

Menuju sistem perlindungan sosial komprehensif di Indonesia

Ippei Tsuruga, Manajer Program Perlindungan Sosial, Organisasi Perburuhan Internasional

Supported by:



► Sasaran dan peta jalan 2022 – 2024

► Ratifikasi konvensi jaminan sosial

Konvensi yang mungkin merupakan kepentingan Indonesia

- Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102)
- Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)

Kemungkinan tonggak sejarah

- Ratifikasi pada Konferensi Perburuhan Internasional ke-111 – Juni 2023
- Menetapkan/mengubah skema jaminan sosial sesuai dengan standar pada bulan Desember 2023
- Pemilihan Presiden, persiapan RPJMN 2025-2028 – Februari 2024
- Melaporkan upaya negara pada Konferensi Perburuhan Internasional ke-112 – Juni 2024

Ketersediaan skema jaminan sosial – Indonesia

Cabang jaminan sosial	Standar minimum	Jaminan sosial	Kewajiban pemberi kerja
Perawatan medis	K102 Bagian II	JKN	
Tunjangan sakit	K102 Bagian III	Tidak ada	UU ketenagakerjaan
Tunjangan pengangguran	K102 Bagian IV	JKP	UU ketenagakerjaan
Jaminan hari tua	K102 Bagian V	JP, JHT	
Jaminan kecelakaan kerja	K102 Bagian VI	JKK	
Tunjangan anak (keluarga)	K102 Bagian VII	PKH	
Tunjangan maternitas	K102 Bagian VIII	Tidak ada	UU ketenagakerjaan
Tunjangan disabilitas	K102 Bagian IX	JP, JHT	
Jaminan Kematian	K102 Bagian X	JP, JHT, JKm	

Ketersediaan skema jaminan sosial – Asia Tenggara

	Jumlah bidang yang dicakup	Anak & Keluarga	Maternitas	Sakit	Pengangguran	Kecelakaan kerja	Disabilitas	Kematian	Hari tua
Brunei	5	Tidak ada	○	▲	Tidak ada	○	○	○	○
Kamboja	3	Tidak ada	○	○	▲	○	●	●	●
Indonesia	6	○	▲	▲	○	○	○	○	○
RDR Laos	7	Tidak ada	○	○	○	○	○	○	○
Malaysia	5	Tidak ada	▲	▲	○	○	○	○	○
Myanmar	4	○	○	○	●	○	●	●	●
Filipina	7	Tidak ada	○	○	○	○	○	○	○
Singapura	7	○	○	○	Tidak ada	○	○	○	○
Thailand	8	○	○	○	○	○	○	○	○
Timor-Leste	4	Tidak ada	○	Tidak ada	Tidak ada	▲	○	○	○
Vietnam	8	○	○	○	○	○	○	○	○

○ Sekurang-kurangnya satu program ditetapkan di UU nasional, termasuk program tanggung-jawab pemberi kerja berdasarkan pengumpulan risiko wajib.

● UU belum berlaku. ▲ Ketentuan terbatas (misalnya, UU ketenagakerjaan saja) △ Tunjangan non-tunai saja (misalnya, tunjangan medis).

► Efektivitas

Apakah pekerja perempuan menikmati hak mereka?

► Tujuan dan ruang lingkup (1)

Pertanyaan umum

- Seberapa efektif mekanisme perlindungan maternitas saat ini?

Pertanyaan khusus tentang kepatuhan

- Berapa kali pekerja perempuan berupah menikmati cuti maternitas wajib?
- Berapa mereka menerima dari pemberi kerja selama cuti maternitas?
- Apakah terdapat kesenjangan antara persyaratan UU dan praktik aktual dalam hal durasi dan jumlah?

► Tujuan dan ruang lingkup (2)

Pertanyaan khusus tentang pengaturan ilegal atau informal

- Berapa kali mereka diberhentikan, dipaksa atau diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerja saat hamil?
- Dalam kasus semacam itu, berapa kali mereka ditawari untuk dipekerjakan kembali oleh pemberi kerja setelah melahirkan?
- Dalam kasus semacam itu, berapa kali mereka menerima pesangon atau tunjangan pemutusan hubungan kerja lainnya dari pemberi kerja??

Pertanyaan khusus tentang potensi faktor yang mempengaruhi kepatuhan

- Apakah tren ini berbeda terhadap pekerja dengan kontrak waktu tertentu (PKWT) dan dengan kontrak waktu tidak tertentu (PKWTT)?
- Apakah tren ini berbeda terhadap pekerja yang dipekerjakan di berbagai ukuran perusahaan?

► Studi yang ada

Beberapa studi telah mendokumentasikan pelaksanaan cuti maternitas wajib

- **Istiarti (2012)** melakukan survei di Bali, Jawa Tengah dan Lampung untuk memahami kesenjangan pengetahuan, sikap dan praktik berkenaan dengan penegakan cuti maternitas. Studi ini memiliki sampel 300 karyawan dari 6 perusahaan. Sebagian besar responden menerima gaji 100% selama cuti, sementara seperempat menerima lebih sedikit. Beberapa perusahaan memberlakukan kurang dari tiga bulan dan hanya membayar sekira 80% gaji pekerja. Prosedur untuk mengakses cuti itu panjang, terutama bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja (SPSI). Pekerja perempuan harus mengajukan proposal kepada SDM sekira 1-2 minggu sebelum cuti dan menyerahkan surat keterangan dokter, KTP, Kartu keluarga, dan surat nikah.
- **Addati, Cassier, dan Gilchrist (2014)** memperkirakan bahwa cuti maternitas diterapkan pada kurang dari sepertiga pekerja perempuan di Indonesia, dan tidak semua pekerja perempuan berhak atas skema tersebut.
- Survei daring yang dilakukan oleh **Populix dan Teman Bumil (2021)** menemukan bahwa dari 707 responden, 3% di antaranya tidak mendapatkan cuti maternitas, 17% tidak mendapatkan cuti wajib 3 bulan, dan 30% tidak menerima upah penuh selama cuti maternitas.

Metode

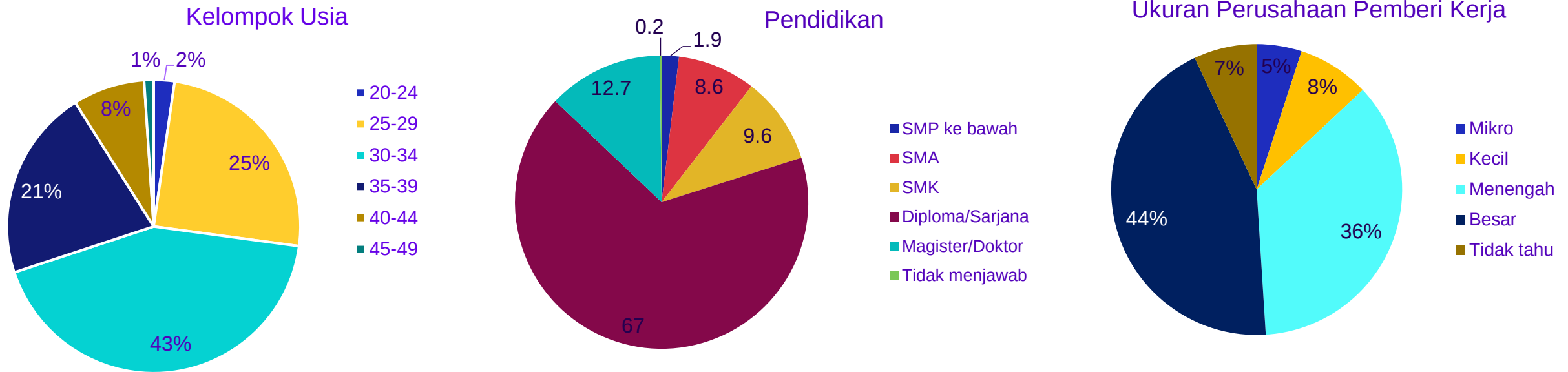
Kuantitatif

- Survei daring (SurveyMonkey), menggunakan sampling kenyamanan/non-probabilitas;
- Responden sasaran:
 - Pekerja upahan atau mantan pekerja perempuan
 - Menikah
 - Pada usia subur (20-49); pernah hamil/melahirkan antara 2015-2019.
 - Berlokasi di tiga kota metropolitan: Jabodetabek, Surabaya Raya dan Semarang Raya.
- Sample bias terhadap usia 25-39, lulusan universitas (diploma/sarjana), bekerja di sektor jasa & usaha menengah/besar.
- Bermanfaat mengidentifikasi isu sebagai cuti maternitas yang diteliti

Kualitatif

- Menggali alasan & konteks berbagai pengalaman cuti maternitas dari studi kuantitatif.
- Wawancara pada 16 informan yang dipilih secara purposif, dengan karakteristik sebagai berikut:
 - Perempuan yang tidak diberi cuti maternitas,
 - Perempuan yang memiliki kurang dari cuti maternitas wajib
 - Perempuan yang tidak dibayar penuh
 - Perempuan yang berhenti bekerja atau mengalami kesulitan kembali bekerja.
- Mengingat kecilnya sampel, temuan tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi.

