Berkenaan dengan penerapan skema JKP baru, direkomendasikan agar kegiatan-kegiatan berikut dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas:

- Seleksi dan perujukan penerima JKP ke pelatihan (proses manajemen kasus);
- Persetujuan penyelenggara pelatihan dan kursus pelatihan yang ditetapkan;
- Penyusunan standar pelatihan, termasuk penelitian dan pengembangan standar kompetensi kerja dan masalah sertifikasi; dan
- Merujuk penerima manfaat yang berhenti mengikuti kursus pelatihan atau tidak melapor untuk mengikuti kursus pelatihan kepada Ditjen Binapenta dengan rekomendasi untuk mendiskualifikasi pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut dari manfaat JKP.

Ditjen Binalattas perlu berkoordinasi rutin dengan Ditjen Binapenta (dan sebaliknya). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kursus pelatihan yang diberikan sejalan dengan pekerjaan yang tersedia di pasar sebagaimana diidentifikasi oleh Ditjen Binapenta. Dalam diskusi kami dengan para pemangku kepentingan, koordinasi tersebut tampaknya tidak terjadi dan tidak ada kaitan yang memadai antara pelatihan yang ditawarkan dan lapangan kerja yang tersedia. Keberhasilan penerapan skema JKP baru di Indonesia memerlukan fokus pada pengembangan tautan dan komunikasi yang lebih kuat antar lembaga-lembaga terkait.

2.1.5. Badan Perencanaan dan Pengembangan

Badan Perencanaan dan Pengembangan bertugas memberikan dukungan terhadap perencanaan ketenagakerjaan, pengelolaan data dan informasi, pengembangan sistem informasi, serta penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan. Badan tersebut juga menangani masalah teknologi informasi (TI).

Sebagaimana disebutkan di atas, sistem manajemen informasi yang digunakan oleh departemen-departemen Kemnaker disebut SISNAKER. Sistem SISNAKER sudah terintegrasi untuk layanan yang diberikan oleh berbagai direktorat Kemnaker (Ditjen Binapenta dan Ditjen Binalattas). Namun, sistem tersebut belum terintegrasi dengan sistem BPJS Ketenagakerjaan.

2.2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam menyelenggarakan program perlindungan sosial bagi warga Indonesia. Terdapat empat program utama yang BPJS Ketenagakerjaan bertanggung-jawab atas pemrosesan dan pembayaran manfaatnya, sebagaimana tabel 1 di bawah ini.

► **Tabel 1. Manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan: Jumlah pembayaran klaim dan jumlah kasus**

Manfaat	Jumlah Pembayaran Klaim (miliar rupiah)	Jumlah Kasus
Jaminan hari tua (JHT)	19 707	1 867 771 (91,5%)
Jaminan kematian (JKM)	612	22 232 (1,2%)
Jaminan kecelakaan kerja (JKK)	972	123 040 (6,0%)
Jaminan pensiun (JP)	76	26 922 (1,3%)
Total	21 367	2 039 965 (100%)

Sumber: Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan 2018.

Sebagian besar klaim manfaat perlindungan sosial terkait dengan melakukan penarikan dari skema JHT.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki jaringan kantor yang luas di seluruh Indonesia. Jaringan kantor ini akan menjadi faktor penting ketika menerapkan skema JKP baru (lihat bagian 3.5 di bawah, khususnya tabel 3).

Berdasarkan *Laporan Tahunan 2017* untuk BPJS Ketenagakerjaan (halaman 36):

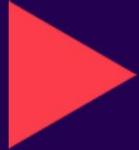
Secara umum, kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan komentar yang cukup menggembirakan dan sejalan dengan target organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam RKAT tahun 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, capaian kepesertaan pada pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/badan usaha dan angkatan kerja aktif sebanyak 26.242.032 orang. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan sebesar 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian angkatan kerja aktif. Per 1 Agustus 2017, BPJS Ketenagakerjaan melindungi Pekerja Migran Indonesia. Per Desember 2017, terdapat 121.675 Pekerja Migran Indonesia yang dilindungi. Pencapaian ini merupakan wujud komitmen seluruh manajemen Organisasi untuk memenuhi target tahunan dan diharapkan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Laporan tahun 2017 juga menyoroti aspek kepuasan pelanggan terhadap layanan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan e-survei yang dilakukan yang diisi oleh 1.234.698 peserta, sebanyak 73,13 persen sangat puas, 22,72 persen puas, dan 3,13 persen cukup puas, dan sebagian kecil kurang puas dan tidak puas, masing-masing 0,45 persen dan 0,57 persen. Survei tersebut menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus meningkatkan kualitas layanannya kepada peserta. Sedangkan, berdasarkan pengukuran kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh konsultan independen, tingkat indeks kepuasan pelanggan adalah sebesar 90,17 persen dan Skor Promotor Bersih sebesar 31,90 persen.

Konvensi No. 102 dan No. 168 menyatakan pentingnya tata kelola yang baik dalam instrumen perlindungan sosial, termasuk skema jaminan kehilangan pekerjaan. BPJS Ketenagakerjaan mengakui peran melakukan tata kelola dengan transparansi dan obyektivitas. Sebagai badan hukum umum, BPJS Ketenagakerjaan telah menunjukkan tata kelola yang baik dengan menerapkan prinsip-prinsip yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governansi dan International Social Security Association (ISSA). Sesuai dengan hierarki infrastruktur tata kelola yang baik, komitmen kepatuhan dan penerapan praktik tata kelola terbaik, antara lain, diwujudkan pada tahun 2017 melalui Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan, Pedoman Benturan Kepentingan, Pedoman Sistem Pengendalian Internal, Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Risiko Kebijakan Manajemen, Pedoman Kepatuhan dan Sistem Pengendalian Kecurangan dan undang-undang yang mengatur gratifikasi.

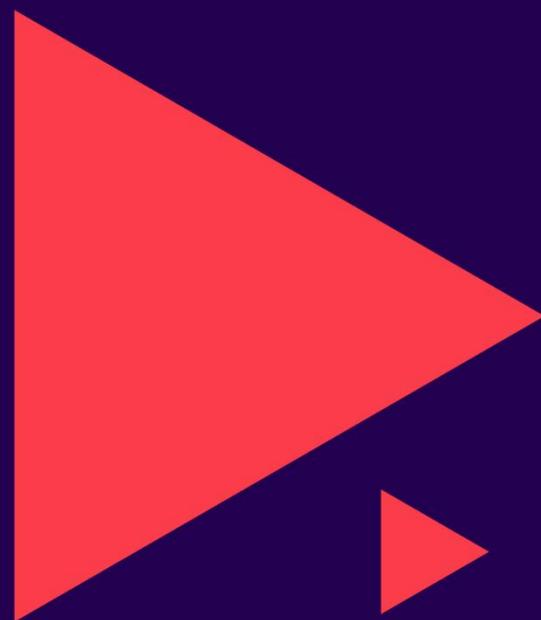
Rekomendasi untuk BPJS Ketenagakerjaan: Berdasarkan seluruh alasan di atas, BPJS Ketenagakerjaan diakui sebagai pilihan terbaik untuk penyelenggaraan skema JKP baru dalam bidang-bidang berikut:

- Pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran dengan jumlah yang telah ditetapkan dari pemberi kerja untuk pemberi kerja dan pekerja;
- Penerimaan permohonan manfaat JKP dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan;
- Pemrosesan permohonan manfaat JKP;
- Penilaian dan pengambilan keputusan akhir mengenai permohonan manfaat JKP;
- Penerbitan pembayaran manfaat JKP atau penerbitan surat tidak adanya hak dengan hak banding; dan
- Pengambilan keputusan mengenai hak secara berkelanjutan, misalnya penolakan situasi kerja dan berhenti dari pekerjaan atau kursus pelatihan.



3

Rencana pelaksanaan dan administrasi



3.1. Potensi rencana penerapan

Sesuai publikasi ILO, *Unemployment Protection: A Good Practices Guide and Training Package*:

Tujuan utama rencana penerapan adalah untuk membantu koordinator penerapan dalam:

- ▶ Menjaga rencana penerapan tepat waktu sehingga skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat berhasil diluncurkan;
- ▶ Mengidentifikasi hambatan atau masalah yang perlu diatasi selama tahap penerapan;
- ▶ Mengidentifikasi sumberdaya (manusia, TI, dan keuangan) yang diperlukan untuk penerapan skema JKP;
- ▶ Mengidentifikasi tugas dan tanggal penting agar penerapan berhasil; dan
- ▶ Terus memberikan informasi kepada manajemen senior mengenai perkembangan skema JKP baru tersebut (ILO 2017, 153).

Ada juga saran dan pedoman dari Kantor Regional ILO untuk Negara-negara Arab yang menyarankan untuk membagi rencana penerapan ke dalam 4 komponen utama. Komite Jaminan Sosial Tripartit Nasional Palestina, dengan bantuan ILO, telah mengembangkan empat komponen yang saling berkelindan dalam rencana penerapan awal skema jaminan sosial di Palestina (Kulke 2017), sebagai berikut:

- ▶ **Komponen Pertama (Tahap Satu): Tahap Perencanaan:** memperkenalkan dan mempromosikan skema jaminan sosial baru di Palestina: memulai strategi komunikasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat Palestina mengenai sistem jaminan sosial baru, melanjutkan peningkatan kapasitas pemangku kepentingan tripartit, penunjukan dan pelatihan tim persiapan untuk pembentukan administrasi jaminan sosial baru, dan hubungan dengan lembaga dan departemen lain yang ada di Palestina serta membangun perjanjian kerjasama internasional, regional dan bilateral dengan organisasi dan lembaga jaminan sosial lain.
- ▶ **Komponen Kedua (Tahap Dua): Tahap Membangun dan Merancang:** struktur organisasi jaminan sosial baru, penyusunan proses dan prosedur operasional (misalnya pemungutan iuran, hubungan dengan organisasi nasional, regional dan internasional lain untuk menyusun perjanjian pertukaran informasi untuk kepentingan organisasi jaminan sosial baru).
- ▶ **Komponen Ketiga (Tahap Tiga): Melaksanakan Tahap Percontohan proyek:** pembentukan lembaga jaminan sosial baru melalui pelaksanaan proses bisnis, struktur organisasi dan prosedur manajemen, standar mutu, pedoman keamanan dan layanan; melaksanakan proses prosedur operasional dan alur kerja, sistem TI, kursus pelatihan, pengadaan peralatan dan perlengkapan.
- ▶ **Komponen Keempat (Tahap Empat): penerapan lembaga jaminan sosial baru di Palestina** setelah persyaratan iuran minimum telah terpenuhi dan pekerja dapat mengajukan permohonan manfaat; kesadaran yang luas bagi masyarakat, pengusaha dan pekerja serta keluarganya; melakukan evaluasi proyek dengan menilai pelaksanaan dan rekomendasi untuk memperluas proyek secara nasional ke seluruh lokasi di Palestina.

Tabel 2 di bawah ini merupakan ilustrasi rencana penerapan generik untuk Indonesia beserta daftar kegiatan penting. Contoh kasus tersebut menggunakan tanggal penerapan teoritis 1 Juli 2023 untuk manfaat JKP, di mana pekerja yang kehilangan pekerjaan dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat JKP dengan memenuhi jumlah bulan iuran (*Catatan: dalam hal ini, pekerja yang kehilangan pekerjaan memerlukan 12 bulan pekerjaan bulanan yang dapat diasuransikan untuk*

memenuhi syarat). Oleh karena itu, pemungutan iuran akan dimulai pada tanggal 1 Januari 2022 dalam skenario ini.

► **Tabel 2. Ilustrasi rencana penerapan JKP generic di Indonesia**

Tahap	Bidang kerja	Tanggal penting
	Pemerintah meresmikan pembentukan skema JKP untuk Indonesia	5 Oktober 2020
Tahap Satu	Membentuk Kelompok Kerja Penerapan Nasional Membentuk Badan pengelola Dana JKP Persyaratan hukum Jaringan kantor	
Tahap Dua	Sistem TI untuk pemungutan iuran Manual prosedur Strategi komunikasi untuk pemungutan iuran Perekrutan untuk pemungutan iuran Pelatihan untuk pemungutan iuran	
	Tanggal peluncuran untuk pemungutan iuran untuk JKP	1 Maret atau 1 April 2021
Tahap Tiga	Membentuk hotline ke kantor pusat nasional untuk para petugas daerah untuk menangani masalah penerapan Sistem TI untuk penghitungan dan pembayaran manfaat JKP Strategi komunikasi untuk penerapan dan manfaat Perekrutan dan pelatihan untuk penghitungan dan pembayaran manfaat	
	Tanggal penerapan untuk pekerja yang kehilangan pekerjaan mengajukan klaim manfaat JKP dan menerima manfaat JKP	1 Maret atau 1 April 2022
Tahap Empat	Monitoring dan evaluasi penerapan skema JKP baru pada bulan pertama pemrosesan klaim JKP Laporan bulanan untuk mengelola pemrosesan klaim manfaat JKP Pelatihan berkelanjutan Komunikasi berkelanjutan	
	Evaluasi lengkap skema JKP baru 3 hingga 6 bulan setelah penerapan skema JKP	1 Juli atau 1 Oktober 2022

3.2. Membentuk Kelompok Kerja Komite Pengarah Penerapan Nasional

Setelah Pemerintah meresmikan keputusan untuk melanjutkan pembentukan skema JKP baru, maka sangat diperlukan membentuk kelompok kerja nasional yang akan bertanggung-jawab menerapkan skema tersebut.

Kelompok Kerja Komite Pengarah Penerapan Nasional akan memulai dengan terlebih dahulu menyepakati rencana pelaksanaan untuk peluncuran skema baru tersebut. Mandat kelompok kerja nasional tersebut dapat sesuai dengan publikasi ILO (2017) *Unemployment Protection: A Good Practices Guide and Training Package – Experiences from ASEAN*:

- Memikul pengelolaan rencana pelaksanaan dan bertanggung-jawab atas semua proses pengambilan keputusan selama pelaksanaan;
- Melaporkan kepada manajemen senior melalui pembaruan status mengenai kemajuan rencana pelaksanaan;

- Mengidentifikasi hal-hal yang dapat berdampak negatif pada rencana penerapan dan memberikan tindakan perbaikan;
- Menyetujui jangka waktu keberhasilan penerapan skema JKP baru;
- Mengidentifikasi risiko-risiko besar dan menyusun dokumen mitigasi risiko untuk mengantisipasi dampak negatif; dan
- Mengidentifikasi, memasang dan mengkoordinasikan kerja sub-kelompok kerja yang bertanggung-jawab atas berbagai aspek, misalnya masalah hukum, sistem TI, sumberdaya manusia, persediaan, pelatihan dan komunikasi.

Setelah sub-sub kelompok kerja dibentuk, mereka dapat bekerja dalam kerangka waktu yang paralel. Contohnya, sub-kelompok kerja untuk sistem TI baru, untuk ruang dan perlengkapan kantor, dan untuk sumberdaya manusia dapat dibentuk di awal pada tahap desain dan terus bekerja sepanjang periode pra-penerapan hingga semua tugas berhasil diselesaikan. Direkomendasikan juga untuk membentuk sub-komite setelah kelompok kerja nasional terpilih guna menjaga kesinambungan penyampaian pesan dan memulai pengembangan awal kampanye kesadaran masyarakat.