Karakteristik Responden

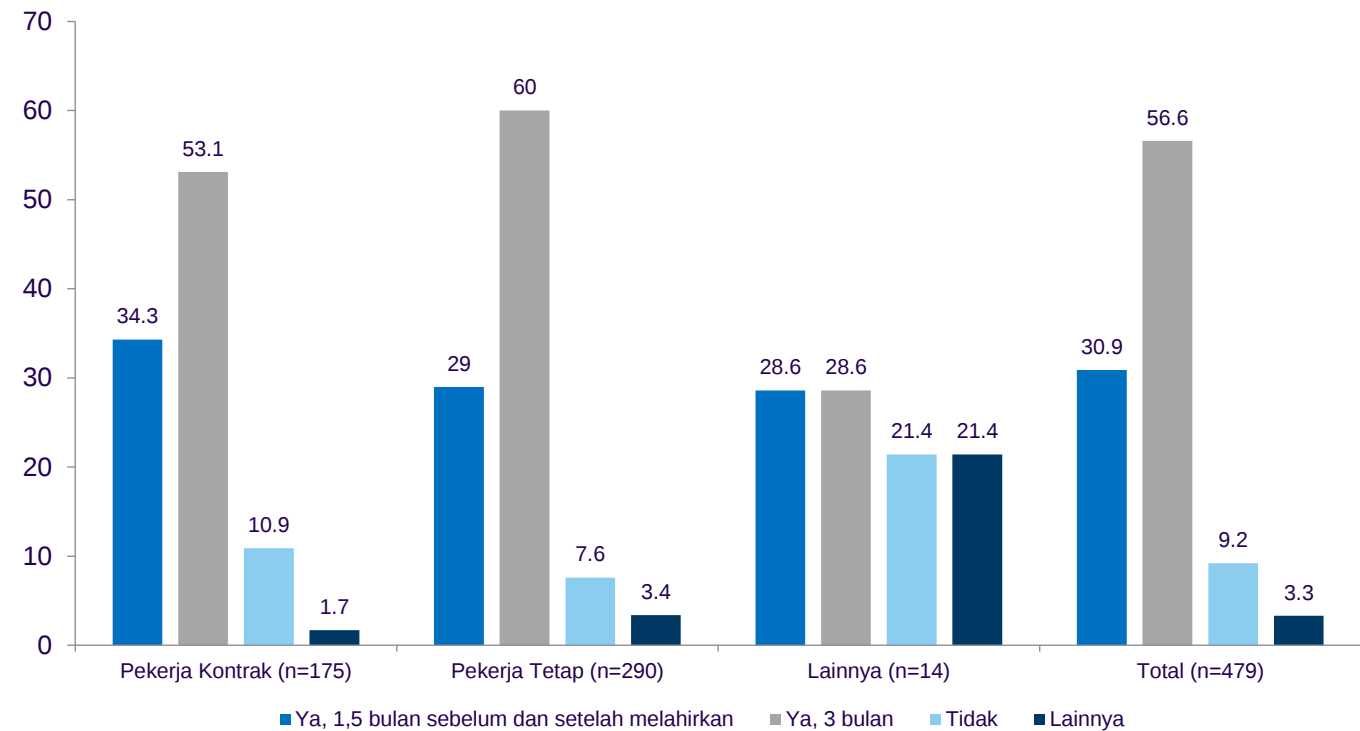


- Jumlah responden: 479 (Jabodetabek: 237; Semarang Raya: 101; Surabaya Raya: 102; daerah lain : 39)
- 34% perempuan bekerja/ pernah bekerja di sektor kesehatan dan pendidikan & 12,8% di layanan masyarakat/individu. Mayoritas bekerja sebagai staf sementara 14% memiliki posisi manajerial.
- 60,5% perempuan bekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT) dan 36,5% bekerja sebagai pekerja kontrak(PKWT)
- 62% perempuan memiliki gaji bulanan Rp 5 juta ke atas (Jakarta memiliki proporsi tertinggi dibandingkan dua kota lainnya).

Pengetahuan tentang cuti maternitas wajib

- 30.9% mengetahui durasi cuti seperti tertera dalam UU, 57% responden tahu 3 bulan sebagai lama cuti maternitas wajib; Terdapat perbedaan persentase pengetahuan antara pekerja kontrak (PKWT) dan tetap (PKWTT).
- Lebih dari 90% responden tahu pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberi mereka cuti terkait maternitas.
- Cuti Keguguran:
 - 58% responden tidak mengetahui hak mereka untuk mendapat cuti terkait keguguran. Pekerja kontrak memiliki persentase lebih tinggi di antara mereka yang tidak tahu tentang cuti keguguran (66,3%).

Proporsi perempuan menurut pengetahuan tentang hak cuti maternitas dan jenis kontrak (%)

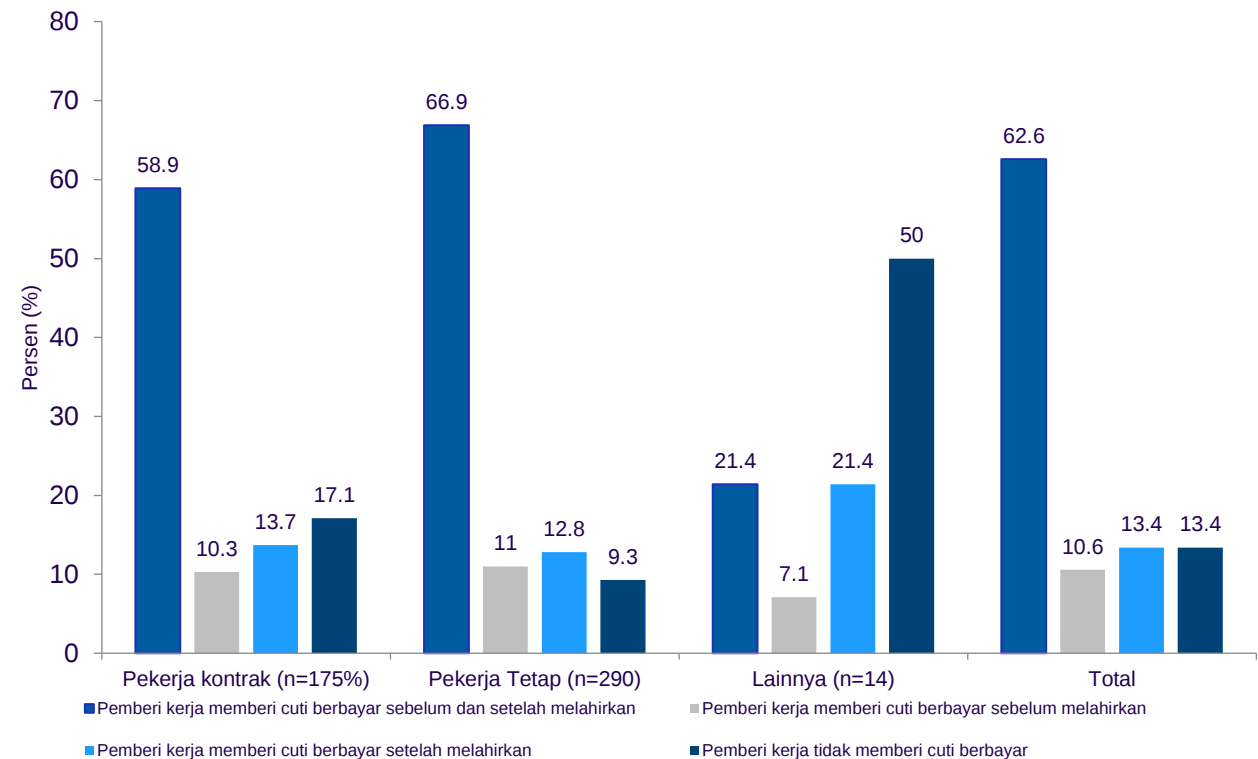


Pengalaman cuti maternitas (1)

Pengalaman mendapatkan cuti maternitas

- 62,6% perempuan pernah menikmati cuti maternitas sebelum dan sesudah melahirkan. 13,4% perempuan (n=64) tidak menikmati cuti maternitas.
- Proporsi pekerja tetap yang menikmati cuti maternitas lebih tinggi (66,9%) dibandingkan pekerja kontrak (58,9%).
- Di kalangan responden yang tidak diberi cuti maternitas oleh pemberi kerjanya, 53,1% mengajukan cuti dan pemberi kerja memberikannya. Ini sebagian besar dilakukan oleh pekerja tetap dibandingkan pekerja kontrak (59,3% & 46,7%).

Proporsi Perempuan menurut Pengalaman cuti maternitas dan Jenis Kontrak

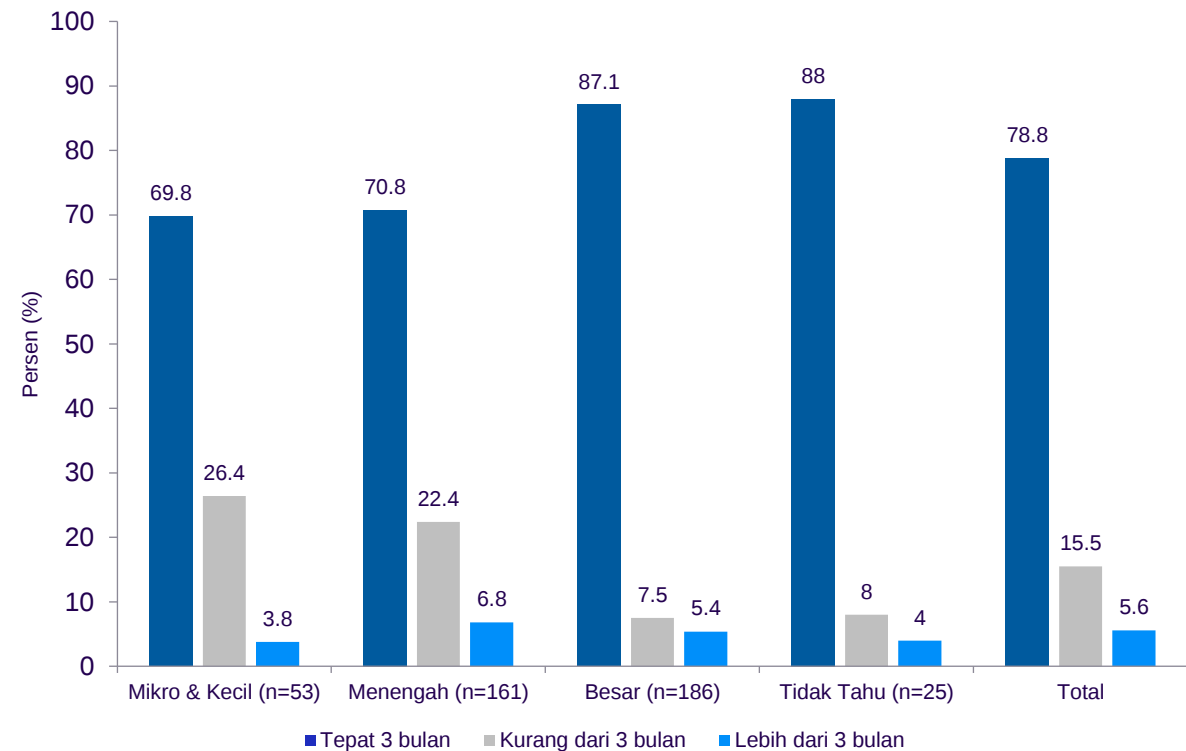


Pengalaman cuti maternitas (2)

Durasi cuti maternitas

- Terdapat 78,8% perempuan dalam survei yang mengambil cuti tepat 3 bulan.
- Lebih banyak pekerja perempuan di perusahaan skala besar mengambil tepat 3 bulan dibandingkan dengan pekerja di perusahaan kecil.
- Terdapat kecenderungan perusahaan kecil tidak mampu membayar cuti berbayar tiga bulan penuh bagi pekerjanya.

Proporsi Perempuan menurut lama cuti maternitas dan ukuran perusahaan (%)

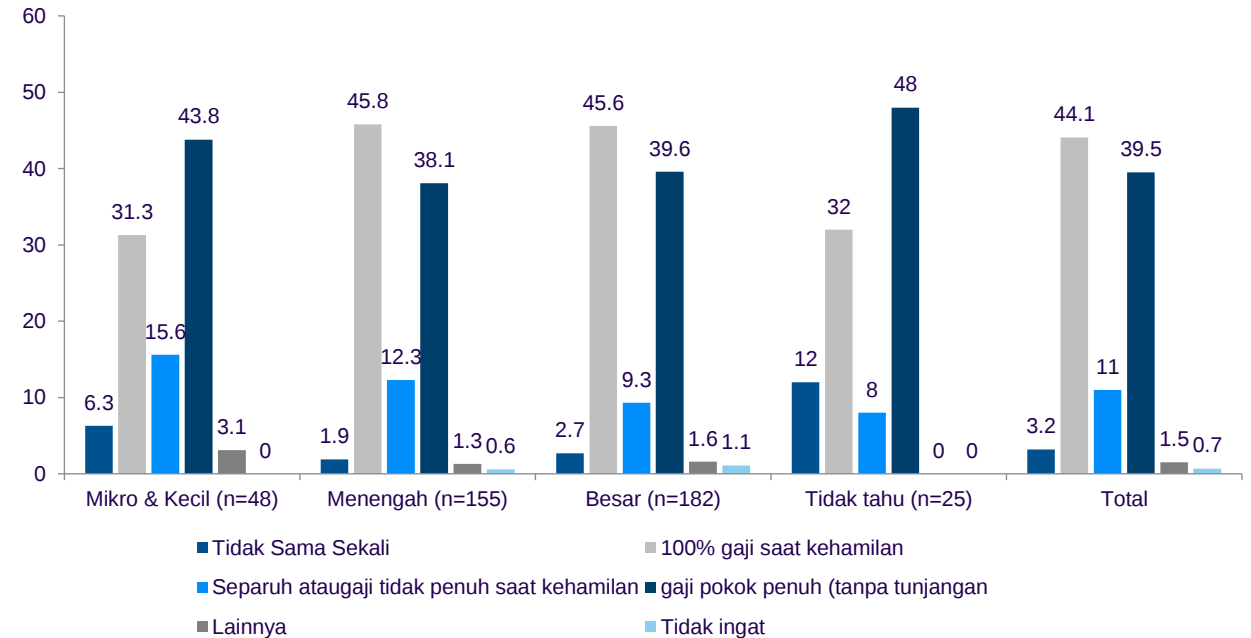


Pengalaman cuti maternitas (3)

Gaji saat cuti maternitas

- Sekira 44,1% perempuan menerima gaji penuh sebesar sebelum melahirkan, tetapi 39,5% responden menerima gaji pokok penuh tanpa tunjangan & 11% menerima separuh gaji.
- Responden yang bekerja sebagai pekerja tetap memiliki persentase yang lebih tinggi untuk menerima gaji 100% (48,8%) dibandingkan pekerja kontrak (36,6%), tetapi sebagian besar pekerja kontrak memiliki pembayaran 'skema all in'.

Proporsi perempuan menurut gaji yang diterima saat cuti maternitas menurut ukuran perusahaan

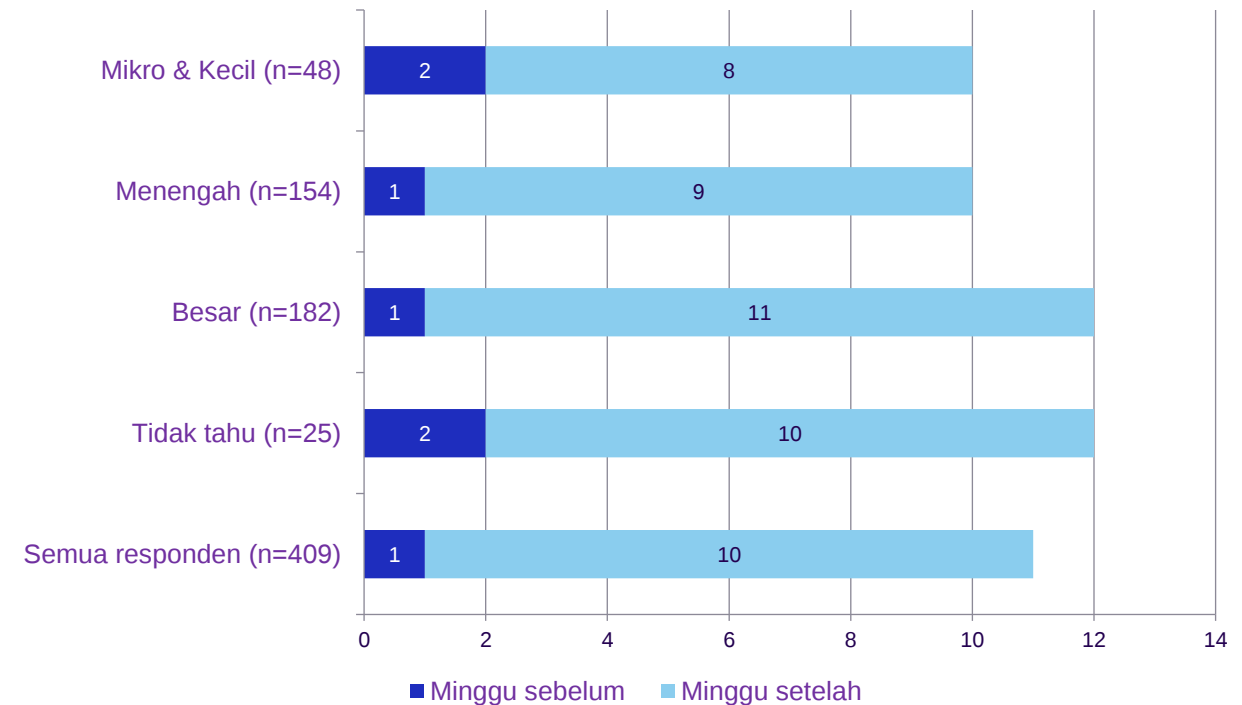


Pengalaman cuti maternitas (4)

Durasi cuti sebelum dan sesudah melahirkan

- UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa cuti maternitas harus diambil 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, tetapi survei menunjukkan bahwa menggabungkan cuti keseluruhan (3 bulan) setelah melahirkan tampaknya menjadi lumrah.
- Perempuan yang memiliki cuti maternitas mengambil cuti tersebut seminggu sebelum hari perkiraan lahir dan menghabiskan sisa hak tiga bulan setelah melahirkan.
- Terdapat perbedaan median cuti sebelum dan sesudah melahirkan di semua jenis perusahaan, dengan median cuti sebelum melahirkan tampak lebih pendek di perusahaan yang berukuran lebih besar.

Median cuti pra dan pasca kelahiran (dalam minggu)



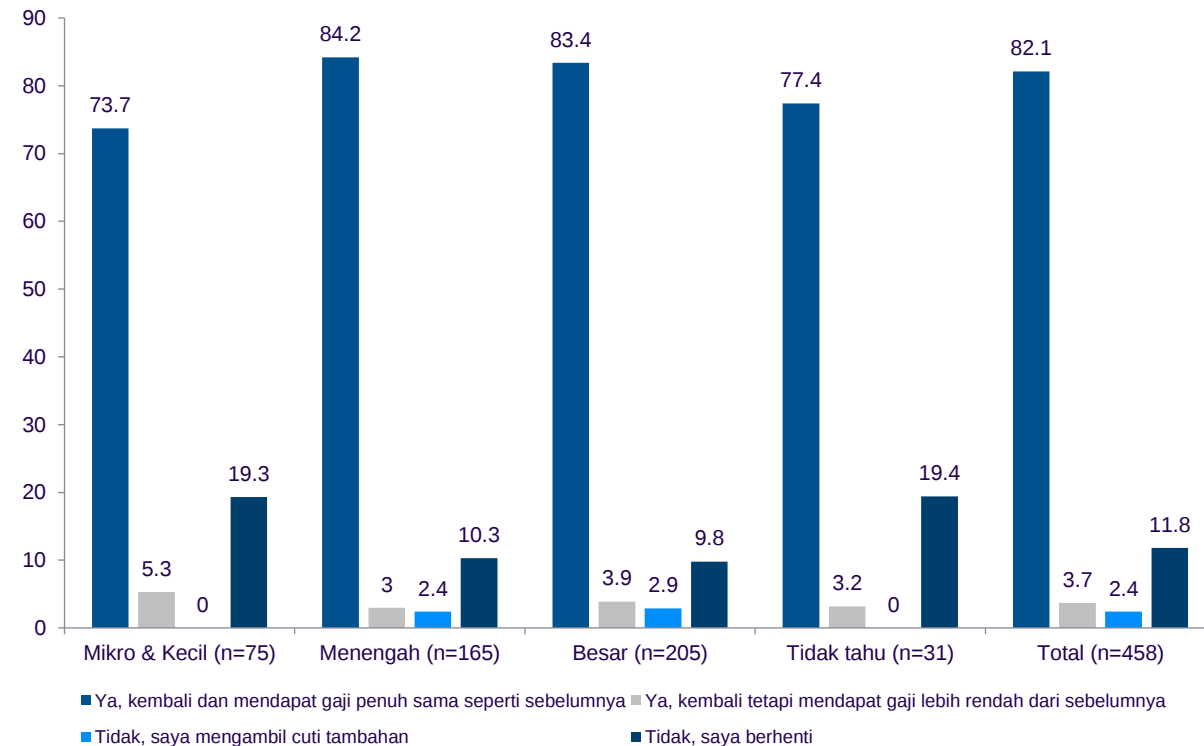
Catatan: Jumlah tanggapan untuk pertanyaan jumlah minggu cuti sebelum dan sesudah melahirkan berbeda. N yang disajikan di grafik ini adalah jumlah responden yang mengisi kedua pertanyaan tersebut.