3.3. Membentuk badan pengelola Dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Negara-negara yang telah menerapkan skema jaminan kehilangan pekerjaan wajib telah membentuk Dana JKP tunggal yang dikelola oleh Direksi yang beranggotakan pemangku kepentingan dan pihak ahli. Dana JKP terdiri dari:

- Pungutan iuran dari pemberi kerja dan pekerja;
- Alokasi yang disisihkan oleh pemerintah untuk dana JKP;
- Jumlah tambahan dan bunga yang masih harus dibayar jika terjadi keterlambatan;
- Keuntungan yang timbul dari investasi aset dana dan pendapatan lain yang timbul dari kegiatan usahanya; dan
- Hibah dan sumbangan, baik bersyarat maupun tidak bersyarat, yang diterima oleh Direksi.

Tujuan Dana JKP tunggal adalah untuk melindunginya dari potensi intervensi pemerintah dan dari dana yang digunakan untuk alasan selain perlindungan sosial untuk orang yang kehilangan pekerjaan dan pemberi kerja.

Direksi biasanya terdiri dari pejabat pemerintah yang terlibat dalam penyelenggaraan skema JKP serta perwakilan pengusaha dan pekerja. Pejabat pemerintah mencakup mereka yang bertanggung-jawab atas penyelenggaraan manfaat JKP dan KPTKA misalnya layanan pencocokan pekerjaan, konseling ketenagakerjaan dan penyediaan informasi pasar tenaga kerja, dan terutama yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan (perujukan ke pelatihan, persetujuan tempat dan kursus pelatihan, dan akreditasi). Selain itu, akademisi dan pakar asuransi sosial dapat diikutsertakan sebagai anggota direksi.

Pemerintah Indonesia telah mengumumkan melalui RUU Omnibus bahwa BPJS Ketenagakerjaan akan bertanggung-jawab atas Dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Ini berarti Dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan diselenggarakan di bawah pengawasan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.

3.4. Persyaratan hukum

UU Omnibus yang menetapkan skema JKP baru tersebut juga mencantumkan rincian bahwa penyelenggaraan skema JKP akan dirancang di dalam peraturan-peraturan. Indonesia, sebagaimana

sebagian besar negara lain, memiliki hierarki naskah hukum yang secara umum adalah sebagai berikut:

- UU yang biasanya disahkan oleh badan legislatif misalnya DPR; dan
- Peraturan, yaitu peraturan dan aturan administratif yang biasanya diterbitkan oleh menteri atau pejabat lain di pemerintahan yang bertanggung-jawab. Perubahan dapat dibuat lebih cepat pada suatu peraturan dibandingkan dengan suatu UU; Namun apabila terdapat pertentangan antara suatu peraturan dengan suatu UU, maka UU yang diutamakan.

Kelompok kerja nasional baru hendaknya membentuk sebuah sub-kelompok kerja untuk pertimbangan hukum skema JKP secepat mungkin. Sub-kelompok kerja hukum tersebut harus beranggotakan para pengacara pemerintah, pejabat administrasi dan ahli di bidang hukum. Sub-kelompok kerja hukum harus mempertimbangkan, namun tidak terbatas pada, hal-hal berikut:

- memastikan kesesuaian dan kemungkinan implikasi terhadap kerangka hukum yang ada;
- melakukan peninjauan untuk menentukan efektivitas program perlindungan sosial Indonesia dan kemungkinan menyelaraskan berbagai program perlindungan sosial yang mungkin tumpang tindih; dan
- kemungkinan implikasi terhadap ketentuan tunjangan pemutusan hubungan kerja dan pembayaran pesangon – pembayaran pesangon diperbolehkan menunda tanggal mulai manfaat JKP, sesuai dengan Pasal 22 Konvensi No. 168.

ILO mendukung diperlukannya sebuah sistem terpadu yang terdiri dari skema JKP beserta kebijakan promosi ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan dalam Konvensi ILO No. 168 (Pasal 7), yang menyatakan bahwa tujuan dari kedua prioritas tersebut akan mempromosikan ketenagakerjaan yang penuh, produktif, dan dipilih secara bebas. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama erat antara asuransi sosial dan kebijakan promosi ketenagakerjaan untuk memastikan adanya pendekatan yang selaras.

Diperlukan juga menetapkan ketentuan yang memungkinkan fleksibilitas dalam penyelenggaraan manfaat JKP pada saat bencana (misalnya pandemi, bencana alam, dan sebagainya) agar Pemerintah dapat cepat tanggap bila terjadi hal-hal tersebut.

Perundang-undangan jaminan kehilangan pekerjaan bisa sangat luas, sebagaimana dibuktikan oleh UU Asuransi Ketenagakerjaan Kanada⁵, yang selain UU itu sendiri juga memiliki banyak acuan ke peraturan. Sedangkan di Bahrain, misalnya, UU Asuransi terhadap Pengangguran, 2006,⁶ ringkas dan tidak terlalu luas (lihat Lampiran II untuk inventarisasi lengkap unsur-unsur usulan peraturan untuk skema JKP).

3.5. Jaringan kantor

Untuk membangun skema JKP yang efektif, jaringan kantor instansi yang bertanggung-jawab atas penyelenggaraan skema tersebut sangatlah penting. BPJS Ketenagakerjaan telah secara resmi dipilih oleh Pemerintah untuk penyelenggaraan JKP, yakni menerima permohonan manfaat JKP, menilai klaim manfaat JKP, dan menerbitkan pembayaran JKP, serta mendaftarkan pemberi kerja dan memungut iuran. Ditjen Binapenta dan Ditjen Binalattas juga memiliki jaringan kantor yang luas di seluruh Indonesia. Tabel 3 di bawah ini menyoroti jaringan kantor BPJS Ketenagakerjaan.

► **Tabel 3. Jaringan kantor BPJS Ketenagakerjaan dan layanan yang diberikannya**

Jenis kantor	Jumlah kantor	Layanan yang diberikan
--------------	---------------	------------------------

⁵ Naskah lengkap UU Asuransi Ketenagakerjaan Kanada: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.6/>.

⁶ Naskah lengkap UU Asuransi terhadap Pengangguran Bahrain terdapat di: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/77980/83062/F1225316255/BHR77980.pdf>

Kantor Pusat	1	Staf administrasi saja – tidak ada layanan publik
Kantor Wilayah	11	Staf administrasi saja – tidak ada layanan publik
Kantor Cabang Besar	123	Kantor Layanan Penuh Besar: menerima klaim manfaat, memproses dan memberi keputusan atas klaim manfaat, dan melakukan pembayaran. Biasanya memiliki sekira 50 pegawai per kantor.
Kantor Cabang Kecil	202	Kantor Layanan Penuh Kecil: menerima klaim manfaat, memproses dan memberi keputusan atas klaim manfaat, dan melakukan pembayaran. Biasanya memiliki sekira 4-5 pegawai.
Titik Layanan (Kantor Percontohan)	1 000	Kantor Layanan Parsial: menerima klaim manfaat dan memastikan semua informasi diberikan oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan – pegawai dalam jumlah kecil
Total	1 337	

Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan biasanya berlokasi di kota. Saat ini, kantor percontohan mengirim klaim manfaat ke kantor cabang untuk diproses. BPJS Ketenagakerjaan saat ini tengah mengubah cara kerja dari menggunakan kantor fisik menjadi layanan elektronik. Masalah pengajuan klaim manfaat JKP perlu ditangani sebagai bagian dari transisi ini.

Tantangannya adalah memberikan layanan-layanan tersebut kepada warga Indonesia yang kehilangan pekerjaan secara efektif dengan membatasi jumlah kunjungan pekerja yang kehilangan pekerjaan ke Lembaga-lembaga pemerintah. Banyak negara mengatasi masalah tersebut dengan menerapkan pendekatan prakarsa satu pintu.

Saat ini, banyak pemerintahan di seluruh dunia telah mengadopsi pendekatan layanan satu pintu, yang mencakup semua layanan sosial atau hanya layanan tertentu, untuk menghilangkan inefisiensi dan inefektivitas dalam prosedur pemerintah dan untuk mendesentralisasikan dan meningkatkan jangkauan dan koordinasi layanan. Dengan penerapan skema JKP, Indonesia memiliki peluang untuk meningkatkan layanannya dengan membangun kolaborasi efektif yang awalnya antara Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan, dengan bantuan sosial kemungkinan juga bergabung dengan prakarsa tersebut.

Namun, pemerintah juga menghadapi tantangan terkait aspek teknis sistem satu pintu serta masalah terkait keorganisasian, antar-organisasi, manajerial, keuangan, politik, hukum, nasional, dan internasional. Oleh karena itu, perlu menyusun kerangka kerja strategis yang akan memberikan informasi bagaimana tantangan implementasi harus diatasi secara sistematis. Sebagian tantangan tersebut mencakup kolaborasi antarlembaga, analisis dan penyederhanaan proses kerja, penyelarasan data, interoperabilitas, dan kerangka hukum.

Pertemuan dengan departemen Kemnaker dan BPJS menekankan pentingnya layanan klien dan pengendalian pengeluaran dalam pemberian manfaat JKP. Prakarsa satu pintu tersebut menyatukan dua departemen utama yang bertanggung-jawab atas pemrosesan klaim JKP dan Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (KPTKA). Contohnya, Kanada secara aktual telah mengintegrasikan ketenagakerjaan dan asuransi ke dalam satu departemen dan membuat jabatan unik yang diberi nama "Employment and Insurance Officer" (E&IO). Jabatan tersebut memungkinkan E&IO bertemu dengan pekerja kehilangan pekerjaan yang ingin mendaftar kerja dan mengajukan permohonan manfaat JKP di lokasi yang sama. E&IO pada awalnya akan memberikan bantuan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan dengan berupaya mencocokkan pekerja tersebut dengan pekerjaan yang sesuai dan/atau memberikan layanan konseling. Pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut kemudian dapat mengajukan permohonan manfaat JKP jika tidak ada pekerjaan yang sesuai yang ditemukan melalui bank pekerjaan dan E&IO akan meninjau permohonan JKP tersebut sebagai bagian dari layanan meja depan dan terkadang juga memproses klaim JKP.

Alternatif untuk pengaturan ini adalah menempatkan staf dari Kemnaker duduk di samping staf BPJS di lokasi BPJS, yang juga akan memungkinkan orang yang kehilangan pekerjaan mendapatkan layanan penting tersebut di satu lokasi, sehingga meningkatkan pengalaman layanan klien.

Dalam diskusi dengan Direktorat Teknologi Informasi Kemnaker, ILO menerima komentar tentang diskusi mengenai satu pintu untuk layanan dan kemungkinan penggunaan sistem SISNAKER yang ada untuk wilayah/kantor yang memiliki akses internet. Direktorat tersebut lebih lanjut berkomentar bahwa jika hal ini diterapkan, Kemnaker harus mempertimbangkan cara lain bagi masyarakat dan wilayah yang tidak memiliki akses internet.

Berkenaan dengan kompatibilitas kedua sistem tersebut – sistem BPJS dan SISNAKER – Direktorat tersebut berkomentar bahwa ID unik yang digunakan oleh pekerja untuk mendaftar ke SISNAKER dan yang digunakan oleh Kemnaker untuk alur kerja di dalam sistem adalah NIK (Nomor Induk Kependudukan). Sistem BPJS juga menggunakan ID unik ini, sehingga sudah ada kompatibilitas dalam aspek ini. Tetapi diperlukan lebih banyak diskusi mengenai prakarsa satu pintu antara BPJS Ketenagakerjaan dan Kemnaker.

Disebutkan juga bahwa sistem sudah terintegrasi untuk layanan-layanan yang diberikan oleh berbagai direktorat Kemnaker berbeda (misalnya Ditjen Binapenta dan Ditjen Binalattas). Berkenaan dengan integrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, meskipun saat ini belum terjadi integrasi, Kemnaker masih dapat mengakses informasi yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui layanan web WLKP (Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan). Sistem ini menunjukkan pemberi kerja mana yang telah mendaftar pada empat skema perlindungan sosial yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, dan JP). Kemnaker mengakui perlunya diskusi lebih lanjut dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa banyak layanan (termasuk JKP) harus dijalankan melalui sistem TI untuk mengurangi biaya. Harus ada peraturan yang kuat untuk memastikan pemberi kerja dan pekerja mendaftar melalui sistem TI.

Melalui sistem SISNAKER, Kemnaker dapat melacak di mana posisi pencari kerja di dalam proses tersebut – mulai dari tempat mereka mencari pekerjaan hingga wawancara yang telah mereka hadiri. Sebagaimana disebutkan, ini belum tersedia untuk JKP.

3.6. Sistem teknologi informasi

TI dan rencana bisnis e-pemerintah strategis berperan penting dalam pengembangan skema perlindungan kehilangan pekerjaan modern yang efisien. Di banyak negara, penerapan program jaminan sosial lebih terfokus pada perorangan, yang memungkinkan lebih banyak interaksi daring dan menyediakan layanan klien yang lebih cepat, lebih mudah dan lebih responsif.

Faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh suatu negara ketika menilai kelayakan skema perlindungan kehilangan pekerjaan yang mengandalkan layanan elektronik, meskipun secara parsial, adalah tingkat perkembangan sistem komputer yang akan digunakan dalam penyelenggaraan skema JKP. Sebuah sistem yang memproses klaim manfaat secara elektronik sangatlah penting, tetapi masih menjadi tantangan besar di banyak negara berkembang.

Beberapa negara di Asia Tenggara, misalnya, sudah memiliki skema asuransi sosial dengan sistem komputer dan alat elektronik yang efektif bagi warganya untuk mengakses informasi di situs web pemerintah. Di Malaysia, Social Security Organization (SOCSO) menunjukkan sebuah rencana dinamis, sebelum tanggal penerapan sistem JKP baru, untuk meningkatkan aktivitas bisnisnya melalui sebuah proyek TI. Rencana tersebut menawarkan sejumlah penyempurnaan pada sistem yang sudah efektif, termasuk pangkalan data pusat untuk pemrosesan klaim, dengan semua kantor cabang terhubung dengannya melalui dua bandwidth lebar dan waktu respons tiga detik bagi pengguna. Pemberi kerja dapat menggunakan fungsi “layanan mandiri” untuk mendaftarkan bisnis mereka ke SOCSO dan membayar iuran secara daring. Employees Provident Fund (rekening tabungan) telah

mengembangkan sebuah sistem komputer canggih yang memanfaatkan penarikan elektronik oleh klien dan teknologi kartu pintar.

Vietnam berhasil menerapkan skema jaminan kehilangan pekerjaan baru pada bulan Januari 2010 tanpa dukungan sistem komputer. Ini berhasil karena dedikasi manajer dan staf skema jaminan kehilangan pekerjaan. Tetapi tidak lama setelah penerapannya, mereka mengembangkan sebuah program komputer JKP yang diterapkan secara nasional di semua pusat layanan ketenagakerjaan (dan yang memproses klaim JKP dan membayar manfaat JKP).