Kembali bekerja

Kembali bekerja relatif terakses

- Dari 458 responden, lebih dari 80% perempuan dapat kembali ke posisinya dengan gaji yang sama setelah mengambil cuti.
 - 3,7% responden diturunkan ke posisi yang lebih rendah, sementara 2,5% dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.
 - 63% responden yang kembali bekerja memiliki orang tua atau pekerja rumah tangga sebagai pengasuh anak
- 11,8% dari 458 responden (54 perempuan) berhenti bekerja setelah cuti maternitas. Proporsi pekerja yang berhenti lebih tinggi pada pekerja di usaha mikro/kecil.
 - 48 responden berhenti bekerja karena alasan pribadi, hanya 6 responden yang diminta mengundurkan diri oleh pemberi kerja.
 - Responden yang berhenti bekerja tidak menerima uang pesangon.

Proporsi perempuan menurut Status Kembali Bekerja dan Jenis Perusahaan



Temuan Kualitatif (1)

Lama, durasi & gaji selama cuti maternitas bergantung pada kebijakan pemberi kerja

- Pekerja dari perusahaan besar menikmati cuti maternitas wajib dibandingkan mereka yang bekerja di perusahaan kecil
- Pekerja kontrak/tidak tetap tidak diberi cuti maternitas

"Saya tidak mendapat gaji dan tidak mendapat tunjangan. Saat melahirkan, perusahaan memberi kami hadiah. Tempat kerja saya adalah perusahaan kecil, hanya ada 6 staf di kantor saya, semuanya adalah terapis dan kepala. Hubungan telah menjadi pribadi karena administrasinya tidak resmi, jadi permintaan cuti maternitas saya hanya dilakukan secara lisan kepada kepala."

[DA, 33 tahun, Jabodetabek, mendapat cuti maternitas tetapi tidak dibayar]

"Pekerja tetap mendapatkan cuti maternitas sebelum dan sesudah [melahirkan] dan asuransi, sedangkan pekerja alih daya harus membayar asuransi sendiri. Saya memiliki cuti tiga bulan, tetapi dalam waktu kurang dari seminggu cuti saya, atasan saya meminta saya untuk kembali bekerja. Saya tidak dibayar dan hanya mendapat sumbangan uang [dari pemberi kerjanya]."

[Nn, 38 tahun, Semarang Raya, mendapat cuti maternitas 3 bulan dan tidak dibayar]

Temuan Kualitatif (2)

Perempuan menghadapi hambatan untuk mengakses cuti maternitas wajib

- Narasi sebagian informan menunjukkan keengganan pekerja untuk mendapatkan haknya atas cuti maternitas karena hubungan kerja & kurangnya pengetahuan tentang cuti maternitas wajib.

" Saya merasa bersalah jika harus bertanya mengapa saya tidak menerima gaji selama cuti maternitas. Saya mendapat banyak hadiah dari klien dan dukungan dari tempat kerja. Saya ingin berhenti merasa tidak nyaman karena pemberi kerja saya selalu meminta saya untuk tinggal di kantor setelah cuti maternitas. Itulah mengapa saya tidak menuntut banyak ketika saya sedang cuti maternitas, meskipun perusahaan tidak membayar saya selama cuti maternitas." [DA, 33, Jabodetabek]

"Upah diberikan kepada orang yang menggantikan staf yang saat ini sedang cuti maternitas. Kami mungkin tidak mendapatkan cuti maternitas yang dibayar penuh, tetapi semua teman saya masih akan kembali bekerja setelah semuanya." [MR, 26 tahun, Surabaya Raya]

Temuan Kualitatif (3)

Kembali bekerja setelah cuti maternitas dapat diakses, tetapi tidak untuk pekerja kontrak

- Informan yang ditawarkan bekerja kembali menyebutkan aspirasi pekerjaan dan alasan ekonomi sebagai alasan mereka kembali bekerja.
- Dua informan yang bekerja dengan kontrak PKWT diminta mengundurkan diri selama & setelah cuti maternitas

*“Saya memutuskan untuk kembali bekerja. Saat itu, suami saya sedang habis kontrak di kantor lama. Pada awal Desember, kontraknya berakhir setelah 3 tahun. Saya menjadi satu-satunya yang bekerja saat itu. Itulah mengapa ketika hamil, saya masih memilih untuk bekerja. Akan sangat buruk bagi keluarga jika kami berdua menganggur.
[Rt, 35 tahun, Jabodetabek]*

“Kami seharusnya menyelesaikan cuti kami dan kami kembali ke kantor sebelum diberhentikan. Perusahaan tidak memberitahukan di awal jika mengambil cuti hamil akan mengakhiri kontrak. Tiba-tiba, saya menerima surat dari pekerjaan bahwa per tanggal itu kontrak dianggap telah berakhir.” [WA, 27 tahun, Jabodetabek]

“Pemberi kerja saya pernah meminta saya untuk mengundurkan diri saat saya cuti maternitas, [dan] jika saya kembali, saya akan diturunkan ke posisi yang lebih rendah atau gaji yang lebih rendah.” [Rt, 27 tahun, Jabodetabek]

► Rangkuman temuan

- Survei menemukan kesenjangan antara cuti maternitas wajib dan praktiknya :
 - Di antara 479 responden dalam sampel, *take-up rate* cuti maternitas wajib relatif tinggi dalam hal durasi (cuti tiga bulan), tetapi tidak dalam hal kompensasi (upah penuh).
 - Mengambil cuti lebih banyak minggu atau tiga bulan setelah melahirkan alih-alih 1,5 bulan sebelum & sesudah melahirkan lumrah di kalangan responden.
- Sebagian besar responden ditawari bekerja kembali pada posisi yang sama, hanya sedikit yang diturunkan ke posisi/gaji yang lebih rendah.
- Kurang dari 12% responden berhenti bekerja selama/setelah cuti maternitas dan karena alasan pribadi.
- Kebijakan pemberi kerja dan pengetahuan perempuan terkait hak pekerja untuk mendapatkan cuti maternitas disampaikan oleh responden kualitatif sebagai penghambat kepatuhan cuti maternitas.
- Studi kualitatif menangkap adanya praktik diskriminatif terhadap pekerja kontrak. Mereka diminta mengundurkan diri atau tidak menerima upah penuh selama cuti.

► Tunjangan maternitas

Pembiayaan (1)

Konvensi 102 (Pasal 71)	Konvensi 183 (Pasal 6)	UU Nomor 13 Tahun 2003
Asuransi sosial atau perpajakan atau keduanya	Asuransi sosial wajib atau dana publik - An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her*	Kewajiban pemberi kerja

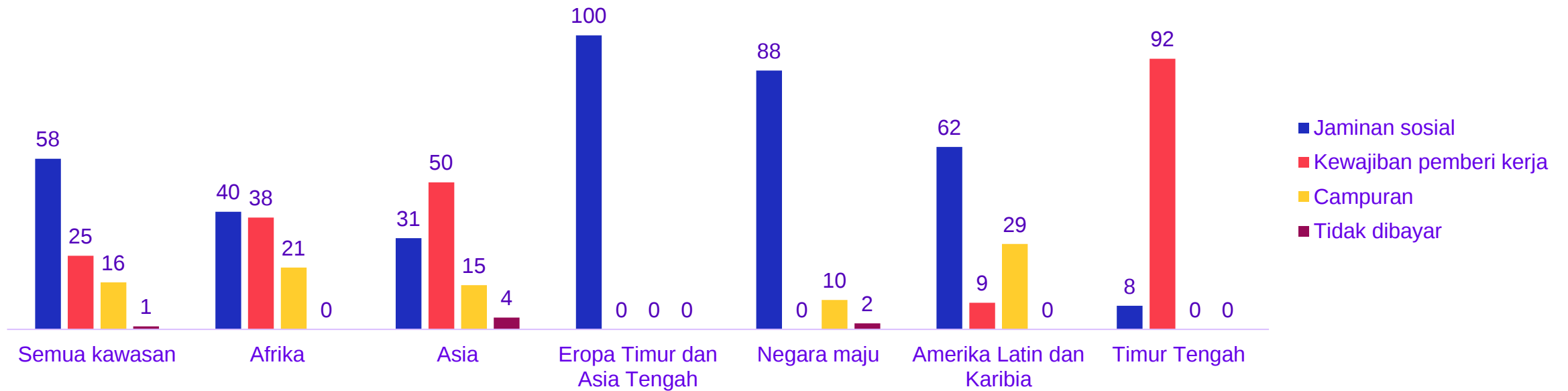
Pembatasan kewajiban pemberi kerja

- Biaya cuti maternitas dapat mempengaruhi prospek kerja pekerja perempuan.
- Kepatuhan terhadap tunjangan maternitas mungkin rendah dan tidak dapat ditegakkan.

*Exception: ...where It is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Pembiayaan (2)

Sumber pendanaan manfaat tunai cuti maternitas, menurut kawasan, 2013 (185 negara dan wilayah) (%)



Durasi cuti maternitas (1)

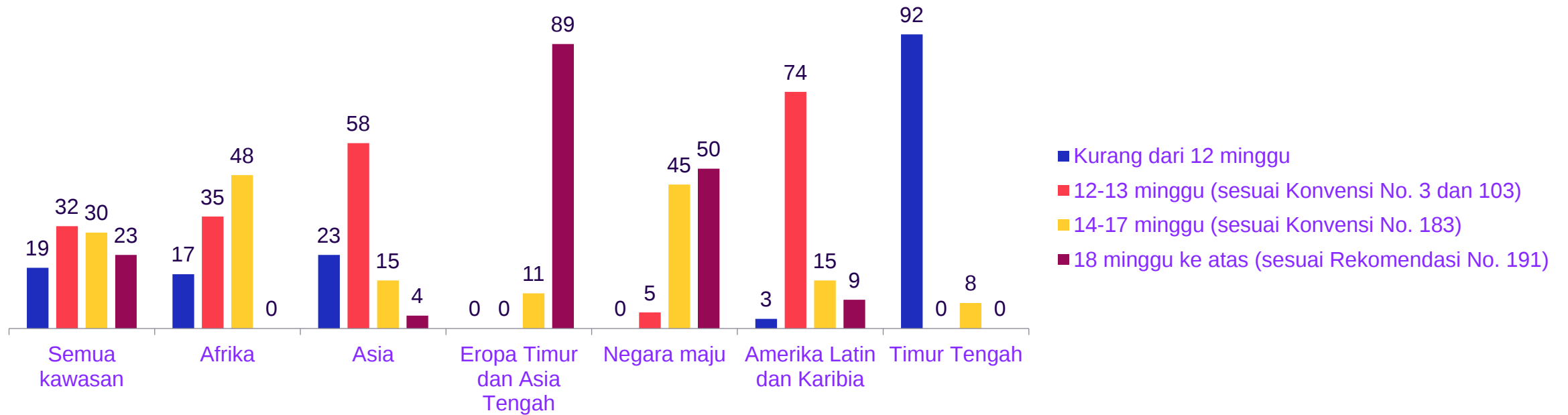
Konvensi 183 (Pasal 4)	Rekomendasi 191 (Paragraf 1)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 82)**
Minimal 14 minggu termasuk 6 minggu cuti pasca kelahiran wajib*	Minimal 18 minggu Memberikan hak kepada perempuan untuk bebas memilih waktu dia mengambil bagian cuti maternitas yang tidak wajib pra atau pasca kelahiran Memperpanjang cuti maternitas dalam hal kelahiran kembar	3 months including 1.5 months of pre-natal leave and 1.5 months of post-natal leave 3 bulan termasuk cuti pre kelahiran 1,5 bulan dan cuti pasca kelahiran 1,5 bulan 1,5 bulan cuti keguguran

* Instrumen ini membuka kemungkinan kesepakatan antara pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja di tingkat nasional tentang pengaturan cuti wajib..

** Lama masa istirahat dapat diperpanjang jika diperlukan secara medis yang dibuktikan dengan keterangan medis tertulis dari dokter kandungan atau bidan baik pra atau pasca kelahiran..

Durasi cuti maternitas (2)

Durasi cuti maternitas wajib, menurut kawasan, 2013 (185 negara dan wilayah) (%)



Besaran manfaat tunai (1)

Konvensi 102 (Pasal 52)	Konvensi 183 (Pasal 6)	Rekomendasi 191 (Paragraf 2)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 84)
45% hingga 12 minggu	Minimal dua pertiga pendapatan sebelumnya selama minimal 14 minggu*	Jumlah penuh pendapatan sebelumnya	Jumlah penuh upah

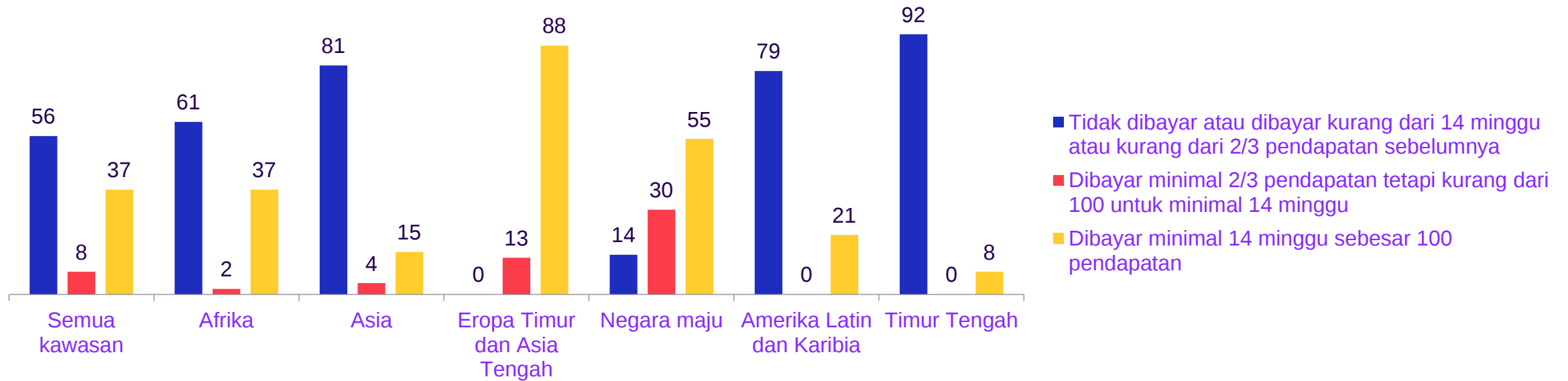
Prinsip pedoman

- Tingkat manfaat harus memastikan bahwa perempuan tersebut dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi kesehatan yang layak dan dengan standar hidup yang layak.

* Jumlah sebanding diperbolehkan jika metode lain digunakan untuk menentukan manfaat tunai

Jumlah manfaat tunai (2)

Besaran manfaat tunai dan durasi cuti maternitas, menurut kawasan, 2013
(167 negara) (%)



Menyelaraskan dengan standar ketenagakerjaan internasional untuk perlindungan yang lebih baik

Parameter	Kebijakan saat ini	Konvensi 102	Konvensi 183
Cakupan	Seluruh karyawan perempuan	50 persen dari seluruh karyawan perempuan	Seluruh karyawan perempuan
Durasi (Cuti maternitas)	Cuti pra-kelahiran 1,5 bulan dan cuti pasca kelahiran 1,5 bulan (13 minggu)	12 minggu	14 minggu termasuk 6 minggu cuti pasca kelahiran wajib
Besaran penggantian	100% upah	45% pendapatan sebelumnya	67% pendapatan sebelumnya
Pembiayaan	Pemberi kerja	Asuransi sosial , perpajakan	Asuransi sosial, perpajakan

Options for creating a new maternity benefit scheme of BPJS Employment

Maternity allowance	Benefit	Alignment with ILS	
		C102	C183
Option 1 (Law No. 13 2003)	100% for a maximum of 13 weeks	Yes	No
Option 2	45% for a maximum of 14 weeks	Yes	No
Option 3	67% for a maximum of 14 weeks	Yes	Yes
Option 4	100% for a maximum of 14 weeks	Yes	Yes
Option 5	67% for a maximum of 26 weeks	Yes	Yes
Option 6 (Proposed in the Bill)	100% for a maximum of 26 weeks	Yes	Yes

Preliminary recommendation (A minimum package)

Key parameter	Description
Coverage	Coverage Mandatory for all wage workers (= Member of JKK/JKm + construction workers)
Beneficiaries	391,992 (est. in 2023)
Qualifying condition	Contribution paid for 12 months in the 18-month period preceding the maternity leave
Benefit	67 per cent of average wage of the 6-month period preceding the maternity leave
Duration	A maximum of 14 weeks including the 6-week compulsory post-natal leave
Actuarial review	Every three year

Options for providing men with additional benefits (1)

Paternity allowance

The paternity allowance would be paid at a time chosen by the father during the maternity leave of the mother.

Paternity allowance	Benefit
Option 1	100% for a maximum of 1 week
Option 2	100% for a maximum of 6 weeks

Options for providing men with additional benefits (2)

Birth grant

A birth grant would be paid for each birth to persons who satisfy the contribution requirement for the maternity allowance. It would also be paid to insured men if there is a birth in the family and the mother is not insured. It would be payable for each birth in case of multiple births.

Birth grant	Benefit
Option 1	100% of the monthly minimum wage

Case study

Indicators	Country A	Country B
Minimum wage (IDR)	2,671,142	2,367,241
Maternity leave	6 months	6 months
Benefit (% of wage)	100%	100%
Finance	Employer liability	Social insurance (3% of wage by employer)

Garment factory	10,000 female employees	10,000 female employees
Case 1	500 workers on maternity leave	500 workers on maternity leave
Monthly expenditure	1,336 mil. (= 2.7 mil x 500)	710 mil. (= 2.4 mil. x 10,000 x 3%)

Case 2	1,000 workers on maternity leave	1,000 workers on maternity leave
Monthly expenditure	2,671 mil. (= 2.7 mil x 1,000)	710 mil. (= 2.4 mil. x 10,000 x 3%)

► Old-age benefit

Cakupan program BPJS-TK sesuai hukum

Skema		Pekerja Penerima Upah			Bukan Pekerja Penerima Upah
		Besar/Menengah	Kecil	Mikro	
Jaminan hari tua	JHT	Wajib	Wajib	Sukarela	
Jaminan pensiun	JP		Sukarela		Tidak memenuhi syarat

► Jaminan pensiun (JP)

Parameter	K102	JP
Cakupan	50% dari seluruh karyawan	Karyawan sektor formal yang bekerja di perusahaan skala menengah dan besar.
Persyaratan kualifikasi	15 tahun iuran	15 tahun iuran
Besaran penggantian	40% untuk 30 tahun iuran	30% untuk 30 tahun iuran
Durasi	Seumur hidup	Seumur hidup
Pembayaran	Berkala	Berkala

Jaminan hari tua (JHT)