Kanada telah menerapkan skema JKP sejak tahun 1941, dan pada akhirnya mengembangkan sistem TI yang sangat efektif termasuk orang yang kehilangan pekerjaan bisa mengajukan klaim JKP elektronik melalui internet. Sistem klaim JKP elektronik, yang diberi nama "Appli-Web", diperkenalkan pada akhir tahun 1990an dan sekarang 99,9 persen pemohon JKP (lebih dari 3 juta orang) mengajukan permohonan manfaat JKP melalui sistem daring. Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengirimkan Surat Keterangan Kerja (mirip dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja) melalui internet ke pangkalan data JKP. Proses ini memungkinkan pengambilan keputusan elektronik yang bebas dari campur tangan manusia (dengan syarat semua informasi terverifikasi oleh sistem secara lengkap) (Kanada, CEIC 2013).

Negara-negara lain memperbolehkan orang yang kehilangan pekerjaan mengunduh dan mencetak permohonan manfaat JKP sebelum membawanya ke kantor JKP setempat. Sebagian besar negara memiliki informasi mengenai proses JKP yang terdapat di situs web mereka.

Terdapat tantangan berkenaan dengan pembangunan sistem berbasis TI di Indonesia. Pertama, tantangan infrastruktur yang biasanya dialami oleh negara-negara berkembang juga ada di Indonesia, misalnya terbatasnya listrik dan koneksi internet. Selain itu, untuk menggunakan internet dan pengajuan permohonan secara daring memerlukan keterampilan dasar literasi digital yang belum dimiliki oleh banyak masyarakat Indonesia, khususnya orang lanjut usia. Di antara masyarakat Indonesia yang rutin mengakses internet, akses tersebut sebagian besar dilakukan melalui telepon seluler. Maka dari itu, semua platform daring harus responsif seluler dan penyesuaian penggunaan pada ponsel dan komputer.

Sebagaimana banyak prakarsa pemerintah yang menggunakan prosedur dan platform elektronik, pemerintah harus menawarkan opsi untuk memberikan layanan secara manual dan luring. Peralihan layanan ke penyediaan digital harus dilakukan melalui proses peralihan yang lambat dan lama.

Tetapi ini masih menjadi proses yang layak untuk dilakukan, karena penggunaan internet dan literasi digital terus meningkat. Menurut *The Jakarta Post*, "jumlah pengguna internet di Indonesia telah meningkat sebesar 14,6 persen menjadi 196 juta orang pada tahun 2019, dari 171 juta pada tahun 2018, meskipun masih tetap saja terdapat tantangan dalam hal kesenjangan akses dan literasi digital, demikian ditunjukkan oleh survei nasional Asosiasi Penyelenggara Jaringan Internet Indonesia (APJII)" (Eloksari 2020). Tingkat penetrasi internet telah meningkat menjadi 73,7 persen pada tahun 2020 dari hanya 64,8 persen pada tahun 2018.

Pemerintah harus mempertimbangkan tiga fitur penting dalam sistem TI terpadu:

- Logika antara rencana bisnis dan visi sistem TI;
- Kerja kolaboratif yang dapat dilakukan antar departemen dan kantor kementerian untuk melayani masyarakat secara lebih efisien dan efektif dan menghemat sumberdaya publik; dan
- Ketentuan untuk menghormati martabat dan hak atas privasi penerima manfaat.

Rencana bisnis untuk pembentukan skema JKP harus mencakup instruksi yang ringkas dan jelas mengenai persyaratan pengguna untuk menerapkan kebijakan dan prosedur skema, misalnya prosedur pendaftaran pemohon, pemrosesan klaim manfaat JKP dan pemantauan penerima manfaat, secara efisien.

Persyaratan bisnis umum untuk sistem JKP baru akan mencakup, namun tidak terbatas pada, beberapa pengembangan aplikasi berikut:

- Membangun pangkalan data untuk sistem JKP (di dalam sistem TI saat ini);
- Layar input data untuk pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran;
- Layar input data untuk data permohonan JKP dan pemrosesan klaim;
- Alat penilaian dan perhitungan untuk memproses klaim manfaat;
- Sistem pembayaran elektronik;
- Layar input data untuk kegiatan pasar tenaga kerja aktif;
- Layar transaksi untuk persetujuan/penangguhan/pemulihan manfaat;
- Pengalihan klaim antar kantor;
- Membuat layar pertanyaan/riwayat pembayaran manfaat JKP, kegiatan ketenagakerjaan, dan keputusan;
- Layar pertanyaan tentang status klaim;
- Pertautan antar pangkalan data departemen termasuk, tetapi tidak terbatas pada, Kemnaker, BPJS Ketenagakerjaan, bank, lembaga pelatihan dan kementerian/departemen lain yang terlibat dalam sistem JKP baru;
- Laporan harian dan mingguan mengenai keputusan yang belum terselesaikan;
- Laporan mingguan dan bulanan mengenai pemrosesan klaim dan pengambilan keputusan (termasuk tidak berhak atas manfaat);
- Laporan bulanan mengenai penangguhan dan aktivasi manfaat dan total manfaat yang dibayarkan; dan
- Sistem manajemen data yang kuat untuk analisis data JKP sebagai alat pengelolaan dan peramalan.

Indonesia akan mendapatkan manfaat dari sistem TI yang telah dibangun untuk empat program perlindungan sosial yang saat ini diawasi oleh BPJS Ketenagakerjaan: JKK, JHT, JKM dan JP. Pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran hanya memerlukan sedikit pengembangan karena tugas-tugas tersebut telah dibangun untuk skema-skema lain. Pemrosesan permohonan manfaat JKP akan memerlukan sumberdaya dan waktu yang signifikan untuk menerapkan skema JKP baru dalam hal sistem TI. Pembayaran manfaat JKP mungkin memerlukan sedikit pengembangan. Perbedaan utama antara empat program yang sudah ada dan sistem JKP adalah sebagai berikut:

- Akan ada lebih banyak intervensi terhadap sistem JKP dibandingkan dengan empat program yang telah ada, karena skema ini akan membayar manfaat JKP selama enam bulan dan wawancara bulanan berkesinambungan dapat mengakibatkan diskualifikasi atau pencabutan hak atas manfaat JKP.
- Perlu berkolaborasi dengan sistem TI Kemnaker untuk saling berbagi dan mengakses informasi, yang berarti mengatasi masalah seputar kompatibilitas sistem, akses ke informasi antara Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan, dan kemampuan untuk memperbarui informasi.
- Mengantisipasi klaim JKP dalam jumlah besar (mungkin 1 juta per tahun atau lebih).

Kemnaker telah menanggapi kuesioner kami mengenai sistem TI dan menekankan bahwa Kementerian dan BPJS Ketenagakerjaan memiliki kesepakatan untuk mengintegrasikan pendaftaran data pengangguran. Selain itu, terdapat indikasi bahwa Kemnaker siap mengemban tugas tambahan

terkait penerapan JKP. Mereka akan mengerjakan prakarsa ini setelah alur kerja disepakati antara berbagai direktorat Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemnaker dan BPJS juga perlu mempertimbangkan kebutuhan dunia usaha ketika mengembangkan sistem TI untuk skema JKP.

Sisi positifnya, berkenaan dengan kompatibilitas kedua sistem – sistem BPJS dan SISNAKER – diterima komentar yang menunjukkan bahwa ID unik yang digunakan oleh pekerja untuk mendaftar pada SISNAKER dan yang digunakan oleh Kemnaker untuk alur kerja di dalam sistem adalah NIK (Nomor Induk Kependudukan), yang ternyata juga digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan; jadi sudah ada kompatibilitas dalam hal ini.

3.7. Manual prosedur

Di berbagai negara, manual prosedur diakui sebagai alat penting bagi manajer dan staf untuk memastikan konsistensi ketika memproses klaim manfaat JKP. Pada satu waktu, sebelum munculnya internet/intranet, pemeliharaan manual sangat padat karya. Kantor-kantor juga mengalami kesulitan untuk terus memperbarui prosedur mereka. Dengan diperkenalkannya internet/intranet, instrumen-instrumen tersebut memberikan pembaruan waktu nyata dan tidak perlu terus-menerus memeriksa versi terbaru.

Manual prosedur adalah urutan langkah-langkah untuk menyelesaikan kegiatan tertentu. Suatu prosedur dapat menguraikan cara penerapan suatu kebijakan tertentu, tetapi tidak dapat menggantikan kebijakan tersebut. Sebagian negara menggabungkan kebijakan dan prosedur ke dalam satu manual, sementara sebagian yang lain membuat dua alat terpisah – manual prosedur dan manual kebijakan. Lihat Lampiran III untuk daftar topik umum untuk manual skema JKP.

Manual prosedur harus diselesaikan oleh tim staf nasional sebelum penyusunan paket pelatihan formal dan pelatihan staf. Beberapa negara menggunakan manual prosedur ini sebagai paket pelatihan mereka, dan setiap negara perlu memilih metode terbaik untuk negaranya. Proses alur kerja akan menjadi alat penting, terutama bagi staf meja depan dan meja belakang serta manajer.

Manual prosedur dan kebijakan digunakan secara luas di pemerintahan di seluruh dunia. Sebagai contoh, Komisi Pelayanan Publik di provinsi Prince Edward Island di Kanada menetapkan Manual Kebijakan dan Prosedur Sumber Daya Manusia pada tahun 2002. Manual tersebut disusun untuk memberikan sumber referensi terkini bagi pegawai departemen pemerintah, perusahaan besar, dan lembaga. Manual tersebut dimaksudkan untuk membantu manajemen dalam melaksanakan kebijakan, layanan, program dan praktik sumberdaya manusia secara adil, merata dan konsisten.

Tujuan penggunaan manual prosedur dan kebijakan adalah untuk memastikan konsistensi dalam penyelenggaraan program dan layanan misalnya skema JKP di Indonesia. Memiliki manual yang secara langsung menyajikan prosedur dan kebijakan untuk menangani masalah-masalah terkait penerapan skema JKP dengan basis populasi yang besar dan wilayah geografis 18.000 pulau dapat membantu memastikan konsistensi saat memproses klaim skema JKP secara efektif.

3.8. Merekrut dan melatih staf jaminan kehilangan pekerjaan

Staf baru harus direkrut lebih dekat dengan tanggal “peluncuran” pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran serta tanggal pelaksanaan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk mengajukan klaim manfaat JKP dan menerima manfaat JKP. Dalam hal pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran, dampaknya terhadap kantor kabupaten/kota harus minimal, karena sebagian besar pemberi kerja yang tercakup dalam skema asuransi sosial saat ini sudah pernah terdaftar sebelumnya. Perekrutan besar akan dilakukan sebelum tanggal penerapan di mana bertanggung dapat mengajukan permohonan manfaat JKP.

Di layanan meja depan di mana klaim JKP akan diterima, staf yang ada saat ini akan bertanggung jawab memastikan bahwa semua informasi yang diperlukan telah diisikan, tetapi kantor yang lebih

besar mungkin memerlukan penambahan staf minimal (tergantung pada jumlah klaim JKP yang akan diterima di kantor kabupaten/kota yang lebih kecil dan lokasi percontohan). Namun, sejumlah besar staf akan dibutuhkan di layanan meja belakang tempat klaim JKP diproses, dinilai, dan keputusan mengenai hak diselesaikan. Pembayaran manfaat harusnya berdampak minimal, karena semua program yang ada menggunakan sistem pembayaran elektronik.

Pelatihan staf harus dilakukan sedekat mungkin sebelum penerapan skema JKP. Pelatihan staf mengenai pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran menjadi pengecualian dan anggota staf harus dilatih secara formal sesaat sebelum tanggal “peluncuran” untuk iuran. Direkomendasikan agar mengadakan sesi pelatihan formal di fasilitas pelatihan yang memiliki komputer agar dapat memperoleh pengalaman “langsung” dengan program pangkalan data pelatihan.

Hampir semua negara yang memiliki skema jaminan kehilangan pekerjaan memiliki unit pelatihan khusus untuk memberikan pelatihan baru dan lanjutan kepada staf dan manajemen. Unit pelatihan menggunakan berbagai metode pelatihan tergantung pada peserta dan kompleksitas pengetahuan yang disampaikan. Namun, pelatihan awal untuk skema JKP baru harus dilakukan dengan menggunakan pelatihan kelas formal; sedangkan pelatihan lanjutan dapat menggunakan informasi pra-baca, modul pelatihan berbasis komputer, atau pelatihan tatap muka. Penting untuk menetapkan proses untuk memantau kerja yang dihasilkan oleh staf pada periode pasca pelatihan.

Uraian berbagai teknik pelatihan adalah sebagai berikut:

- Informasi pra-baca dapat berguna untuk memberikan informasi latar belakang kepada peserta sebelum pelatihan formal, atau dapat digunakan untuk meninjau staf yang ada, yang mungkin sudah mendapatkan pelatihan.
- Modul pelatihan berbasis komputer: Alat yang sangat bagus untuk pembelajaran perorangan (atau dapat digunakan oleh staf di lokasi terpencil misalnya kantor percontohan).
- Pelatihan tatap muka: Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perorangan dan dapat digunakan untuk membantu staf yang kurang memiliki pengetahuan tentang masalah tertentu atau yang memiliki kebutuhan yang ditentukan melalui kegiatan pemantauan.
- Pelatihan komputer tentang sistem TI jaminan kehilangan pekerjaan untuk staf: Membutuhkan ruang pelatihan komputer dengan komputer yang memadai dan koneksi ke intranet dan internet.
- Pelatihan kelas formal: Pelatihan penuh yang mencakup proses, kebijakan, dan prosedur JKP untuk kelompok yang lebih besar.
- Sesi tinjauan umum: Pelatihan parsial yang memberikan garis besar kebijakan dan prosedur bagi pemangku kepentingan yang berkepentingan.
- Sesi tinjauan yang ditingkatkan: Pelatihan parsial yang memberikan garis besar kebijakan dan prosedur serta unsur-unsur khusus (misalnya unsur yang berkaitan dengan pelatihan vokasi).

Sesi pelatihan penuh akan diperlukan bagi manajer dan staf yang terlibat dalam penilaian permohonan manfaat serta pelatihan komputer dan pelatihan soft skill bagi yang menangani pertanyaan dan berhubungan langsung dengan masyarakat. Jadwal pelatihan lengkap terlampir pada Lampiran IV.

3.9. Strategi komunikasi

Berkenaan dengan keberhasilan penerapan skema JKP di Indonesia, memiliki strategi komunikasi internal dan eksternal yang efektif merupakan sebuah keharusan.

Sebuah sub-kelompok kerja untuk “Komunikasi” mutlak diperlukan, dan kelompok tersebut harus dibentuk secepat mungkin sebagai bagian dari kelompok kerja nasional (lihat bagian 3.2). Strategi komunikasi perlu disusun untuk periode pra-penerapan, penerapan dan pasca penerapan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- Strategi tersebut harus mempertimbangkan dengan cermat sumberdaya dan cara komunikasi yang tersedia di tingkat lokal, khususnya di daerah perdesaan. Direkomendasikan agar menyusun sebuah rencana komunikasi yang khusus menangani masyarakat perkotaan dan yang khusus menangani masyarakat perdesaan.
- Harus ada instrumen dasbor (yang berfungsi sebagai laporan pembaruan kemajuan) yang diterbitkan mingguan, dwi mingguan, atau bulanan tergantung pada tahap proyek.
- Laporan kemajuan juga harus digunakan agar lembaga-lembaga yang terlibat di dalam proyek skema JKP selalu mendapatkan informasi terbaru secara berkala.
- Keseluruhan kelompok penerapan nasional harus selalu mendapat informasi mengenai umpan balik komunikasi dari pemangku kepentingan atau masyarakat.