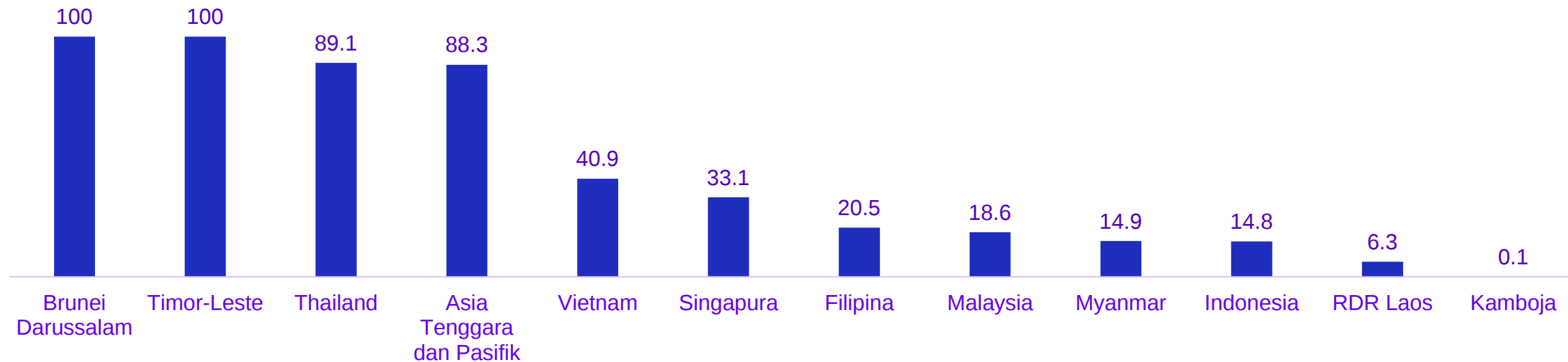
Parameters	K102	JHT
Cakupan	50% dari seluruh karyawan	Karyawan sektor formal yang bekerja di perusahaan skala kecil, menengah atau besar; dan sukarela untuk pekerja lain.
Persyaratan kualifikasi	15 tahun iuran	n/a (Dibayarkan di usia 56)
Besaran penggantian	40% untuk 30 tahun iuran	Tergantung jumlah tabungan
Durasi	Seumur hidup	Tergantung jumlah tabungan
Pembayaran	Berkala	Sekaligus (<i>Lump-sum</i>)

Peserta aktif dalam skema jaminan hari tua

Penduduk usia kerja, usia 20-59* () = Perempuan		TASPEN	ASABRI	JHT	JP
Aktif secara ekonomi	119 juta (47 juta)	21 juta			
Karyawan	46 juta (17 juta)	4 juta	1 juta	15 juta	12 juta
Pekerja bukan penerima upah atau pemberi kerja	65 juta (27 juta)	-	-	0.6 juta	-
Penganggur	7 juta (3 juta)	-	-	-	-
Tidak aktif secara ekonomi	36 juta (30 juta)	-	-	-	-
Siswa/Mahasiswa	3 juta (1 juta)	-	-	-	-
Merawat rumah	29 juta (27 juta)	-	-	-	-
Lainnya	4 juta (1 juta)	-	-	-	-

Orang lanjut usia penerima pensiun di Asia Tenggara

Orang di atas usia pensiun berdasar UU yang menerima pensiun hari tua (termasuk iuran dan non-iuran) untuk orang di atas usia pensiun berdasar UU (%)



Jaminan pendapatan hari tua di negara-negara anggota ASEAN

Skema pensiun hari tua yang dituangkan di dalam UU nasional yang memberikan manfaat tunai berkala
10 negara

Skema iuran saja

2 negara (KHM, LAO)

Skema iuran dan
skema non-iuran,
syarat tidak mampu

5 negara (IDN,
MYS,PHL, SGP, VNM)

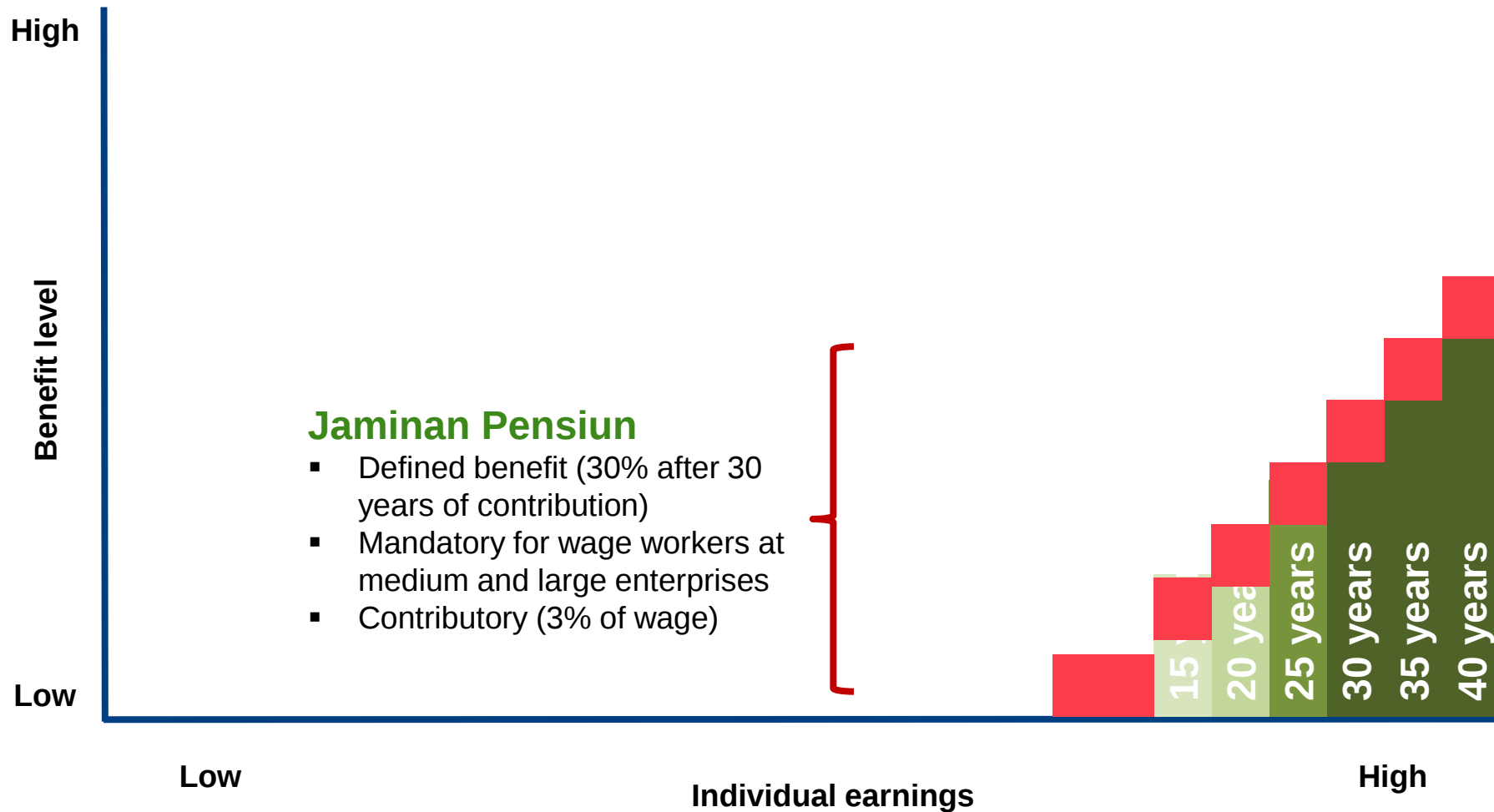
Skema iuran dan
skema non-iuran,
syarat pensiun

1 negara (THA)

Skema iuran dan
skema non-iuran,
universal

2 negara (BRN, MMR)

Current system



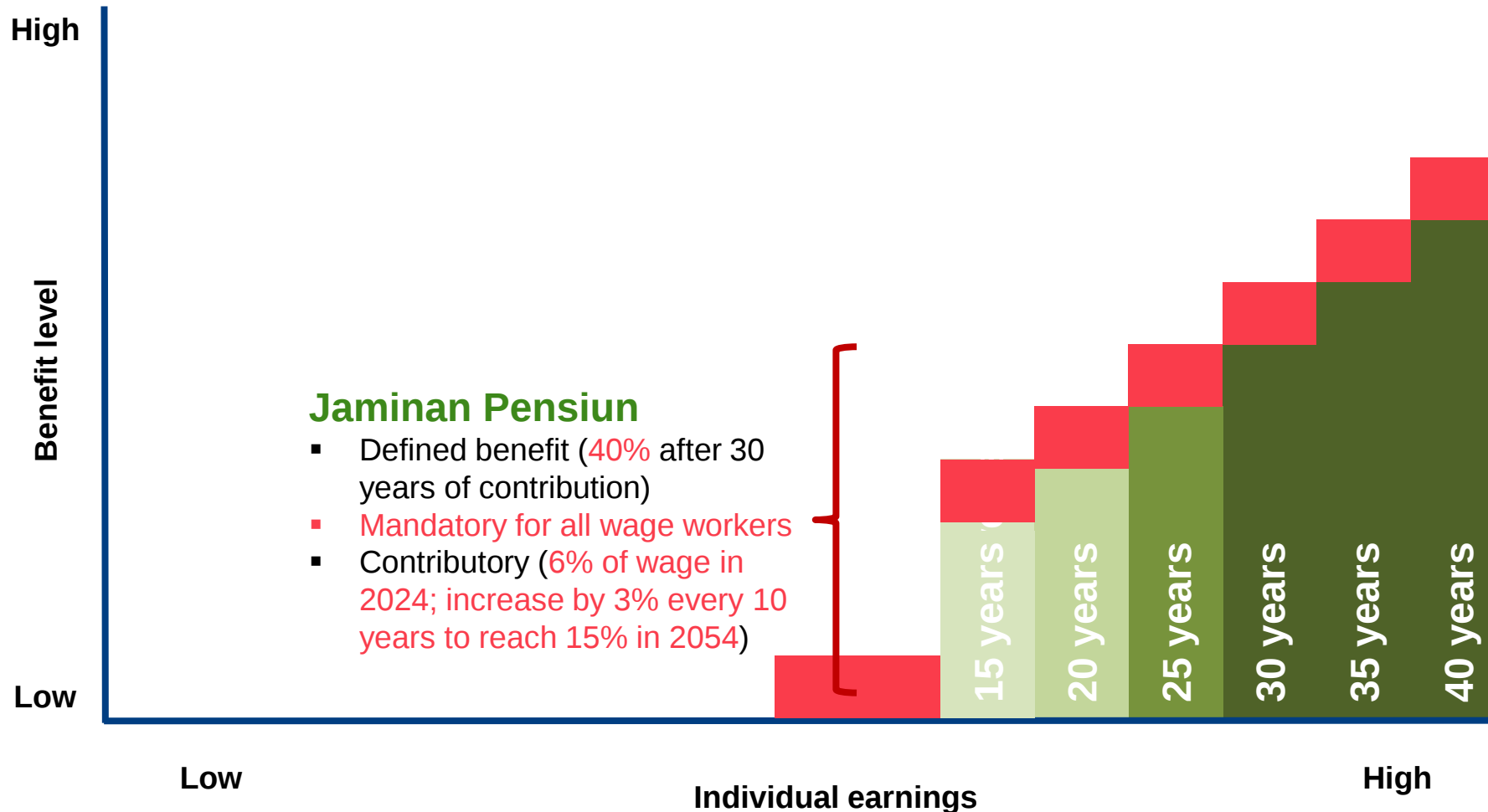
Jaminan Pensiun

- Defined benefit (30% after 30 years of contribution)
- Mandatory for wage workers at medium and large enterprises
- Contributory (3% of wage)

Jaminan Hari Tua

- Defined contribution
- Mandatory for wage workers at small to large enterprises
- Voluntary for micro enterprise and non-wage workers
- Contributory (% of income)

Extension of Jaminan Pensiun only (Option 0)



► Universal Pension

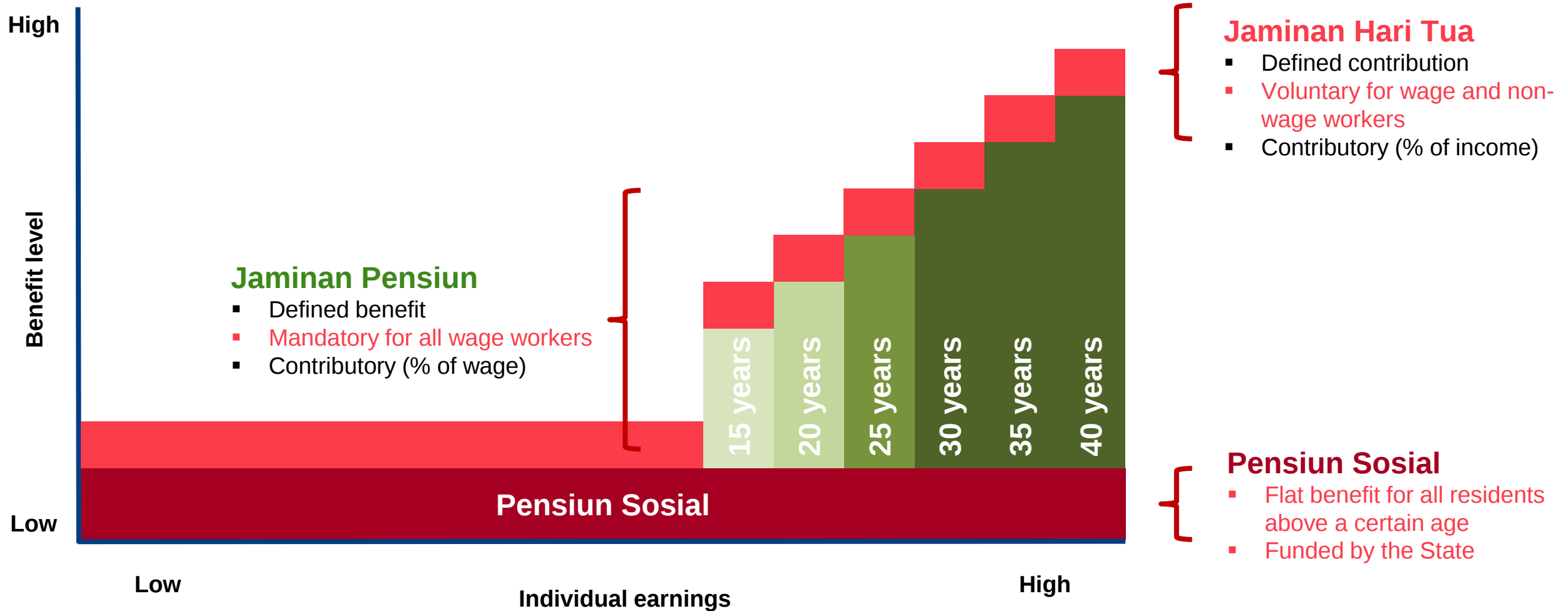
Social Pension

- A non-contributory scheme, entirely funded by the State
- All residents above a certain age
- A low level of benefits

National Pension

- A mixed scheme
- Mandatory for all residents to contribute
- All residents above a certain age
- An adequate level of benefits

Pensiun Social (Option 1)



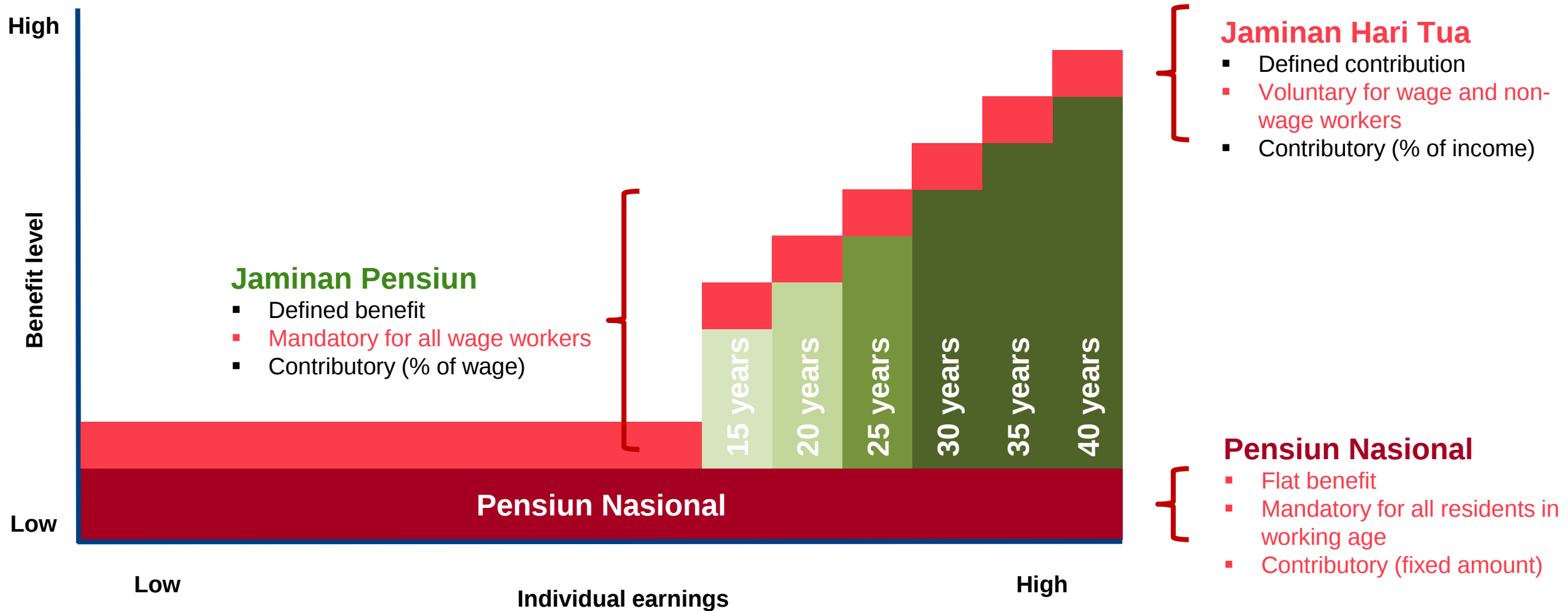
► Pensiun Social (Option 1-A)

- A flat-rate pension at the level of the national poverty line in rural areas (**IDR 464,474 in 2021**) would be paid to all persons above a certain age who have **a minimum period of residence of 10 years in Indonesia**.
- It would be paid to all persons **above age 75 in 2023**. The age of access to the pension would **gradually decrease from 75 to 65 over a period of 10 years**.
- It would be **entirely financed by the State**.

► Pensiun Social (Option 1-B)

- A flat-rate pension at the level of the national poverty line in rural areas (IDR 464,474 in 2021) would be paid to all persons above a certain age who have a minimum period of residence of 10 years in Indonesia.
- It would be paid to all persons above age ~~65~~⁷⁵ in 2023. ~~The age of access to the pension would gradually decrease from 75 to 65 over a period of 10 years.~~
- It would be entirely financed by the State.

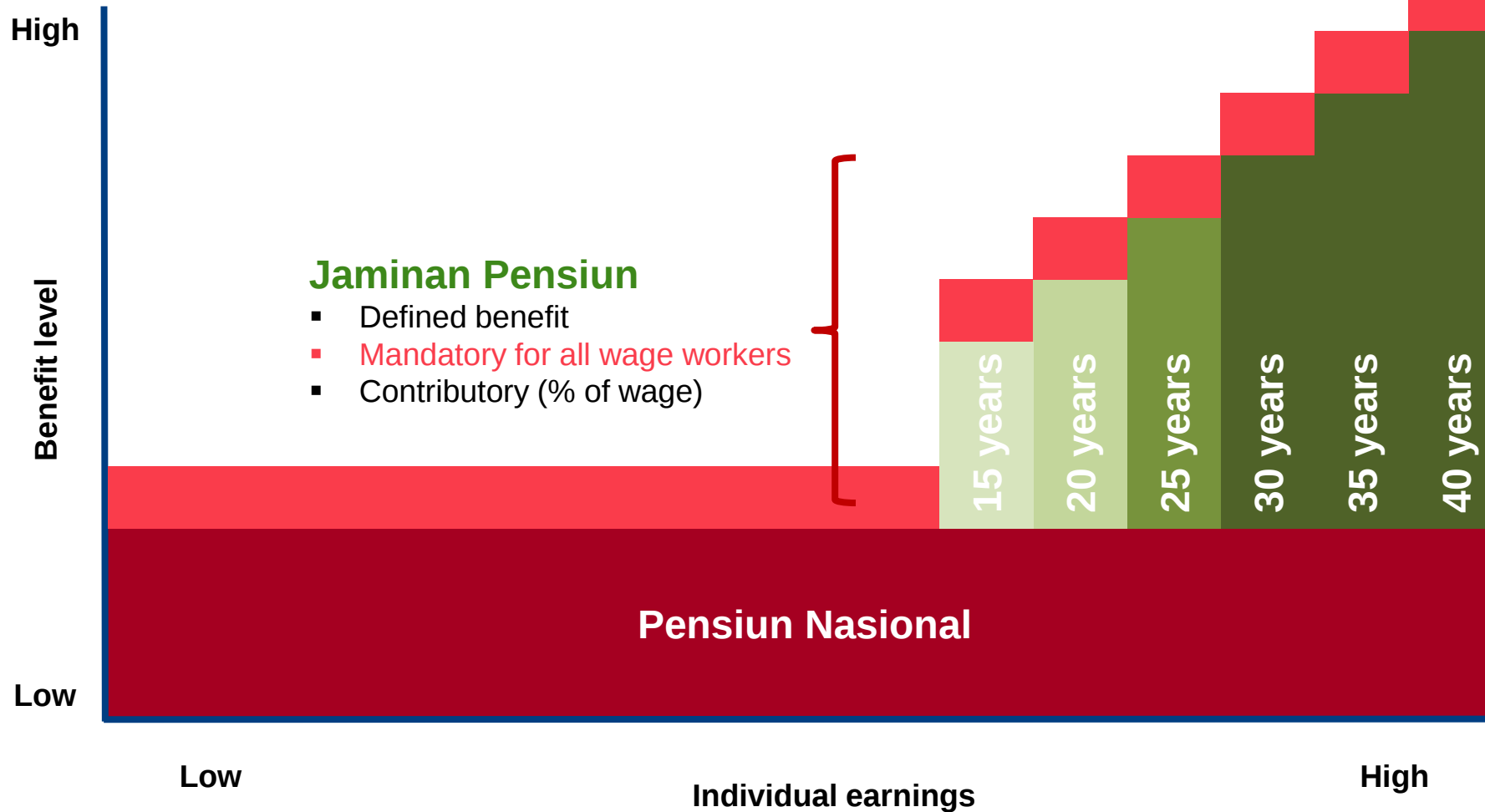
Pensiun Nasional (Option 2-A)