Direkomendasikan agar setiap kantor kabupaten/kota yang memiliki kemampuan layanan penuh membentuk jabatan “Petugas Hubungan Masyarakat” (Humas) untuk periode sebelum, selama dan setelah penerapan skema JKP di Indonesia. Humas juga dapat membantu melatih manajer dan staf skema JKP baru.

Vietnam melakukan evaluasi terhadap penerapan mereka pada tahun 2010. Masukan dari survei pekerja menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menerima informasi mengenai skema JKP melalui pemberi kerja mereka. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan pentingnya memastikan pemberi kerja selalu mengetahui tentang skema JKP. Pemberi kerja juga dapat membantu Humas dalam mengadakan seminar pelatihan dengan staf mereka untuk memastikan pengetahuan yang lebih baik mengenai UU dan sistem JKP (Carter 2011).

Evaluasi di Vietnam juga menyoroti perlunya upaya berkesinambungan dan berkelanjutan untuk meningkatkan tingkat pengetahuan pemberi kerja dan pekerja mengenai skema JKP, terutama di sekitar tanggal “peluncuran” pemungutan iuran dan penerapan skema JKP secara penuh. Meskipun cakupan awal tampaknya tepat, namun selalu ada ruang untuk penyempurnaan, yang menekankan perlunya negara-negara melakukan evaluasi secara konsisten.

3.10. Monitoring dan evaluasi

Selain itu, kebutuhan akan tata kelola yang baik merupakan unsur penting untuk membangun sebuah sistem jaminan kehilangan pekerjaan yang efektif. Tata kelola yang baik berarti monitoring dan evaluasi skema yang efektif. Di sebagian besar kasus, sistem monitoring dan evaluasi (M&E) mengacu pada semua indikator, alat dan proses yang akan Anda gunakan untuk mengukur apakah suatu program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana (monitoring) dan mencapai hasil yang diinginkan (evaluasi).

Ada kebutuhan serius untuk memonitor kinerja seluruh skema jaminan kehilangan pekerjaan. Alasan utama hal ini adalah sebagai berikut:

- Monitoring merupakan bagian dari tata kelola yang baik.
- Monitoring memungkinkan penilaian apakah target dapat dicapai.
- Monitoring memungkinkan penilaian apakah target dicapai secara efisien (contohnya, memeriksa apakah proses administrasi berfungsi dengan baik).
- Monitoring memberikan informasi yang akurat untuk pada akhirnya mengusulkan tindakan perbaikan ketika target tidak tercapai.

Selain itu, perlu juga fokus pada proses yang obyektif dan transparan untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat.

Berdasarkan Konvensi ILO tentang Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No.102), Pasal 71(3) dan 72(2), dan Konvensi ILO tentang Promosi Ketenagakerjaan dan Perlindungan Terhadap Pengangguran, 1988 (No. 168), Pasal 28, Negara memiliki tanggung-jawab umum untuk memastikan penyelenggaraan dan pelaksanaan manfaat dan bantuan perlindungan kehilangan pengangguran yang baik, yang mencakup masalah-masalah seperti pembayaran manfaat secara tepat waktu dan akurat serta pengambilan keputusan yang obyektif dan konsisten oleh pejabat departemen dalam menentukan hak atas manfaat.

Kanada melakukan pengukuran kinerja dalam penyelenggaraan skema JKP-nya, meskipun hanya beberapa hasil yang dipublikasikan, dengan laporan yang terkait sebagian besar terbatas pada sirkulasi internal. Salah satu laporan publik yang penting adalah Employment Insurance Monitoring and Assessment Report tahunan⁷, yang memberikan tinjauan dan penilaian komprehensif terhadap pengalaman skema JKP. Beberapa indikator dan keseluruhan data keuangan tercantum di dalam dua publikasi lainnya, Laporan Kinerja tahunan departemen penyelenggara dan Laporan Publik Pemerintah Kanada. Statistik penerima manfaat dan pembayaran JKP diterbitkan setiap bulan oleh Badan Statistik Kanada.

Di Indonesia, laporan tahunan diserahkan kepada Pemerintah oleh Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari kegiatan manajemen kinerja mereka. Laporan tersebut memberikan informasi ekstensif mengenai masalah keuangan dan operasional termasuk hasil dan biaya manajemen kinerja.

Jika suatu negara berencana menerapkan sebuah sistem JKP baru, alat utama untuk menilai sistem JKP adalah indikator kinerja utama (IKU).⁸ Menurut Freebalance (2017), "manajemen kinerja pemerintah itu rumit. Banyak sumber data tersedia bagi pengambil keputusan pemerintah. Sumber-sumber data tersebut mungkin tidak relevan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan kebijakan. IKU yang relevan menjadi landasan akuntabilitas publik yang efektif. ... IKU dapat memberikan fokus untuk menyederhanakan pengambilan keputusan pemerintah."

Bagaimana kita menetapkan target kinerja? Satu komponen penting dalam pengukuran hasil adalah penetapan sasaran kinerja. Sasaran kinerja adalah sasaran yang dapat ditetapkan oleh organisasi untuk mengukur keberhasilan dengan mengukur pencapaian ukuran tertentu (misalnya klaim harus diselesaikan dalam waktu kurang dari 10 hari kerja). Seperangkat sasaran kinerja yang lengkap dan dapat diandalkan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan skema JKP. Sasaran kinerja juga dapat digunakan oleh pengambil kebijakan, badan pengawas dan manajer untuk menilai kinerja, mengantisipasi bidang masalah dan menyarankan solusi. Sasaran kinerja memberikan alat yang ampuh untuk mendorong perbaikan serta menetapkan dasar untuk tindakan bersama dengan para mitra.

Mengapa menggunakan indikator kinerja utama dalam skema JKP? IKU merupakan sejumlah kecil pengukuran yang disepakati dan mencerminkan sasaran penting keberhasilan organisasi – yang pada akhirnya merupakan gambaran numerik. Salah satu fungsi utama sebuah skema JKP adalah membayar sebagian manfaat kepada penerima manfaat yang memenuhi syarat, yang kehilangan pekerjaan tidak secara sukarela dan sedang aktif mencari pekerjaan. Sebagian manfaat tersebut wajib dibayarkan secara akurat, tepat waktu, dan kepada orang yang benar, dan unsur-unsur skema JKP tersebut berfungsi sebagai IKU yang ideal bagi manajemen untuk mengukur keberhasilan.

⁷ Sebagai contoh, laporan 2018/19 terdapat di: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei-list/reports/monitoring2019.html>.

⁸ Badan Perbendaharaan Kanada menawarkan pedoman untuk IKU dalam program publik, yang terdapat di: <https://www.tbs-sct.gc.ca/si-as/kpi-icr/kpi-icr-eng.rtf>.

Salah satu cara untuk menentukan IKU mana yang harus dipilih adalah proses "S.M.A.R.T." (Doran 1981, lihat Lampiran V). Proses tersebut memandu kita untuk mengajukan pertanyaan yang relevan guna menentukan IKU apa yang sesuai untuk sistem monitoring skema JKP suatu negara. Penting untuk mengingat apa yang perlu Anda hindari saat menetapkan indikator kinerja, yang disorot di kotak saran 1.

▶ **Kotak 1. Apa yang perlu kita hindari saat menetapkan indikator kinerja?**

Organisasi harus menghindari penetapan IKU yang mudah dicapai atau hanya karena akan memudahkan pengumpulan data tertentu.

IKU tertentu dapat dipublikasikan, tetapi hanya IKU yang penting untuk penyelenggaraan pelayanan publik yang baik, dan yang berkontribusi terhadap kebutuhan informasi pemerintah dan masyarakat.

Organisasi harus menghindari penetapan IKU yang terlalu rumit atau terlalu sulit untuk dipahami atau dijelaskan.

Organisasi harus menghindari penetapan IKU berdasarkan unit bisnis yang dapat dimanipulasi, didandani agar terlihat bagus atau sesuai target yang hanya akan dicapai dengan mengabaikan aspek-aspek penting lain.

Organisasi harus menghindari menetapkan terlalu banyak IKU, yang akan mengalihkan perhatian pengambil keputusan dari fokus pada apa yang penting.

Seluruh aspek skema perlindungan kehilangan pekerjaan dapat diukur, meliputi:

- ▶ Cakupan, termasuk cakupan hukum, yang mengacu pada persentase penduduk yang aktif secara ekonomi yang dilindungi secara hukum dari kehilangan pekerjaan, dan cakupan efektif, yang diukur berdasarkan jumlah orang yang kehilangan pekerjaan dan/atau setengah kehilangan pekerjaan yang menerima manfaat JKP dibandingkan dengan total orang yang kehilangan pekerjaan.
- ▶ Kecukupan manfaat: Apakah manfaat kehilangan pekerjaan cukup memadai sehingga pekerja yang kehilangan pekerjaan dan keluarganya mendapatkan dana yang cukup untuk hidup sehari-hari dan dapat menghindari kemiskinan, tetapi tanpa manfaat yang terlalu besar sehingga mendorong bahaya moral?

Contoh IKU yang tepat untuk memantau kecukupan manfaat:

- ▶ Rata-rata tingkat manfaat pengganti pendapatan (yang dibayarkan oleh jaminan kehilangan pekerjaan) dibandingkan dengan rata-rata upah dan/atau garis kemiskinan;
- ▶ Jumlah penerima manfaat yang menghabiskan manfaat kehilangan pekerjaan;
- ▶ Jumlah pekerja kehilangan pekerjaan yang kembali bekerja dalam jangka waktu yang dicakup oleh jaminan kehilangan pekerjaan.

Masalah operasional dan administratif: Semua aspek pemberian manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dapat diukur sampai tingkat tertentu, dan fokusnya harus pada unsur-unsur yang paling mencerminkan tujuan utama skema tersebut.

Contoh IKU yang sesuai untuk memantau masalah operasional dan administratif utama:

- ▶ Kecepatan pelayanan saat memproses klaim manfaat JKP dan juga pembayaran manfaat;
- ▶ Akurasi manfaat, yang diukur berdasarkan hasil program pemantauan mutu berkesinambungan (lihat bagian 3.11 tentang sistem pemantauan pengendalian mutu);
- ▶ Persentase pemberi kerja yang tidak membayar iuran tepat waktu.

Masalah keuangan: Dari sudut pandang keuangan (pengalaman aktuarial), pemantauan dapat melihat keberlanjutan dana JKP dan masalah keuangan lainnya.

Contoh IKU yang sesuai untuk memantau aspek keuangan skema JKP:

- ▶ Rasio keuangan dan/atau cadangan;
- ▶ Biaya administrasi (dibandingkan dengan basis upah iuran); dan
- ▶ Tingkat pengembalian investasi nyata.

Kepuasan klien: Fokusnya adalah pada layanan klien, yang menjadi alasan utama keberadaan staf skema JKP, dan kepuasan pelanggan adalah yang terpenting. Terdapat bermacam-macam metode untuk mendapatkan umpan balik dari pemangku kepentingan utama skema JKP:

Klien pemberi kerja:

- ▶ Internet/situs web: pertanyaan hari ini dan survei daring;
- ▶ Melakukan survei telepon; dan
- ▶ Meminta masukan dari pemberi kerja setelah artikel surat kabar atau program televisi tentang jaminan kehilangan pekerjaan.

Klien pekerja:

- ▶ Mengirimkan kuesioner kertas ke kelompok pekerja;
- ▶ Mengirim permintaan masukan melalui surel kepada tertanggung yang mengajukan permohonan manfaat; dan
- ▶ Meminta tertanggung yang mengajukan permohonan manfaat di kantor lokal untuk mengisi survei atau kuesioner.

Staf:

- ▶ Rapat evaluasi kinerja;
- ▶ Rapat staf mingguan; dan
- ▶ Kotak saran.

Supervisor dan manajer:

- ▶ Umpan balik dari klien yang bertanya di kantor lokal atau pusat panggilan;
- ▶ Rapat manajemen; dan
- ▶ Kehadiran di lokakarya.

Pemangku kepentingan lain:

- ▶ Lokakarya nasional atau regional tahunan;
- ▶ Pertemuan tripartit; dan
- ▶ Survei yang berhubungan dengan bidang keahliannya.

Departemen lain yang berkepentingan:

- ▶ Pertemuan berkelanjutan antar layanan terpadu;
- ▶ Surel antar tim manajemen mitra; dan
- ▶ Lokakarya berkelanjutan mengenai isu-isu JKP.

Evaluasi juga menjadi bagian penting dari proses M&E. Setelah penerapan skema JKP, evaluasi menyeluruh harus dilakukan tiga sampai enam bulan setelah penerapan skema tersebut. Sebaiknya ada seseorang yang diidentifikasi sebagai pemimpin evaluasi yang bukan merupakan bagian dari lembaga atau kementerian baru tersebut, untuk menjamin objektivitas dan transparansi.

3.11. Sistem monitoring pengendalian mutu lain

Sebagian besar negara yang memiliki skema jaminan sosial membangun program pengendalian mutu untuk mengukur mutu kerja staf jaminan sosial. Terdapat dua bidang utama monitoring fungsi staf: (i) keakuratan pembayaran manfaat; dan (ii) keakuratan proses pengambilan keputusan. Berbagai metode telah digunakan, dan berikut adalah tiga saran untuk membangun sistem monitoring pengendalian mutu yang efektif:

- Program monitoring bertajuk “EI Benefit Payment Accuracy Review” (EIBPAR);
- Program monitoring bertajuk “EI Processing Accuracy Review” (EIPAR); dan
- Monitoring 100 persen terhadap staf baru ketika direkrut atau ketika UU baru diperkenalkan.

Monitoring EIBPAR fokus pada pembayaran aktual kepada penerima manfaat dan apakah pembayaran tersebut: (i) dibayarkan dengan benar atau (ii) dibayarkan dengan tidak benar, yang berdampak buruk pada pembayaran tersebut dan menyebabkan kelebihan bayar atau kekurangan bayar.

Monitoring EIBPAR terdiri dari pemilihan sejumlah klaim yang diproses per tahun secara acak (akan ditentukan oleh aktuaris). Tinjauan tersebut direkomendasikan untuk dilakukan oleh Ahli Monitoring Mutu dan Pelatihan (*Quality Monitoring and Training Expert* (QMTE)) yang ditempatkan di tiap kantor pemrosesan layanan lengkap (kecuali jabatan serupa telah dibentuk). Tiap tinjauan akan memberikan informasi rinci tentang penyebab dan nilai moneter kesalahan yang tidak terdeteksi pada saat keputusan diambil.

Hasil dihitung setiap bulan serta memberikan hasil akhir tahun. Laporan akhir dapat dikirimkan kepada menteri yang menguraikan hasil keakuratan pembayaran yang dilakukan di bawah skema jaminan sosial dan lembaga baru tersebut. Di beberapa negara, monitoring keakuratan pembayaran jaminan sosial diidentifikasi sebagai suatu IKU dan dilaporkan secara formal kepada pemerintah dan masyarakat melalui mekanisme pelaporan yang disepakati.

Monitoring EIPAR juga merupakan program pemantauan yang meninjau pilihan klaim secara acak per bulan oleh QMTE (atau yang sejenis). Monitoring ini memverifikasi bahwa permohonan manfaat jaminan sosial di lembaga baru diputuskan dan dihitung sesuai dengan manual prosedur. Monitoring jenis ini mengukur persentase klaim yang dianggap “sesuai tanpa kesalahan atau kelalaian”. Suatu klaim dianggap “sesuai” bila semua kriteria yang relevan dengan peninjauan klaim telah dipenuhi. QMTE berperan penting dalam melakukan pemantauan dan mengidentifikasi penyebab kesalahan dalam sistem pemrosesan. Laporan QMTE dapat dikirimkan ke manajer yang menyoroti potensi diperlukannya pelatihan atau perlunya menangani masalah administratif.

Pemantauan staf baru atau pengesahan UU baru memerlukan peninjauan menyeluruh terhadap semua keputusan sebelum pembayaran manfaat. Setelah pemantauan klaim manfaat selesai dan semua pembetulan yang diperlukan telah ditangani, klaim dapat diselesaikan. Laporan mingguan mengenai semua kegiatan pemantauan berlanjut sampai staf tersebut menunjukkan bahwa dia telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memproses klaim manfaat secara efektif dan akurat.

3.12. Departemen investigasi dan pengendalian

Sebagian besar negara yang telah menerapkan skema perlindungan kehilangan pekerjaan memiliki unit investigasi dan pengendalian untuk memastikan integritas dana JKP. Dalam beberapa kasus, unit tersebut akan mewakili seluruh skema perlindungan kehilangan pengangguran di negara tersebut, sementara sebagian yang lain memiliki unit investigasi dan pengendalian khusus untuk skema JKP. Kebutuhan akan departemen investigasi dan pengendalian disorot di kotak saran 2.

► **Kotak 2. Mengapa kita membutuhkan departemen/unit investigasi dan pengendalian?**

Program manfaat jaminan sosial, misalnya program yang diperuntukkan bagi orang yang kehilangan pekerjaan, dapat dengan mudah disalahgunakan – baik secara sengaja atau tidak sengaja. Pengalaman menunjukkan bahwa beberapa orang yang patut dipertanyakan akan menghabiskan banyak sumberdaya untuk mencari cara menghindari peraturan perundang-undangan dan pengendalian. Penyalahgunaan semacam itu dapat disebabkan oleh penipuan eksternal atau internal. Contohnya, persyaratan kelayakan program jaminan sosial untuk mendukung mereka yang kehilangan pekerjaan dan tidak memiliki pendapatan juga dapat dengan mudah dimanipulasi, sehingga menciptakan situasi tumpang tindih manfaat dan sumberdaya. Pemberi kerja dan catatan iuran fiktif dapat dibuat dengan tujuan menipu sistem jaminan sosial secara sistematis, bahkan terkadang melibatkan kelompok kriminal terorganisir. Beberapa pemberi kerja dan pekerja mungkin berkolusi untuk mendapatkan manfaat jaminan sosial yang tidak seharusnya dibayarkan.

Contohnya, negara-negara yang menerapkan skema JKP dalam penelitian ILO (2013) *Comparative Review of Unemployment Insurance Experiences in Asia and Worldwide* menyadari pentingnya menginvestasikan sumberdaya dan upaya yang signifikan untuk mengendalikan penyalahgunaan dan kecurangan.

Secara internal, pengendalian yang memadai terhadap kewenangan untuk membayar manfaat oleh staf yang berwenang akan sangat penting, begitu pula pengendalian untuk memastikan keamanan, privasi, dan perlindungan informasi.

Beberapa negara menggunakan unit terpusat untuk melakukan investigasi ke beberapa departemen, misalnya masalah ketenagakerjaan dan penghindaran hukum ketenagakerjaan. Namun, Vietnam melaporkan bahwa investigasi terkait penyalahgunaan JKP tertentu terkadang mengalami penundaan yang lama atau tidak ada tindakan yang diambil karena kurangnya staf dan memprioritaskan investigasi lainnya (Carter 2011).

Ketentuan hukum harus mencakup pembentukan departemen investigasi dan pengendalian untuk menyelidiki kemungkinan penyalahgunaan dan penipuan dalam skema tersebut. Ini mencakup hubungan dengan kolaborator departemen lain yang terlibat dalam skema perlindungan sosial. Selain itu, petugas investigasi dan pengendalian harus memiliki wewenang untuk memasuki tempat pemberi kerja untuk meninjau buku akuntansi perusahaan untuk manfaat jaminan sosial serta informasi terkait lainnya.

Sebagian besar negara juga menetapkan ketentuan hukum mengenai terjadinya pelanggaran dan pemberian hukuman karena melanggar persyaratan program dan membuat pernyataan palsu. Klaim manfaat palsu, mengajukan pekerjaan bertanggung palsu, menerima manfaat saat berada di luar negeri, dan membuat pernyataan yang menyesatkan mengenai persyaratan kelayakan merupakan beberapa situasi yang mengharuskan penerapan sanksi. Setiap negara memiliki berbagai ketentuan hukum yang menetapkan hukuman yang sesuai misalnya:

- menerbitkan surat peringatan untuk pelanggaran pertama bila pernyataan palsu atau penipuan tersebut tidak menyangkut pembayaran manfaat;
- sanksi administratif (termasuk pengembalian manfaat yang penerima manfaat tidak berhak atasnya); dan
- paling tinggi hukuman penjara.

Unit investigasi dan pengendalian juga akan bertanggung-jawab atas pencegahan dan deteksi penipuan. Unit ini terkadang akan melakukan wawancara dengan penerima manfaat yang mungkin memiliki niat yang meragukan, meskipun belum tentu melakukan penipuan, dan mungkin juga menyelidiki penerima manfaat yang telah menghabiskan jangka waktu lama untuk melakukan klaim aktif sembari mencari pekerjaan di daerah tempat banyak pekerjaan tersedia.

3.13. Banding

Konvensi No 102 dan Konvensi 168 sama-sama menetapkan hak banding untuk menyelesaikan perselisihan berkenaan dengan hak atas manfaat atau jumlahnya (lihat kotak saran 3).

▶ Kotak 3. Hak banding

Konvensi No. 102, Pasal 70(1), menyatakan: "Setiap pemohon berhak mengajukan banding jika terjadi penolakan atas manfaat atau pengaduan mengenai kualitas atau kuantitasnya."

Konvensi No. 168, Pasal 27, menyatakan:

- ▶ Jika terjadi penolakan, penarikan, penangguhan atau pengurangan manfaat atau perselisihan mengenai jumlahnya, pemohon memiliki hak untuk mengajukan pengaduan kepada badan tersebut. Mereka harus diberitahu secara tertulis mengenai prosedur yang tersedia, yang sederhana dan cepat.
- ▶ Prosedur banding harus memungkinkan pemohon, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, untuk diwakili atau dibantu oleh orang yang memenuhi syarat yang dipilih oleh pemohon atau oleh delegasi perwakilan organisasi pekerja atau oleh delegasi perwakilan organisasi orang yang dilindungi.

Mekanisme pengaduan dan banding memungkinkan orang yang dicakup oleh skema JKP untuk mengajukan pengaduan berkenaan dengan keputusan pemerintah mengenai kuantitas atau kualitas manfaat kehilangan pekerjaan atau penolakan untuk memberikan manfaat tersebut. Pekerja yang kehilangan pekerjaan berhak mengajukan banding atas keputusan yang dibuat oleh petugas departemen. Perlu dicatat bahwa pemberi kerja juga memiliki hak untuk mengajukan banding atas keputusan, karena mereka memiliki kepentingan langsung sebagai pemangku kepentingan utama dana JKP.

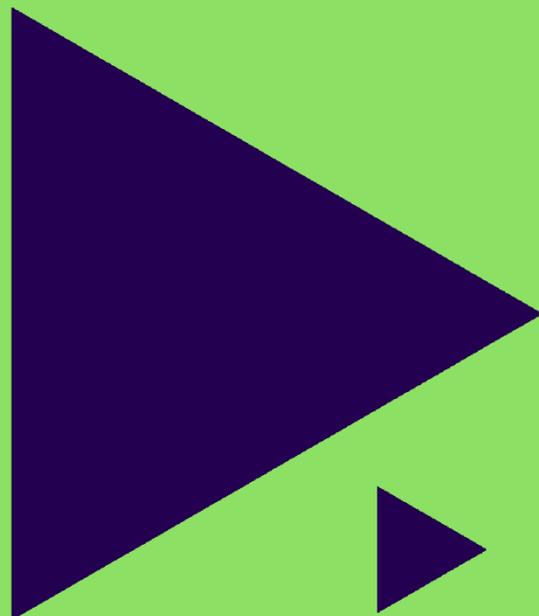
Secara umum, mekanisme pengaduan dan banding mengikuti proses peninjauan yang pertama-tama melibatkan banding administratif, kemudian dilanjutkan dengan peninjauan kembali:

- ▶ Pengaduan diajukan oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan atau pemberi kerja dan diterima oleh departemen yang ditunjuk yang bertanggung-jawab atas keputusan awal tentang tidak adanya hak. Terkadang peninjauan atas pengaduan ini dilakukan oleh pihak berwenang yang lebih tinggi dari pada pihak berwenang yang mengeluarkan putusan pada tingkat pertama, atau sebuah tim peninjau meninjau pengaduan tersebut.
- ▶ jika tidak ada perubahan atas putusan setelah meninjau pengaduan, prosedur banding terhadap putusan awal otoritas administratif ini harus ada dan ditangani oleh suatu pengadilan.
- ▶ Hak banding lebih lanjut ke otoritas yang lebih tinggi mungkin ada di beberapa negara. Semakin tinggi tingkat banding, semakin tinggi pula kualifikasi yang diperlukan dari anggota pengadilan.

Perlu dicatat bahwa mekanisme pengaduan dan banding harus bersifat netral/independen, adil, transparan, efektif, sederhana, cepat, terakses secara finansial dan geografis, dan menyadari hambatan atau keterbatasan yang mungkin dihadapi seseorang.



Proses alur kerja



4.1. Sampel alur kerja program perlindungan sosial secara global

Di sebagian besar kasus, negara-negara di seluruh dunia akan menerapkan sejumlah program perlindungan sosial sebelum penerapan skema JKP. Biasanya, program pensiun, kecelakaan kerja dan maternitas telah dilaksanakan sebelumnya. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, dalam kasus Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan sudah menerapkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

Terdapat beberapa manfaat penting jika program-program perlindungan sosial sudah ada sebelum penerapan skema JKP, meliputi sebagai berikut:

- Penerapan skema JKP dapat dibangun di atas sistem TI yang sudah ada, sehingga mengurangi biaya.
- BPJS Ketenagakerjaan telah mendaftarkan pemberi kerja dan memungut iuran untuk program perlindungan sosial yang disebutkan di atas dan, oleh karena itu, penerapan JKP akan sekadar menambah jumlah iuran yang sudah ada.
- BPJS Ketenagakerjaan memiliki jaringan kantor yang memiliki layanan meja depan untuk pengambilan klaim dan semua staf terlatih untuk menerima dan memeriksa permohonan manfaat. Penerapan JKP akan memanfaatkan para staf tersebut untuk juga menerima dan memeriksa permohonan manfaat JKP serta menerima pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan oleh pemberi kerja.
- BPJS Ketenagakerjaan akan diwajibkan untuk membentuk unit pemrosesan meja belakang untuk permohonan manfaat JKP. Ini akan memerlukan sumberdaya yang besar guna memastikan pekerja yang kehilangan pekerjaan memenuhi persyaratan kelayakan jumlah iuran yang disyaratkan dan menangani alasan pemutusan hubungan kerja (pekerja yang mengundurkan diri dan yang diberhentikan akan memerlukan pencarian fakta tambahan). Namun, fakta bahwa layanan meja depan pada dasarnya sudah tersedia memungkinkan pemrosesan meja belakang ditangani sebagai prioritas dan dengan biaya keseluruhan yang lebih rendah.
- BPJS Ketenagakerjaan memiliki sistem pembayaran untuk program-program perlindungan sosial yang sudah ada, yang dapat digunakan oleh skema JKP.

4.2. Alur kerja yang direkomendasikan untuk klaim manfaat JKP

Tabel 4 memaparkan alur kerja yang direkomendasikan untuk memproses klaim manfaat JKP. Alur kerja tersebut harus dilengkapi dengan alur operasional jaminan kehilangan pekerjaan yang terdapat di Lampiran VI, yang menunjukkan alur antara berbagai instansi, pemberi kerja, dan pekerja yang kehilangan pekerjaan.

► **Tabel 4. Usulan alur kerja untuk pemrosesan klaim manfaat JKP**

No.	Alur kerja operasional	Keterangan
1. Saat memulai usaha dan mempekerjakan pekerja (masalah ketenagakerjaan)		
1.1	Mendaftarkan pemberi kerja terkait mempekerjakan pekerja (hanya untuk pertama kali)	Pemberi kerja menyerahkan rincian pekerja kepada Hubungan Industrial, Kemnaker.

No.	Alur kerja operasional	Keterangan
1.2	Menginformasikan kepada Kemnaker tentang pekerja baru (setiap kali merekrut)	Pemberi kerja menyerahkan rincian pekerja baru kepada Hubungan Industrial, Kemnaker.
2. Pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran		
2.1	Mendaftar pemberi kerja untuk pemungutan iuran (hanya untuk pertama kali)	Pemberi kerja menyerahkan rincian pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan yang akan diikutsertakan dalam pemungutan iuran (CATATAN: pada saat “tanggal mulai” pemungutan iuran skema JKP, pemberi kerja yang sudah mengikuti skema perlindungan sosial yang ada tidak perlu didaftar ulang).
2.2	Mendaftar karyawan untuk pemungutan iuran: merekrut setelah tanggal “peluncuran” untuk pemungutan iuran	Pemberi kerja menyerahkan rincian pekerja baru kepada BPJS Ketenagakerjaan setelah tanggal “peluncuran” untuk pemungutan iuran.
2.3	Memungut iuran dari pemberi kerja atas nama pekerja dan pemberi kerja	Pemberi kerja akan membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan atau bank yang sesuai (iuran akan dipungut untuk empat program perlindungan sosial yang ada –JKK, JKM, JHT dan JP – di samping skema JKP).
3. Pada saat pemutusan hubungan kerja dan mengklaim manfaat JKP		
3.1	Pemberi kerja memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan	Surat Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya diperlukan untuk dua departemen: <ol style="list-style-type: none"> i. Hubungan Industrial Kemnaker, untuk melacak perekrutan baru dan pemecatan; ii. BPJS Ketenagakerjaan untuk pemrosesan klaim JKP dengan informasi rinci tentang alasan perpisahan dan tambahan uang yang dibayarkan atas perpisahan, Disarankan agar menyusun templat Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang mencakup informasi untuk Hubungan Industrial Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan. Templat tersebut dapat diunduh dari situs web; pemberi kerja kemudian dapat mengisi templat tersebut dan mengirimkan salinannya ke Hubungan Industrial Kemnaker dan memberikan satu salinan kepada pekerja yang diberhentikan untuk dibawa ke BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja dan pekerja dapat menyepakati ketentuan-ketentuan dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada awalnya (penyelesaian negosiasi) atau mereka dapat meminta mediator dari Dinas Tenaga Kerja setempat untuk membantu (penyelesaian mediasi), atau mereka dapat mengajukan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.
3.2	Pendaftaran pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk pencarian pekerjaan	Sebagian besar negara mewajibkan pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk terlebih dahulu mendaftar ke layanan ketenagakerjaan publik (LKP) sebelum mengajukan manfaat JKP. Pengantar kerja/petugas antar kerja akan memberikan konseling dan mungkin rujukan ke pekerjaan yang sesuai. Pengantar kerja/petugas antar kerja memberikan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan bukti kunjungan ke LKP (perlu mencari alternatif misalnya memberikan kartu dengan informasi konfirmasi; perlu didiskusikan dengan LKP dan BPJS Ketenagakerjaan).

No.	Alur kerja operasional	Keterangan
3.3	Surat pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh pekerja kepada BPJS pada saat mengajukan permohonan manfaat JKP.	Lihat langkah 3.1 di atas untuk keterangan lebih lanjut.
3.4	Permohonan manfaat JKP	Pekerja yang kehilangan pekerjaan yang ingin menerima manfaat JKP harus mengajukan permohonan manfaat JKP di kantor BPJS (kantor pelayanan penuh atau parsial), yang akan diperiksa oleh petugas BPJS untuk informasi lengkapnya. Seluruh petugas dilatih menerima empat skema perlindungan sosial yang ada (JKK, JKM, JHT dan JP) serta cara menerima permohonan manfaat JKP
3.5	Mendaftar permohonan JKP dan menyiapkan berkas klaim	Sebagian besar negara mendaftarkan klaim JKP guna menyimpan informasi statistik terkait tiap permohonan JKP yang diterima dan diproses.
3.6	Meninjau dan menilai permohonan manfaat JKP	Unit penilaian yang beranggotakan Petugas Jaminan akan menilai klaim untuk menentukan apakah diperlukan informasi tambahan dari pemberi kerja atau pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk menentukan hak atas manfaat JKP.
3.7	Mengambil keputusan akhir mengenai pembayaran manfaat JKP (atau menerbitkan pemberitahuan mengenai tidak berhak beserta prosedur banding)	Berdasarkan informasi yang diterima dari pemberi kerja dan pekerja yang kehilangan pekerjaan, Petugas Jaminan skema JKP akan mengambil keputusan akhir. Pemberitahuan elektronik atau berkas klaim akan dikirimkan untuk pembayaran manfaat atau penerbitan surat tidak berhak.
3.8	Pembayaran manfaat	Perlu ditentukan – bank atau tunai. Biasanya akan mengikuti prosedur skema perlindungan sosial yang telah ada.

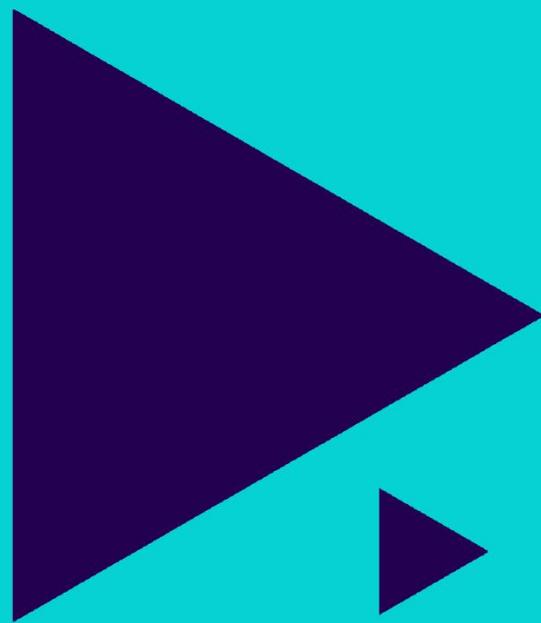
4. Kelanjutan manfaat JKP secara bulanan

4.1	Melakukan pertemuan bulanan wajib untuk kegiatan pencarian kerja	Perlu menjadwalkan pertemuan ini secara bulanan – penjadwalan dapat dilakukan dengan menggunakan nomor KTP atau cara lain. Jika pekerja yang kehilangan pekerjaan tidak melapor untuk wawancara, konselor LKP harus memberitahu petugas BPJS dan merekomendasikan diskualifikasi dari penerimaan manfaat JKP.
4.2	Konselor (Kemnaker – LKP) harus melakukan pertemuan bulanan wajib	Direkomendasikan agar Konselor diberi tanggung-jawab untuk melakukan pertemuan bulanan wajib dengan penerima manfaat JKP.
4.3	Memberikan konseling dan kemungkinan rujukan ke pekerjaan dan/atau pelatihan yang sesuai saat pertemuan bulanan	Konselor LKP Kemnaker akan memberikan asistensi kepada penerima manfaat agar mereka dapat kembali bekerja secepatnya. Konselor LKP Kemnaker dapat merujuk penerima manfaat ke Ditjen Binalattas Kemnaker untuk mendapatkan pelatihan.

No.	Alur kerja operasional	Keterangan
4.4	Memberitahu BPJS tentang persyaratan kelayakan	Jika penerima manfaat ditawarkan pekerjaan dan menolak tawaran pekerjaan tersebut, maka konselor akan menghubungi petugas BPJS untuk memberitahukan penolakan tersebut dan juga menyampaikan informasi angkatan kerja untuk mendukung hal “kesesuaian” tawaran pekerjaan tersebut. Petugas BPJS kemudian akan mempertimbangkan kesesuaian tawaran pekerjaan tersebut dan apabila dinilai sesuai maka alasan penolakan pekerjaan tersebut akan dikaji. Jika penerima manfaat tidak menunjukkan alasan yang kuat untuk menolak, mereka akan kehilangan hak untuk menerima manfaat JKP lebih lanjut. Dasar pemikiran yang sama juga berlaku bagi penerima manfaat yang berhenti dari suatu kursus atau yang sering tidak mengikuti kursus tersebut.
5. Rujukan ke pelatihan		
5.1	Penerima manfaat bertemu dengan konselor LKP untuk mendiskusikan kemungkinan rujukan ke kursus pelatihan dan rujukan dibuat kepada Ditjen Binalattas.	Kursus harus dibatasi 3 sampai 12 bulan. Konselor LKP akan merujuk penerima manfaat ke Ditjen Binalattas Kemnaker untuk diseleksi dan dirujuk ke kursus pelatihan yang disetujui.
5.2	Penerima manfaat bertemu dengan konselor Ditjen Binalattas untuk mendiskusikan kemungkinan dirujuk ke kursus pelatihan.	Konselor Ditjen Binalattas Kemnaker akan menentukan apakah penerima manfaat memenuhi persyaratan untuk dirujuk ke kursus pelatihan; konselor harus memeriksa untuk memastikan pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut saat ini mengajukan manfaat JKP.

▶ 5

Risiko, mitigasi dan biaya



5.1. Risiko dan mitigasi

Siapa pun yang terlibat dalam manajemen proyek menyadari perlunya menangani risiko secara efektif dan mengembangkan strategi mitigasi untuk memastikan efektivitas penerapan.

Untuk penerapan skema JKP di Indonesia, laporan ini fokus pada risiko operasional yang berkaitan dengan upaya ini karena ini merupakan laporan kelembagaan/operasional. Namun, penting untuk dicatat bahwa terdapat risiko-risiko lain, yang disebut “risiko skema” yang tidak tercakup di dalam laporan ini. Tetapi dalam analisis manajemen risiko keseluruhan skema, semua risiko skema harus dipertimbangkan. Semua lembaga akan bertanggung-jawab untuk memastikan telah dilakukannya analisis yang tepat guna menyoroti risiko-risiko penting lainnya dan strategi mitigasinya.

Untuk membantu analisis ini, sangat disarankan agar negara-negara yang berencana menerapkan skema JKP membaca *Guidelines for Actuarial Work for Social Security* dari International Social Security Association/ILO, yang memiliki bab khusus tentang manajemen risiko, dengan Pedoman 33 (masukan aktuarial untuk pengelolaan risiko operasional) dan Pedoman 34 (masukan aktuarial untuk pengelolaan risiko operasional yang dihadapi oleh lembaga jaminan sosial) menjadi sangat relevan di sini.

Berikut ini daftar potensi risiko tinggi dan sedang yang berkaitan dengan penerapan skema JKP, beserta strategi mitigasinya. Daftar ini tidak mencakup semuanya, dan bidang-bidang lain yang mungkin dipertimbangkan, misalnya pemulihan bencana dan privasi data serta masalah sumberdaya manusia. Pemerintah bertanggung-jawab untuk memastikan semua risiko dipertimbangkan, dan direkomendasikan agar sub-komite khusus yang mewakili lembaga-lembaga besar menyusun rencana manajemen risiko.

5.1.1. Pandemi COVID-19 (tingkat risiko sangat tinggi)

ILO secara konsisten merekomendasikan negara-negara yang tertarik menerapkan skema kehilangan pekerjaan wajib agar melakukannya pada masa perekonomian sedang bagus dan pada masa yang bebas dari krisis. Saat ini, kita sedang mengalami dampak buruk virus COVID-19 di seluruh dunia. Per 13 Januari 2021, laporan Worldometer mengenai kasus COVID-19 mencatat Indonesia sebagai negara dengan angka kasus COVID-19 tertinggi ke-20 di dunia.

Menurut *The Jakarta Post* (2020), Presiden Widodo berharap program vaksinasi nasional COVID-19 akan dimulai pada bulan Januari 2021. Lebih lanjut dia mengatakan program vaksinasi tersebut bertujuan untuk menjangkau 70 persen penduduk Indonesia – atau sekira 182 juta orang. Vaksinasi pada presentasi penduduk sebesar itu diyakini akan memastikan kekebalan kelompok. Di artikel yang sama, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengatakan bahwa “Kementerian Kesehatan memiliki dana untuk membeli 3 juta dosis vaksin virus corona dari Sinovac Biotech Limited Tiongkok, serta 100.000 dosis dari CanSino Biologics. Pengadaan vaksin akan memakan waktu bertahun-tahun, dari tahun 2020 hingga 2021 dan 2022”.

Mitigasi pandemi virus COVID-19: Direkomendasikan agar menunda penerapan skema JKP baru hingga otoritas kesehatan menyatakan tercapainya kekebalan kelompok bagi Indonesia dari virus COVID-19 dan mungkin setelah tanggal tersebut.

5.1.2. Jumlah penduduk dan geografi Indonesia (tingkat risiko sedang)

Indonesia memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia. Selain itu, terdapat 18.000+ pulau (6.000 berpenghuni). Kedua faktor ini menghadirkan tantangan bagi efektivitas penerapan skema JKP baru.

Mitigasi populasi dan geografi Indonesia: Alih-alih menerapkan skema JKP baru secara penuh, disarankan untuk membangun lokasi percontohan di 2–4 kantor atau lebih terlebih dahulu (mungkin dua kantor dengan layanan penuh dan dua kantor layanan parsial di kabupaten yang sama).

5.1.3. Desentralisasi instansi pemerintah (tingkat risiko tinggi)

Nasution (2016, 1) mencatat: “melalui UU No. 22/1999 dan No. 25/1999, pemerintah pusat secara tiba-tiba mengalihkan kewenangan politik dan sumberdaya keuangan ke pemerintahan tingkat ketiga di Indonesia”. Ini memintasi pemerintahan tingkat kedua, yaitu provinsi.

Nasution (2016, 1) selanjutnya mengatakan:

Kedua UU tersebut mendesentralisasi kekuasaan politik dan ekonomi dari pemerintah pusat setelah beberapa dekade pemerintahan yang sangat tersentralisasi dan otokratis. Dengan memintasi pemerintah provinsi, kedua UU tersebut memberikan kepada kabupaten dan kota, di tingkat sub provinsi, keterlibatan yang lebih besar dalam pengelolaan urusan sehari-hari dan dalam penyediaan barang publik untuk memenuhi kepentingan daerah, dan diharapkan ini akan menghasilkan pemberian pelayanan yang lebih baik di tingkat daerah. UU No. 22/1999 dan No. 32/2004 memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan berbagai tanggung-jawab di beberapa bidang misalnya layanan kesehatan, pendidikan, pekerjaan umum, lingkungan hidup, komunikasi, transportasi, pertanian, industri manufaktur dan perdagangan, penanaman modal, pertanahan, koperasi, ketenagakerjaan, dan infrastruktur.

Dalam konferensi studi kelayakan ini, BPJS Ketenagakerjaan menyatakan keprihatinannya terkait Indonesia yang terdesentralisasi dan dampaknya terhadap keberhasilan penerapan skema JKP di Indonesia. Desentralisasi, kata mereka, akan menimbulkan kesulitan dalam melaksanakan penerapan tersebut di bawah arahan tiga tingkat pemerintahan.

Mitigasi desentralisasi: Harus dipertimbangkan untuk mengikutsertakan pemerintah kabupaten/kota dan provinsi ke dalam Komite Pengarah Penerapan Nasional agar dapat mewakili kepentingan mereka dalam penerapan skema JKP. Selain itu, harus dipertimbangkan untuk melakukan hingga empat lokasi percontohan yang mewakili kepentingan nasional, provinsi dan kabupaten/kota, dan juga untuk menguji hubungan antara kantor penuh dan parsial (dan pengalihan klaim manfaat JKP dari kantor kecil ke kantor pemrosesan yang lebih besar).

5.1.4. Surat pemutusan hubungan kerja (tingkat risiko tinggi)

Saat ini, undang-undang ketenagakerjaan utama di Indonesia – UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan – membedakan dua jenis perjanjian kerja: (i) perjanjian kerja waktu tertentu; dan (ii) perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Oleh karena itu, terdapat dua situasi di mana pekerja berhak atas uang pemutusan hubungan kerja: (i) seorang pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja; atau (ii) seorang pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu diberhentikan sebelum berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tertentu. Dalam kedua kasus tersebut, terdapat proses antara pemberi kerja dan pekerja terkait uang pemutusan hubungan kerja. Proses tersebut meliputi:

Penyelesaian melalui perundingan: Pemberi kerja dan pekerja yang diberhentikan menyetujui alasan pemutusan hubungan kerja dan uang pemutusan hubungan kerja yang harus dibayar. Dalam hal ini, pemberi kerja menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Hubungan Industrial Kemnaker; surat tersebut menguraikan alasan pemutusan hubungan kerja beserta uang pemutusan hubungan kerja yang harus dibayar. Pekerja yang secara sukarela mengundurkan diri dari jabatannya atau yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan menyelesaikan jangka waktu tersebut tidak menerima uang pemutusan hubungan kerja dan tidak ada Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diterbitkan.

Penyelesaian melalui mediasi: Jika pemberi kerja dan pekerja yang diberhentikan tidak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui perundingan, maka kasus tersebut akan dirujuk ke mediator di dinas tenaga kerja setempat untuk melakukan mediasi dan memberikan rekomendasi kepada mereka. Oleh karena itu, jika pekerja dan pemberi kerja menyetujui ketentuan-ketentuan mediasi tersebut, maka pemberi kerja akan menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Hubungan Industrial Kemnaker. Namun, apabila pekerja dan pemberi kerja tidak sepakat, baik pemberi kerja maupun pekerja dapat mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selama proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, pemberi kerja diwajibkan tetap membayar upah sampai ada putusan pengadilan. Dalam hal ini, pekerja tersebut belum diberhentikan sampai ada putusan pengadilan dan, oleh karena itu, uang pisah (dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja) hanya akan diberikan apabila Pengadilan Hubungan Industrial telah memutus terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Perlu dicatat, saat ini pekerja yang diberhentikan berhak mendapatkan pembayaran JHT (jaminan hari tua). Oleh karena itu, pekerja dapat memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan guna mengajukan permohonan manfaat JHT. Namun, setelah sistem JKP diterapkan, BPJS Ketenagakerjaan juga akan mensyaratkan semacam "Surat Pemutusan Hubungan Kerja" atau "surat keterangan kerja" yang berisi informasi tentang alasan pisah dan uang pisah sebelum klaim JKP dapat diselesaikan. Sebagian besar negara memandang surat keterangan kerja atau Surat Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dokumen terpenting bagi sistem JKP dalam memproses klaim manfaat JKP. Perlu dibuat Surat Pemutusan Hubungan Kerja atau surat keterangan kerja tambahan untuk BPJS Ketenagakerjaan memproses klaim JKP. Namun, direkomendasikan untuk membuat templat, untuk diisi oleh pemberi kerja, satu Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk BPJS Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Kemnaker jika memungkinkan (dengan masukan dari Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan).

Mitigasi Surat Pemutusan Hubungan Kerja atau surat keterangan kerja: Terdapat dua cara menangani Surat Pemutusan Hubungan Kerja/surat keterangan kerja:

- Melanjutkan proses saat ini di mana pemberi kerja mengisi Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan memberikannya kepada pekerja atau Hubungan Industrial Kemnaker, tetapi juga meminta mereka mengisi surat keterangan kerja untuk diberikan kepada pekerja, yang akan membawanya ke BPJS Ketenagakerjaan; atau
- Menyusun templat Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk digunakan oleh Hubungan Industrial Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan (melalui pekerja).

Jika opsi kedua digunakan, templat tersebut akan meminta informasi untuk Hubungan Industrial Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja tetap dapat mengirimkan templat yang sudah diisi ke Hubungan Industrial Kemnaker dan juga memberikan salinannya kepada pekerja untuk BPJS Ketenagakerjaan. Templat dimungkinkan dapat diunduh dari situs web Kemnaker atau BPJS Ketenagakerjaan. Masalah keamanan akan perlu diatasi untuk menghindari penipuan (misalnya memberi nomor seri pada tiap templat dan kode pengguna/kata sandi untuk mengunduh templat). Hal-hal ini perlu didiskusikan oleh suatu sub-komite dari komite pengarah nasional dan/atau oleh Jaminan Sosial Kemnaker.

Dalam kedua kasus tersebut, akan diperlukan kampanye penyadaran yang signifikan bagi pemberi kerja dan pekerja dan menjelaskan proses seputar Surat Pemutusan Hubungan Kerja/surat keterangan kerja dan hak atas uang pemutusan hubungan kerja. Pemberi kerja dapat membantu kampanye penyadaran tersebut dengan bekerja bersama ahli komunikasi Kemnaker/BPJS Ketenagakerjaan untuk mengadakan lokakarya bagi pemberi kerja di daerah mereka.

Selain itu, Pemerintah Indonesia perlu memutuskan cara menangani uang pemutusan hubungan kerja, termasuk apakah uang tersebut akan berdampak pada pembayaran manfaat JKP, misalnya kemungkinan penundaan tanggal mulai klaim JKP.

5.1.5. Fungsi administratif baru untuk ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi)

Akan ada dua fungsi baru di bawah skema JKP dengan fokus pada ketenagakerjaan:

- ▶ pekerja yang kehilangan pekerjaan yang telah diberhentikan dari pekerjaannya harus segera mendaftar kerja di kantor layanan ketenagakerjaan publik (LKP) sebelum mengajukan permohonan manfaat JKP; dan
- ▶ setelah ditentukan bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat JKP, dia harus melapor ke LKP setiap bulan untuk mendiskusikan kegiatan pencarian kerjanya dan untuk menerima saran dan bimbingan serta kemungkinan rujukan ke pekerjaan yang sesuai.

Fungsi-fungsi baru tersebut akan berdampak signifikan pada penambahan staf guna melaksanakan pengendalian rutin guna mencegah penipuan.

Mitigasi fungsi-fungsi administratif baru untuk ketenagakerjaan: Jumlah staf yang memadai untuk melaksanakan fungsi-fungsi baru tersebut akan sangat penting bagi keberhasilan penerapan skema JKP di Indonesia. Ini akan berdampak pada kantor dengan pelayanan penuh dan parsial. Terdapat kemungkinan bahwa banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan akan diwajibkan untuk melapor langsung ke kantor LKP setempat pada kedua kasus tersebut, tetapi ada kemungkinan bahwa di daerah perdesaan dan terpencil dapat dilakukan wawancara telepon dengan pekerja yang kehilangan pekerjaan. Salah satu masalah yang perlu ditangani adalah pertautan antara LKP dan BPJS Ketenagakerjaan terkait pendaftaran kerja dan juga hasil pertemuan bulanan.

5.1.6. Kompatibilitas Sistem TI dengan Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan (tingkat risiko tinggi)

Menurut Direktur Teknologi Informasi Kemnaker, Kementerian tersebut dan BPJS Ketenagakerjaan memiliki kesepakatan untuk mengintegrasikan pencatatan data kehilangan pekerjaan. Dia menambahkan bahwa, dari sudut pandang sistem, Kemnaker siap memikul tanggung-jawab atas tugas tambahan terkait penerapan skema JKP di Indonesia. Saat ini, mereka bersiaga sampai alur kerja disepakati antara berbagai direktorat Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan.

Mengenai kompatibilitas kedua sistem – sistem BPJS dan sistem SISNAKER Kemnaker – Direktur Teknologi Informasi berkomentar bahwa ID unik yang digunakan oleh pekerja untuk mendaftar ke SISNAKER dan yang digunakan oleh Kemnaker untuk alur kerja adalah NIK (Nomor Induk Kependudukan). Sistem BPJS Ketenagakerjaan juga menggunakan nomor ID unik ini, tetapi dia tidak yakin dengan kesiapan sistem BPJS untuk penerapan skema JKP. Di lingkungan Kemnaker, sistem SISNAKER sudah terintegrasi untuk berbagai direktorat Kemnaker, yaitu Ditjen Binapenta dan Ditjen Binalattas. Namun, saat ini belum ada integrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun begitu, Kemnaker dapat mengakses informasi yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui layanan web WLKP (Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan).

Mitigasi kompatibilitas sistem TI antara Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan: Kemnaker mengakui perlunya diskusi lebih lanjut dengan BPJS Ketenagakerjaan mengenai pembentukan hubungan yang kuat untuk keberhasilan penerapan skema JKP baru di Indonesia. Kemnaker telah merekomendasikan penggunaan sistem SISNAKER Kementerian tersebut antara kedua lembaga untuk berbagi informasi, tetapi sistem tersebut harus kompatibel dengan sistem BPJS Ketenagakerjaan yang digunakan untuk memproses klaim manfaat JKK, JKM, JHT dan JP (serta manfaat JKP nantinya).

Sangat direkomendasikan agar dibentuk suatu sub-kelompok khusus dari Kelompok Kerja Komite Pengarah Penerapan Nasional (atau Jaminan Sosial Kemnaker) untuk memastikan kompatibilitas

kedua sistem TI penting tersebut. Pengembangan “Prakarsa Satu Pintu” perlu dipertimbangkan untuk mengintegrasikan beberapa fungsi antara kedua lembaga untuk efektivitas layanan klien.

5.2. Biaya

Keputusan perlu diambil mengenai sejumlah hal sebelum perkiraan biaya dapat dibuat oleh berbagai instansi. Sebagian keputusan tersebut adalah:

- ▶ Akankah Indonesia mengadopsi “prakarsa satu pintu” di mana Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan berbagi tempat atau berintegrasi untuk menyediakan layanan ketenagakerjaan dan kembali bekerja dengan cepat serta perlindungan kehilangan pekerjaan melalui sistem JKP?
- ▶ Akankah diperlukan penambahan lokasi atau perluasan kantor yang sudah ada untuk penambahan staf dan kemungkinan berbagi tempat?
- ▶ Berapa banyak klaim yang akan diterima di berbagai kantor cabang untuk diproses?

Selain itu, apa dampak sistem JKP baru terhadap staf yang sudah ada? Contohnya, diperkirakan akan ada beragam tugas BPJS Ketenagakerjaan dalam memproses klaim manfaat JKP, dan implikasi biayanya mungkin berbeda-beda.

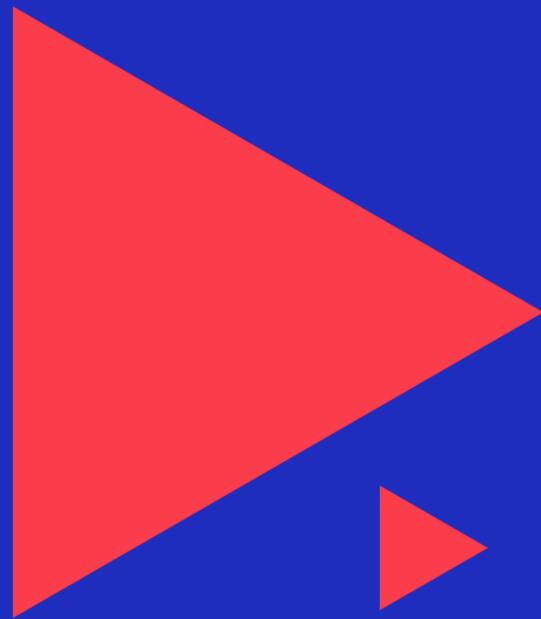
- ▶ Pendaftaran pemberi kerja: dampak minimal;
- ▶ Pemungutan iuran: dampak minimal;
- ▶ Menerima permohonan manfaat JKP: dampak minimal;
- ▶ Memproses permohonan manfaat JKP: dampak besar;
- ▶ Pembayaran manfaat JKP: dampak minimal; dan
- ▶ Klaim lanjutan: keputusan yang diperlukan dari pengambil keputusan berdasarkan hasil wawancara pencarian kerja (misalnya, ketersediaan pekerjaan yang dimaksud atau penolakan pekerjaan yang sesuai): dampak sedang.

Perlu dicatat bahwa banyak negara mempertimbangkan untuk menambah jumlah staf secara besar-besaran untuk memproses klaim manfaat JKP karena sifat pengambilan keputusan dan pencarian fakta yang diperlukan dalam sebagian besar klaim JKP (terutama “orang yang mengundurkan diri” dan “pemecatan”).



6

Kesimpulan



Laporan ini menyoroti tantangan dan masalah yang perlu ditangani guna menerapkan sebuah sistem jaminan kehilangan pekerjaan yang efektif di Indonesia. Akan ada dua instansi utama yang berbagi tanggung-jawab untuk mengelola program JKP – BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan saat ini bertanggung-jawab atas empat program jaminan sosial: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Pengalaman ini akan bermanfaat bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam meminimalkan sebagian kerja untuk penerapan skema JKP. Namun, jumlah kerja administratif yang diperlukan untuk menjalankan sistem JKP lebih besar dibandingkan dengan empat program yang ada saat ini. Terdapat kemungkinan bahwa lebih dari 1 juta klaim JKP akan diajukan pada tahun pertama setelah penerapan, yang jauh lebih besar dibandingkan tiga program yang telah ada. Terkait yang keempat – JHT – BPJS Ketenagakerjaan memproses lebih dari 1,8 juta klaim pada tahun 2017, tetapi jumlah intervensi dengan klien dan rincian administratif lebih besar dengan skema JKP.

Kementerian Ketenagakerjaan akan menjadi titik fokus kegiatan ketenagakerjaan untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan kembali bekerja sesegera mungkin. Menemukan pekerjaan yang sesuai untuk pekerja yang kehilangan pekerjaan jelas menjadi prioritas. Negara-negara di seluruh dunia menunjukkan bahwa kombinasi antara manfaat kehilangan pekerjaan dan kebijakan untuk mendukung bekerja kembali merupakan mekanisme yang paling efektif untuk melindungi orang yang kehilangan pekerjaan dan keluarganya dari kemiskinan. Langkah-langkah tersebut disebut Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (KPTKA). KPTKA dalam arti terluas dimaksudkan untuk membantu orang mendapatkan pekerjaan yang sesuai secepat mungkin, dan mempertahankannya. Bersama JKP, langkah-langkah tersebut bukan merupakan solusi untuk menciptakan lapangan kerja, melainkan memberikan alat tambahan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk mengakhiri pengangguran mereka dengan cepat dan berpartisipasi sebagai anggota masyarakat yang produktif.

KPTKA pada prinsipnya diinginkan untuk mendukung pekerja dan pemberi kerja. Terdapat perdebatan berkelanjutan di seluruh dunia mengenai jenis KPTKA apa yang paling efektif dalam membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan. Hampir semua negara memiliki intervensi ketenagakerjaan minimal untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan dan pemberi kerja, misalnya rujukan pekerjaan, bank pekerjaan, informasi pasar tenaga kerja, serta lokakarya resume dan pencarian kerja. Intervensi berbiaya rendah tersebut dapat memberikan bantuan yang efektif. Intervensi berbiaya tinggi lainnya misalnya pelatihan, konseling dan bantuan mobilitas harus diterapkan beberapa tahun setelah penerapan skema JKP untuk memastikan keberlanjutan dana JKP.

Referensi

- B2B Indonesia. 2018. "Private Technical and Further Education in Indonesia", Indonesia Industry Report and Market Research, terdapat di: <http://www.disb2b.com/front/industryreport.php?lang=eng&klui=K9225>.
- Bédard, Michel, John Carter, dan Ippei Tsuruga. 2020. *Legal, Financial and Administrative Considerations for an Employment Insurance System in Indonesia*. ILO.
- Kanada, CEIC (Canada Employment Insurance Commission). 2013. *2012 EI Monitoring and Assessment Report*.
- . 2020. *2018/2019 Employment Insurance Monitoring and Assessment Report*.
- Kanada, Prince Edward Island Public Service Commission. 2002. *Human Resource Policy and Procedures Manual*.
- Carter, John. 2011. *18 Month Review and Evaluation of the Unemployment Insurance Scheme in Vietnam*. ILO.
- Doran, George T. 1981. "There's a S.M.A.R.T Way to Write Management's Goals and Objectives." *Management Review* 70: 30–36.
- Eloksari, Eisy A. 2020. "Indonesian Internet Users Hit 196 million, Still Concentrated in Java: APJII Survey." *The Jakarta Post*, 11 November.
- Freebalance. 2017. "How to Create Government KPIs". *Freebalance Blog*.
- ILO. 2013. *Comparative Review of Unemployment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*.
- . 2017. *Unemployment Protection: A Good Practices Guide and Training Package – Experiences from ASEAN*.
- . n.d. "Ratifications by Indonesia", terdapat di: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102938.
- Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan. 2018. *Annual Report 2017: Strengthening Capability in Supporting Participation Expansion*.
- ISSA (International Social Security Association) and ILO. 2019. *Guidelines: Actuarial Work for Social Security*.
- The Jakarta Post*. 2020. "COVID-19 Vaccine: How Soon Is Now?" 21 December.
- Kashyap, Vartika. t.t. "Risk Management in Project Management: 6 Ways to Mitigate Risk". *Go Skills Blog*.
- Kulke, Ursula. 2017. "Establishment of an Independent Social Security Institution for the New Social Security System for Private Sector Workers and their Families", brochure. ILO.
- Lahey, Robert. 2011. "The Canadian Monitoring and Evaluation System", World Bank PREM Notes No. 11, June.
- Landry, Alexandre. tidak diterbitkan. "Report to the Government of Lebanon: Cost Estimates for the Proposed Design Options of the Unemployment Insurance Scheme", 2020 report prepared for the ILO.
- Landry, Alexandre dan Simon Brimblecombe. 2021. "Actuarial analysis of a proposed unemployment insurance scheme in Indonesia", ILO.
- Nasution, Anwar. 2016. "Government Decentralization Program in Indonesia", ADBI Working Paper No. 601.
- Nawangpalupi, Catharina B. dan Ippei Tsuruga. tidak diterbitkan. "Stock-taking Study on the Administrative Procedures of Social Security and Employment Services in Indonesia", ILO.

Ruck, Markus dan Ippei Tsuruga. 2022. "The process leading to the establishment of an employment insurance scheme in Indonesia from an ILO perspective", Brief. ILO.

Samboh, Esther. 2020. "Guide to Omnibus Bill on Job Creation: 1,028 Pages in 10 Minutes." *The Jakarta Post*, 24 February.

Strangio, Sebastian. 2020. "Protests, Strikes Greet Controversial 'Omnibus Bill'." *The Diplomat*, 6 October.

Worldometer. t.t. "Coronavirus: Reported Cases and Deaths by Country, Territory or Conveyance", terdapat di: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>.

Lampiran I. Bagan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan

Departemen	Sub-departemen
Sekretariat Jenderal	Biro Perencanaan
	Biro Keuangan
	Biro Keorganisasian dan Sumberdaya Manusia
	Biro Hukum
	Biro Umum
	Biro Internasional
	Biro Hubungan Masyarakat
Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Sekretariat
	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan
	Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan
	Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan
	Pusat Teknologi Informasi Ketenagakerjaan
Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas)	Sekretariat
	Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan
	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan
	Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan
	Direktorat Bina Pemagangan
	Direktorat Bina Produktivitas
	Sekretariat
Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Binapenta & PKK)	Direktorat Pengembangan Pasar Tenaga Kerja
	Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
	Direktorat Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran
	Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
	Direktorat Pengendalian Penggunaan Pekerja Asing
	Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
	Sekretariat
Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	Direktorat Norma Ketenagakerjaan
	Direktorat Pengupahan
	Direktorat Jaminan Sosial
	Direktorat Hubungan Industrial dan Kerjasama Kelembagaan
	Direktorat Penyelesaian Perselisihan Industrial

Sumber: Disusun oleh penulis dari [website](#) Kementerian Ketenagakerjaan.

Lampiran II. Inventaris unsur-unsur usulan UU Skema JKP

Pembukaan

Bagian 1 – Judul dan bagian awal, penafsiran, tujuan dan penerapan

- Judul pendek dan bagian awal
- Tujuan
- Definisi
- Cakupan

Bagian 2 – Pembentukan dan manajemen organisasi

- Pembentukan atau hubungan dengan organisasi yang telah ada dan tujuan organisasi
- Administrasi organisasi
- Direksi
- Frekuensi pertemuan
- Fungsi dan tugas direksi
- Direktur Jenderal
- Audit

Bagian 3 – Pembentukan dan administrasi program dan dananya

- Pembentukan dan administrasi
- Tanggung-jawab umum negara

Bagian 4 – Pendaftaran pada organisasi

- Pendaftaran pemberi kerja dan penerima manfaat
- Informasi untuk diberikan kepada pemberi kerja
- Informasi untuk diberikan kepada penerima manfaat

Bagian 5 – Manfaat

- Daftar dan jenis manfaat (misalnya kompensasi keuangan, Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif, cakupan jaminan kesehatan)
- Tingkat dan durasi manfaat

Bagian 6 – Pembayaran manfaat

- Persyaratan kelayakan (alasan pemberhentian kerja)

Bagian 7 – Proses klaim

- Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau pencarian kerja
- Prosedur klaim dan modalitas pembayaran jaminan kehilangan pekerjaan
- Pembentukan fasilitas dan mekanisme pembayaran
- Kewajiban pengembalian kelebihan bayar

Bagian 8 – Pembiayaan dana jaminan kehilangan pekerjaan

- Penghasilan yang dapat diasuransikan (definisi upah dan penghasilan, pertimbangan untuk lembur, tunjangan dan bonus)
- Besaran iuran pemberi kerja dan pekerja
- Tanggung-jawab pemungutan iuran

- ▶ Tanggung-jawab pemberi kerja untuk memotong iuran pekerja dan mengirimkannya ke organisasi skema jaminan kehilangan pekerjaan
- ▶ Jangka waktu pengiriman iuran oleh pemberi kerja
- ▶ Perlindungan terhadap pekerja dalam hal pemberi kerja tidak atau lalai mengirimkan iuran
- ▶ Tanggung-jawab pemantauan transfer anggaran publik dan tinjauan aktuarial berkala (terutama sebelum melakukan reformasi sistem)

Bagian 9 – Revisi dan banding

- ▶ Permintaan revisi terhadap keputusan awal administrasi jaminan kehilangan pekerjaan
- ▶ Klaim kepada komisi ketenagakerjaan nasional
- ▶ Mengajukan banding ke pengadilan banding

Bagian 10 – Sanksi dan penegakan

- ▶ Sanksi untuk tidak membayar atau terlambat membayar iuran
- ▶ Sanksi atas pelanggaran UU tersebut
- ▶ Mekanisme penegakan

Bagian 11 – Ketentuan umum dan ketentuan akhir

- ▶ Iuran dan manfaat tidak dikenakan pajak
- ▶ Rencana implementasi
- ▶ Peraturan

Catatan: Diambil dari ILO 2017.

Lampiran III. Sampel garis besar manual prosedur skema JKP

Bab	Keterangan
Pendahuluan	Penerapan skema JKP di Indonesia; Sejarah singkat skema JKP di seluruh dunia; Garis besar manual prosedur.
Ucapan terima kasih	
Singkatan	
Bab 1 Cakupan dan iuran	Aturan cakupan jaminan kehilangan pekerjaan; Pendaftaran pemberi kerja; Pemungutan iuran; Sanksi
Bab 2 Pendaftaran kerja dan pengajuan permohonan manfaat JKP	Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan; Pendaftaran kerja oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan setelah pemutusan hubungan kerja; Pengajuan permohonan manfaat JKP dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja; Informasi lain yang diminta; Pembuatan permohonan klien
Bab 3 Pemrosesan permohonan manfaat JKP	Syarat untuk berhak; Penilaian dan perhitungan klaim manfaat JKP; Proses pengambilan keputusan; Persetujuan pembayaran; Tidak berhak atas manfaat; Penerbitan pembayaran JKP
Bab 4 Klaim lanjutan	Persyaratan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk melapor setiap bulan untuk wawancara pencarian kerja; Penolakan pekerjaan yang sesuai; Penolakan menghadiri wawancara; Tidak tersedia; Sanksi, kelebihan bayar, ganti rugi
Bab 5 Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif	Pencocokan pekerjaan dan perujukan; Kehadiran di lokakarya penulisan resume atau pencarian kerja; Bantuan mobilitas; Konseling; Pelatihan vokasi dan pengembangan keterampilan
Bab 6 Banding	Dewan banding; Prosedur banding; Pengadilan federal
Bab 7 Laporan manajemen	Laporan statistik bulanan (misalnya: kegiatan pemrosesan klaim); Laporan statistik mingguan (misalnya: daftar klaim yang belum diselesaikan)

Catatan: Diambil dari ILO 2017.

Lampiran IV. Usulan Jadwal Pelatihan untuk manajer dan staf JKP

No.	Kelompok	Keterangan pelatihan
1	Pelatihan untuk pelatih	Akan memerlukan pelatihan penuh mengenai kebijakan, prosedur dan alur kerja sistem jaminan kehilangan pekerjaan; juga akan memerlukan pelatihan sesi tinjauan bagi mereka yang tidak terlibat langsung dalam pelatihan JKP.
2	Manajemen senior di tingkat kementerian atau departemen	Akan memerlukan pelatihan parsial dengan sesi tinjauan yang ditingkatkan, meliputi laporan manajemen, kegiatan pemantauan, indikator kinerja utama, dan indikator operasional.
3	Manajer kantor daerah	Akan memerlukan pelatihan penuh mengenai kebijakan, prosedur dan alur kerja pada sistem jaminan kehilangan pekerjaan serta pelatihan mengenai isu-isu manajemen, misalnya laporan, kegiatan pemantauan, indikator kinerja dan indikator operasional.
4	Staf: Penilai dan pengambil keputusan (meja belakang)	Akan memerlukan pelatihan penuh mengenai kebijakan, prosedur dan alur kerja sistem jaminan kehilangan pekerjaan serta indikator kinerja utama. Juga akan memerlukan pelatihan tentang sistem komputer – layar input, layar pertanyaan dan pembayaran, dll. Juga akan memerlukan pelatihan soft skill tentang cara melakukan wawancara dan menjawab pertanyaan secara profesional.
5	Staf: Meja depan yang memeriksa permohonan manfaat JKP dan menjawab pertanyaan	Akan memerlukan sesi tinjauan yang ditingkatkan, tetapi mencakup bab tentang pengambilan klaim dan menjawab pertanyaan, misalnya syarat untuk berhak dan jumlah pembayaran. Juga akan memerlukan pelatihan tentang sistem komputer – layar input, membaca layar pertanyaan, dan layar pembayaran. Selain itu, akan memerlukan pelatihan soft skill tentang cara melakukan wawancara dan menjawab pertanyaan secara profesional.
6	Staf pusat panggilan	Akan memerlukan sesi tinjauan yang ditingkatkan dengan penekanan pada menjawab pertanyaan, misalnya syarat untuk berhak dan jumlah pembayaran. Juga akan memerlukan pelatihan tentang layar komputer – layar input, membaca layar pertanyaan dan pembayaran.
7	Staf administrasi lain	Akan memerlukan sesi tinjauan.
8	Departemen dan kementerian lain	sistem jaminan kehilangan pekerjaan.
9	Departemen lain yang menangani langkah-langkah ketenagakerjaan	Akan memerlukan sesi tinjauan yang ditingkatkan yang menekankan peran mereka dan prosedur apa yang akan diterapkan terhadap mereka dalam skema JKP.

Lampiran V. Pendekatan “S.M.A.R.T.” untuk menetapkan indikator kinerja utama

S.M.A.R.T.	Keterangan
S = Spesifik	Menjawab lima W: <ul style="list-style-type: none"> - Siapa yang bertanggung-jawab, siapa yang terlibat? - Apa yang ingin kita capai? - Kapan, berapa lama waktu, kita ingin mencapai hasil kita? - Ke mana kita fokuskan untuk mencapai tujuan kita? - Mengapa, untuk manfaat apa, untuk tujuan apa?
M = Bisa diukur	<ul style="list-style-type: none"> - Berapa waktu yang dibutuhkan? - Berapa unit yang harus kita tangani? - Bagaimana kita mengukurnya?
A = Bisa dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan harus realistis. - Orang atau unit yang bertanggung-jawab harus orang atau unit yang tepat, yang benar-benar dapat membantu mencapai tujuan.
R = Relevan	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan harus bermanfaat bagi organisasi. - Tujuan harus sesuai kepentingan pihak lain dan pemangku kepentingan. - Semua tujuan penting harus dicakup.
T = Tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Kapan target tanggal? - Seberapa sering kita melapor? - Seberapa cepat kita perlu melaporkan hasil ini?

Sumber: Doran 1981.

Lampiran VI. Alur operasional jaminan kehilangan pekerjaan

Alur operasional / Instansi	Pekerja	Pemberi kerja	BPJS	Kantor Kemnaker Pusat / Provinsi / Kabupaten / Kota		
				Hubungan Industrial	LKP	Pelatihan
1. Saat memulai usaha dan mempekerjakan pekerja (masalah ketenagakerjaan)						
1.1. Mendaftar pemberi kerja terkait mempekerjakan pekerja (hanya untuk pertama kali)		Menyerahkan		Menerima		
1.2. Menginformasikan tentang pekerja baru (setiap kali merekrut)		Menyerahkan		Menerima		
2. Pendaftaran pemberi kerja dan pemungutan iuran JKP						
2.1. Mendaftar pemberi kerja untuk pemungutan iuran (hanya untuk pertama kali)		Menyerahkan	Menerima			
2.2. Mendaftar karyawan untuk membayar iuran (setiap kali merekrut)		Menyerahkan	Menerima			
2.3. Memungut iuran dari pemberi kerja atas nama pekerja dan pemberi kerja		Membayar	Menerima			
3. Pada saat pemutusan hubungan kerja dan mengklaim manfaat JKP						
3.1. Pemberi kerja memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan yang menguraikan alasan perpisahan dan uang tambahan yang dibayarkan untuk perpisahan tersebut, dan memberikan salinannya kepada kantor tenaga kerja setempat	Menerima	Menyerahkan		Menyalin		
3.2. Pendaftaran pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk pencarian pekerjaan	Menyerahkan				Menerima	
3.3. Surat pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh pekerja kepada BPJS pada saat mengajukan permohonan manfaat	Menyerahkan		Menerima			

3.4. Permohonan manfaat JKP	Menyerahkan		Menerima			
3.5. Mendaftar permohonan JKP dan menyiapkan berkas klaim			Mendaftar			
3.6. Meninjau dan menilai permohonan JKP			Meninjau			
3.7. Mengambil keputusan akhir mengenai pembayaran manfaat JKP (atau menerbitkan pemberitahuan mengenai tidak berhak)			Menyetujui			
3.8. Pembayaran manfaat (bank atau tunai)	Menerima		Membayar			
4. Kelanjutan pembayaran manfaat secara bulanan						
4.1. Konselor melakukan pertemuan bulanan wajib untuk kegiatan pencarian kerja	Menghadiri				Melakukan	
4.2. Memberikan konseling dan kemungkinan rujukan ke pekerjaan dan/atau pelatihan yang sesuai					Merujuk	Menerima
4.3. Memberitahu BPJS tentang persyaratan kelayakan			Menerima		Memberitahu	

Sumber: Rangkuman penulis berdasarkan dialog nasional dan analisis.



ILO Country Office for Indonesia and Timor-Leste

Menara Thamrin, 22nd floor
Jalan MH Thamrin kav.3
Jakarta, Indonesia