► Pensiun Nasional (Option 2-A)

- The National Pension would be gradually acquired through **flat-amount contributions (IDR 300,000 per month**, indexed annually in line with the general wage increase). The objective is to cover all residents on a mandatory basis. In addition, it would be possible for workers to pay NP contributions in the name of family members who are not in the labour force.
- For a person with **30 years of contribution**, the NP would be equal to **IDR 500,000 in 2023 (approximately 20 per cent of the average national minimum wage)**. This amount would be indexed annually in line with the general wage increase.
- The National Pension would be paid from age 65.
- Transitional measures would guarantee a minimum pension to persons above a certain age (at date of implementation) who did not have the opportunity to contribute to the NP in the past.

Pensiun Nasional (Option 2-B)



► Pensiun Nasional (Option 2-B)

- The National Pension would be gradually acquired through flat-amount contributions (**IDR 300,000 per month (TBC)**, indexed annually in line with the general wage increase). The objective is to cover all residents on a mandatory basis. In addition, it would be possible for workers to pay NP contributions in the name of family members who are not in the labour force. **The State subsidizes half of benefits.**
- For a person with **30 years of contribution**, the NP would be equal to **IDR 1 million 500,000 in 2023 (approximately 40 20 per cent of the average national minimum wage)**. This amount would be indexed annually in line with the general wage increase. **Each year of contribution accumulates 1/60 from the person's contribution and 1/60 from the state's artificial contribution. The person can inform BPJS for exemption if s/he cannot afford to pay a contribution for a certain period, and BPJS will credit only the 1/60 from the state's portion for the period. It means that a person who has never contributed to the fund will be still entitled to IDR 500,000 at age 65.**
- The National Pension would be paid from age 65.
- Transitional measures would guarantee a minimum pension IDR 500,000 in 2023 (annually indexed) to persons above age 65 who did not have the opportunity to contribute to the NP in the past, **and gradually reduced proportionately by 1/60 until 2053.**

► Jaminan kecelakaan kerja

Isu-isu kebijakan terpilih

Tunjangan disabilitas tetap (ketidakmampuan bekerja secara tetap))

Kadar disabilitas	Pasal 36 – K102	JKK
Disabilitas total	50 persen pendapatan sebelumnya sepanjang kontingensi dengan pembayaran berkala	70% dari 80 bulan upah terakhir secara lump sum - Rp 500.000 pembayaran berkala selama 24 bulan (atau lump sum Rp 12 juta).
Disabilitas parsial	50 persen pendapatan sebelumnya sepanjang kontingensi dengan pembayaran berkala*	- Disabilitas anatomis parsial = % mengacu tabel x 80 bulan upah terakhir secara lump sum - Disabilitas fungsional parsial = % penurunan fungsional x % mengacu tabel x 80 bulan upah terakhir secara lump sum

Catatan: Pembayaran berkala bisa diubah menjadi lump sum: bila kadar disabilitas ringan; atau bila pihak berwenang memandang bahwa lump sum akan digunakan secara benar.

► Tunjangan disabilitas tetap – Penilaian awal

Pembayaran dan durasi tunjangan disabilitas tetap

- Program ini memberikan manfaat sekaligus untuk jangka waktu yang ditentukan.
- Konvensi mewajibkan pembayaran berkala minimal 50% dari penghasilan bertanggung sebelumnya selama kontingensi.

Jaminan kematian (kematian pencari nafkah)

Kadar disabilitas	Article 36 – C102	JKK
Bantuan kematian	40 persen pendapatan sebelumnya orang yang meninggal, dengan pembayaran berkala	60% dari 80 bulan upah terakhir secara lump sum, besaran minimal Rp 20 juta - Rp 500.000 dibayar berkala selama 24 bulan (atau lump sum Rp 12 juta).
Bantuan pemakaman		Rp 10 juta secara lump sum
Beasiswa		Untuk maksimal dua anak - TK hingga SD: Rp 1,5 juta per tahun per anak (selama masa pendidikan maksimal delapan tahun) - SLTP atau sederajat: Rp 2 juta per tahun per anak (selama masa pendidikan maksimal tiga tahun) - SLTA atau sederajat: Rp 3 juta per tahun per anak (selama masa pendidikan maksimal tiga tahun) - Pendidikan Tinggi atau pelatihan: Rp 12 juta per tahun per anak (selama masa pendidikan maksimal lima tahun).

► Jaminan kematian – Penilaian awal

Pembayaran, durasi, dan jumlah jaminan kematian

- Program ini memberikan manfaat sekaligus untuk jangka waktu yang ditentukan.
- Konvensi mewajibkan pembayaran berkala minimal 40% dari pendapatan pencari nafkah sebelumnya.

► **Tunjangan pengangguran** Isu-isu kebijakan terpilih

► Risiko efektivitas (1)

Kebijakan saat ini akan mencegah pekerja rentan menerima tunjangan

Persyaratan kualifikasi

- 12 bulan dalam 24 bulan terakhir termasuk 6 bulan berturut-turut (Pasal 19 (3))

Perlakuan terhadap pengangguran sukarela atau pemutusan hubungan kerja paksa

- Tidak ada tunjangan untuk pengangguran sukarela (Pasal 20 (1))
- Tidak diatur untuk pengangguran sukarela dengan alasan yang adil, yaitu Berakhirnya pekerjaan jangka tetap tidak diatur untuk memberikan tunjangan AP

► Risiko efektivitas (2)

Klaim berikutnya

- Pekerja hanya dapat mengklaim sampai 3 kali selama usia kerja (Pasal 35)
- Klaim kedua/ketiga dapat diajukan 5 tahun setelah tunjangan pertama/kedua (Pasal 35b,c)

► Risiko efektivitas (2)

Relevansi pendapatan maksimum yang dapat diasuransikan untuk menghitung iuran dan tunjangan

- 5.000.000 rupiah (Pasal 11 (7), 21 (3))
- Tidak ada mekanisme indeksasi otomatis, tetapi disesuaikan melalui penilaian berkala setiap 2 tahun (Pasal 12, 22)

► Risiko efektivitas (3)

Perlakuan atas ketidakpatuhan pemberi kerja

- **Penghasilan tidak dilaporkan** : Jika pemberi kerja melaporkan jumlah upah yang berbeda dengan jumlah upah aktual, pemberi kerja harus memberikan kompensasi atas perbedaan tunjangan pengangguran yang dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi hak pekerja (Pasal 23).
- **Tidak mendaftarkan pekerja** : Jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja dalam program tersebut dan melakukan pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja harus membayar tunjangan pengangguran tunai dengan mengikuti formula di atas tetapi secara sekaligus (*lump sum*) serta tunjangan pelatihan (Pasal 37).

Risiko efektivitas (4)

- **Tidak membayar iuran sampai dengan 3 bulan berturut-turut** : Jika pemberi kerja menunggak iuran JKK dan JKM sampai dengan 3 bulan berturut-turut sebelum pemutusan hubungan kerja, Jika pemberi kerja menunggak iuran JKK dan JKM sampai dengan 3 bulan berturut-turut sebelum pemutusan hubungan kerja, BPJS Ketenagakerjaan akan membayar tunjangan pengangguran tunai mengikuti formula di atas kepada pekerja; dan pemberi kerja harus membayar tunggakan iuran tersebut (Pasal (Pasal 39 (1), (2))).
- **Tidak membayar iuran lebih dari 3 bulan berturut-turut** : Jika pemberi kerja menunggak iuran JKK dan JKM lebih dari 3 bulan berturut-turut sebelum pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja harus membayar tunjangan pengangguran dengan mengikuti formula tersebut di atas kepada pekerja; pemberi kerja harus membayar tunggakan iuran tersebut; dan pemberi kerja dapat meminta BPJS Ketenagakerjaan untuk mengganti jumlah tunjangan yang dibayarkan kepada pekerja selambat-lambatnya 3 bulan setelah tanggal pembayaran (Pasal 39 (3), (4), (5)).

► Risiko efisiensi

- Konsekuensi dari tawaran pekerjaan yang sesuai tidak diatur.
- Konsekuensi seringnya tidak hadir dalam pelatihan tidak diatur.

► Risiko keberlanjutan

- Pemerintah : Pemberi kerja = $0,22\% : 0,24\% = 0,46\%$ (Pasal 11)

▶ **TERIMA KASIH**

This presentation has been prepared by Ippei Tsuruga. Please contact Ippei Tsuruga (tsuruga@ilo.org) for more details.

Supported by:



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme