



REPUBLIK INDONESIA

PETA JALAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

2013 - 2019



Kerjasama

Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat
Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Dewan Jaminan Sosial Nasional

Disusun oleh:



Kementerian Koordinator
Bidang Kesejahteraan Rakyat
Republik Indonesia



Kementerian PPN/
Bappenas
Republik Indonesia



Kementerian
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia



Kementerian Keuangan
Republik Indonesia



Kementerian
Badan Usaha Milik Negara
Republik Indonesia



Kementerian Pertahanan
Republik Indonesia



Kementerian Pendayagunaan
Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia



Didukung oleh:





REPUBLIK INDONESIA

PETA JALAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN 2013 - 2019



PETA JALAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN 2013-2019

PENANGGUNG JAWAB

1. Dr. (HC) dr. H.R. Agung Laksono - Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat
2. Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana, S.E., M.A. - Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
3. Drs. Muhaimin Iskandar, M.Si. - Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. Dr. Chazali H. Situmorang, Apt., M.S. - Ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional

TIM PENYUSUN

A. Tim Pengarah

1. Dr. Ir. Lukita Dinarsyah Tuwo, M.A. – Wakil Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Wakil Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
2. Dr. Chazali H. Situmorang, Apt., M.S. – Ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional
3. Dr. Muchtar Luthfi – Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan - Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. R. Irianto Simbolon, S.E., M.M. – Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
5. Drs. A. Muji Handaya, M.Si – Staf Ahli Menteri Bidang Kerjasama Luar Negeri – Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
6. Dr. Ir. Ceppie Sumadilaga, M.A. – Staf Ahli Bidang Sumber Daya Manusia dan Penanggulangan Kemiskinan, Pertanian dan Agroindustri – Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
7. Drs. Imam Apriyanto Putro – Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara
8. Dr. Ir. Pos M. Hutabarat – Direktur Jenderal Potensi Pertahanan – Kementerian Pertahanan
9. Dra. Rini Widyantini, MPM – Deputi Bidang Kelembagaan – Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
10. Dr. Andin Hadiyanto – Kepala Badan Kebijakan Fiskal – Kementerian Keuangan

B. Tim Pelaksana

1. Drs. Djoko Sungkono, M.M., AJST – Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional
2. Dra. Rahma Iryanti, M.T. – Deputi Bidang Kemiskinan, Ketenagakerjaan dan Usaha Kecil Menengah – Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
3. Ir. Tianggur Sinaga, M.A. – Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional
4. Drs. Timoer Soetanto, ChFC.CLU – Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional
5. (Alm) Drs. Haris E. Santoso, FSAI – Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional
6. Ir. Isa Rahmatarwata, M.Math. – Staf Ahli Bidang Kebijakan dan Regulasi Jasa Keuangan dan Pasar Modal – Kementerian Keuangan
7. Elvyn G. Masassya, S.E., M.M. – Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan
8. Dr. dr. Fahmi Idris, M.Kes – Direktur Utama BPJS Kesehatan

9. Drs. Ridwan Monoarfa – Anggota Dewan Pengawas BPJS Kesehatan
10. Pungky Sumadi, Ph.D. – Direktur Jasa Keuangan dan Analisis Moneter - Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
11. Drs. Wahyu Widodo, M.M. – Direktur Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
12. Nur Asiah, S.H. – Direktur Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
13. Tini Martini, S.H., M.Soc.Sci – Asisten Deputi Urusan Jaminan Sosial - Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat
14. Drs. Ponco Respati Nugroho, MSi – Sekertaris Dewan Jaminan Sosial Nasional

DIDUKUNG OLEH

A. Tim Editor

1. Drs. Djoko Sungkono, M.M., AJST
2. Dra. Rahma Iryanti, M.T.
3. Iene Muliati, S.Si., M.M., FSAI
4. Dr. Imam Supriyadi
5. Drs. Angger P. Yuwono, FSAI
6. Dr. Indra Budi Sumantoro

B. Tenaga Ahli

1. Iene Muliati, S.Si., M.M., FSAI
2. Dr. Imam Supriyadi
3. Drs. Angger P. Yuwono, FSAI
4. Dr. Indra Budi Sumantoro
5. Mitchell Wiener
6. Dr. Ludovicus Sensi Wondabio
7. Erwin Ariadharma, M.B.A., C.A.M.S.
8. Paul Tambunan, B.Sc., M.M.
9. Suresh Gummalam, B.Tech
10. Gedsiri Suhartono, B.A.
11. Didik Partono Rudiarto, S.E., M.Pd
12. Dr. Mundiharno
13. Yan Kusyanto, S.Kom
14. Sinta Satriana, S.Sos, M.A.
15. Dr. Asih Eka Putri

C. Tim Sekretariat Dewan Jaminan Sosial Nasional

1. Dyah Kumolosari, M.Si.
2. Ir. Linda Darnel, M.M.
3. Dr. Sorni Paskah Daeli
4. Ricky Radius, S.Sos, MAP





Ringkasan Eksekutif

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan program Negara yang bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan SJSN, seluruh penduduk diharapkan dapat memperoleh perlindungan yang memadai apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut atau pensiun, dan meninggal dunia. Sebagai tindak lanjut amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN serta untuk memaksimalkan cakupan jaminan sosial pada seluruh rakyat Indonesia, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) yang mengamanatkan pembentukan 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu BPJS Kesehatan yang merupakan transformasi dari PT. Askes (Persero) dan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan transformasi dari PT. Jamsostek (Persero).

Penetapan UU BPJS merupakan langkah yang besar dalam penerapan sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh penduduk Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan yang terbentuk mulai 1 Januari 2014 akan mulai beroperasi paling lambat 1 Juli 2015 dengan menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm). Pelaksanaan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dan pembiayaan yang berkelanjutan merupakan tantangan sangat besar dan membutuhkan serangkaian langkah-langkah strategis dari Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan. Kolaborasi yang efektif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan sangat dibutuhkan untuk memastikan tercapainya kesepakatan bersama mengenai garis besar strategi pelaksanaan dan operasionalisasi dari sistem yang baru.

Untuk mewujudkan hal tersebut, disusunlah Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan yang memberi arah dan langkah-langkah penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Peta Jalan ini merupakan penjabaran pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005 – 2025, yang mengamanatkan penyelenggaraan SJSN untuk memberikan perlindungan penuh kepada masyarakat luas, secara bertahap. Tujuan disusunnya Peta Jalan adalah untuk memberikan pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan dalam proses penyiapan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Peta Jalan ini disusun berdasarkan kerangka logis berbasis analisis kesenjangan antara kondisi yang dihadapi sebelum 1 Januari 2014 dengan kondisi yang akan dicapai sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU SJSN dan UU BPJS. Atas dasar ini kemudian dirumuskan langkah-langkah, kegiatan-kegiatan, peran dan tanggung jawab institusi terkait yang perlu dilakukan dalam proses transformasi badan penyelenggara serta persiapan dan pelaksanaan program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang lancar dan efektif.

Bagian pertama Peta Jalan memuat pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang dan tujuan peta jalan penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan lembaga hasil transformasi dari PT. Jamsostek (Persero). Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan memberikan arah dan langkah yang sistematis, konsisten, terpadu, dan terukur dari waktu ke waktu oleh semua pemangku kepentingan dalam rangka: (1) Transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 yang mulai beroperasi menyelenggarakan program JKK, JHT, JP, dan JKm selambat-lambatnya tanggal 1 Juli 2015; (2) Pembinaan, pendampingan dan supervisi proses transformasi badan penyelenggara; dan (3)

Tercapainya penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja, dengan prioritas pekerja sektor formal sesuai Penjelasan Umum UU SJSN, pada tahun 2019.

Bagian kedua Peta Jalan menjelaskan gambaran umum skema jaminan sosial sebelum 1 Januari 2014. Terdapat 9 (sembilan) aspek yang digambarkan dalam bagian ini, yang secara singkat dirangkum sebagai berikut:

TABEL 1. GAMBARAN UMUM SKEMA JAMINAN SOSIAL SEBELUM 1 JANUARI 2014

No	ASPEK	KONDISI SEBELUM 1 JANUARI 2014
1	Peraturan Perundang-undangan	<ul style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan jaminan sosial diatur dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan jenis profesi
2	Kepesertaan	<ul style="list-style-type: none"> Kepesertaan* terbatas pada: <ul style="list-style-type: none"> PT. Jamsostek (Persero), 2013: <ul style="list-style-type: none"> JKK, JHT & JKm Aktif: 12,04 juta jiwa Jasa Konstruksi: 5,63 juta jiwa PT. TASPEN (Persero), 2012: <ul style="list-style-type: none"> Aktif: 4,55 juta jiwa Penerima Pensiun: 2,36 juta jiwa PT. ASABRI (Persero), 2012: <ul style="list-style-type: none"> Aktif: 839 ribu jiwa Penerima Pensiun: 318 ribu jiwa <p>* Sumber: Olahan Data dari Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008-2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)</p>
3	Program	<ul style="list-style-type: none"> Fragmentasi penyelenggaraan program jaminan sosial (peraturan, iuran dan manfaat, tata kelola) berdasarkan jenis profesi Penyelenggaraan oleh badan penyelenggara BUMN berbentuk PT (Persero) berorientasi keuntungan dan manfaat bagi pemegang saham
4	Pengelolaan Aset dan Investasi	<ul style="list-style-type: none"> Badan penyelenggara BUMN berbentuk PT (Persero) dengan kebijakan investasi mencari keuntungan dan manfaat bagi pemegang saham Iuran dan hasil investasi dana jaminan sosial digabungkan dengan dan merupakan bagian dari kekayaan dan kewajiban PT. Jamsostek (Persero)
5	Keuangan dan Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> Belum memiliki standar akuntansi untuk jaminan sosial yang berbasis internasional Pemisahan aset untuk masing-masing program masih dalam proses Aset dan Kewajiban untuk Dana Jaminan Sosial (DJS) dan PT. Jamsostek (Persero) sebagai pengelola belum dipisahkan Dasar (basis) penentuan kewajaran besarnya biaya pengelolaan belum ditentukan Belum memiliki format baku untuk pelaporan keuangan untuk pengelola dan untuk masing-masing program Proses transformasi untuk aspek keuangan dan akuntansi masih dalam proses transisi

TABEL 1. GAMBARAN UMUM SKEMA JAMINAN SOSIAL SEBELUM 1 JANUARI 2014 (LANJUTAN)

No	ASPEK	KONDISI SEBELUM 1 JANUARI 2014
6	Organisasi dan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Status hukum BUMN • Struktur, budaya organisasi, sebaran kantor cabang, dan jumlah karyawan dirancang untuk mendukung strategi dan program JKK, JHT, JPK dan JKm • Manajemen SDM berbasis kompetensi
7	Pengembangan Proses Bisnis dan Sistem Teknologi Informasi (TI)	<ul style="list-style-type: none"> • Proses bisnis dikembangkan untuk mendukung program JPK, JKK, JHT, JKm • Pendaftaran peserta dilakukan secara kolektif oleh perusahaan • Sistem TI dikembangkan untuk mendukung proses bisnis dan layanan terhadap 12,04 juta peserta
8	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Materi informasi belum sinergis dan membingungkan • Akses informasi terbatas • Penyampaian informasi belum terkoordinir • Adanya apriori terhadap pemerintah dalam pelaksanaan jaminan sosial
9	Monitoring dan Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem monitoring dan evaluasi berdasarkan standar KPI BUMN • Sistem monitoring dan evaluasi Kemenakertrans • Sistem pelaporan OJK • Pemeriksaan laporan keuangan oleh KAP dan Akuntan Publik

Bagian ketiga, memuat strategi umum yang akan dicapai dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan pada tahun 2014, 2015, 2019 dan 2029. Pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dan keberkelanjutan pembiayaan merupakan tantangan yang sangat besar dan membutuhkan serangkaian langkah-langkah besar. Kolaborasi yang efektif, melibatkan semua pemangku kepentingan sangat dibutuhkan untuk memastikan tercapainya kesepakatan bersama mengenai garis besar strategi pelaksanaan dan operasi dari sistem yang baru. Hal ini sangat penting mengingat dampak yang signifikan dari penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan terhadap tatanan sosial negara, ketahanan ekonomi nasional, pasar tenaga kerja dan APBN.

Berkaitan dengan upaya pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja, telah disepakati bahwa seluruh pekerja akan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, dengan memprioritaskan pekerja sektor formal sesuai Penjelasan Umum UU SJSN yang ditargetkan tercapai pada tahun 2019.

Bagian keempat dan seterusnya menggambarkan kondisi yang akan dicapai berdasarkan sasaran pada 9 (sembilan) aspek disertai dengan langkah-langkah strategis pencapaiannya. Pembahasan masing-masing aspek dimulai dari sisi peraturan perundang-undangan. Dengan berlakunya UU SJSN dan UU BPJS, pengaturan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang masuk dalam kategori manfaat dasar diatur secara integral tanpa membedakan profesi. Khusus untuk program-program yang masuk dalam kategori manfaat tambahan akan diatur secara terpisah dengan memperhatikan harmonisasi antar peraturan perundang-undangan terkait. Hal-hal tersebut di atas menjadi landasan dalam penyusunan peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS, termasuk yang terkait dengan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.

Aspek kepesertaan, terutama mengenai penahapan kepesertaan, digunakan istilah formal dan informal sesuai dengan Penjelasan Umum UU SJSN mengenai penahapan kepesertaan. BPJS Ketenagakerjaan memulai operasinya dengan melakukan pengalihan peserta aktif PT. Jamsostek (Persero) menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk 12,04 Juta jiwa (posisi kepesertaan PT. Jamsostek (Persero) hingga tahun 2013). BPJS Ketenagakerjaan perlu membuat target kepesertaan program secara bertahap agar cakupan semesta pekerja dalam Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan tercapai. Penahapan kepesertaan sampai dengan tahun 2019 adalah kepesertaan semesta pada pekerja sektor formal. Sementara pekerja sektor informal dapat menjadi peserta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Dalam rangka menjangkau target kepesertaan semesta secara efektif dan efisien, perlu dilakukan strategi secara kewilayahan, dimana prioritas pada daerah dengan cakupan kepesertaan yang terbanyak. Selain strategi kewilayahan, dilakukan pula strategi berdasarkan sektor usaha.

Pembahasan aspek program dimulai dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), lalu berlanjut ke Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm). Program JKK terbagi atas tiga kelompok, yaitu: (i) bagi pekerja swasta yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero); (ii) bagi PNS dan Pejabat Negara yang diselenggarakan oleh PT. Askes (Persero) dan PT. TASPEN (Persero); serta (iii) bagi Anggota TNI/POLRI dan PNS Kemenhan/POLRI yang diselenggarakan oleh PT. ASABRI (Persero) dan Kemenhan/POLRI. Iuran program JKK pekerja penerima upah ditetapkan dalam bentuk persentase dan dibayar oleh pemberi kerja, sedangkan bagi pekerja bukan penerima upah dibayar dalam bentuk nominal rupiah oleh pekerja yang bersangkutan. Besarnya iuran untuk setiap program diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Terdapat dua jenis program jaminan hari tua dengan skema iuran pasti di Indonesia, yaitu: (i) program Jaminan Hari Tua (JHT) yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero); dan (ii) Program Pensiun Iuran Pasti (DPPK-PPIP dan DPLK) berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Program Tabungan Hari Tua (THT) adalah program manfaat pasti sehingga tidak dikategorikan sebagai jaminan hari tua yang identik dengan skema iuran pasti. Permasalahan krusial yang selama ini terjadi pada program JHT Jamsostek adalah tingginya angka klaim dengan masa iur yang minim, sehingga diperlukan integrasi program JHT dan Jaminan Pensiun (JP) sebagai satu kesatuan paket manfaat hari tua/pasca-kerja, agar program JHT sesuai dengan peruntukannya. Dalam rangka memperkuat besaran penghasilan hari tua, konversi manfaat JHT dari lumpsum menjadi anuitas bulanan (sukarela) ditambah dengan manfaat JP bisa menjadi opsi yang dapat dipertimbangkan kedepannya. Pekerja bukan penerima upah akan sangat membutuhkan opsi ini mengingat mereka tidak diikutsertakan dalam program JP, sehingga perlu dipertimbangkan besaran iuran JHT yang lebih tinggi pada pekerja bukan penerima upah. Iuran program JHT bagi pekerja penerima upah ditetapkan dalam bentuk persentase dari upah dan dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja. Sementara bagi pekerja bukan penerima upah, iuran ditetapkan dalam bentuk nominal rupiah dan dibayar oleh pekerja yang bersangkutan.

Program pensiun dengan skema manfaat pasti sebelum era SJSN terbagi dalam dua kelompok, yaitu: (i) program pensiun bagi Pekerja Penyelenggara Negara yang diselenggarakan oleh PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero); dan (ii) program pensiun manfaat pasti bagi Pekerja Swasta yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Manfaat Pasti (DPPK-PPMP) berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Program pensiun (plus THT) bagi PNS, Anggota TNI/POLRI, dan Pejabat Negara memiliki formula dan besaran manfaat serta persyaratan masa iur yang berbeda satu sama lainnya. Begitu pula dengan DPPK-PPMP. Agar tidak mengurangi manfaat

yang selama ini didapat, diperlukan skema multi pilar dengan Jaminan Pensiun (JP) SJSN sebagai program pensiun yang memberikan manfaat dasar dan program pensiun sukarela yang berdasarkan profesi dan/atau individu sebagai program yang memberikan manfaat tambahan.

Ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu: (i) kemampuan pekerja dan pemberi kerja mengiur; (ii) besarnya manfaat yang dapat memenuhi kebutuhan dasar penerima manfaat pensiun; dan (iii) keberlangsungan fiskal. Iuran program JP dibayarkan dalam bentuk persentase dari upah atau nominal rupiah yang dibayarkan oleh pekerja dan pemberi kerja. Program JP hanya diperuntukan bagi pekerja penerima upah. Penetapan usia pensiun minimum 60 tahun perlu dipertimbangkan terkait praktik terbaik internasional dan definisi lanjut usia sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia.

Program Jaminan Kematian (JKm) dalam UU SJSN mensyaratkan bahwa iuran bagi pekerja penerima upah dibayarkan sepenuhnya oleh pemberi kerja dalam bentuk persentase dari upah. Sementara bagi pekerja bukan penerima upah, iurannya dibayarkan oleh pekerja yang bersangkutan dalam bentuk nominal rupiah. Manfaat JKm sesuai UU SJSN diberikan ketika pekerja meninggal dunia pada saat masih mengiur. Sementara bagi Pekerja Penyelenggara Negara, manfaat JKm juga diberikan ketika status peserta meninggal pada saat sudah menjadi pensiunan. Selain itu, manfaat JKm bagi Penyelenggara Negara selama ini juga diberikan ketika suami/istri dan anak meninggal dunia. Oleh karena itu, terkait dengan pengalihan program THT dan ASABRI ke BPJS Ketenagakerjaan, ada program-program yang tidak sesuai dengan UU SJSN yang tidak bisa dialihkan sesuai Penjelasan Pasal 66 UU BPJS. Dengan demikian, skema multi pilar juga diberlakukan untuk JKm bagi Pekerja Penyelenggara nantinya.

Keikutsertaan peserta PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) pada BPJS Ketenagakerjaan akan diatur lebih lanjut dalam *Roadmap* Transformasi yang harus disiapkan oleh PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) dan harus selesai paling lambat tahun 2014 sesuai amanat Penjelasan Pasal 65 dan 66 UU BPJS. *Roadmap* ini nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan Peraturan Pemerintah mengenai pengalihan program pembayaran pensiun, THT, dan ASABRI ke BPJS Ketenagakerjaan yang harus selesai paling lambat tahun 2029.

UU BPJS memperbaharui struktur hukum dan keuangan sistem asuransi sosial dengan memisahkan aset BPJS dari aset Dana Jaminan Sosial (DJS). Pemisahan aset BPJS dari aset DJS dan penggunaan bank kustodian milik pemerintah/BUMN memberikan kepastian keamanan dana peserta untuk jangka panjang dan ini sejalan dengan praktik terbaik internasional. Pemerintah perlu memastikan peraturan investasi dan manajemen risiko yang akan diterbitkan untuk mengatur kerangka keuangan dan struktur tata kelola dari sistem yang baru. Instrumen investasi harus sesuai dengan karakteristik kewajiban/klaim dan strategi pendanaan program. Mengingat JKK dan JKm memiliki karakteristik klaim yang bisa terjadi setiap saat seperti JKN, maka DJS JKK dan JKm seharusnya ditempatkan pada instrumen investasi jangka pendek.

Dalam Pasal 37 ayat (2) UU BPJS, Pemerintah menjamin terselenggaranya pengembangan DJS JHT sesuai dengan prinsip kehati-hatian minimal setara dengan suku bunga deposito bank Pemerintah jangka waktu satu tahun sehingga peserta memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya. Pasal ini perlu menjadi perhatian pada saat implementasi karena berpotensi menimbulkan masalah fiskal, terutama jika terjadi krisis ekonomi/keuangan. Sedangkan DJS JHT agar ditempatkan pada instrumen investasi jangka panjang terkait dengan karakteristik klaimnya. Pemilihan instrumen investasi yang bersifat

progresif pada saat peserta masih berusia muda dan konservatif pada usia menjelang pensiun perlu dipertimbangkan dalam rangka mendapatkan hasil pengembangan investasi DJS JHT yang optimal.

Manajemen pengelolaan aset dan investasi DJS JP perlu disiapkan secara matang. Pemilihan instrumen investasi JP sama dengan JHT bila digunakan untuk investasi jangka panjang. Diperlukan kehati-hatian dalam menjaga aset DJS agar tidak digunakan untuk kepentingan politik karena berpotensi menimbulkan defisit sebagaimana terjadi di beberapa negara. Cadangan demografis perlu disiapkan terkait dengan populasi menua (*ageing population*) yang akan menambah pembiayaan dalam pembayaran manfaat pensiun.

Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) dan Kemitraan & Bina Lingkungan (PKBL) sebagai program Tanggung Jawab Sosial Korporasi atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Jamsostek (Persero), serta keberadaan PT. Bijak sebagai anak perusahaan PT. Jamsostek (Persero) sudah tidak relevan lagi karena tidak sesuai dengan UU SJSN dan UU BPJS ketika PT. Jamsostek (Persero) sudah menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang berbadan hukum publik. Hal ini akan diatur lebih lanjut oleh Pemerintah.

Dari sisi pelaporan program dan akuntansi keuangan, PT. Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan pemisahan aset per program serta mengalihkan aset dan kewajiban program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) ke PT. Askes (Persero) yang menjadi BPJS Kesehatan pada tanggal 1 Januari 2014. Bentuk laporan akuntansi keuangan nantinya juga tidak boleh terkonsolidasi karena aset DJS tiap program sudah dipisahkan, sehingga laporan dipisah berdasarkan program. Laporan keuangan perlu disesuaikan dengan UU SJSN dan UU BPJS serta mengacu pada standar akuntansi keuangan internasional yang diperuntukan bagi penyelenggaraan Jaminan Sosial. Terkait pajak, sesuai praktik terbaik internasional, penyelenggaraan Jaminan Sosial seharusnya dibebaskan dari pajak. Mengenai pengawasan, perlu adanya pembagian peran pengawasan yang jelas antara DJSN, OJK, dan BPK sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Pasal 39 ayat (3) UU BPJS.

Dari aspek kelembagaan dan organisasi, perlu melakukan perubahan budaya organisasi terkait dengan perubahan bentuk organisasi dari pro-laba (*profit oriented*) menjadi nirlaba. Selain itu, terkait dengan cakupan kepesertaan semesta seluruh pekerja pada tahun 2019, BPJS Ketenagakerjaan harus menyiapkan sumber daya manusia (SDM) dan kantor-kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia. Penyiapan SDM harus dilakukan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pelaksanaan program Jaminan Pensiun membutuhkan SDM dengan kompetensi khusus, termasuk aktuaris yang mempunyai pengalaman dan pengetahuan mengenai pengelolaan jaminan sosial serta resikonya, sehingga dipandang perlu melakukan pembangunan kapasitas (*capacity building*), yang sebenarnya tidak hanya diperlukan oleh SDM badan penyelenggara saja, namun juga bagi SDM perumus kebijakan dan pengawas. Analisis dan evaluasi jabatan perlu dilakukan dalam hal penentuan formasi pegawai, penempatan, pengembangan kapasitas, penilaian kinerja, dan penentuan remunerasi.

Terkait dengan pendaftaran peserta kedepannya, penggunaan NIK (Nomor Induk Kependudukan) yang unik dapat digunakan sebagai nomor kepesertaan BPJS untuk menghindari peserta memiliki beberapa nomor kepesertaan seperti yang terjadi saat ini. Kemudian penggunaan *virtual account* untuk perusahaan yang saat ini telah digunakan perlu diintensifkan untuk menghindari terjadinya penyetoran iuran yang tidak diketahui identitas penyetornya. Hal penting lainnya adalah perlunya penyiapan proses bisnis terkait dengan koordinasi manfaat (*Coordination of Benefit* (COB)) dalam hal adanya manfaat tambahan diluar manfaat yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Langkah utama agar kondisi proses bisnis yang diinginkan dapat tercapai adalah perlu dilakukan penyusunan proses

bisnis yang komprehensif terhadap proses bisnis inti maupun proses bisnis pendukung.

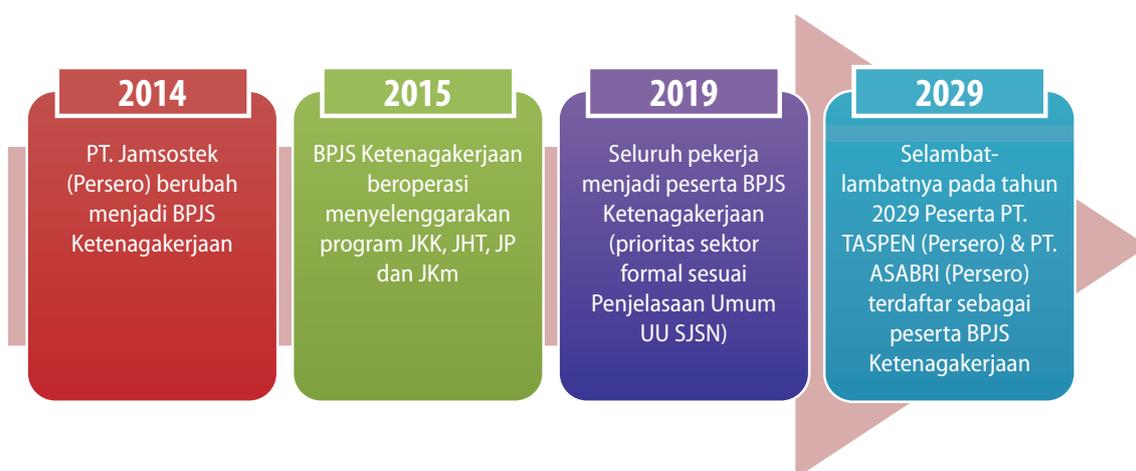
Sistem Teknologi Informasi (TI) yang telah dimiliki sebelumnya oleh BPJS Ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk mendukung proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memerlukan *database* yang mampu menampung peningkatan jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang diyakini akan meningkat tajam dan *server* yang mampu melakukan pemrosesan data secara *online* maupun *batch* untuk mendukung penambahan program Jaminan Pensiun (JP) dan proses pendistribusian hasil pengelolaan dana. Hal-hal yang perlu dilakukan kedepannya adalah perencanaan strategis TI, pengembangan *database* kepesertaan, pengembangan aplikasi sistem TI, pengembangan aplikasi manajemen resiko, penyempurnaan sistem dukungan pengambilan keputusan, pengembangan sistem manajemen kartu, penyempurnaan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan tata kelola TI, *Capacity Planning*, dan penyempurnaan *Business Continuity Plan*.

Dari aspek sosialisasi, terdapat tiga poin penting, yaitu penerimaan dan dukungan publik yang tinggi, kelengkapan dan ketersediaan informasi yang seragam dan mudah diakses, dan cakupan semesta kepesertaan pekerja. Kedepannya, sosialisasi akan dilakukan secara terintegrasi dan akan dibuat satu dokumen strategi sosialisasi yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan sosialisasi oleh semua pemangku kepentingan. Hal-hal yang perlu dilakukan adalah pembentukan Kelompok Kerja (Pokja) sosialisasi SJSN yang terintegrasi serta pengembangan strategi komunikasi, sosialisasi, dan advokasi.

Untuk mendukung sistem monitoring dan evaluasi (Monev) yang tepat, perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut: (1) Penyusunan sistem Monev harus berdasarkan UU SJSN dan UU BPJS, (2) Penyusunan Sistem Monev untuk pengawasan internal oleh Dewan Pengawas, (3) Penyusunan Sistem Monev internal keseluruhan BPJS berdasarkan KPI organisasi, (3) Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal DJSN, (4) Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal Otoritas Jasa Keuangan, (5) Penyusunan Monev untuk pengawas eksternal Badan Pemeriksa Keuangan, dan (5) Penyusunan Sistem Monev untuk Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah.

Sebagai upaya pencapaian cakupan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan untuk seluruh pekerja telah disepakati langkah-langkah strategis sebagaimana diperlihatkan dibawah ini.

TAHAPAN CAKUPAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN



KATA PENGANTAR

KETUA DEWAN JAMINAN SOSIAL NASIONAL

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, DJSN bersama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian PPN/Bappenas, dan Kementerian/Lembaga lainnya serta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan telah berhasil menyusun Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini merupakan wujud komitmen Pemerintah untuk mengimplementasikan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian sebagaimana diamanatkan dalam UU SJSN. Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini berisikan arah dan serangkaian kegiatan penyelenggaraan masing-masing program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan tersebut.

Dalam menjalankan kewenangan untuk melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial, DJSN akan menggunakan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini sebagai rujukan utama. DJSN akan melihat sejauhmana program jaminan sosial terselenggara dengan tolok ukur yang ditetapkan dalam Peta Jalan ini.

Pada kesempatan ini, kami mengajak seluruh pelaku pembangunan khususnya bidang ketenagakerjaan di Indonesia untuk bersama-sama mewujudkan terlaksananya program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian dengan berpedoman pada Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini.

Ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional



Chazali H. Situmorang

KATA PENGANTAR

WAKIL MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/ WAKIL KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL SELAKU TIM PENGARAH PENYUSUNAN PETA JALAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

Kami panjatkan Puji Syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan hidayah-Nya maka dokumen Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan penyusunan dokumen ini adalah agar setiap langkah menuju terwujudnya kondisi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan hingga tahun 2019 tertuang dengan jelas dan lengkap serta menjadi acuan bagi setiap pemangku kepentingan dalam mempercepat perwujudan cakupan kepesertaan semesta pada penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Melalui Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 37 Tahun 2013, dibentuklah Tim Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Berdasarkan tugasnya, tim ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu Tim Pengarah dan Tim Pelaksana.

Penyusunan peta jalan ini memperoleh dukungan kuat dari seluruh instansi dan pemangku kepentingan terkait. Tim yang terdiri dari berbagai instansi telah bekerja dengan melibatkan berbagai organisasi baik dari kalangan pekerja/buruh, pengusaha, akademisi, dan lembaga swadaya masyarakat untuk mendapatkan konsensus strategis dalam membawa bangsa ini menuju suatu sistem perlindungan sosial yang efektif, efisien, adil dan berkelanjutan.

Proses penyelesaian dokumen ini memerlukan waktu yang cukup panjang karena lahirnya dokumen ini tidak terlepas dari seluruh rangkaian proses kegiatan mengejawantahkan ide penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja sesuai UU SJSN dan UU BPJS ke dalam pengembangan konsep dan strategi implementasi di lapangan sampai dengan rencana operasionalisasinya.

Dokumen ini merupakan wujud dan rangkaian hasil bersama atas buah pemikiran, pembahasan dan rangkaian keputusan strategis yang dilakukan oleh seluruh elemen yang tergabung dalam Tim Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dan semua pemangku kepentingan terkait. Keseluruhan prosesnya dilakukan dengan penuh dedikasi, ketekunan, keseriusan, keuletan dan komitmen.

Pada kesempatan ini perkenankan kami menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Bapak Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat yang telah memberi kepercayaan penugasan ini, kepada Ibu Menteri PPN/Kepala BAPPENAS yang telah berkenan memberikan arahan dalam mengaitkan penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dengan RPJPN dan RPJMN, kepada Ketua DJSN yang koordinatif mempersiapkan dokumen ini secara bersama, kepada Tim Pengarah dan Tim Pelaksana beserta tim editor dan para tenaga ahli atas dedikasinya, dan juga kami sampaikan terima kasih kepada seluruh institusi serta kontributor buku ini yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu.

Akhir kata kami sampaikan selamat atas terbitnya dokumen ini dan dengan segala kerendahan hati kami mohon masukan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaannya di kemudian hari.

**Wakil Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/
Wakil Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
Selaku Tim Pengarah Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan
Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan**



Lukita Dinarsyah Tuwo



Kementerian Koordinator
Bidang Kesejahteraan Rakyat
Republik Indonesia

SAMBUTAN

MENTERI KOORDINATOR BIDANG KESEJAHTERAAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Pemerintah berkomitmen membangun Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). SJSN mereformasi program-program jaminan sosial sedemikian rupa untuk peningkatan manfaat dan perluasan kepesertaannya. Selanjutnya pembentukan Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) dimaksudkan untuk mewujudkan penyelenggaraan SJSN.

Sejak tanggal 1 Januari 2014 Indonesia telah memiliki badan penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang ditugaskan Negara untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Kesehatan telah mulai beroperasi menyelenggarakan program jaminan kesehatan nasional sejak pembentukannya, dan sebelumnya telah terbit Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan 2012-2019.

Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan akan mulai beroperasi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian pada tanggal 1 Juli 2015. Oleh karena itu, dalam rangka implementasi program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan, Pemerintah memandang perlu menerbitkan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 2013-2019 sebagai pedoman implementasi program jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penghargaan dan ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Kementerian/ Lembaga terkait atas segala jerih payahnya dalam membangun komitmen dan merumuskan materi dalam Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat



Agung Laksono



Kementerian PPN/Bappenas
Republik Indonesia

SAMBUATAN

MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/ KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Salah satu pilar utama pembangunan bidang kesejahteraan masyarakat adalah terselenggaranya sistem perlindungan sosial yang mampu memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat. Beberapa hal penting yang mendasari perubahan sistem perlindungan sosial ke depan adalah amanat Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat 3 dan Pasal 34 ayat 2 yang diwujudkan dengan penyusunan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Sebagai komponen penting dalam sistem perlindungan sosial secara keseluruhan, Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial yang menjamin taraf hidup masyarakat dalam menghadapi risiko siklus hidup sejak lahir, tumbuh, bekerja, hingga meninggal dunia.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) periode tahun 2005-2025 mencantumkan visi pembangunan ekonomi nasional hingga tahun 2025 yang berbunyi: *"mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur"*. Dalam dokumen RPJPN tersebut juga disebutkan arah pembangunan jangka panjang terkait dengan bidang perlindungan sosial, yaitu: *"Mewujudkan Pembangunan yang Lebih Merata dan Berkeadilan"*.

Pembangunan bidang jaminan sosial senantiasa menjadi prioritas pembangunan. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014 yang merupakan periode krusial dalam menentukan bentuk jaminan sosial yang tepat bagi masyarakat. Capaian menuju cakupan menyeluruh (*universal coverage*) kepesertaan jaminan sosial juga merupakan bagian tak terpisahkan dari proses pembangunan sistem jaminan sosial. Disahkannya UU SJSN dan UU BPJS beserta penyusunan berbagai peraturan teknis pendukungnya dan upaya melengkapi kebijakan lainnya merupakan jalan menuju terwujudnya sistem jaminan sosial yang layak bagi seluruh rakyat yang didalamnya termasuk pekerja. Meski demikian, perlu disadari bahwa proses tersebut bukan merupakan hal yang mudah, bahkan dapat dipastikan jalan terjal dan berliku masih akan ditempuh, serta perlunya sumber daya besar juga dukungan yang kokoh dari segala pihak.

Pembentukan BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 yang mulai beroperasi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian selambat-lambatnya tanggal 1 Juli 2015 sebagai tonggak penting strategi pencapaian cakupan menyeluruh memerlukan dukungan teknis seperti kajian analisis, penataan regulasi, dan upaya sosialisasi serta transformasi kelembagaan secara tuntas untuk memenuhi prasyarat pelaksanaan sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan secara optimal.

Dengan diterbitkannya Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan sebagai pedoman implementasi program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian, diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas dan terobosan-terobosan konseptual dalam merumuskan langkah-langkah strategis dalam pembangunan ke depan secara komprehensif. Diperlukan dukungan serius untuk mengawal pelaksanaan langkah-langkah strategis sebagaimana termuat dalam Peta Jalan ini. Dengan demikian, dalam waktu yang tidak terlalu lama, upaya yang dilakukan diharapkan mampu memberikan hasil yang baik sehingga seluruh sasaran prioritas dapat dicapai menyongsong terwujudnya sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

**Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional**



Armida S. Alisjahbana



Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

SAMBUTAN

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan Sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap pekerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) merupakan penjabaran lebih lanjut dari amanat-amanat tersebut di atas. Melalui dua undang-undang ini, setiap pekerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut, atau meninggal dunia.

Dalam tataran pelaksanaan, diperlukan adanya Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan sebagai pedoman implementasi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian yang selaras dengan peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS.

Saya menyambut baik terbitnya Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini yang memberikan arah dan langkah-langkah implementasi program jaminan sosial bagi para pekerja di Indonesia. Saya sampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak dari berbagai Kementerian/Lembaga yang berperan dalam penyusunan dan penerbitan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini.

Semoga Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan ini dapat mewujudkan upaya pencapaian kepesertaan pekerja secara menyeluruh dalam semua program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Muhaimin Iskandar

Daftar Isi

RINGKASAN EKSEKUTIF.....	v
KATA PENGANTAR KETUA DEWAN JAMINAN SOSIAL NASIONAL.....	xiii
KATA PENGANTAR WAKIL MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/ WAKIL KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA SELAKU TIM PENGARAH PENYUSUNAN PETA JALAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN.....	xiv
SAMBUTAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG KESEJAHTERAAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA.....	xvi
SAMBUTAN MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL / KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA.....	xvii
SAMBUTAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA.....	xix
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xxix

1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	2
1.2 TUJUAN.....	4
1.3 LANDASAN HUKUM.....	5
1.4 KERANGKA PENYUSUNAN DAN SISTEMATIKA.....	6

2 GAMBARAN UMUM JAMINAN SOSIAL SEBELUM 1 JANUARI 2014.....	9
2.1 ASPEK PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	11
2.2 ASPEK KEPESERTAAN.....	12
2.2.1 Kepesertaan di PT. Jamsostek (Persero).....	13
2.2.2 Kepesertaan di PT. TASPEN (Persero).....	13
2.2.3 Kepesertaan di PT. ASABRI (Persero).....	13

2.3	STRUKTUR KETENAGAKERJAAN NASIONAL TAHUN 2013	14
2.3.1	Penduduk Usia Kerja	14
2.3.2	Penduduk Bekerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama.....	14
2.3.3	Penduduk Bekerja Menurut Provinsi.....	15
2.3.4	Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Usia.....	16
2.3.5	Penduduk Bekerja Berdasarkan Pendidikan	16
2.3.6	Penduduk Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama.....	17
2.3.7	Pekerja Formal dan Informal	17
2.4	ASPEK PROGRAM.....	20
2.4.1	Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	20
2.4.2	Program Jaminan Hari Tua (JHT)	20
2.4.3	Program Jaminan Pensiun (JP)	21
2.4.4	Program Jaminan Kematian (JKm).....	21
2.4.5	Program Lainnya.....	22
2.5	ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI.....	24
2.5.1	Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	24
2.5.2	Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT).....	26
2.5.3	Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Kematian (JKm).....	31
2.5.4	Pengelolaan Aset dan Investasi PT. Bijak, Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP), serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	32
2.6	ASPEK KEUANGAN DAN PELAPORAN	33
2.7	ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI	35
2.7.1	Organisasi	35
2.7.2	Sumber Daya Manusia (SDM)	36
2.8	ASPEK PENGEMBANGAN PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI	37
2.8.1	Proses Bisnis	37
2.8.2	Sistem Teknologi Informasi	39
2.9	ASPEK SOSIALISASI	42
2.10	ASPEK MONITORING DAN EVALUASI.....	42

3 SASARAN UMUM DAN LANGKAH STRATEGIS45

4 SASARAN ASPEK PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN51

4.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI	52
4.1.1 Amanat Undang-Undang SJSN.....	52
4.1.2 Amanat Undang-Undang BPJS.....	53
4.1.3 Harmonisasi dengan Peraturan Perundang-undangan Terkait.....	55
4.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI.....	56
4.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN	56

5 SASARAN ASPEK KEPESERTAAN SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN61

5.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI	62
5.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI.....	70
5.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN	70

6 SASARAN ASPEK PROGRAM SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN.....77

6.1 PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)	78
6.1.1 Kondisi yang Akan Dicapai	78
6.1.2 Konsensus yang Disepakati.....	79
6.1.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan	79
6.2 PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)	80
6.2.1 Kondisi yang Akan Dicapai	80
6.2.2 Konsensus yang telah Disepakati.....	81
6.2.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan	82
6.3 PROGRAM JAMINAN PENSUN (JP)	84
6.3.1 Kondisi yang Akan Dicapai	85
6.3.2 Konsensus yang telah Disepakati.....	86
6.3.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan	87
6.4 PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JKm)	92
6.4.1 Kondisi yang Akan Dicapai	92
6.4.2 Konsensus yang telah Disepakati.....	93
6.4.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan	93
6.5 PROGRAM LAINNYA.....	94
6.5.1 Kondisi yang Akan Dicapai	94

7 SASARAN ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN 107

7.1	PENGELOLAAN KEUANGAN.....	108
7.1.1	Pengelolaan Aset dan Kewajiban BPJS.....	108
7.1.2	Kewajiban Dana Jaminan Sosial.....	109
7.1.3	Pengelolaan Aset dan Kewajiban Dana Jaminan Sosial.....	111
7.2	PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA.....	112
7.2.1	Kondisi yang Akan Dicapai.....	112
7.2.2	Konsensus yang telah Disepakati.....	115
7.2.3	Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan.....	116
7.3	PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN PENSUN DAN JAMINAN HARI TUA.....	116
7.3.1	Kondisi yang Akan Dicapai.....	116
7.3.2	Konsensus yang telah Disepakati.....	118
7.3.3	Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan.....	118
7.4	PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN KEMATIAN.....	124
7.4.1	Kondisi yang Akan Dicapai.....	124
7.4.2	Konsensus yang telah Disepakati.....	124
7.4.3	Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan.....	124
7.5	PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM LAINNYA.....	124
7.5.1	Kondisi yang Akan Dicapai.....	124

8 ASPEK KEUANGAN DAN PELAPORAN SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN 129

8.1	KONDISI YANG AKAN DICAPAI.....	130
8.2	KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI.....	131
8.3	LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN.....	131

9 SASARAN ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN 139

9.1	TRANSFORMASI KELEMBAGAAN.....	140
9.1.1	Kondisi yang Akan Dicapai.....	141
9.1.2	Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Kelembagaan.....	142
9.2	TRANSFORMASI ORGANISASI.....	144
9.2.1	Kondisi Organisasi Yang Akan Dicapai.....	144
9.2.2	Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Organisasi.....	145

9.3 TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM).....	146
9.3.1 Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang Akan Dicapai.....	146
9.3.2 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Sumber Daya Manusia (SDM)	147

10 SASARAN ASPEK PENGEMBANGAN PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN..... 153

10.1 KONDISI PROSES BISNIS YANG AKAN DICAPAI.....	154
10.1.1 Proses Pendaftaran Peserta.....	154
10.1.2 Proses Pembayaran Iuran.....	155
10.1.3 Proses Pengelolaan Dana.....	155
10.1.4 Proses Klaim Manfaat.....	155
10.1.5 Proses Kerja Sama Operasi BPJS.....	156
10.2 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN PADA PROSES BISNIS.....	156
10.3 KONDISI SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI YANG AKAN DICAPAI	157
10.3.1 Arsitektur Sistem Teknologi Informasi.....	157
10.3.2 Infrastruktur Teknologi Informasi.....	157
10.3.3 Program Komputer (Aplikasi)	158
10.3.4 Data & Informasi.....	158
10.3.5 Organisasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi.....	158
10.4 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN PADA SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI ...	159
10.4.1 Perencanaan Strategis TI	159
10.4.2 Pengembangan Database Kepesertaan	159
10.4.3 Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	159
10.4.4 Pengembangan Aplikasi Manajemen Risiko.....	160
10.4.5 Penyempurnaan Sistem Dukungan Pengambilan Keputusan	160
10.4.6 Pengembangan Sistem Manajemen Kartu (<i>Card Management System/CMS</i>)	160
10.4.7 Penyempurnaan SOP (<i>System Operating Procedure</i>)	160
10.4.8 Penyempurnaan Tata Kelola Teknologi Informasi	160
10.4.9 <i>Capacity Planning</i>	161
10.4.10 Penyempurnaan <i>Business Continuity Plan (BCP)</i>	161

11 SASARAN ASPEK SOSIALISASI SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN 165

11.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI	166
11.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI.....	168
11.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN	168

12 SASARAN ASPEK MONITORING DAN EVALUASI SERTA LANGKAH STRATEGIS PENCAPAIAN	173
----------------------------------------------------------------------------------------------	------------

13 PENUTUP	177
-------------------------	------------

REFERENSI	179
------------------------	------------

LAMPIRAN	181
-----------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Kerangka Transformasi Sistem Jaminan Sosial.....	3
Gambar 1.2: Tujuan Penyusunan Peta Jalan.....	4
Gambar 1.3: Kerangka Penyusunan Peta Jalan	7
Gambar 2.1: Gambaran Umum Skema Jaminan Sosial Sebelum 1 Januari 2014	10
Gambar 2.2: Struktur Ketenagakerjaan Per Februari 2013.....	14
Gambar 2.3: Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Sektor Formal Menurut Provinsi (Dalam Ratus Ribu), Februari 2013.....	15
Gambar 2.4: Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Menurut Golongan Umur (Juta), Februari 2013.....	16
Gambar 2.5: Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Sektor Formal Menurut Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan, Februari 2013.....	16
Gambar 2.6: Penerimaan luran, Pembayaran Manfaat dan Cadangan Teknis Program JKK, 2007 – 2012	25
Gambar 2.7: Rasio Klaim JKK dan JKm, 2007 – 2012.....	26
Gambar 2.8: Diagram Penerimaan luran, Pembayaran Manfaat dan Cadangan Teknis Program JKm, 2007-2012	31
Gambar 2.9: Proses Pendaftaran Peserta dan Pembayaran luran PT. Jamsostek (Persero)	38
Gambar 3.1: Tahapan Cakupan Semesta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	47
Gambar 3.2: Prioritas Kegiatan Implementasi, 2013-2015	48
Gambar 5.1: Jumlah Pekerja Informal Per Provinsi.....	70
Gambar 5.2: Persentase Jumlah Pekerja Formal Per Sektor Usaha	71
Gambar 5.3: Persentase Jumlah Pekerja Informal Per Sektor Usaha	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Gambaran Umum Skema Jaminan Sosial Sebelum 1 Januari 2014	vii
Tabel 2.1: Kondisi Kepesertaan Sebelum 1 Januari 2014	12
Tabel 2.2: Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2013.....	15
Tabel 2.3: Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama, Februari 2013	17
Tabel 2.4: Jumlah Penduduk Bekerja Menurut Sektor Pekerjaan Formal/Informal (juta jiwa) ...	18
Tabel 2.5: Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Berdasarkan Skala Usaha	19
Tabel 2.6: Jenis Dana Pensiun Berdasarkan UU NO.11 Tahun 1992	21
Tabel 2.7: Laporan Aset dan Investasi PT. TASPEN (persero) (dalam miliar Rupiah).....	27
Tabel 2.8: Batasan Investasi Jamsostek.....	28
Tabel 2.9: Arus Kas JHT Jamsostek, 2007-2012 (dalam miliar Rupiah).....	29

Tabel 2.10:	Portofolio Investasi JHT, 2010-2011 (dalam miliar Rupiah).....	30
Tabel 2.11:	Aset Dana Pensiun sebagai persentase dari PDB.....	30
Tabel 2.12:	Jumlah Aset DPKP sebagai Modal dalam Miliar Rupiah	32
Tabel 2.13:	Pendistribusian Laba DPKP	33
Tabel 2.14:	Pendistribusian Laba Kemitraan dan Bina Lingkungan	33
Tabel 4.1:	Matrik Kegiatan Aspek Peraturan Perundang-Undangan.....	57
Tabel 5.1:	Hasil Proyeksi Jumlah Pekerja Tahun 2014 - 2019 Menurut Pertumbuhan Ekonomi Berdasarkan Asumsi Konservatif dan Optimis	62
Tabel 5.2:	Proyeksi dan Target Cakupan Semesta Kepesertaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 Pada Sektor Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, dan Kecil, dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif	64
Tabel 5.3:	Kategorisasi Target Penetrasi Pekerja Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, dan Kecil, Non-Peserta Pada Ketiganya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan dalam Rangka Cakupan Semesta untuk Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif	65
Tabel 5.4:	Proyeksi dan Target Cakupan Semesta Kepesertaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 pada Sektor Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, dan Kecil, dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Optimis	66
Tabel 5.5:	Kategorisasi Target Penetrasi Pekerja Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, dan Kecil, Non-Peserta pada Ketiganya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan dalam Rangka Cakupan Semesta untuk Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Optimis	67
Tabel 5.6:	Proyeksi dan Target Cakupan Kepesertaan Baru Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 pada Sektor Informal/Skala Usaha Mikro dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif	68
Tabel 5.7:	Proyeksi dan Target Cakupan Kepesertaan Baru Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 pada Sektor Informal/Skala Usaha Mikro dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Optimis	69
Tabel 5.8:	Matrik Kegiatan Aspek Kepesertaan	75
Tabel 6.1:	Kerangka Opsi Skema Multi Pilar Jaminan Pensiun SJSN.....	90
Tabel 6.2:	Matrik Kegiatan Aspek Program	95
Tabel 7.1:	Perbandingan Pengelolaan Aset Program Jaminan Pensiun SJSN oleh Badan Pemerintah/BPJS dan Pihak Swasta/Independen	121
Tabel 7.2:	Materi Kegiatan Aspek Pengelolaan Aset dan Investasi	126
Tabel 8.1:	Materi Kegiatan Aspek Keuangan dan Pelaporan	135
Tabel 9.1:	Ringkasan Aspek Kelembagaan Transformasi PT. Jamsostek (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan	141
Tabel 9.2:	Matrik Kegiatan Aspek Kelembagaan dan Organisasi	149
Tabel 10.1:	Matrik Kegiatan Aspek Proses Bisnis dan Sistem Teknologi Informasi	162
Tabel 11.1:	Matrik Kegiatan Aspek Sosialisasi	170
Tabel 12.1:	Matrik Kegiatan Aspek Monitoring Dan Evaluasi	175

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:	Data Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Berdasarkan Jenis Kegiatan di Seluruh Indonesia	182
Lampiran 2:	Jumlah Pekerja Menurut Status Pekerjaan Utama	183
Lampiran 3:	Jumlah Pekerja Berdasarkan Kategorisasi Formal-Informal dan Penerima-Bukan Penerima Upah Beserta Pertumbuhannya	184
Lampiran 4:	Proyeksi Pekerja Menurut Kategorisasi Formal-Informal dan Penerima/Bukan Penerima Upah Berdasarkan Rata-Rata Pertumbuhan	185
Lampiran 5:	Persentase Proyeksi Pekerja Menurut Kategorisasi Formal-Informal dan Penerima/Bukan Penerima Upah Terhadap Total Pekerja	185
Lampiran 6:	Penyesuaian Persentase Proyeksi Pekerja Menurut Kategorisasi Formal-Informal dan Penerima/Bukan Penerima Upah dengan Hasil Proyeksi Jumlah Pekerja Menurut Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif.....	186
Lampiran 7:	Penyesuaian Persentase Proyeksi Pekerja Menurut Kategorisasi Formal-Informal dan Penerima/Bukan Penerima Upah dengan Hasil Proyeksi Jumlah Pekerja Menurut Asumsi Pertumbuhan Ekonomis Optimis.....	187
Lampiran 8:	Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero).....	187
Lampiran 9:	Pertumbuhan Peserta BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero).....	189
Lampiran 10:	Data Historis dan Proyeksi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero) serta Pekerja Non-Peserta Ketiganya pada Sektor Formal dan Target Cakupan Kepesertaan Semesta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif.....	190
Lampiran 11:	Data Historis dan Proyeksi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero) Serta Pekerja Non-Peserta Ketiganya Pada Sektor Formal dan Target Cakupan Kepesertaan Semesta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Optimis.....	192
Lampiran 12:	Persentase Jumlah Pekerja Menurut Skala Usaha Kecil, Menengah, dan Besar Terhadap Total Ketiganya	194
Lampiran 13:	Persentase Jumlah Pekerja Menurut Skala Usaha Kecil, Menengah, dan Besar Terhadap Total Ketiganya	195
Lampiran 14:	Tabel Upah Minimum, Upah Rata-Rata Riil (Agustus), Rasio Antara Upah Minimum dan Upah Rata-Rata dan Pertumbuhan Rasio Per Provinsi, 2009-2011	196
Lampiran 15:	Ringkasan Peraturan Perundang-Undangan Terkait Jaminan Kecelakaan Kerja Sebelum Era SJSN	199
Lampiran 16:	Ringkasan Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja Sebelum Era SJSN	202
Lampiran 17:	Ringkasan Luran Jaminan Kecelakaan Kerja Sebelum Era SJSN	206
Lampiran 18:	Ringkasan Pendanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Sebelum Era SJSN	209
Lampiran 19:	Ringkasan Program Pensiun Sebelum Era SJSN Bagi Aparatur Negara dan Landasan Hukum Program	210
Lampiran 20:	Ringkasan Peraturan Perundang-Undangan Terkait Jaminan Kematian Sebelum Era SJSN	214
Lampiran 21:	Ringkasan Manfaat Jaminan Kematian Sebelum Era SJSN untuk Seluruh Kelompok Tenaga Kerja Indonesia, 2012	221

Daftar Singkatan dan Istilah

ALM	:	Pengelolaan Aset dan Kewajiban (<i>Asset Liabilities Management</i>)
APBN	:	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APBD	:	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
Askes	:	Asuransi Kesehatan
Bapepam-LK	:	Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan
BAPPENAS	:	Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan
BHP	:	Badan Hukum Publik
BI	:	Bank Indonesia
BKF	:	Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan
BKN	:	Badan Kepegawaian Negara
BPJS	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPJS Kesehatan	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk program Jaminan Kesehatan
BPJS Ketenagakerjaan	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian
BPK	:	Badan Pemeriksa Keuangan
BPS	:	Biro Pusat Statistik
BUMN	:	Badan Usaha Milik Negara
COB	:	<i>Coordination of Benefits</i>
DAI	:	Dewan Akuntansi Indonesia
DJA	:	Direktorat Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan
DJS	:	Dana Jaminan Sosial
DJSN	:	Dewan Jaminan Sosial Nasional
DPLK	:	Dana Pensiun Lembaga Keuangan
DPPK-PPIP	:	Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Iuran Pasti
DPPK-PPMP	:	Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Manfaat Pasti
DPR RI	:	Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

DSAK	:	Dewan Standar Akuntansi Keuangan
E-KTP	:	Elektronik – Kartu Tanda Penduduk
GAAP	:	<i>Generally Accepted Accounting Principles</i>
GCG	:	<i>Good Corporate Governance</i>
HAM	:	Hak Asasi Manusia
IAI	:	Ikatan Akuntan Indonesia
IP	:	Iuran Pasti
JHT	:	Jaminan Hari Tua
JK	:	Jaminan Kesehatan
JKK	:	Jaminan Kecelakaan Kerja
JKm	:	Jaminan Kematian
JKN	:	Jaminan Kesehatan Nasional
JP	:	Jaminan Pensiun
JPK Jamsostek	:	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jamsostek
Kemenakertrans	:	Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kemendagri	:	Kementerian Dalam Negeri
Kemenhan	:	Kementerian Pertahanan
KemenkumHAM	:	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kemenkes	:	Kementerian Kesehatan
Kemenkeu	:	Kementerian Keuangan
Kemenko Kesra	:	Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat
Kemenkominfo	:	Kementerian Komunikasi dan Informatika
Kemenpan & RB	:	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Kemenkop UKM	:	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
Kepmen	:	Keputusan Menteri
Keppres	:	Keputusan Presiden
KMK	:	Keputusan Menteri Keuangan
KPI	:	<i>Key Performance Indicators</i>
LAN	:	Lembaga Administrasi Negara
LPNK	:	Lembaga Pemerintah Non Kementerian
Mensesneg	:	Menteri Sekretaris Negara
MK	:	Mahkamah Konstitusi
MP	:	Manfaat Pasti
NIK	:	Nomor Induk Kependudukan
OECD	:	<i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>

OJK	: Otoritas Jasa Keuangan
PAYG/Paygo	: <i>Pay-as-you-go</i>
PDB	: Produk Domestik Bruto
Perda	: Peraturan Daerah
Permendagri	: Peraturan Menteri Dalam Negeri
Perpres	: Peraturan Presiden
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PMO	: <i>Project Management Office</i>
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
Pokja	: Kelompok Kerja
POLRI	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
PPh	: Pajak Penghasilan
PPLS	: Pendataan Program Perlindungan Sosial
PSAK	: Pedoman Standar Akuntansi Keuangan
PT Askes (Persero)	: PT. Asuransi Kesehatan (Persero)
PT ASABRI (Persero)	: PT. Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Persero)
PT Jamsostek (Persero)	: PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)
PT TASPEN (Persero)	: PT. Tabungan Asuransi Pensiun (Persero)
PTKP	: Penghasilan Tidak Kena Pajak
RAPBN	: Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
RPerpres	: Rancangan Peraturan Presiden
RPJMN	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJPN	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
RPP	: Rancangan Peraturan Pemerintah
SAK	: Standar Akuntansi Keuangan
Sakernas	: Survei Angkatan Kerja Nasional
SDM	: Sumber Daya Manusia
Setkab	: Sekretariat Kabinet
Setneg	: Sekretariat Negara
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
SOP	: <i>Standard Operating Procedure</i>
SSN	: <i>Social Security Number</i>
Susenas	: Survei Sosial Ekonomi Nasional
THT	: Tabungan Hari Tua

TI	:	Teknologi Informasi
UM	:	Usaha Mikro
UMB	:	Usaha Menengah dan Besar
UK	:	Usaha Kecil
UKM	:	Usaha Kecil dan Menengah
UU	:	Undang-Undang
UU BPJS	:	Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
UU SJSN	:	Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
UUD	:	Undang-Undang Dasar
WNA	:	Warga Negara Asing
WNI	:	Warga Negara Indonesia





Pendahuluan

1.1 LATAR BELAKANG

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. SJSN diharapkan dapat memberikan perlindungan bagi penduduk apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun, dan meninggal dunia. Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN serta untuk dapat memaksimalkan cakupan jaminan sosial pada seluruh rakyat Indonesia, Pemerintah mengesahkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) yang mengamankan pembentukan 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

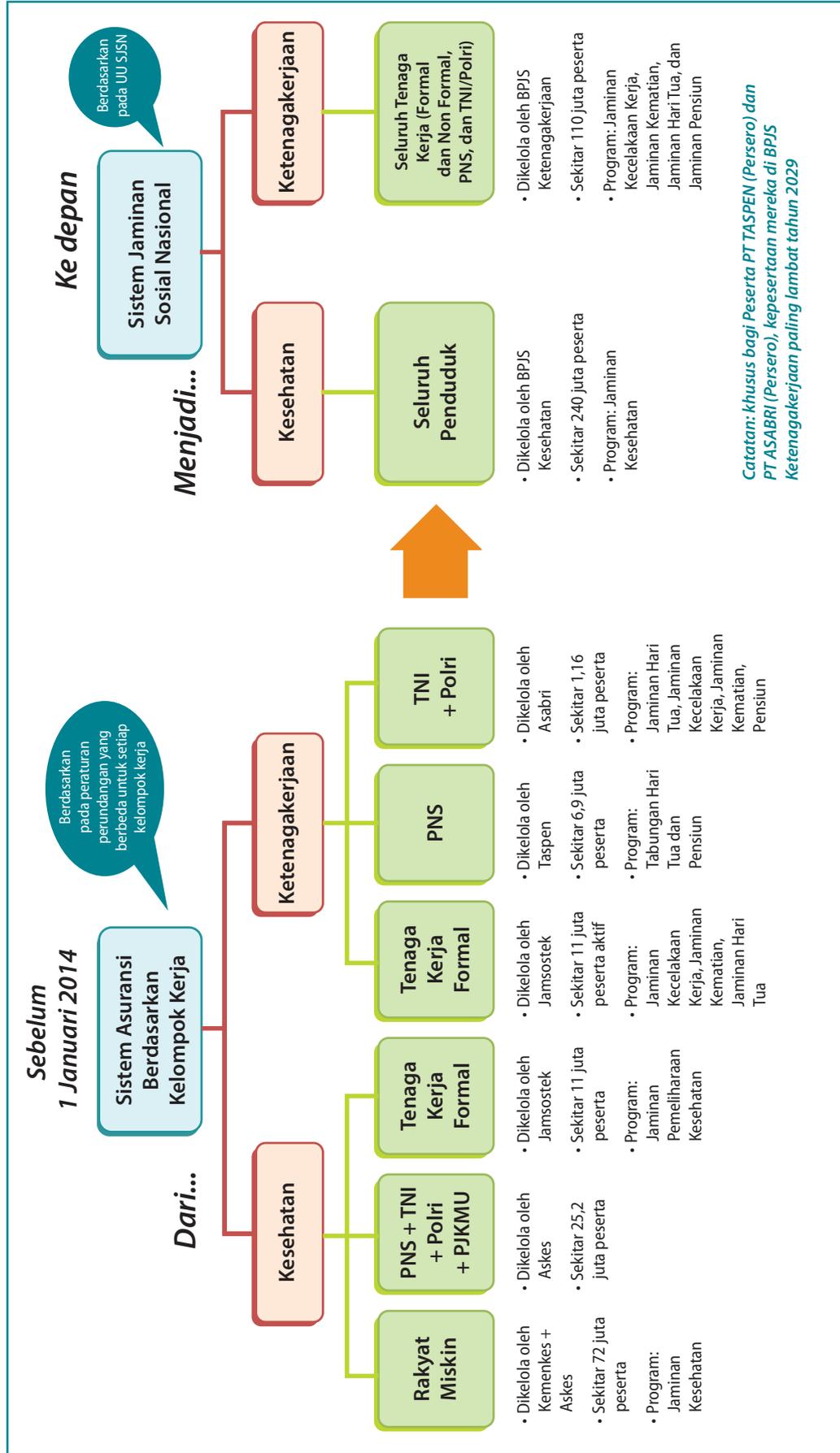
Sesuai dengan amanat UU BPJS, penyelenggaraan Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia akan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan sebagai lembaga hasil transformasi PT. Askes (Persero) yang terbentuk dan beroperasi mulai 1 Januari 2014. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan pelaksanaan program Jaminan Kesehatan kepada seluruh penduduk, maka pelaksanaan program jaminan sosial yang berupa jaminan kesehatan akan dimigrasikan dari pengelola-pengelola program sebelum era SJSN kepada BPJS Kesehatan, termasuk penyelenggaraan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan akan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga hasil transformasi PT. Jamsostek (Persero) yang terbentuk mulai 1 Januari 2014 dan mulai beroperasi paling lambat 1 Juli 2015 dengan menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm).

UU BPJS memperjelas arah implementasi SJSN sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Sudah menjadi tanggung jawab bagi seluruh pihak, baik pihak legislatif, eksekutif (Pemerintah), maupun pihak teknis (BPJS dan BUMN Asuransi Sosial) untuk menindaklanjuti kedua amanat undang-undang sebagaimana dimaksud. Pihak lain yang memiliki peranan sangat strategis dalam proses persiapan penyelenggaraan program jaminan sosial adalah Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) yang berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan SJSN.

Dalam rangka implementasi BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, Pemerintah melalui Surat Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 37 Tahun 2013 membentuk Tim Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang bertanggung jawab untuk menyusun Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang akan digunakan sebagai pedoman implementasi program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian.

GAMBAR 1.1: KERANGKA TRANSFORMASI SISTEM JAMINAN SOSIAL

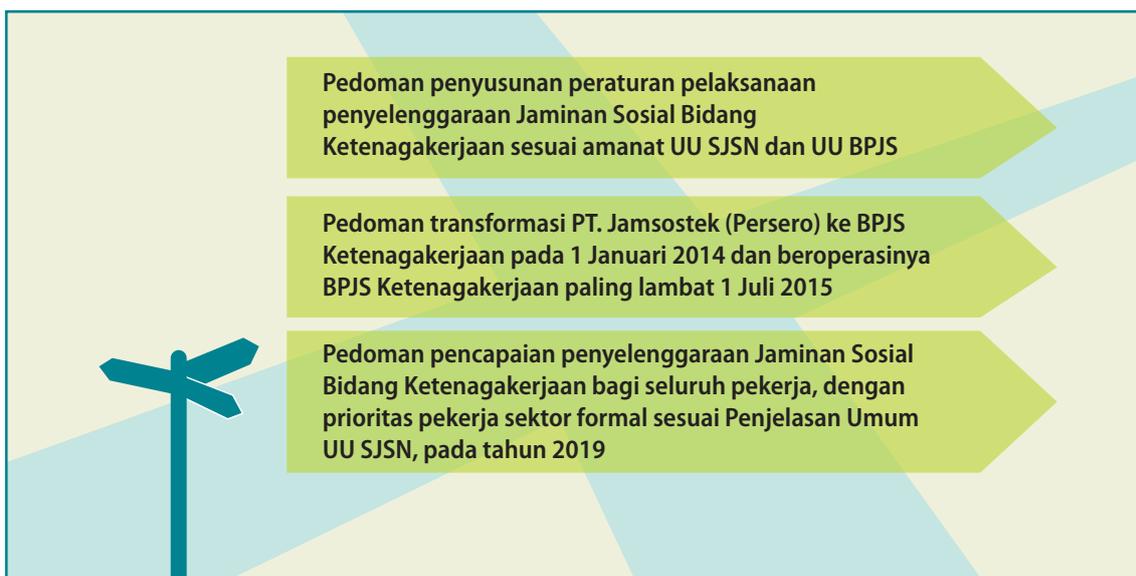


1.2 TUJUAN

Peta jalan penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan disusun dengan tujuan sebagai pedoman dalam proses penyiapan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan serta memberikan arah dan langkah secara sistematis, konsisten, terpadu dan terukur dari waktu ke waktu oleh semua pemangku kepentingan dalam rangka:

- 1. Transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 yang mulai beroperasi paling lambat tanggal 1 Juli 2015.**
Peta jalan ini digunakan oleh Pemerintah dalam upaya pembinaan, pendampingan dan supervisi proses transformasi badan penyelenggara, baik proses pengalihan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dari PT. Jamsostek (Persero) ke BPJS Kesehatan, maupun transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.
- 2. Tercapainya Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja, dengan prioritas pekerja sektor formal sesuai Penjelasan Umum UU SJSN, pada tahun 2019.**
Peta jalan ini digunakan agar penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dan upaya perluasan kepesertaan program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dapat dilakukan secara sistematis dan terpadu antara berbagai pihak yang terkait, sesuai amanat UU SJSN dan UU BPJS.
- 3. Terselenggaranya Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian) sesuai dengan ketentuan UU SJSN dan UU BPJS, berikut peraturan pelaksanaannya.**
Peta jalan ini digunakan dalam penyusunan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Keputusan Presiden dalam penyiapan penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan serta BPJS Ketenagakerjaan.

GAMBAR 1.2: TUJUAN PENYUSUNAN PETA JALAN



1.3 LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke IV Pasal 28 H ayat (3) dan pasal 34
2. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
3. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

dengan memperhatikan beberapa peraturan perundang-undangan terkait antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun, dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
10. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
13. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
14. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
15. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah
16. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
17. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak-hak keuangan Pejabat Negara

1.4 KERANGKA PENYUSUNAN DAN SISTEMATIKA

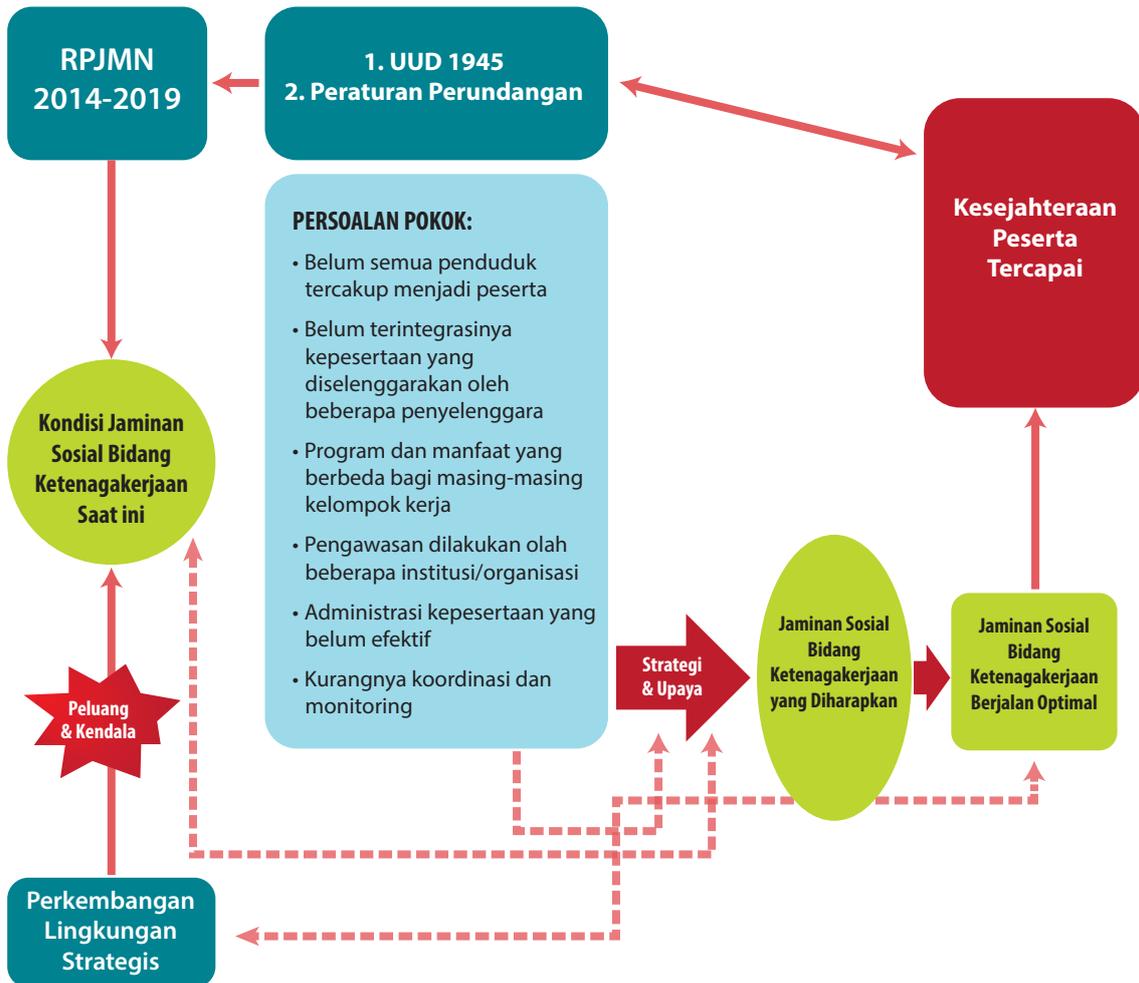
Peta Jalan disusun berdasarkan kerangka logis sebagaimana terlihat pada Gambar 1.3. Kerangka ini didasarkan pada analisis kesenjangan antara kondisi umum sebelum 1 Januari 2014 dengan kondisi yang akan dicapai sesuai amanat UU SJSN dan UU BPJS serta praktik terbaik internasional. Atas dasar ini kemudian dirumuskan langkah-langkah, kegiatan-kegiatan, peran dan tanggung jawab institusi terkait yang perlu dilakukan pada aspek peraturan perundang-undangan, kepesertaan, program, pengelolaan aset dan investasi, keuangan dan pelaporan, kelembagaan/organisasi dan SDM, proses bisnis dan sistem teknologi informasi, sosialisasi, serta monitoring dan evaluasi untuk memastikan proses transformasi badan penyelenggara serta persiapan dan pelaksanaan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan berjalan lancar dan efektif.

Tahapan-tahapan kegiatan tersebut diatas yang dilakukan selama proses penyusunan peta jalan ini telah menghasilkan beberapa kesepakatan atas isu-isu kritis serta langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam rangka transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 dan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan paling lambat tanggal 1 Juli 2015.

Salah satu kesepakatan yang telah dicapai adalah terkait kepesertaan. Dalam penahapan kepesertaan, digunakan istilah formal dan informal sesuai dengan Penjelasan Umum UU SJSN.

Dari seluruh konsensus yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa hal yang belum disepakati yaitu mengenai besaran iuran, manfaat, dan formula manfaat yang memerlukan kajian teknis secara komprehensif. Oleh karena itu, Peta Jalan ini tidak memuat usulan mengenai besaran iuran, manfaat, formula manfaat, dan usulan lainnya yang bersifat teknis. Namun demikian, dalam matrik kegiatan Peta Jalan ini dimasukkan satu komponen kegiatan yaitu penyusunan kajian analisis dan pemodelan keuangan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan opsi desain serta rumusan-rumusan terkait iuran, manfaat dan formula manfaat yang akan dimasukkan kedalam Peraturan Pelaksana terkait.

GAMBAR 1.3: KERANGKA PENYUSUNAN PETA JALAN







Gambaran Umum Jaminan Sosial Sebelum 1 Januari 2014

GAMBAR 2.1: GAMBARAN UMUM SKEMA JAMINAN SOSIAL SEBELUM 1 JANUARI 2014

No	ASPEK	KONDISI SEBELUM 1 JANUARI 2014
1	Peraturan Perundang-undangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan jaminan sosial diatur dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan jenis profesi
2	Kepesertaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepesertaan* terbatas pada: <ul style="list-style-type: none"> • PT Jamsostek (Persero), 2013: <ul style="list-style-type: none"> - JKK, JHT & JKm Aktif: 12,04 juta jiwa - Jasa Konstruksi: 5,63 juta jiwa • PT TASPEN (Persero), 2012: <ul style="list-style-type: none"> - Aktif: 4,55 juta jiwa - Penerima Pensiun: 2,36 juta jiwa • PT ASABRI (Persero), 2012: <ul style="list-style-type: none"> - Aktif: 839 ribu jiwa - Penerima Pensiun: 318 ribu jiwa <p>* Sumber: Olahan Data dari Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008-2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)</p>
3	Program	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentasi penyelenggaraan program jaminan sosial (peraturan, iuran dan manfaat, tata kelola) berdasarkan jenis profesi • Penyelenggaraan oleh badan penyelenggara BUMN berbentuk PT (Persero) berorientasi keuntungan dan manfaat bagi pemegang saham
4	Pengelolaan Aset dan Investasi	<ul style="list-style-type: none"> • Badan penyelenggara BUMN berbentuk PT (Persero) dengan kebijakan investasi mencari keuntungan dan manfaat bagi pemegang saham • Iuran dan hasil investasi dana jaminan sosial digabungkan dengan dan merupakan bagian dari kekayaan dan kewajiban PT. Jamsostek (Persero)
5	Kuangan dan Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> • Belum memiliki standar akuntansi untuk jaminan sosial yang berbasis internasional • Pemisahan aset untuk masing-masing program masih dalam proses • Aset dan Kewajiban untuk Dana Jaminan Sosial (DJS) dan PT. Jamsostek (Persero) sebagai pengelola belum dipisahkan • Dasar (basis) penentuan kewajiban besarnya biaya pengelolaan belum ditentukan • Belum memiliki format baku untuk pelaporan keuangan untuk pengelola dan untuk masing-masing program • Proses transformasi untuk aspek keuangan dan akuntansi masih dalam proses transisi
6	Organisasi dan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Status hukum BUMN • Struktur, budaya organisasi, sebaran kantor cabang, dan jumlah karyawan dirancang untuk mendukung strategi dan program JKK, JHT, JPK dan JKm • Manajemen SDM berbasis kompetensi

No	ASPEK	KONDISI SEBELUM 1 JANUARI 2014
7	Pengembangan Proses Bisnis dan Sistem Teknologi Informasi (TI)	<ul style="list-style-type: none"> Proses bisnis dikembangkan untuk mendukung program JPK, JKK, JHT, JKm Pendaftaran peserta dilakukan secara kolektif oleh perusahaan Sistem TI dikembangkan untuk mendukung proses bisnis dan layanan terhadap 12,04 juta peserta
8	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> Materi informasi belum sinergis dan membingungkan Akses informasi terbatas Penyampaian informasi belum terkoordinir Adanya apriori terhadap pemerintah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan
9	Monitoring dan Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> Sistem monitoring dan evaluasi berdasarkan standar KPI BUMN Sistem monitoring dan evaluasi Kemenakertrans Sistem pelaporan OJK Pemeriksaan laporan keuangan oleh KAP dan Akuntan Publik

2.1 ASPEK PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Jaminan sosial bagi pekerja swasta dan pekerja BUMN diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Terdapat 4 program JAMSOSTEK yang terdiri atas program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKm). Peraturan pelaksanaan keempat program ini diatur lebih lanjut dalam PP No. 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas PP No. 14 Tahun 1993. Sementara dana pensiun bersifat sukarela diatur dalam UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Jaminan sosial bagi Pekerja Penyelenggara Negara diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berbeda sebagai berikut:

- Pensiun untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam UU No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan untuk Anggota TNI/POLRI diatur dalam UU No. 6 Tahun 1966 tentang Pensiun Militer Sukarela.
- THT PNS (meliputi Asuransi Dwiguna dan Asuransi Kematian) diatur dalam PP No. 25 Tahun 1981 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial PNS
- Program JKK PNS (termasuk Uang Duka Wafat/JKm) diatur dalam PP No. 12 Tahun 1981.
- Untuk 9 program ASABRI (setara dengan JKK, JHT, dan JKm) diatur dalam PP No. 67 Tahun 1991 tentang ASABRI.
- Adapun Pejabat Negara diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berbeda, misalnya Presiden dan Wapres yang diatur dalam UU No. 7 Tahun 1978, Anggota DPR yang diatur dalam UU No.12 Tahun 1980, Menteri yang diatur dalam PP No. 50 Tahun 1980, dan Kepala/Wakil Kepala Daerah yang diatur dalam PP No. 9 Tahun 1980.

2.2 ASPEK KEPESERTAAN

Kondisi jumlah kepesertaan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sebelum 1 Januari 2014 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 2.1: KONDISI JUMLAH KEPESERTAAN SEBELUM 1 JANUARI 2014

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Rata-rata Pertumbuhan
JAMSOSTEK							
Peserta Aktif – JKK, JHT & JKm	8.219.154	8.495.732	9.337.423	10.257.115	11.246.457	12.041.995	
Peserta dari Jasa Konstruksi	3.627.721	5.167.848	4.330.383	4.825.099	4.125.896	5.632.527	
Sub-total	11.846.875	13.663.580	13.667.806	15.082.214	15.372.353	17.674.522	
% Pertumbuhan		15,33%	0,03%	10,35%	1,92%	14,98%	8,52%
Jumlah Perusahaan Aktif (unit)	100.684	115.683	133.580	149.424	168.532	n.a.	13,75%
Jumlah Perusahaan Non- Aktif (unit)	75.121	84.531	91.312	92.317	103.574	n.a.	8,46%
Total Perusahaan Peserta JAMSOSTEK (unit)	175.805	200.210	224.892	241.741	272.106	n.a.	11,57%
% Pertumbuhan		15,33%	0,03%	10,35%	1,92%	14,98%	8,52%
TASPEN							
Peserta Aktif	4.219.046	4.328.831	4.485.820	4.685.048	4.555.636	n.a.	
Penerima Pensiun	2.095.452	2.172.945	2.238.351	2.291.201	2.358.755	n.a.	
Sub-total	6.314.498	6.501.776	6.724.171	6.976.249	6.914.391	n.a.	
% Pertumbuhan		2,97%	3,42%	3,75%	-0,89%	n.a.	2,31%
ASABRI							
Peserta Aktif	854.854	861.409	839.248	852.103	839.248	n.a.	
Penerima Pensiun	284.836	290.082	320.467	312.054	318.370	n.a.	
Sub-total	1.139.690	1.151.491	1.159.715	1.164.157	1.157.618	n.a.	
% Pertumbuhan		1,04%	0,71%	0,38%	-0,56%	n.a.	0,39%
TOTAL							
% Pertumbuhan		10,39%	1,10%	7,75%	0,95%	n.a.	5,05%

Sumber: Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahun 2008 - 2012 PT TASPEN (Persero) & PT ASABRI (Persero)

2.2.1 Kepesertaan di PT. Jamsostek (Persero)

Hingga tahun 2013, jumlah peserta aktif PT. Jamsostek (Persero) pada program JKK, JHT, dan JKm hampir mencapai 12,04 juta jiwa. Jumlah ini kemudian ditambah dengan jumlah peserta dari Jasa Konstruksi sebesar 5,63 juta jiwa, sehingga totalnya mencapai sekitar 17,67 juta jiwa. Selama 6 tahun terakhir jumlah peserta Jamsostek untuk program JKK, JHT & JKm serta peserta dari jasa konstruksi meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 8,52% pertahun. Jumlah peserta aktif tahun 2008 sebanyak 8.219.154 jiwa dan tumbuh menjadi 12.041.995 jiwa di tahun 2013. Sementara jumlah perusahaan yang aktif mengikutsertakan pekerjaannya dalam program JAMSOSTEK berjumlah 168.532 unit usaha hingga tahun 2012 dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 13,75 persen. Selain kepesertaan pada tabel diatas, berdasarkan Kepmenakertrans No.24 Tahun 2006 jo Permenakertrans No.5 Tahun 2013, PT. Jamsostek (Persero) juga menyediakan program jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja sektor informal yang disebut sebagai Tenaga Kerja di Luar Hubungan kerja (TK-LHK). Pada tahun 2013, jumlah peserta TK-LHK mencapai 1.171.687 orang yang didalamnya termasuk peserta yang iurannya dibayarkan Pemerintah (dikenal dengan program Asuransi Kesejahteraan Sosial atau ASKESOS).

2.2.2 Kepesertaan di PT. TASPEN (Persero)

Hingga tahun 2012, jumlah peserta PT. TASPEN (Persero) sebanyak 6,9 juta jiwa terdiri peserta aktif sebanyak 4,55 juta jiwa dan penerima pensiun sebanyak 2,36 juta jiwa. Selama 5 tahun terakhir jumlah peserta PT.TASPEN (Persero) tumbuh 2,31 persen pertahun. Peserta Aktif terdiri dari PNS Non-Kemenhan/POLRI, Pejabat Negara, dan Pegawai beberapa BUMN/BUMD yang mengikutsertakan karyawannya pada program multiguna/ekaguna. Untuk PNS Non-Kemenhan/POLRI dan Pejabat Negara, PT. TASPEN (Persero) bertindak selaku administrator program pensiun dan pengelola program THT yang terdiri dari program Asuransi Dwiguna dan Asuransi Kematian. Kategori Penerima Pensiun terdiri atas Penerima Pensiun PNS Non-Kemenhan/POLRI, Penerima Pensiun Pejabat Negara (termasuk Hakim), Penerima Pensiun TNI/POLRI/PNS-Kemenhan/POLRI Pra-ASABRI, Penerima Pensiun Veteran, Penerima Pensiun Perintis Kemerdekaan Republik Indonesia, Penerima Pensiun PNS Ex – PT. KAI, dan Penerima Pensiun PNS Ex – PT. Pegadaian.

2.2.3 Kepesertaan di PT. ASABRI (Persero)

PT. ASABRI (Persero) sebagai administrator penyelenggara program pensiun dan mengelola 9 program ASABRI yang diperuntukan bagi Anggota TNI/POLRI dan PNS Kemenhan/POLRI. Hingga tahun 2012, jumlah peserta PT. ASABRI (Persero) hampir mencapai 1,16 juta jiwa terdiri peserta aktif sebanyak 839 ribu jiwa dan penerima pensiun sebanyak 318 ribu jiwa. Selama 5 tahun terakhir jumlah peserta PT. ASABRI (Persero) tumbuh 0,39 persen pertahun.

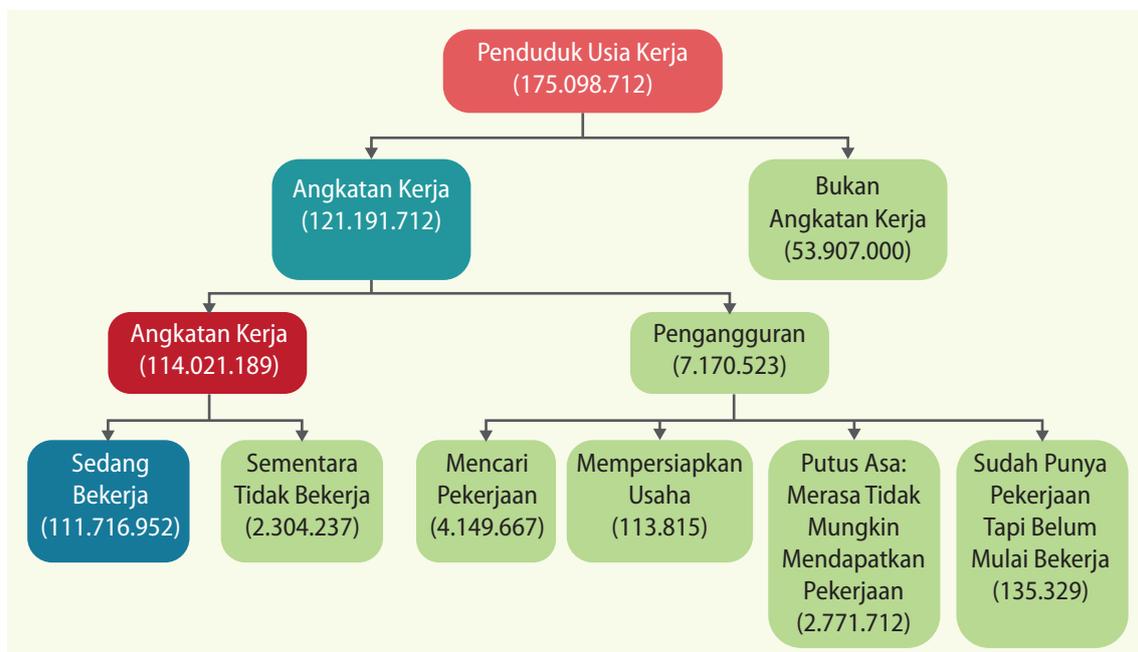
Secara keseluruhan jumlah peserta dari ketiga BUMN tersebut adalah sebanyak 23,44 juta jiwa di tahun 2012 dengan rata-rata pertumbuhan dalam 5 tahun terakhir sebesar 5,05 persen per tahun.

2.3 STRUKTUR KETENAGAKERJAAN NASIONAL TAHUN 2013

2.3.1 Penduduk Usia Kerja

Survei angkatan kerja nasional (Sakernas)-BPS bulan Februari 2013 terdapat 175.098.712 jiwa penduduk usia kerja yaitu 15 tahun keatas. Dari jumlah ini sebanyak 121.191.712 jiwa merupakan kelompok kerja dan sisanya sebanyak 53.907.000 jiwa merupakan penduduk usia kerja yang bukan merupakan angkatan kerja. Selanjutnya dari sebanyak 121.191.712 jiwa, sebanyak 114.021.189 jiwa dalam kondisi bekerja. Menurut definisi, yang dimaksud bekerja adalah dalam satu minggu paling sedikit melakukan pekerjaan selama 1 jam secara berturut-turut tidak terputus. Dari sebanyak 114.021.189 jiwa tersebut 111.716.952 jiwa dalam kondisi sedang bekerja dan sisanya sebanyak 2.304.237 jiwa dalam kondisi sementara tidak bekerja. Diagram struktur ketenagakerjaan bulan Februari 2013, sebagai berikut.

GAMBAR 2.2: STRUKTUR KETENAGAKERJAAN PER FEBRUARI 2013



2.3.2 Penduduk Bekerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama

Berdasarkan Tabel 2.2, dari jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 114.021.189 jiwa, sektor terbesar lapangan pekerjaan pertanian menduduki peringkat tertinggi sebesar 35,1 persen kemudian diikuti sektor perdagangan sebesar 21,8 persen, jasa kemasyarakatan 15,4 persen, sektor industri 13 persen, dan kemudian sektor-sektor lainnya. Berdasarkan trend yang terjadi dalam 12 tahun terakhir, terdapat peningkatan jumlah pekerja di sektor jasa lembaga keuangan sebesar rata-rata 9,4 persen pertahun, disusul peningkatan sebesar rata-rata 3,9 persen pertahun di sektor listrik, gas dan air dan kemudian sebesar rata-rata 3,6 persen pertahun di sektor konstruksi. Sebaliknya terdapat penurunan proporsi rata-rata sebesar 2 persen pertahun di sektor pertanian.

TABEL 2.2: PERSENTASE PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS YANG BEKERJA MENURUT LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA, FEBRUARI 2013

Lapangan Pekerjaan Utama	2001	2005	2010	2013	RPP (%)
Pertanian	43,8	44,0	38,4	35,1	(2)
Pertambangan dan Penggalian	1,1	1,0	1,2	1,4	2,5
Industri	13,3	12,7	12,8	13,0	-0,2
Listrik, Gas dan Air	0,2	0,2	0,2	0,2	3,9
Konstruksi	4,2	4,9	5,2	6,0	3,6
Perdagangan	19,2	19,1	20,8	21,8	1,1
Transportasi, Pergudangan & Komunikasi	4,9	6,0	5,2	4,6	-0,5
Lembaga Keuangan	1,2	1,2	1,6	2,6	9,4
Jasa Kemasyarakatan	12,1	11,0	14,7	15,4	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	-

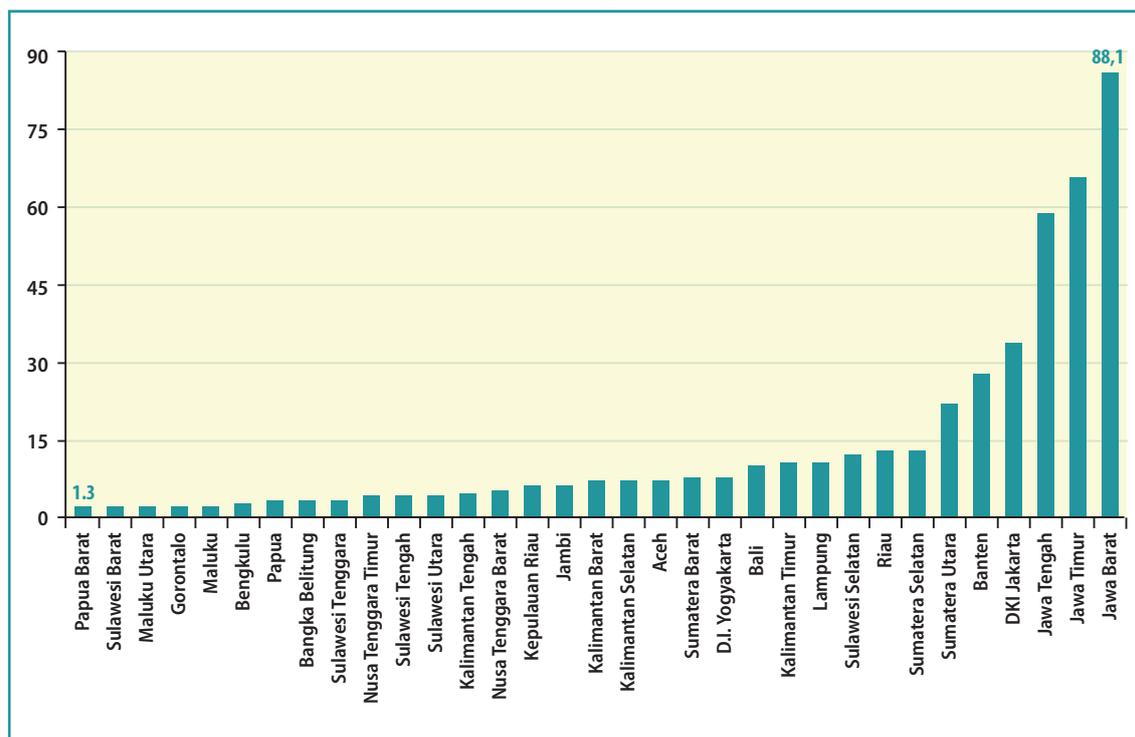
Catatan: RPP = Rata-rata Pertumbuhan Per Tahun

Sumber : BPS, Februari 2013

2.3.3 Penduduk Bekerja Menurut Provinsi

Gambar 2.3 memperlihatkan distribusi jumlah penduduk usia kerja menurut provinsi dimana proporsi terbesar berada di Pulau Jawa.

GAMBAR 2.3: PERSENTASE PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL MENURUT PROVINSI (DALAM RATUS RIBU), FEBRUARI 2013

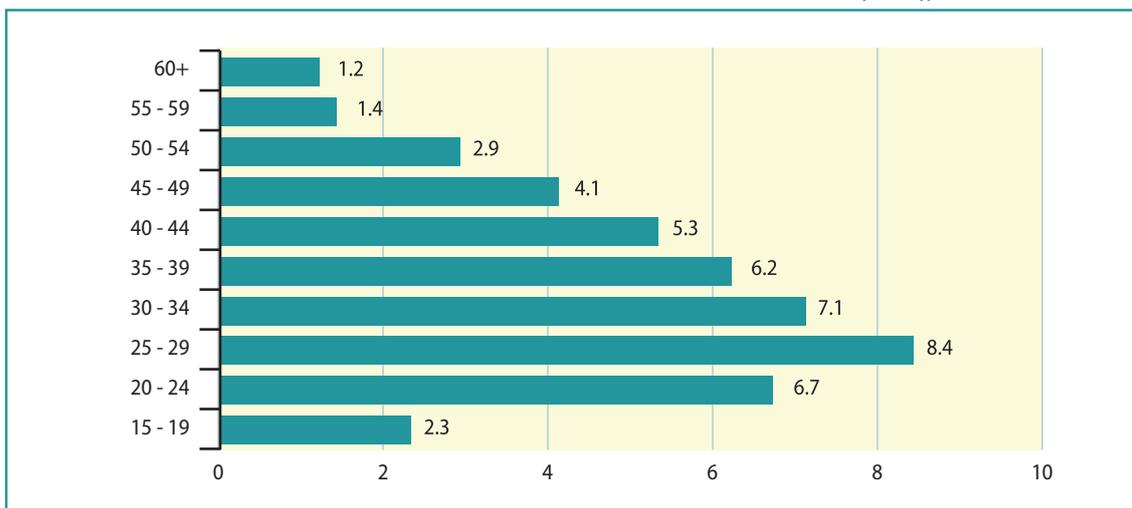


Sumber: BPS, Februari 2013

2.3.4 Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Usia

Gambar 2.4 menunjukkan distribusi penduduk usia kerja menurut golongan umum. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi usia cukup normal dalam arti tidak terdapat pencilon kelompok usia tertentu. Terdapat 1,2 juta jiwa pekerja yang berusia 60 tahun atau lebih.

GAMBAR 2.4: PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS MENURUT GOLONGAN UMUR (JUTA), FEBRUARI 2013

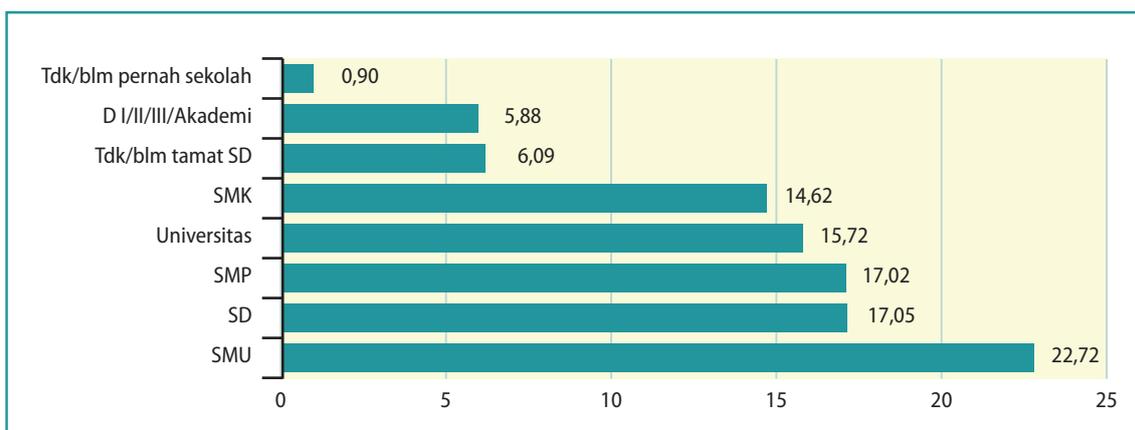


Sumber: BPS, Februari 2013

2.3.5 Penduduk Bekerja Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Gambar 2.5, sebanyak 21,6 persen dari penduduk usia kerja memiliki latar belakang pendidikan diploma atau universitas atau dengan kata lain sebanyak 78,4 persen penduduk usia kerja berpendidikan setingkat SMU atau dibawahnya.

GAMBAR 2.5: PERSENTASE PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL MENURUT PENDIDIKAN TERAKHIR YANG DITAMATKAN, FEBRUARI 2013



Sumber: BPS, Februari 2013

2.3.6 Penduduk Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama

Tabel 2.3 memperlihatkan bahwa dari jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 114.021.189, bagian terbesar adalah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 36,5 persen, diikuti oleh pekerja yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar sebanyak 17 persen, kemudian pekerja yang berusaha sendiri sebanyak 16,8 persen, selanjutnya pekerja keluarga sebanyak 16,2 persen dan selanjutnya sesuai tabel dimaksud berturut-turut adalah pekerja bebas di Non Pertanian, pekerja bebas di Pertanian dan pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar.

TABEL 2.3: PERSENTASE PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS YANG BEKERJA MENURUT STATUS PEKERJAAN UTAMA, FEBRUARI 2013

Status Pekerjaan Utama	2001	2005	2010	2013	RPP (%)
Berusaha Sendiri	19,22	18,41	19,44	16,78	-1,06
Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	22,39	22,34	20,04	17,00	-2,01
Berusaha dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	3,07	3,03	3,01	3,53	1,25
Buruh/Karyawan/Pegawai	29,27	27,70	30,06	36,45	2,04
Pekerja Bebas di Pertanian	4,00	5,89	5,37	4,39	0,81
Pekerja Bebas di Non Pertanian	2,69	4,60	4,74	5,63	9,11
Pekerja Keluarga	19,37	18,03	17,34	16,22	-1,36
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	-

Sumber : BPS, Februari 2013

2.3.7 Pekerja Formal dan Informal

Berdasarkan Tabel 2.3, kategori status pekerja utama dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Pekerja formal.** Kelompok pekerja ini terdiri dari: 1) pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar; dan 2) Buruh/Karyawan/Pegawai. Pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar diperkirakan merupakan kelompok pekerja di sektor formal yang tidak menerima upah. Sedangkan kelompok Buruh/Karyawan/Pegawai merupakan kelompok pekerja di sektor formal yang menerima upah.
- b. Pekerja Informal.** Kelompok pekerja ini terdiri dari: 1) Berusaha Sendiri; 2) Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar; 3) Pekerja Bebas di Pertanian; 4) Pekerja Bebas di Non pertanian; dan 5) Pekerja Keluarga/Tak Dibayar.

Pada umumnya ekonomi informal memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. berskala mikro dengan modal kecil;
2. tidak terorganisasi dengan baik/tidak berbadan hukum;
3. menggunakan teknologi sederhana/rendah;
4. menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah;
5. tempat usaha tidak tetap;
6. mobilitas tenaga kerja sangat tinggi;
7. kelangsungan usaha tidak terjamin;
8. jam kerja tidak teratur; dan
9. tingkat produktifitas dan penghasilan relatif rendah serta tidak tetap;

Di bawah ini disampaikan proporsi pekerja formal dan informal serta pertumbuhan pertahunnya.

TABEL 2.4: JUMLAH PENDUDUK BEKERJA MENURUT SEKTOR PEKERJAAN FORMAL/INFORMAL (JUTA JIWA)

Status Pekerjaan Utama	2001	2005	2010	2013	RPP (%)
PEKERJA FORMAL	36,87	35,04	37,71	45,59	1,97
Berusaha dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	3,50	3,45	3,43	4,02	
Buruh/Karyawan/Pegawai	33,37	31,58	34,27	41,56	
PEKERJA INFORMAL	77,16	78,98	76,31	68,44	-0,94
Berusaha Sendiri	21,91	20,99	22,17	19,13	
Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	25,53	25,47	22,85	19,38	
Pekerja Bebas di Pertanian	4,56	6,72	6,12	5,01	
Pekerja Bebas di Non Pertanian	3,07	5,24	5,40	6,42	
Pekerja Keluarga	22,09	20,56	19,77	18,49	
TOTAL	114,02	114,02	114,02	114,02	-

Catatan: RPP = Rata-rata Pertumbuhan Per Tahun
 Sumber : BPS, Februari 2013

Hasil analisa Tabel 2.3 dan Tabel 2.4 menunjukkan bahwa selama 12 tahun terakhir telah terjadi pertumbuhan negatif pada sektor informal (-0,94 persen pertahun) sedangkan disisi lain terdapat pertumbuhan positif pada jumlah pekerja formal (1,97 persen pertahun). Dengan demikian, selama 12 tahun terakhir telah terjadi pergeseran (perpindahan) pekerja dari sektor informal ke sektor formal.

Terkait dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja berdasarkan skala usaha, berikut adalah data dari Kementerian Koperasi dan UMKM:

TABEL 2.5: JUMLAH PERUSAHAAN & TENAGA KERJA BERDASARKAN SKALA USAHA

No.	Jumlah Perusahaan menurut Skala Usaha	Satuan	2008	2009	2010	2011	2012
1	Mikro	Unit	50,847,771	52,176,795	53,207,500	54,559,969	55,856,176
2	Kecil		522,124	546,675	573,601	602,195	629,418
3	Menengah		39,717	41,133	42,631	44,280	48,997
4	Besar		4,650	4,677	4,838	4,952	4,968
	Jumlah		51,414,262	52,769,280	53,828,570	55,211,396	56,539,559
No	Jumlah Tenaga Kerja menurut Skala Usaha	Satuan	2008	2009	2010	2011	2012
1	Mikro	Jiwa	87,810,366	90,012,694	93,014,759	94,957,797	99,859,517
2	Kecil		3,519,843	3,521,073	3,627,164	3,919,992	4,535,970
3	Menengah		2,694,069	2,677,565	2,759,852	2,844,669	3,262,023
4	Besar		2,756,205	2,674,671	2,839,711	2,891,224	3,150,645
	Jumlah		96,780,483	98,886,003	102,241,486	104,613,682	110,808,155

Sumber : Kementerian Koperasi dan UKM

Terdapat perbedaan jumlah tenaga kerja antara data Sakernas dan data Kementerian Koperasi dan UMKM, namun demikian masing-masing dapat saling mengisi dalam mengkategorisasi jenis pekerja. Data Sakernas menyediakan data pekerja berdasarkan klasifikasi formal – informal dan penerima/bukan penerima upah, sedangkan data Kementerian Koperasi dan UMKM memberikan data berdasarkan skala usaha. Oleh karena itu kedua data tersebut dapat dikombinasikan sesuai kebutuhan dalam rangka melakukan proyeksi pekerja pada tahun 2014 – 2019.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, skala usaha mikro masuk dalam kategori sektor Informal, sehingga skala usaha kecil, menengah, dan besar dapat dikategorikan sebagai sektor formal. Hal ini sesuai dengan klasifikasi berdasarkan besaran modal usaha sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

2.4 ASPEK PROGRAM



2.4.1 Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program JKK terbagi atas tiga kelompok sebagai berikut:

1. Program jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja swasta yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero);
2. Program jaminan kecelakaan kerja PNS dan Pejabat Negara yang diselenggarakan oleh PT. Askes (Persero) dan PT. TASPEN (Persero); dan
3. Program jaminan kecelakaan kerja Anggota TNI/POLRI dan PNS Kemhan/POLRI yang diselenggarakan oleh PT. ASABRI (Persero) dan Kemhan/POLRI.

Rincian program jaminan kecelakaan kerja saat ini dapat dilihat pada Lampiran 15 – 18.

2.4.2 Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program JHT yang ada saat ini bervariasi baik dalam hal manfaat, iuran, peraturan program, mekanisme pembayaran, dan pembiayaannya. Ada dua jenis program manfaat hari tua iuran pasti di Indonesia, yaitu program JHT yang disponsori oleh PT. Jamsostek (Persero) (selanjutnya disebut JHT Jamsostek) dan program iuran pasti berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Kepesertaan dalam program JHT adalah wajib bagi semua pekerja sektor formal (meskipun tingkat ketidakpatuhan tersebar luas) dan sukarela untuk pekerja sektor informal. Semua program iuran pasti berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992 bersifat sukarela dan terdiri atas dua jenis dana pensiun, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Iuran Pasti (DPPK-PPIP) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Program JHT Jamsostek dibiayai dari iuran pemberi kerja dan pekerja yang dihitung sebagai persentase dari gaji. Program untuk pekerja sektor informal diberlakukan sama seperti sektor formal namun bersifat sukarela dengan iuran berupa nominal tetap dalam rupiah dan sepenuhnya dibayarkan oleh pekerja.

TABEL 2.6: JENIS DANA PENSIUN BERDASARKAN UU NO. 11 TAHUN 1992

No.	Jenis Dana Pensiun	Landasan Hukum
1.	Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Manfaat Pasti (DPPK-PPMP)	Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja
2.	Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Iuran Pasti (DPPK-PIIP)	
3.	Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)	Pemerintah Peraturan Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan mengatur program DPLK

Tingkat iuran JHT sebesar 5,7 persen dari gaji, dimana pemberi kerja membayar 3,7 persen dan pekerja membayar 2 persen dari gaji. Sedangkan untuk pekerja sektor informal (TK-LHK Jamsostek), pekerja secara sukarela membayar iuran berupa nominal tetap dalam rupiah yang bervariasi berdasarkan rentang gaji dan dimaksudkan untuk mencapai kira-kira 2 persen titik tengah upah masing-masing kelompok.

Iuran Dana Pensiun Swasta bervariasi secara signifikan berdasarkan program dan ditetapkan oleh pemberi kerja.

2.4.3 Program Jaminan Pensiun (JP)

Di Indonesia peserta dalam program pensiun manfaat pasti masih sangat sedikit dan hanya meliputi kelompok-kelompok berikut:

1. Pekerja Penyelenggara Negara
2. Peserta Dana Pensiun Pemberi Kerja – Program Pensiun Manfaat Pasti (DPPK-PPMP).

Peraturan yang mengatur program-program pensiun yang ada saat ini sangat bervariasi sebagaimana diperlihatkan pada Lampiran 19.

2.4.4 Program Jaminan Kematian (JKm)

Jaminan Kematian (JKm) bagi pekerja swasta dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) sebagai program yang menyediakan kompensasi untuk ahli waris tenaga kerja yang meninggal, baik disebabkan karena pekerjaan maupun bukan karena pekerjaan. Manfaat diberikan dalam bentuk Santunan Kematian, Biaya Pemakaman, dan Santunan Berkala selama 24 bulan.

Jaminan Kematian bagi PNS, Pejabat Negara, anggota TNI/POLRI sangat beragam, sehingga program Jaminan Kematian saat ini bervariasi baik dalam hal manfaat dan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya (Lampiran 20 & 21) serta iuran dan pembiayaannya.

Iuran untuk pegawai sektor swasta dan pekerja konstruksi adalah tanggung-jawab dari pemberi kerja, sementara tenaga kerja sektor informal membayar sendiri iuran mereka. Jumlah iuran tenaga kerja sektor informal adalah 0,3 persen dari gaji bulanan. Bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja (TK-LHK), iurannya berbentuk nominal tetap dalam rupiah. Jumlah iuran TK-LHK ini dihitung berdasarkan 0,3 persen dari setiap cakupan kelas gaji yang ditetapkan dalam tabel lampiran Keputusan Menakertrans No. 24 Tahun 2006 jo Peraturan Menakertrans No. 5 Tahun 2013.

Iuran JKM PNS dan Pejabat Negara. Uang duka dibiayai dari APBN, sementara iuran jaminan kematian dimasukkan ke dalam iuran THT yang dibayar pekerja. Jumlah iuran THT adalah 3,25 persen dari penghasilan sebulan (gaji pokok plus tunjangan-tunjangan yang diterima tanpa Tunjangan Pangan) yang dipotong langsung dari gaji tiap bulan.

Pensiun ahli waris adalah bagian dari program pensiun. PNS dan Pejabat Negara membayar iuran 4,75 persen dari penghasilan sebulan (gaji pokok plus tunjangan-tunjangan yang diterima tanpa Tunjangan Pangan) yang dipotong langsung dari gaji tiap bulan.

Iuran JKM Anggota TNI/POLRI. Seperti halnya PNS dan Pejabat Negara, uang duka bagi Anggota TNI/POLRI dibiayai dari APBN. Seluruh program jaminan kematian yang dikelola oleh PT. ASABRI (Persero) didanai dari iuran THT. Jumlah iuran THT sama dengan iuran PNS dan Pejabat Negara, yaitu 3,25 persen dari penghasilan sebulan sebagaimana tersebut di atas setiap bulannya. Program pensiun warakawuri merupakan program pensiun ahli waris yang merupakan bagian dari program pensiun ahli waris Anggota TNI/POLRI. Iurannya dipungut dari Anggota TNI/POLRI sebesar 4,75 persen dari penghasilan sebulan yang dipotong langsung dari gaji tiap bulannya, sebagaimana berlaku pula pada PNS dan Pejabat Negara.

2.4.5 Program Lainnya

PT Jamsostek (Persero) menyelenggarakan program Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL).

1. Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP)

Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta atau lebih dikenal sebagai DPKP merupakan dana yang dihimpun dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta program PT. Jamsostek (Persero) yang diambil dari sebagian dana hasil keuntungan PT. Jamsostek (Persero). Pelaksanaan program DPKP ini berlandaskan pada Surat Menteri Keuangan No. S-521/MK.01/2000, tanggal 27 Oktober 2000 tentang Pedoman Umum Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (DPKP).

Program-program DPKP yang sudah dilaksanakan terdiri dari dua jenis yaitu :

- i. DPKP Bergulir (Dikembalikan)
 - a. Investasi Jangka Panjang, seperti:
 - Pembangunan Rumah Susun Sewa
 - Pembangunan Fasilitas Pelayanan Kesehatan
 - b. Pinjaman dana mencakup :
 - Pinjaman Uang Muka Perumahan Kerjasama Bank (PUMP-KB)
 - Pinjaman Koperasi Karyawan/Pekerja

- ii. DPKP Tidak Bergulir (Hibah)
 - a. Bidang Kesehatan, antara lain:
 - Bantuan untuk renovasi RS/Poliklinik
 - Bantuan mobil Ambulance kepada RS/Poliklinik
 - Bantuan Peralatan Medis kepada RS/Poliklinik
 - Pelayanan Kesehatan secara cuma-cuma
 - b. Bidang Pendidikan, seperti:
 - Bea Siswa
 - Pelatihan Tenaga Kerja
 - Bantuan untuk Balai Latihan Kerja
 - c. Bantuan Keuangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sesuai Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) Nomor 7, DPKP dikategorikan sebagai Entitas Bertujuan Khusus (EBK) sehingga pelaporan keuangan DPKP mulai tahun buku 2008 dikonsolidasikan dengan Laporan Keuangan PT Jamsostek (Persero).

2. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

Program Kemitraan adalah salah satu program dari Program Kemitraan dan Bina Lingkungan yang lebih dikenal sebagai PKBL. Program kemitraan ini merupakan kerjasama antara BUMN dengan Usaha Kecil yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN No.Kep-236/MBU/2003. Kelompok Usaha Kecil ini dapat berbadan hukum seperti PT, Koperasi, CV, Fa atau tidak berbadan hukum atau Perorangan.

Adapun Jenis Program Kemitraan ini antara lain:

- i. Pinjaman Biasa, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar untuk penambahan modal kerja dan bukan atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.
- ii. Pinjaman Khusus, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.

Persyaratan Usaha Kecil adalah :

- i. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- ii. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah)
- iii. Milik Warga Negara Indonesia;
- iv. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar;
- v. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi
- vi. Telah melakukan kegiatan usaha minimal 1 (satu) tahun serta mempunyai potensi dan prospek usaha untuk dikembangkan.

3. PT. Jamsostek (Persero) juga memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* yaitu PT. Bijak.

2.5 ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI

2.5.1 Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pengelolaan aset dan investasi dana JKK mengikuti sumber dana dan mekanisme penyelenggaraannya. Pengelolaan aset dan dana JKK oleh PT. Jamsostek (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) mengikuti mekanisme pengelolaan badan usaha milik negara, sedangkan program-program JKK Pekerja Penyelenggara Negara yang dibiayai APBN dan diselenggarakan oleh instansi pemerintah tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen aset dan investasi dana JKK PT. Jamsostek (Persero) diatur dalam PP No. 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan Dana dan Investasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagai berikut:

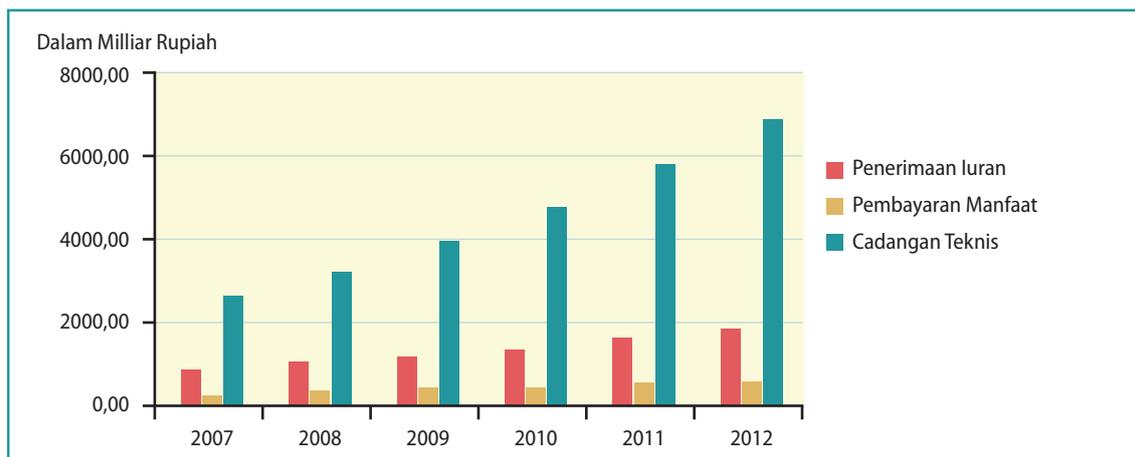
1. Aset dana JKK bersama aset program-program jaminan sosial lainnya tidak dipisahkan dari aset PT. Jamsostek (Persero), melainkan aset dana jaminan sosial terhitung sebagai kekayaan Badan Penyelenggara yang terbagi atas kekayaan investasi dan kekayaan bukan investasi.
2. Kewajiban PT. Jamsostek (Persero) terdiri atas kewajiban JHT dan kewajiban Non-JHT; kewajiban Non-JHT terdiri dari kewajiban program JKK, JPK, dan JKm.
3. PT. Jamsostek (Persero) wajib memisahkan pengelolaan kekayaan dan kewajiban yang bersumber program JHT dan program Non-JHT, agar pendanaan JHT tidak digunakan untuk pemenuhan kewajiban program Non-JHT dan dana JHT adalah sepenuhnya dana tabungan milik peserta yang dapat dipantau setiap saat oleh peserta.
4. Tidak ada pembatasan pemanfaatan hasil investasi program Non-JHT. Sebaliknya, pemanfaatan hasil investasi JHT hanya dapat digunakan untuk membiayai penyelenggaraan JHT, tidak untuk membiayai penyelenggaraan program Non-JHT. Badan penyelenggara hanya dapat membebaskan biaya pengelolaan program JHT setinggi-tingginya 2 persen per tahun dari dana investasi JHT. Pemerintah terus membatasi proporsi penggunaan hasil investasi dana JHT untuk biaya penyelenggaraan program JHT, dari 1,46 persen (satu koma empat puluh enam per seratus) pada tahun 2010, 1,43 persen (satu koma empat puluh tiga per seratus) pada tahun 2011, 1,39 persen (satu koma tiga puluh sembilan per seratus) pada tahun 2012 dan 1,35 persen (satu koma tiga puluh lima per seratus) dari dana investasi untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2013.
5. Tingkat solvabilitas paling sedikit sebesar 120 persen (seratus dua puluh per seratus) dari batas tingkat solvabilitas minimum, dan batas tingkat solvabilitas minimum adalah sebesar 20 persen (dua puluh per seratus) dari jumlah seluruh kewajiban Non-JHT.

6. Pembentukan besar cadangan JKK untuk masa kepesertaan lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan dengan ketentuan harus menggunakan metode prospektif yaitu nilai sekarang dan manfaat yang akan diterima dikurangi dengan nilai sekarang dari iuran yang akan diterima; dan tingkat bunga yang diterapkan tidak melebihi 8 persen (delapan per seratus).
7. Pembentukan besar cadangan JKK untuk pertanggung dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terdiri dari 40 persen (empat puluh per seratus) dari iuran peserta Program JKK dan JKm, dan kewajiban klaim yang masih dalam proses penyelesaian, dihitung berdasarkan estimasi yang wajar atas klaim yang sudah terjadi dan sudah dilaporkan tetapi masih dalam proses penyelesaian.
8. Dalam menghadapi risiko keuangan yang mungkin timbul akibat kejadian atau keadaan yang luar biasa, Badan Penyelenggara dapat membentuk cadangan katastrofa atau mengalihkan sebagian risiko keuangan tersebut untuk Program JKK, JPK, dan JKm.
9. PT. Jamsostek (Persero) harus memiliki kekayaan dalam bentuk investasi Non-JHT paling sedikit sebesar jumlah cadangan teknis dan utang klaim untuk program Non-JHT.

Kebijakan pengelolaan aset dan investasi sebagaimana dijelaskan di atas berimplikasi pada manfaat program JKK, sebagai berikut:

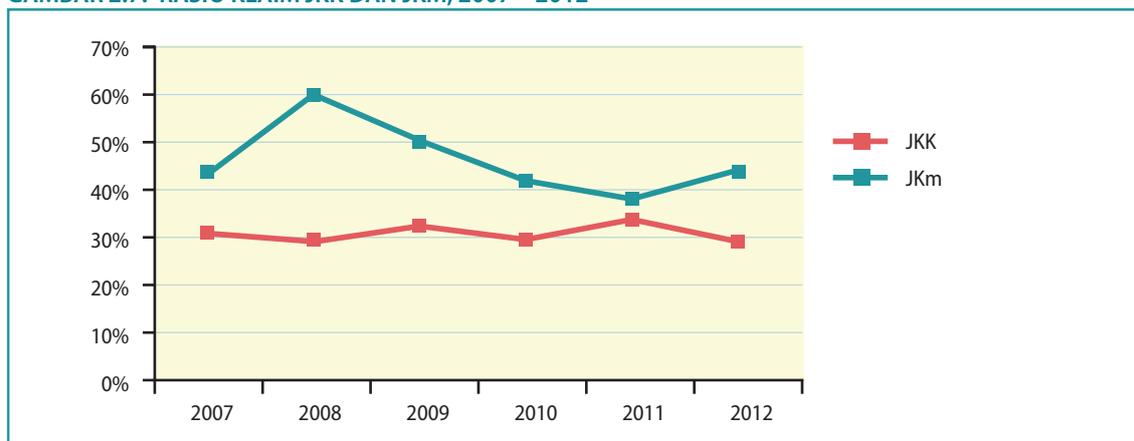
Pertama, iuran yang terkumpul jauh melebihi pembayaran manfaat. Total penerimaan iuran program JKK di tahun 2011 berjumlah 1,56 triliun rupiah. Pada tahun 2011 program JKK membayarkan total manfaat sebanyak 499,49 miliar rupiah, dengan rasio klaim sebesar 31,98 persen. Selama lima tahun terakhir (2007-2011) rasio klaim hampir tetap (berkisar 29,92 persen - 31,98 persen). Kondisi ini disebabkan oleh tingkat manfaat yang dibayarkan tidak memadai atau tingkat pelaporan dan tingkat tagihan yang diajukan perusahaan kepada PT. Jamsostek (Persero) rendah.

GAMBAR 2.6: PENERIMAAN IURAN, PEMBAYARAN MANFAAT & CADANGAN TEKNIS PROGRAM JKK, 2007 – 2012



Sumber: Olahan Data Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) dari tahun 2008 sampai dengan 2012

GAMBAR 2.7: RASIO KLAIM JKK DAN JKM, 2007 – 2012



Sumber: Olahan Data Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) dari tahun 2008 sampai dengan 2012

Kedua, hasil investasi dana JKK, bersama dengan program Non-JHT lainnya menanggung sebagian besar biaya penyelenggaraan program JAMSOSTEK.

Ketiga, manfaat JKK tidak optimal karena tingginya tingkat cadangan teknis dan solvabilitas.

Program JKK Jamsostek dikelola sebagaimana pengelolaan asuransi komersial, yang ditandai dengan tingginya cadangan teknis termasuk cadangan katastrofik. Bagi badan penyelenggara, kecukupan dana akan menjamin keberlangsungan penyelenggaraan program, namun bagi peserta cadangan teknis yang terlalu tinggi akan membatasi kecukupan manfaat terhadap risiko yang dihadapi.

Sejak lima tahun terakhir PT. Jamsostek (Persero) tampak menyeimbangkan kecukupan dana jangka panjang dengan ketersediaan dana untuk manfaat jangka pendek. Solvabilitas menurun bertahap selama lima tahun dari 497,87 (setara dengan 4 kali batas minimum) pada tahun 2007 menjadi 215.99 (setara dengan 2 kali batas minimum) pada tahun 2011. Likuiditas meningkat bertahap selama lima tahun dari 282,79 pada tahun 2007 menjadi 690,27 pada tahun 2011.

2.5.2 Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT)

1. Program Pensiun bagi Pekerja Penyelenggara Negara

Jumlah aset yang dikelola oleh PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) tergantung pada kebijakan pendanaan yang diterapkan secara khusus untuk masing-masing program tersebut dan dikecualikan dari persyaratan pendanaan penuh sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 1969, UU No. 6 Tahun 1966, dan peraturan perundang-undangan mengenai hak-hak keuangan Pejabat Negara, sehingga program-program tersebut memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam menetapkan strategi pendanaannya. Kebijakan pendanaan untuk masing-masing program berbeda sebagaimana dijabarkan dibawah ini.

- a. Program pensiun untuk PNS dan Pejabat Negara dibiayai secara *pay-as-you-go* dan disubsidi APBN. Pemerintah membayar 100 persen biaya program. PNS dan Pejabat Negara mengiur sebesar 4,75 persen dari penghasilan sebulan untuk program pensiun ini. Khusus untuk PNS, sejak berlakunya PP No. 20 Tahun 2013, iuran tersebut dinyatakan sebagai milik peserta secara kolektif yang dikuasai oleh Pemerintah dan dapat digunakan Pemerintah untuk membayar manfaat pensiun PNS bersamaan dengan pembayaran yang berasal dari subsidi, sehingga tidak melanggar ketentuan pembayaran seluruhnya dari Pemerintah.
- b. Program THT seharusnya didanai secara penuh, walaupun terdapat jaminan Negara sebagaimana tertulis dalam Pasal 14 PP No. 25 Tahun 1981. Pegawai membayar iuran sebesar 3,25 persen dari penghasilan sebulan untuk program tersebut, tetapi iuran tersebut tidak cukup untuk sepenuhnya mendanai program tersebut. Namun demikian, aset yang cukup signifikan telah terakumulasi dalam program THT dan aset tersebut juga dikelola oleh PT. TASPEN (Persero).
- c. Program pensiun manfaat pasti untuk Anggota TNI/POLRI dijalankan seperti program pensiun bagi PNS. Pemerintah membiayai program tersebut secara *pay-as-you-go* dan membayar 100 persen dari biaya program. Iuran pegawai saat ini terakumulasi dalam rekening khusus di PT. ASABRI (Persero).

Tabel 2.7 menunjukkan aset dan investasi PT. TASPEN (Persero) selama periode 2007 sampai dengan 2011. Aset investasi PT. TASPEN (Persero) termasuk aset dalam rekening iuran pegawai dalam program pensiun PNS dan aset dalam program THT. Aset dalam rekening iuran pegawai pada tanggal 31 Desember 2011 adalah sebesar Rp. 42,7 triliun dan aset THT adalah sebesar Rp. 38,6 triliun. Apabila digabungkan, jumlah aset investasi dari kedua program ini adalah sebesar Rp 81,3 triliun. Aset non-investasi PT. TASPEN (Persero) adalah Rp. 18,7 triliun dan utamanya berasal dari kewajiban program THT yang belum didanai. PT. TASPEN (Persero) mengakui jumlah kewajiban THT yang belum didanai ini sebagai piutang pemerintah kepada program THT.

TABEL 2.7: LAPORAN ASET DAN INVESTASI PT. TASPEN (PERSERO) (DALAM MILIAR RUPIAH)

Tahun	Aset Investasi	Aset Non- Investasi	Total
2007	30.064	6.937	37.001
2008	34.869	9.317	44.186
2009	48.190	12.471	60.661
2010	62.559	14.608	77.167
2011	81.314	18.683	99.997

Sumber: Laporan Tahunan 2011 PT. TASPEN (Persero)

Pada posisi 31 Desember 2012 jumlah aset PT. ASABRI (Persero) adalah Rp. 8,994 triliun. Dalam *Annual Report* PT. ASABRI (Persero) Tahun 2012 dinyatakan bahwa hal-hal mengenai iuran pensiun peserta PT. ASABRI (Persero) disampaikan secara terpisah dan khusus dilaporkan hanya kepada Menteri Pertahanan. PT. ASABRI (Persero) hanya memiliki aset non-investasi yang berjumlah kecil.

Mayoritas aset investasi dari program PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) adalah deposito bank dan obligasi.

Catatan: data aset investasi dan aset non-investasi dari Laporan Tahunan PT. TASPEN (Persero) Tahun 2012 tidak dimasukkan dalam tabel mengingat adanya perbedaan angka yang cukup signifikan pada jumlah aset non-investasi tahun 2011 dan tidak ada penjelasan pada tahun-tahun sebelumnya, sehingga diputuskan menggunakan Laporan Tahunan PT. TASPEN (Persero) Tahun 2011 agar konsisten.

2. Program Pensiun bagi Pekerja Sektor Formal (Program Jaminan Hari Tua (JHT) JAMSOSTEK)

Program JHT Jamsostek adalah program iuran pasti yang didanai sepenuhnya dan dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero). Rekening individu dibuat untuk setiap pekerja. Rekening tersebut terdiri dari iuran yang dibayarkan oleh pekerja dan pemberi kerja beserta hasil pengembangannya dan dikurangi dengan setiap penarikan awal. Saldo di rekening tersebut dibayarkan kepada pekerja ketika mereka memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Sebagai BUMN, manajemen aset dan kewajiban PT. Jamsostek (Persero) mengikuti prinsip-prinsip korporasi. Aturan investasi PT. Jamsostek (Persero) didasarkan pada PP No. 22 Tahun 2004 tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menentukan batasan penempatan investasi berikut untuk PT. Jamsostek (Persero) dan untuk program JHT Jamsostek.

TABEL 2.8: BATASAN INVESTASI JAMSOSTEK

Instrumen yang diperbolehkan	Batasan untuk setiap instrumen*	Batasan untuk setiap pihak*
Deposito	100%	Maksimum 20% pada setiap Bank Umum
Obligasi Pemerintah	100%	Tidak dikenakan pembatasan
Obligasi Korporasi	50%	Maksimal 5% untuk setiap penerbit
Saham	50%	Maksimal 5% untuk setiap emiten
Penyertaan Langsung	5%	Maksimal 1% untuk setiap pihak
Tanah, bangunan atau tanah dan bangunan	10%	-
Reksa Dana	50%	Maksimal 5% untuk setiap penerbit
REPO	10%	Maksimum 2% untuk setiap counterpart

Instrumen yang dilarang: derivatif, investasi di luar negeri, instrumen turunan surat berharga, instrumen perdagangan berjangka, perusahaan milik direksi, komisaris, menteri, menteri keuangan atau pemegang saham selaku pribadi, perusahaan keluarga sampai derajat kedua menurut garis lurus maupun garis ke samping.

Sumber: Situs PT. Jamsostek (Persero)

Tingkat pengembalian yang dikreditkan ke rekening peserta dalam program JHT ditetapkan oleh Direksi PT. Jamsostek (Persero) setiap tahun setelah penutupan tahun. Hal ini tidak sama dengan jumlah aktual dari pendapatan investasi pada aset JHT. Sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT. Jamsostek (Persero) No: KEP/363/122011, tingkat pengembalian yang akan dikreditkan ke rekening peserta pada tahun 2011 dan 2012 adalah sebagai berikut:

- a. Saldo awal program JHT tahun 2011: 10,10 persen
- b. Iuran JHT tahun 2011: 10,10 persen
- c. Tingkat minimum yang akan dikreditkan ke saldo awal dan iuran yang diterima selama tahun 2012 adalah 7,5 persen. Tingkat aktual akan ditetapkan setelah akhir tahun.

Tabel berikut memperlihatkan iuran JHT yang diterima, pendapatan investasi yang dikreditkan, tingkat pengembalian yang dikreditkan dan pembayaran manfaat untuk periode 2007-2012. Pendapatan investasi aktual yang diperoleh (tidak ditampilkan dalam Tabel 2.9) secara signifikan lebih tinggi dari jumlah yang dikreditkan ke rekening peserta.

TABEL 2.9: ARUS KAS JHT JAMSOSTEK, 2007-2012 (DALAM MILIAR RUPIAH)

Tahun	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pendapatan iuran JHT	6.862	8.419	10.836	10.836	12.965	15.719
Investasi Bersih yang dikreditkan ke Penerima Manfaat JHT	4.384	4.234	8.368	8.368	8.640	9,719
Pembayaran Manfaat JHT	3.183	3.744	5.878	5.878	6.877	7.967
Persentase tingkat pengembalian yang dikreditkan	9,10%	7,50%	10,60%	10,60%	10,10%	9,10%

Sumber: Laporan Tahunan 2012 PT. Jamsostek (Persero)

Tabel di bawah menunjukkan komposisi portofolio investasi aktual untuk tahun 2010 dan 2011. Tujuh puluh lima persen dari kekayaan diinvestasikan dalam deposito bank dan obligasi, dan sebagian besar sisanya dalam saham dan reksa dana.

TABEL 2.10: PORTOFOLIO INVESTASI JHT, 2010-2011 (DALAM MILIAR RUPIAH)

No.	Jenis Investasi	2010	%	2011	%	% Pertumbuhan
1	Investasi Bank	3	0,00	33	0,03	1.034,43
2	DOC	25	0,03	135	0,14	440,01
3	Deposito	28.712	33,27	30.168	30,56	5,07
4	Saham	14.415	16,70	16.546	16,76	14,79
5	Reksa Dana	4.804	5,57	7.369	7,46	53,40
6	Obligasi	38.018	44,06	44.163	44,73	16,16
7	Penyertaan Langsung	0	0,00	0	0,00	0,00
8	Milik	320	0,37	313	0,32	-1,98
TOTAL		86.297	100,00	98.727	100,00	14,41

Sumber: Laporan Tahunan 2011 PT. Jamsostek (Persero)

3. Program Pensiun Swasta (Dana Pensiun)

Aturan investasi dana pensiun berdasarkan pada Keputusan Menteri Keuangan Nomor 119/PMK.10/2008 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 19/PMK.10/2012 tentang investasi dana pensiun.

Selama periode tahun 2006 sampai tahun 2011, jumlah aset dari semua dana pensiun swasta meningkat, namun cenderung menurun sebagai persentase dari PDB (Tabel 2.11).

TABEL 2.11: ASET DANA PENSIUN SEBAGAI PERSENTASE DARI PDB

Tahun	Jumlah Aktiva Total (Dalam Milliar Rupiah)	Persentase dari PDB(%)
2006	77.770	2,33
2007	91.170	2,30
2008	90.350	1,82
2009	112.510	2,00
2010	130.340	2,03
2011	148.03	1,80

Sumber: Laporan Tahunan & Siaran Pers Akhir Tahun 2012 Bapepam-LK
(Belum ada data mengenai aset dana pensiun swasta di tahun 2012 pada laporan ini)

Hingga akhir tahun 2012, hampir 70 persen dari aktiva dana pensiun adalah investasi pendapatan tetap; sedangkan dari 30 persen sisanya, lebih dari setengahnya adalah saham dan sisanya dalam berbagai instrumen lainnya. Pola ini konsisten dengan mandat dari Keputusan Menteri Keuangan Nomor 119/PMK.10/2008 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 19/PMK.10/2012 tentang investasi dana pensiun.

Batasan investasi dalam Keputusan tersebut adalah sebagai berikut:

- Semua kekayaan dana pensiun dapat diinvestasikan dalam Obligasi Pemerintah.
- Tidak ada batasan untuk investasi dalam Deposito dan Obligasi.
- Investasi dalam bentuk reksa dana tidak boleh melebihi 10 persen dari total investasi.
- Investasi berupa Tanah dan Bangunan tidak boleh melebihi 15 persen dari total investasi.
- Investasi dalam bentuk Saham tidak boleh melebihi 25 persen dari total investasi.

Akibatnya, 50 persen sampai 100 persen dari aset harus diinvestasikan dalam obligasi dan deposito bank.

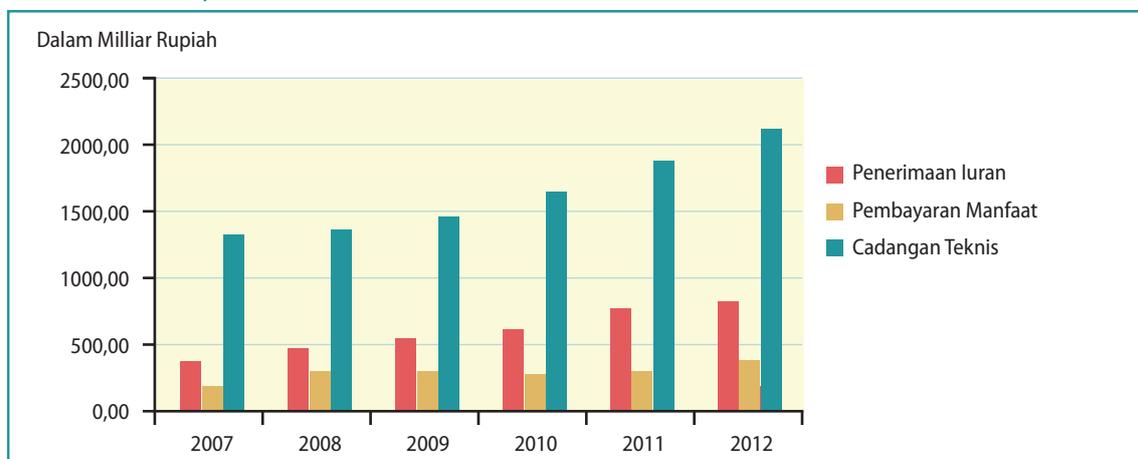
2.5.3 Pengelolaan Aset dan Investasi Program Jaminan Kematian (JKm)

Sebagaimana pengelolaan aset dan investasi dana JKK, pengelolaan aset dan investasi dana JKm mengikuti sumber dana dan mekanisme penyelenggaraannya. Pengelolaan aset dan dana JKm oleh PT. Jamsostek (Persero), PT. TASPEN (Persero), dan PT ASABRI (Persero) mengikuti mekanisme pengelolaan badan usaha milik negara, sedangkan program-program JKm Pekerja Penyelenggara Negara yang dibiayai APBN dan diselenggarakan oleh instansi pemerintah tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen aset dan investasi dana JKm PT. Jamsostek (Persero) diatur dalam PP Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan Dana dan Investasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berimplikasi pada manfaat program JKM, sebagai berikut:

Pertama, iuran yang terkumpul jauh melebihi pembayaran manfaat. Total penerimaan iuran program JKm di tahun 2011 berjumlah 729,42 milyar rupiah. Pada tahun 2011 program JKm membayarkan total manfaat sebanyak 274,99 miliar rupiah, dengan rasio klaim sebesar 37,7 persen. Selama lima tahun terakhir (2007-2011) rasio klaim hampir tetap (berkisar 43 persen - 38 persen). Kondisi ini disebabkan oleh tingkat manfaat yang dibayarkan tidak memadai atau tingkat pelaporan dan tingkat tagihan yang diajukan perusahaan kepada PT. Jamsostek (Persero) rendah.

GAMBAR 2.8: DIAGRAM PENERIMAAN IURAN, PEMBAYARAN MANFAAT DAN CADANGAN TEKNIS PROGRAM JKM, 2007-2012



Sumber: Olahan Data Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) dari tahun 2008 sampai dengan 2012

Kedua, hasil investasi dana JKm, bersama dengan program Non-JHT lainnya menanggung sebagian besar biaya penyelenggaraan program Jamsostek.

Ketiga, manfaat JKm tidak optimal karena tingginya tingkat cadangan teknis dan solvabilitas.

Seperti halnya program JKK, program JKm Jamsostek dikelola sebagaimana pengelolaan asuransi komersial, yang ditandai dengan tingginya cadangan teknis, termasuk cadangan katastrofik. Bagi badan penyelenggara, kecukupan dana akan menjamin keberlangsungan penyelenggaraan program, namun bagi peserta cadangan teknis yang terlalu tinggi akan membatasi kecukupan manfaat terhadap risiko yang dihadapi.

Sejak lima tahun terakhir PT. Jamsostek (Persero) tampak menyeimbangkan kecukupan dana jangka panjang dengan ketersediaan dana untuk manfaat jangka pendek. Solvabilitas menurun bertahap selama lima tahun dari 497,87 (setara dengan 4 kali batas minimum) pada tahun 2007 menjadi 215,99 (setara dengan 2 kali batas minimum) pada tahun 2011. Likuiditas meningkat bertahap selama lima tahun dari 282,79 pada tahun 2007 menjadi 690,27 pada tahun 2011.

2.5.4 Pengelolaan Aset dan Investasi PT. Bijak, Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP), serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

1. PT. Binajasa Abadi Karya (PT. Bijak)

Realisasi hasil operasional anak perusahaan (PT. Bijak) periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2012 adalah laba sebesar Rp 2,15 miliar atau mencapai 75,76 persen dari anggaran tahun 2012 Rp 2,84 miliar.

Pencapaian laba usaha PT. Bijak yang melebihi target dikarenakan kinerja operasional yang positif sehingga mampu menghasilkan pendapatan operasi sebesar 73,27 persen di atas anggaran yang ditetapkan RK AP 2012 sebesar Rp 47,99 miliar. Tingginya pendapatan operasi tersebut dihasilkan terutama dari jasa penempatan tenaga kerja dalam negeri. Penempatan tenaga kerja dalam negeri didominasi oleh pengelolaan jasa outsourcing di kantor-kantor cabang PT. Jamsostek (Persero).

2. Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP)

Dalam pembukan PT. Jamsostek (Persero), DPKP dikategorikan sebagai modal atau *equity*. Mulai tahun buku 2008 Laporan Keuangan DPKP dikonsolidasikan dengan Laporan Keuangan PT. Jamsostek (Persero). Berikut ini adalah jumlah aset DPKP dalam miliar rupiah dan pendistribusian laba DPKP dalam bentuk juta rupiah dan persen.

TABEL 2.12: JUMLAH ASET DPKP SEBAGAI MODAL DALAM MILIAR RUPIAH

2008	2009	2010	2011	2012	Pertumbuhan
525,40	665,81	678,30	821,49	781,49	11,21%

Sumber: Laporan Tahunan 2012 PT. Jamsostek (Persero)

TABEL 2.13: PENDISTRIBUSIAN LABA DPKP

2008		2009		2010		2011		2012	
Rp Juta	%								
94	8,60	62	4,47	100	6,53	N.A.	N.A.	350	16,40

Sumber: Laporan Tahunan 2012 PT. Jamsostek (Persero)

Dari kedua tabel di atas terlihat bahwa rata-rata pertumbuhan aset DPKP berada pada level 11,21% per tahunnya dan pendistribusian labanya sempat turun pada tahun 2009, namun mengalami kenaikan pada tahun 2010 sehingga cenderung fluktuatif.

3. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

Kondisi pendistribusian laba program Kemitraan dan Bina Lingkungan PT. Jamsostek (Persero) dalam juta rupiah dan persentase adalah sebagai berikut:

TABEL 2.14: PENDISTRIBUSIAN LABA KEMITRAAN DAN BINA LINGKUNGAN

Program	2008		2009		2010		2011		2012	
	Rp Juta	%	Rp Juta	%						
Kemitraan	22	2,00	28	2,00	31	2,00	40	2,00	N.A	N.A
Bina Lingkungan	22	2,00	21	1,50	31	2,00	40	2,00	N.A	N.A

Sumber: Laporan Tahunan 2012 PT. Jamsostek (Persero)

Tabel diatas memperlihatkan pada tahun 2008, 2010, dan 2011 terdapat kesamaan pendistribusian laba pada program Kemitraan dan Bina Lingkungan baik dalam juta rupiah maupun persen. Adapun pada tahun 2009 terdapat perbedaan, dimana program Kemitraan memiliki jumlah yang lebih besar daripada program Bina Lingkungan.

2.6 ASPEK KEUANGAN DAN PELAPORAN

Manajemen entitas penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan pengguna lainnya membutuhkan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja dan perubahan posisi keuangan. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya laporan keuangan entitas penyelenggara JAMSOSTEK yang dapat menyediakan informasi-informasi untuk pengambilan keputusan. Sesuai dengan status hukum sebagai Perseroan Terbatas (Persero), laporan keuangan JAMSOSTEK terdiri dari: 1) Laporan posisi keuangan; 2) Laporan laba rugi komprehensif (laporan kinerja); 3) Laporan perubahan ekuitas; 4) Laporan arus kas; dan 5) Catatan atas laporan keuangan.

Laporan keuangan disusun berdasarkan Pedoman Akuntansi yang mengacu kepada:

1. Peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan yang berhubungan dengan program JAMSOSTEK
2. Peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan yang relevan dengan pelaporan keuangan
3. Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDPPLK) dan Standar Akuntansi Keuangan (SAK)
4. Praktik-praktik akuntansi yang berlaku umum lainnya.

PT. Jamsostek (Persero) merupakan Perseroan Terbatas dengan dasar mencari keuntungan (*profit motive*). Kebijakan laporan keuangan pada umumnya bertujuan untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan ekonomi antara lain peserta, pemberi kerja, pemerintah, DJSN, otoritas pengawasan, asosiasi pengusaha, serikat pekerja, *Investee* dan masyarakat umum.

Informasi bermanfaat yang disajikan dalam laporan keuangan, antara lain meliputi informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, perubahan ekuitas, arus kas, dan informasi lainnya yang bermanfaat bagi pengguna laporan dalam rangka membuat keputusan ekonomi.

Informasi bermanfaat yang disajikan dalam laporan keuangan, antara lain meliputi informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, perubahan ekuitas, arus kas, dan informasi lainnya yang bermanfaat bagi pengguna laporan dalam rangka membuat keputusan ekonomi.

Laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi tentang sumber daya ekonomis entitas penyelenggara JAMSOSTEK, liabilitas yang melekat pada penyelenggaraan sumber daya tersebut, serta kemungkinan terjadinya transaksi dan peristiwa yang dapat mempengaruhi perubahan sumber daya tersebut.

Selain itu, laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi yang dapat mendukung kepentingan peserta JAMSOSTEK dan pihak-pihak lain dalam memperkirakan jumlah, saat dan kepastian dalam penerimaan kas di masa depan. Prospek penerimaan kas sangat tergantung dari kemampuan entitas penyelenggara JAMSOSTEK untuk menghasilkan kas guna memenuhi liabilitas yang telah jatuh tempo, kebutuhan operasional, dan untuk investasi. Persepsi peserta umumnya dipengaruhi

“*PT. Jamsostek (Persero) mengelola Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Karena keterbatasan sistem informasi dan administrasi, PT. Jamsostek (Persero) belum dapat:*

- 1. Mengidentifikasi dan memisahkan aset masing-masing program*
- 2. Menentukan biaya pengelolaan program*
- 3. Pelaporan masing-masing program baik untuk pendapatan dan beban maupun untuk aset dan kewajiban*”

oleh harapan atas tingkat pengembalian investasi, manfaat, risiko dan hasil pengembangan dari iuran yang mereka bayarkan. Selanjutnya, laporan keuangan juga merupakan sarana pertanggungjawaban manajemen entitas penyelenggara JAMSOSTEK atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada manajemen.

Berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja entitas penyelenggara JAMSOSTEK mengelola 4 (empat) jenis program, yaitu meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Hari Tua.

2.7 ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI

2.7.1 Organisasi

PT. Jamsostek (Persero) memiliki organ-organ yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Dewan Direksi. Dalam rangka mengemban amanat PP No.36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan UU No. 3 Tahun 2002 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT. Jamsostek (Persero) menyusun struktur organisasi yang terdiri dari dua bagian utama yaitu:

1. Unit Inti yang terdiri dari unit Kepesertaan, Investasi, dan Pelayanan. Hal ini selaras dengan mandat yang telah diamanatkan undang-undang dan peraturan pemerintah terkait dengan kegiatan utama PT. Jamsostek (Persero) untuk melakukan penghimpunan dana melalui pengumpulan iuran dari peserta, melakukan pengelolaan dana yang terhimpun dengan melakukan investasi, dan memberikan pelayanan JKK, JPK, JK dan JHT kepada peserta, yaitu tenaga kerja formal di seluruh Indonesia melalui kantor wilayah dan kantor cabang.
2. Unit Pendukung, yang terdiri dari unit Perencanaan, Pengembangan dan Informasi, Umum dan SDM, serta Pengendalian Internal.

Struktur organisasi yang dikembangkan PT. Jamsostek (Persero) dilandasi dengan nilai-nilai perusahaan yang disebut IPTIK (Iman, Profesional, Teladan, Integritas dan Kerja Sama) yang digunakan sebagai dasar membangun budaya organisasi untuk melaksanakan tugas yang dimandatkan oleh undang-undang, yaitu melindungi para tenaga kerja, menjadi mitra pemberi kerja, dan memberikan nilai tambah investasi.

Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) tahun 2012, struktur organisasi PT. Jamsostek (Persero) terdiri dari kantor pusat, 8 Kantor Wilayah (Kanwil) yang berfungsi sebagai koordinator cabang-cabang dalam memberikan pelayanan peserta di daerah, 121 Kantor Cabang (28 Kantor Cabang kelas I, 47 Kantor Cabang kelas II, dan 46 Kantor Cabang kelas III) yang berfungsi sebagai ujung tombak pelayanan kepada peserta, dan 8 Kantor Unit Layanan. Kebijakan pembukaan kantor perwakilan (wilayah, cabang, unit layanan) ditentukan berdasarkan beban kerja dan jumlah peserta yang ditangani oleh kantor perwakilan tersebut.

2.7.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) tahun 2012, saat ini jumlah pegawai PT. Jamsostek (Persero) lebih dari 3.200 orang yang tersebar di kantor pusat dan kantor perwakilan (wilayah dan cabang) dengan rincian sebagai berikut:

- Berdasarkan latar belakang pendidikan, persentase karyawan lulusan SMA ke bawah masih relatif signifikan (sekitar 14 persen dari jumlah total karyawan)
- Berdasarkan usia, komposisi mayoritas karyawan berada pada usia produktif antara 20-40 tahun (lebih dari 50 persen). Selain itu sekitar 15 persen dari total karyawan berada pada usia mendekati pensiun.
- Berdasarkan sebarannya, lokasi karyawan tersebar sesuai dengan jumlah peserta yang dilayani. Tertinggi sebesar 14,95 persen di wilayah III (berkedudukan di Jakarta) dan yang terendah sebesar 7,63 persen di wilayah VIII (berkedudukan di Makasar).
- Berdasarkan jenis kelamin, 63,91 persen karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 36,09 persen berjenis kelamin perempuan.

1. Manajemen SDM

PT. Jamsostek (Persero) melakukan pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi (*Competency Based Human Resource Management*) yang dikembangkan sejak 2009. Untuk memberikan panduan dalam implementasinya, dibuat Peta Jalan Pengembangan SDM dalam jangka waktu 5 tahun (2009-2013) yang dibagi dalam dua periode, yaitu periode pengembangan (2009-2010) untuk implementasi sistem manajemen kinerja, dan periode keunggulan (2011-2013) untuk implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Implementasi peta jalan tersebut saat ini sudah sampai pada tahap penguatan budaya kinerja dan penguatan sistem.

“Sistem SDM berbasis kompetensi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sekaligus mampu memantau dan mengevaluasi perkembangan potensi dan kinerja karyawan secara bersamaan”

Desain pengembangan SDM dilakukan dengan mengacu kepada kompetensi-kompetensi tertentu yang diperlukan untuk mengeksekusi strategi PT. Jamsostek (Persero) seperti yang tertuang dalam kamus dan model kompetensi. Terdapat 3 jenis kompetensi yang dikembangkan, yaitu: (1) Kompetensi Inti (*Core Competency*); (2) Kompetensi Peran (*Role Competency*); and (3) Kompetensi Fungsi (*Functional Competency*).

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan, pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan pengembangan karir, pembekalan teknis dan penyegaran secara berkala dilakukan setiap tahun. Selain itu PT. Jamsostek (Persero) menyediakan fasilitas konten *e-Learning* untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan mengembangkan kompetensinya secara mandiri.

Cara penilaian kinerja karyawan menggunakan dua variabel yaitu *output* dan proses pekerjaan. *Output* pekerjaan diukur dari pencapaian prestasi karyawan dengan menggunakan sistem *Balanced Scorecard* sebagai indikator KPI (*key performance indicator*), dan proses pekerjaan diukur dari pemenuhan kompetensi karyawan yang berasal dari model kompetensi sebagai indikator KBI (*key behavior indicator*).

Pola pengembangan karir karyawan dibagi dalam dua jenis yaitu pola horizontal dengan melakukan mutasi pada level yang sama untuk penyegaran dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan, dan pola vertikal dengan melakukan mutasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam rangka promosi karena prestasi.

2. Infrastruktur Sistem Informasi SDM (*Human Resource Information System*)

Untuk menunjang otomatisasi manajemen SDM, PT. Jamsostek (Persero) memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan pengukuran kompetensi karyawan dan membangun Sistem Informasi SDM yang terintegrasi. Sistem informasi tersebut terdiri dari beberapa modul antara lain model dan kamus kompetensi, sistem pengembangan kompetensi, sistem manajemen kinerja karyawan berbasis kompetensi, dan sistem manajemen karir.

2.8 ASPEK PENGEMBANGAN PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI

2.8.1 Proses Bisnis

Aktivitas PT. Jamsostek (Persero) saat ini adalah untuk mengoperasikan program-program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) seperti Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM). Peserta PT. Jamsostek (Persero) terdiri dari perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawannya sebagai tenaga kerja dengan membayar iuran. Proses bisnis PT. Jamsostek (Persero) dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- √ Proses bisnis inti yang menggambarkan aktivitas inti pada kerangka rantai nilai seperti pendaftaran peserta, pembayaran iuran, pengelolaan dana, dan klaim manfaat.
- √ Proses bisnis pendukung yang menggambarkan aktivitas pendukung pada rantai nilai seperti administrasi umum, sumber daya manusia, sistem teknologi informasi, dan sebagainya.

1. Proses Pendaftaran Peserta

Proses pendaftaran peserta PT. Jamsostek (Persero) umumnya dilakukan secara kolektif oleh pemberi kerja yang mendaftarkan dirinya dan pekerjanya pada kantor-kantor PT. Jamsostek (Persero) terdekat. Pemberi kerja yang ikut andil membayar iuran bagi pekerjanya sebesar persentase tertentu dari gaji pekerjanya memberikan permasalahan tersendiri. Iuran Jamsostek dipandang sebagai beban biaya sehingga terdapat kecenderungan dari beberapa pemberi kerja untuk mengurangi jumlah iuran Jamsostek yang harus dibayar dengan cara:

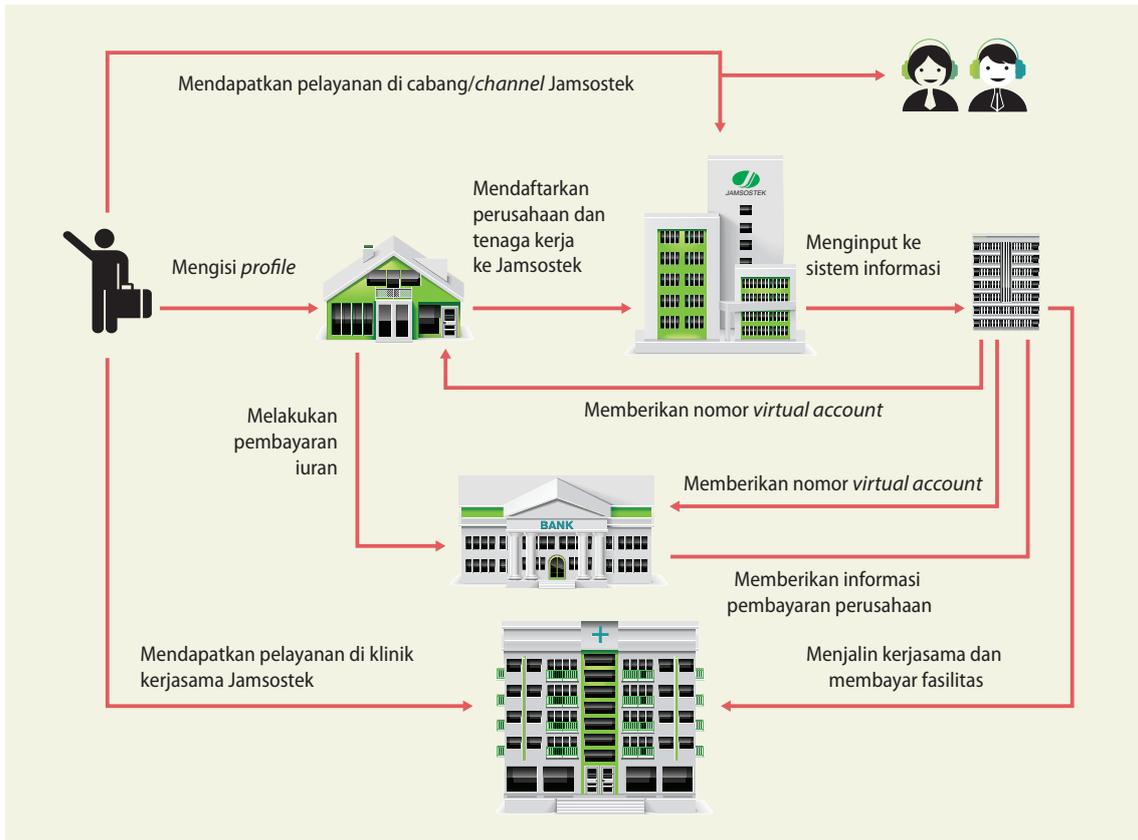
- i. Tidak mengikuti program PT. Jamsostek (Persero)
- ii. Pemberi kerja mendaftarkan jumlah pekerjanya lebih sedikit dari jumlah yang sebenarnya.
- iii. Pemberi kerja menginformasikan gaji pekerjanya lebih kecil dari gaji pekerja yang sebenarnya.

Permasalahan di atas sulit dideteksi karena tidak tersedianya sistem yang mendukung upaya pengawasan dan penegakan hukum yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap pemberi kerja.

Setiap peserta yang sudah terdaftar akan menerima kartu dengan nomor kepesertaan yang disebut Jamsostek ID. Namun demikian Jamsostek ID ini masih bersifat *show card* (identitas nomor Kartu Peserta Jamsostek), sehingga timbul beberapa permasalahan yaitu:

- i. Peserta JAMSOSTEK yang berhenti bekerja dan kemudian bekerja lagi akan memiliki JAMSOSTEK ID baru.
- ii. Peserta JAMSOSTEK yang bekerja pada beberapa perusahaan dapat memiliki beberapa JAMSOSTEK ID.

GAMBAR 2.9: PROSES PENDAFTARAN PESERTA DAN PEMBAYARAN IURAN PT. JAMSOSTEK (PESERO)



2. Proses Pembayaran iuran

Proses pembayaran iuran dimulai ketika setiap bulan pemberi kerja menyetorkan iuran Jamsostek pekerjaannya secara kolektif yang berasal dari pemotongan gaji pekerja dan subsidi iuran yang menjadi kewajibannya. Iuran disetorkan ke rekening PT. Jamsostek (Persero) melalui bank atau pos giro dan sering tidak diketahui identitas pengirimnya sehingga menyulitkan proses rekonsiliasi untuk mengetahui penyetoran premi tersebut untuk peserta siapa saja dan untuk pembayaran program apa saja.

Kesulitan lain yang dihadapi pada proses pembayaran iuran saat ini adalah jika penyetoran iuran oleh pemberi kerja tidak disertai rincian alokasi iurannya, pertama, sulit mengetahui pembayaran iuran untuk peserta siapa saja dan program apa saja. Kedua, walaupun jumlah peserta tidak berubah dari bulan sebelumnya, tetapi jika terjadi perubahan gaji peserta, maka diperlukan upaya yang cukup besar untuk mencocokkan data yang dikirimkan pemberi kerja dengan jumlah iuran yang dibayarkan.

3. Proses Pengelolaan Dana

Dana yang diperoleh dari iuran peserta dikembangkan dengan cara menempatkan dana tersebut kepada instrumen-instrumen investasi yang diperkirakan dapat memberikan hasil investasi yang optimal dengan risiko yang terukur sehingga dapat memberikan manfaat kepada peserta secara berkelanjutan terutama dari sisi kecukupan dana. Proses bisnis pengelolaan dana dengan risiko yang terukur ini dicerminkan melalui ketaatan pada aturan investasi yang ditetapkan pemerintah melalui PP No. 22 tahun 2004 tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Proses Klaim Manfaat

Peserta yang sudah memenuhi syarat memperoleh manfaat dapat mengajukan klaim untuk memperoleh haknya melalui cabang PT. Jamsostek (Persero). Permasalahan yang terjadi saat ini adalah proses pelayanan klaim membutuhkan waktu yang relatif lama terutama untuk manfaat program Jaminan Hari Tua (JHT). Hal ini terjadi karena penyetoran iuran oleh pemberi kerja seringkali tidak disertai dengan identitas pengirim dan rincian alokasi iuran sehingga diperlukan upaya yang besar untuk mencocokkan data peserta dan besarnya manfaat yang harus dibayarkan oleh PT. Jamsostek (Persero).

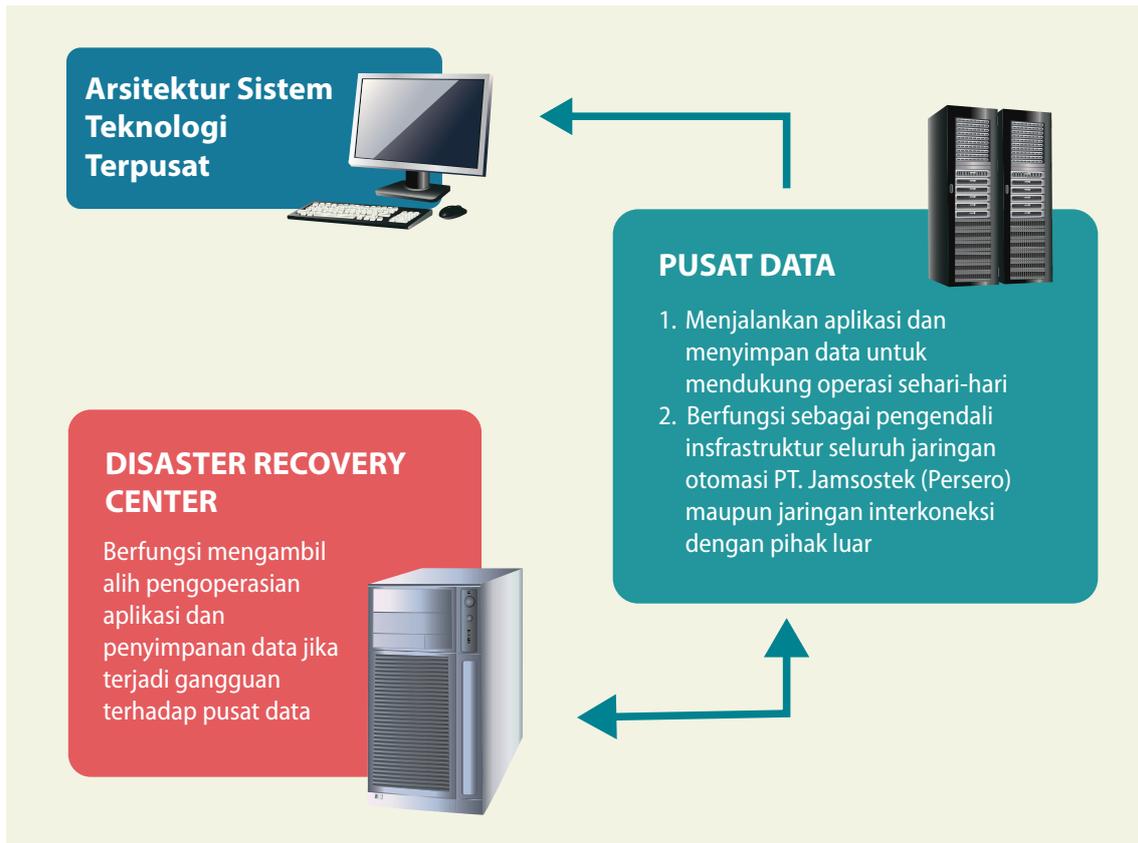
2.8.2 Sistem Teknologi Informasi

Dukungan sistem teknologi informasi (TI) mutlak diperlukan agar dihasilkan proses bisnis yang efisien dan kecepatan layanan yang memuaskan bagi peserta.

1. Arsitektur Sistem Teknologi Informasi

Sistem TI PT.Jamsostek (Persero) dikembangkan dengan menggunakan arsitektur sistem terpusat (*centralized system*). Pada tahun 2012 terkoneksi kepada 8 kantor wilayah, 121 kantor cabang, 8 kantor unit pelayanan, dan *partner channel*. Arsitektur terpusat ini didukung oleh pusat data (*data centre*) sebagai pusat penyimpanan dan pemrosesan data untuk mendukung operasi sehari-hari seperti layanan kepada peserta (pendaftaran, pembayaran iuran, klaim manfaat, dan layanan informasi), pengelolaan dana, dan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh tingkatan manajer untuk pengambilan keputusan (*Data Warehouse, Decision Support System, dan Business Intelligent*). *Data center* ini juga berfungsi sebagai pusat pengendali jaringan otomatis internal PT. Jamsostek (Persero) maupun jaringan interkoneksi dengan pihak ketiga seperti internet dan koneksi *host-to-host* dengan mitra kerja seperti perbankan.

Arsitektur sistem terpusat membutuhkan tingkat kehandalan (*reliability*) dan ketersediaan (*availability*) data center yang tinggi karena jika terjadi permasalahan pada data center misalnya terjadi kerusakan akibat bencana alam (gempa bumi, banjir) atau kebakaran dapat menimbulkan dampak yang sangat serius bagi kelangsungan operasi perusahaan. Untuk mengantisipasi hal ini, PT. Jamsostek (Persero) memiliki pusat pemulihan bencana (*disaster recovery center/DRC*) yang berfungsi mengambil alih peran *data center* jika terjadi gangguan.



2. Infrastruktur Teknologi Informasi

Infrastruktur teknologi informasi yang dimiliki PT. Jamsostek (Persero) terdiri dari perangkat keras seperti *server* dan *workstation*, sistem operasi, *database*, dan jaringan komunikasi serta keamanan data. Beberapa *server* yang ditempatkan pada data center dan DRC membentuk *server farm* dan masing-masing *server* beroperasi sesuai fungsinya seperti untuk *server database*, *server aplikasi*, *server switching*, *mail server*, dan sebagainya. Sedangkan *workstation* yang digunakan oleh karyawan PT. Jamsostek (Persero) baik di kantor pusat maupun di kantor cabang untuk mengakses aplikasi dan *database* umumnya menggunakan komputer personal atau *notebook*.

Server-server di atas digerakkan dengan sistem operasi berbasis UNIX untuk server-server utama seperti server *database* dan aplikasi, serta sistem operasi berbasis WINDOWS untuk server-server pendukung seperti *mail server* dan sejenisnya. Untuk menangani *database* kepesertaan yang jumlahnya cukup besar, perangkat lunak Oracle 10G dipercaya sebagai perangkat lunak *database* yang dipasang pada server di data center maupun DRC.

Jaringan *fiber optic* (FO) dengan *bandwidth* (lebar pita) antara 1 Mbps hingga 4 Mbps digunakan untuk menghubungkan *data center*, DRC, kantor pusat, dan gedung Menara BPJS Ketenagakerjaan dengan jaringan VPN (*Virtual Private Network*). Sedangkan jaringan *terrestrial* dengan *bandwidth* 128 Kbps hingga 256 Kbps digunakan untuk menghubungkan cabang-cabang PT. Jamsostek (Persero) dengan jaringan VPN.

3. Program Komputer (Aplikasi)

Untuk mengotomasi proses bisnisnya, PT. Jamsostek (Persero) saat ini membangun aplikasi berbasis web dengan menggunakan development tool Oracle Form Report 10G. Secara garis besar aplikasi yang dikembangkan terdiri dari aplikasi utama (*core application*) untuk mendukung proses bisnis inti seperti pendaftaran peserta, pembayaran iuran, pengelolaan dana, dan klaim manfaat, dan aplikasi pendukung seperti akuntansi, sumber daya manusia, pengadaan, dan sebagainya.

“ Untuk mengotomasi proses bisnisnya, PT. Jamsostek (Persero) membangun aplikasi berbasis web dengan menggunakan development tool Oracle Form Report 10G ”

4. Data dan Informasi

Dalam menjalankan tugasnya manajer membutuhkan berbagai macam informasi sesuai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Demikian pula dengan para manajer dengan tingkatan yang berbeda membutuhkan kandungan informasi yang berbeda pula. Untuk memenuhi kebutuhan informasi para manajer, PT. Jamsostek (Persero) membangun beberapa sistem pendukung keputusan dengan menggunakan perangkat lunak Oracle 10G seperti *Data Warehouse*, *Decision Support System*, dan *Business Intelligent*.

5. Organisasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi

Untuk mengelola sumber-sumber daya TI yang dimilikinya agar dapat memberikan manfaat yang optimal, PT. Jamsostek (Persero) membentuk Biro TI yang memiliki struktur organisasi terdiri dari empat bagian utama yaitu Pengembangan dan Pemeliharaan Aplikasi, Data dan Informasi, Dukungan Teknis, dan Dukungan Unit Kerja untuk membangun, mengembangkan, dan mengoperasikan sistem TI.

“ Untuk memenuhi kebutuhan informasi para manajer, PT. Jamsostek (Persero) membangun beberapa sistem pendukung keputusan dengan menggunakan perangkat lunak Oracle 10G seperti *Data Warehouse*, *Decision Support System*, dan *Business Intelligent* ”

Mengingat sumber daya TI perlu dikelola dengan standar kerja yang tinggi, maka PT. Jamsostek (Persero) mengadopsi beberapa praktek terbaik (*best practices*) seperti kerangka kerja (*framework*) dan standar-standar internasional seperti COBIT (*Control Objectives for Information and Related Technology*) untuk mendukung tata kelola TI, ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*) dan ISO 20000 untuk mendukung manajemen layanan TI, ISO 27000 untuk mendukung pengelolaan keamanan sistem TI, dan panduan PMBOK (*Project Management Body of Knowledge*) untuk mendukung manajemen proyek pengembangan sistem TI.

2.9 ASPEK SOSIALISASI

Informasi terkait program SJSN yang dapat diakses publik masih sangat beragam, belum tersusun dengan baik serta bersifat parsial. Selain itu, strategi komunikasi program SJSN yang dijalankan oleh Kementerian/Lembaga terkait juga berjalan secara parsial. Keberagaman informasi yang disajikan kepada publik berpotensi menimbulkan kesan bahwa program SJSN tidak terkoordinir dengan baik, tidak ada keterkaitan antara program SJSN dan BPJS, atau ekstrimnya, bahwa efektifitas program tidak akan menguntungkan masyarakat sebagai peserta dan penerima manfaat. Kurang terkoordinirnya pesan-pesan terkait program SJSN akan menimbulkan kebingungan di masyarakat.



Isu-isu Sosialisasi saat ini

- 1. Materi informasi yang belum sinergis dan membingungkan*
- 2. Akses informasi yang terbatas*
- 3. Penyampaian informasi yang belum terkoordinir*
- 4. Adanya apriori terhadap Pemerintah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan*



2.10 ASPEK MONITORING DAN EVALUASI

Berikut ini adalah monitoring dan evaluasi pada kondisi saat ini:

1. Sistem monitoring dan evaluasi berdasarkan standar KPI BUMN
2. Sistem monitoring dan evaluasi Kemenakertrans
3. Sistem pelaporan OJK
4. Pemeriksaan lapotan keuangan oleh KAP dan Akuntan Publik



Sasaran Umum dan Langkah Strategis

Penetapan UU BPJS merupakan langkah yang besar dalam penerapan sistem jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Pelaksanaan Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dan berkelanjutan pembiayaannya merupakan tantangan yang sangat besar dan membutuhkan serangkaian langkah-langkah besar dari pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan. Kolaborasi yang efektif yang melibatkan semua pemangku kepentingan dibutuhkan untuk memastikan tercapainya kesepakatan bersama mengenai garis besar strategi pelaksanaan dan operasi dari sistem yang baru. Hal ini sangat penting mengingat dampak yang signifikan dari penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan terhadap tatanan sosial negara, ketahanan ekonomi nasional, pasar tenaga kerja dan APBN.



**SASARAN
UMUM
YANG INGIN
DICAPAI**

CAKUPAN

Semua pekerja, baik formal mau pun informal

KESETARAAN DAN KEADILAN

Manfaat yang sama untuk semua

SWADANA

Iuran untuk Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan harus cukup untuk membayar manfaat program dan biaya administrasi

KEBERLANJUTAN PROGRAM

- Rancangan program harus merupakan keseimbangan tujuan kebijakan sosial dan kemampuan pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk membayar
- Program harus berkelanjutan secara fiskal dalam jangka pendek dan panjang bahkan dalam peristiwa demografi yang tidak sesuai dan guncangan ekonomi

TATA KELOLA YANG BAIK

Program harus transparan, pihak yang bertanggung jawab dan tanggung jawab semua fungsi harus jelas dan sistem *checks and balances* harus diterapkan

PENDIDIKAN PUBLIK YANG MEMADAI

Sosialisasi program SJSN secara memadai sehingga peserta memahami manfaat yang menjadi hak mereka, cara mengakses manfaat, serta hak dan kewajiban semua pihak

PELAYANAN PESERTA YANG EFEKTIF

Kapabilitas administrasi dan pelayanan yang diberikan kepada peserta harus disiapkan, proses bisnis dan sistem TI harus terintegrasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan

Kunci sukses pelaksanaan program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan tergantung kepada kebijakan yang akan dibuat oleh Pemerintah terkait aspek-aspek penting berikut:

- ✓ Pelaksanaan Transformasi Organisasi
- ✓ Penerbitan Nomor Identitas Tunggal
- ✓ Perluasan Cakupan Kepesertaan dan Mekanisme Pemungutan dan Pengumpulan Iuran
- ✓ Perumusan Desain Manfaat Investasi dan Iuran
- ✓ Pengaturan Manajemen Investasi dan Keuangan
- ✓ Pengaturan Manajemen Risiko dan Pengawasan BPJS

Telah disepakati semua pihak bahwa seluruh pekerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, dengan prioritas untuk pekerja sektor formal sesuai Penjelasan Umum UU SJSN, pada tahun 2019. Pemerintah perlu menegaskan kembali amanat ini kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan serta kementerian/lembaga terkait lainnya agar cakupan kepesertaan dimaksud dapat tercapai pada tahun 2019.

GAMBAR 3.1: TAHAPAN CAKUPAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN



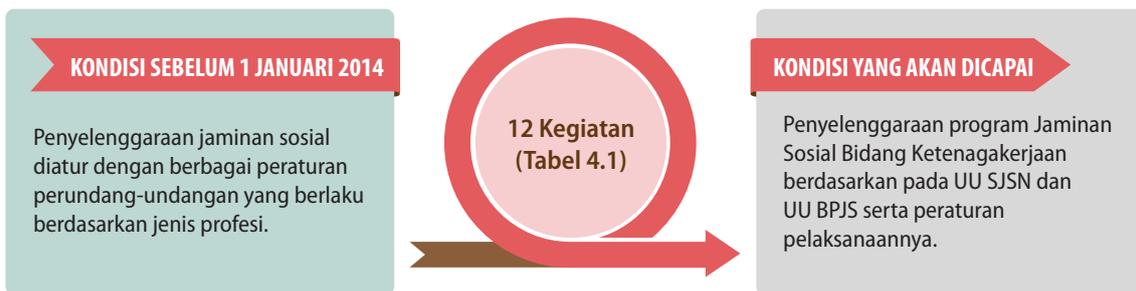
Sebagai upaya persiapan pencapaian cakupan pada tahun 2014 dan 2015, perlu dilakukan langkah-langkah strategis sebagaimana diperlihatkan pada Gambar 3.2.

GAMBAR 3.2: PRIORITAS KEGIATAN IMPLEMENTASI, 2013 - 2015

2013
Melakukan pengawasan yang ketat terhadap proses transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan
2014
Melakukan kajian teknis dan pemodelan keuangan untuk pilihan-pilihan rancangan program sebagai dasar penyusunan peraturan pelaksanaan
Merancang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua secara terpadu sebagai sumber penghasilan setelah peserta mencapai usia pensiun
Merancang konsep multi pilar (Program SJSN ditujukan untuk perlindungan dasar. Perlindungan tambahan sukarela diluar SJSN diselenggarakan oleh badan penyelenggara lain selain BPJS, untuk melengkapi kebutuhan masing-masing individu)
Memutuskan segera usia pensiun, sesuai dengan tingkat harapan hidup pada saat pensiun di Indonesia
Memastikan rancangan peraturan pelaksanaan pengelolaan aset mempertimbangkan keterpaduan dari cadangan, kebijakan investasi dan pengelolaan aset-kewajiban yang dibutuhkan
Melakukan dialog kebijakan terkait desain program (manfaat dan besar iuran)
Membuat kebijakan atas program-program CSR dan anak perusahaan yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan amanat UU SJSN dan UU BPJS.
Rakor para pemangku kepentingan untuk menyepakati mekanisme pemberian layanan dan cakupan antara Jaminan Kesehatan dengan bagian manfaat pelayanan kesehatan dari Jaminan Kecelakaan Kerja
Rakor para pemangku kepentingan untuk menyepakati penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi pekerja bukan penerima upah
Menyusun strategi sosialisasi dan komunikasi yang terpadu untuk menghindari kesalahpahaman publik terhadap Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.
Membuat kesepakatan atas data yang akan digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan
Memutuskan segera institusi atau unit kerja di dalam pemerintahan yang akan bertanggung jawab untuk melakukan manajemen risiko dan pengendalian operasi BPJS
Menerbitkan nomor identitas tunggal yang terpadu antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan
Segera menjajaki model-model pemungutan dan pengumpulan iuran yang efektif dan efisien, khususnya bagi pekerja sektor informal
Menetapkan pihak yang bertanggung jawab di kantor Presiden, peran, tanggung jawab dan akuntabilitas pihak tersebut
Melakukan harmonisasi peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS dengan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku
Menerbitkan peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS
2015
Melakukan pengawasan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan
Memastikan proses bisnis dan Sistem TI yang terintegrasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan



Sasaran Aspek Peraturan Perundang-Undangan Serta Langkah Strategis Pencapaian



4.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI

Agar UU SJSN dan UU BPJS dapat diimplementasikan dengan baik, perlu disusun peraturan pelaksanaannya baik berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun peraturan pelaksanaan lainnya.

Institusi penyusun peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS adalah :

1. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI selaku koordinator penyusunan peraturan pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan;
2. Kementerian Hukum dan HAM yang akan melakukan sinkronisasi dan harmonisasi seluruh peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS;
3. PT. Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan, PT. Askes (Persero)/BPJS Kesehatan, PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) secara proaktif berkoordinasi dengan institusi dan lembaga terkait untuk memberikan masukan teknis dalam proses penyusunan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden serta peraturan pelaksanaan lainnya.

Peraturan pelaksanaan ini menjadi pedoman bagi semua pemangku kepentingan dalam memahami hak dan kewajibannya serta untuk melakukan evaluasi kualitas pencapaian jaminan sosial di Indonesia. Oleh karena itu perlu disusun peraturan pelaksanaan agar penyelenggaraan Jaminan Sosial secara nasional bagi seluruh rakyat Indonesia dapat terwujud dengan baik.

4.1.1 Amanat Undang-Undang SJSN

TURUNAN UU SJSN

Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm) dan Jaminan Hari Tua (JHT)

Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Pensiun (JP)

Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengelolaan dan Pengembangan Dana Jaminan Sosial dan BPJS Ketenagakerjaan *

Peraturan Presiden tentang Pentahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan *

* Sudah disusun

Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang telah disusun sebagai amanat UU SJSN, khususnya untuk pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan adalah:

1. Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengelolaan dan Pengembangan Dana Jaminan Sosial dan BPJS Ketenagakerjaan

Memuat aturan mengenai Dana Jaminan Sosial yang wajib dikelola dan dikembangkan oleh BPJS dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai.

2. Peraturan Presiden tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

Merupakan amanat Pasal 13 UU No.40 Tahun 2004 yang memuat aturan mengenai pendaftaran kepesertaan yang dilakukan oleh Pemberi kerja yang secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai program yang diikuti. Peraturan Presiden tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial diamanatkan kembali dalam UU No.24 Tahun 2011.

Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang masih dalam proses penyelesaian sebagai amanat UU SJSN, khususnya untuk pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan adalah :

1. Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm) dan Jaminan Hari Tua (JHT)

Memuat aturan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, kepesertaan, tata cara pendaftaran, besarnya iuran, tata cara pembayaran iuran, manfaat program, mekanisme pembayaran manfaat.

2. Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Pensiun (JP)

Memuat aturan mengenai Jaminan Pensiun, kepesertaan, tata cara pendaftaran, besarnya iuran, tata cara pembayaran iuran, manfaat Jaminan Pensiun, persyaratan dan mekanisme pembayaran manfaat.

4.1.2 Amanat Undang-Undang BPJS

UU BPJS mengamanatkan Peraturan Pelaksanaan yang perlu disusun dalam mengimplementasikan produk hukum. Beberapa peraturan pelaksanaan sebagai amanat UU BPJS yang telah disusun yaitu:

1. Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif

Memuat aturan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif bagi pekerja dan pemberi kerja bukan penyelenggara Negara serta bagi dewan direksi dan dewan pengawas.

2. Peraturan Pemerintah tentang Hubungan Antar Lembaga

Memuat aturan mengenai hubungan antar lembaga, termasuk yang terkait dengan koordinasi manfaat dan hubungan koordinasi BPJS dengan instansi pemerintah.

3. Peraturan Presiden tentang Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan

Memuat aturan mengenai bentuk dan isi laporan pengelolaan program dan laporan tahunan.

4. Peraturan Presiden tentang Remunerasi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

Sesuai Pasal 44 UU BPJS, Peraturan Presiden ini mengatur mengenai gaji atau upah dan manfaat tambahan lainnya serta insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.

5. Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Untuk Pertama Kali

UU BPJS juga mengamanatkan perlu disusunnya Keputusan Presiden ini sesuai dengan pasal 63 yang menyatakan bahwa untuk pertama kalinya Dewan Komisaris dan Direksi PT. Jamsostek (Persero) diangkat menjadi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi.

TURUNAN UU BPJS

Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif *

Peraturan Pemerintah tentang Hubungan Antar Lembaga *

Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Transformasi Program dari PT.ASABRI dan PT.TASPEN ke BPJS Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden tentang Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan *

Peraturan Presiden tentang Remunerasi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan *

Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan serta Pergantian Antar Waktu Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk Pertama Kali *

Keputusan Presiden tentang Pembentukan Panitia Seleksi Dewan Pengawas dan Direksi

* Sudah disusun

Beberapa peraturan pelaksanaan sebagai amanat UU BPJS yang masih harus disusun adalah:

1. Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Transformasi Program dari PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan

Disusun berdasarkan Roadmap Transformasi yang akan disusun oleh PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero) yang harus selesai paling lambat tahun 2014.

2. Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan serta Penggantian Antar Waktu Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

Merupakan pelaksanaan dari beberapa pasal pada UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yaitu pasal 31, 36 dan 44.

3. Keputusan Presiden tentang Pembentukan Panitia Seleksi Dewan Pengawas dan Direksi

Sesuai Pasal 28 UU BPJS, untuk memilih dan menetapkan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi, Presiden membentuk Panitia Seleksi.

4.1.3 Harmonisasi dengan Peraturan Perundang-undangan Terkait

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Saat ini, pengawas ketenagakerjaan berada dibawah naungan dinas ketenagakerjaan masing-masing pemerintah daerah. Agar tidak terjadi tumpang-tindih kewenangan, pengaturan tentang pengawas ketenagakerjaan perlu dimasukkan dalam Peraturan Pemerintah mengenai hubungan antar lembaga.

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Perlu penyelarasan antara tingkat resiko sebagai penentu besarnya iuran dengan pelaksanaan K3 oleh perusahaan.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlu dibuat suatu keputusan yang menyatakan bahwa pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pensiun sebagaimana diatur dalam UU SJSN dan UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun guna memastikan harmonisasi antar peraturan perundang-undangan tersebut untuk menyelaraskan aturan program dengan tujuan yang sama.

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Ratifikasi Konvensi No. 81

Dalam undang-undang ini dinyatakan bahwa pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan, termasuk pengawasan dibidang jaminan sosial, adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), sejalan dengan apa yang diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian perlu adanya suatu ketentuan yang menyatakan bahwa dalam hal teguran tertulis dan sanksi denda yg diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan tdk dipatuhi oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib melapor kepada Instansi yg bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, dan bilamana terjadi pelanggaran pidana, maka PPNS sebagaimana dimaksud berwenang untuk melakukan penyidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI

Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



- Kesepakatan tentang Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan yang menaunginya
- Perumusan kebijakan peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS sejalan dengan peta jalan ini

4.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN

Mempersiapkan dan menerbitkan seluruh peraturan pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS seperti yang telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya.

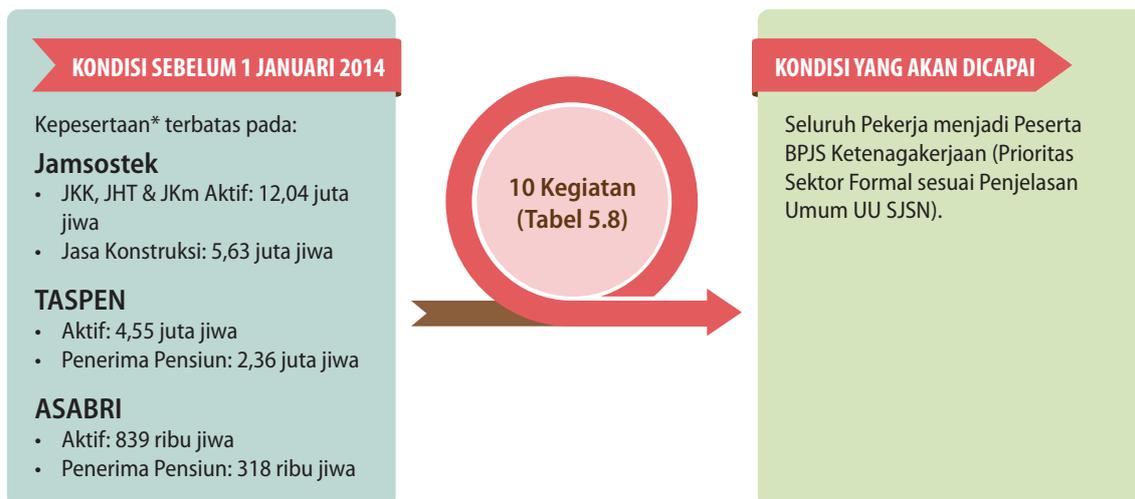
TABEL 4.1: MATRIK KEGIATAN ASPEK PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
I. ASPEK PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN										
1	Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm) dan Jaminan Hari Tua (JHT)	X	X				Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	Kemenkesra, Kemenkeu, Bappenas, Kemenkumham, Setneg, DJSN, OJK, PT, BPJS Ketenagakerjaan	
2	Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Pensiun (JP)	X	X				Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	Kemenkesra, Kemenkeu, Bappenas, Kemenkumham, Setneg, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan	
3	Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengelolaan dan Pengembangan Dana Jaminan Sosial dan BPJS Ketenagakerjaan	X				Perlu peninjauan kembali		Kemenkeu	Kemenkesra, Kemenakertrans, Bappenas, Setneg, Kemenkumham, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan	
4	Peraturan Presiden tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	X				Perlu peninjauan kembali		Kemenakertrans	Kemenkesra, Kemenkeu, Bappenas, Setkab, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan	
5	Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif	X				Perlu peninjauan kembali		Kemenakertrans	Kemenkesra, Kemenkeu, Bappenas, Kemenkumham, Setneg, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan	
6	Peraturan Pemerintah tentang Hubungan Antar Lembaga	X				Perlu peninjauan kembali		Kemenakertrans	Kemenkeu, Kemenakertrans, Bappenas, Kemenkumham, Setneg, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan	

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
7	Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Transformasi Program dari PT. Asabri (Persero) dan PT. Taspen (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan				Akan disusun setelah transformasi PT. Taspen (Persero) & PT. Asabri (Persero)	X			Kemenpan & RB	Kemenkeu, Bappenas, Kemenakertrans, Kemenhan, Polri, BKN, DJSN, OJK, PT. Taspen (Persero), PT. Asabri (Persero), BPJS Ketenagakerjaan
8	Peraturan Presiden tentang Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan	X							Kemenkeu	Kemenakertrans, Setkab, DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan
9	Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan serta Penggantian Antar Waktu Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan	X	X	X					Kemenakertrans	Kemenakertrans, Setkab, DJSN, BPJS Ketenagakerjaan
10	Peraturan Presiden tentang Remunerasi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan	X							Kemenkeu	Kemenkokesra, Kemenakertrans, Kemenpan & RB, Setkab, DJSN
11	Keputusan Presiden tentang Pembentukan Panitia Seleksi Dewan Pengawas dan Direksi	X	X	X					DJSN	Kemenkokesra, Kemenkeu, Kemenakertrans, Setkab
12	Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Untuk Pertama Kali	X							DJSN	Kemenkokesra, Kemenakertrans, Setkab



Sasaran Aspek Kepesertaan Serta Langkah Strategis Pencapaian



* Sumber: Olahan data Laporan Tahunan 2012 masing masing badan penyelenggara

5.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI

Dalam menetapkan target cakupan kepesertaan tiap tahunnya, perlu dilakukan proyeksi pekerja pada tahun 2014 - 2019 terlebih dahulu. Proyeksi sebagaimana dimaksud dibuat dengan tahapan sebagai berikut:

1. Membuat proyeksi pekerja tahun 2014 – 2019 berdasarkan metode yang digunakan oleh BAPPENAS, yaitu dengan menambahkan jumlah pekerja menurut proyeksi pertumbuhan ekonomi (plus 200.000 pekerja untuk tiap 1 persen pertumbuhan ekonomi dengan proyeksi konservatif dan plus 250.000 pekerja untuk tiap 1 persen pertumbuhan ekonomi dengan proyeksi optimis). Adapun hasil proyeksi sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

TABEL 5.1: HASIL PROYEKSI JUMLAH PEKERJA TAHUN 2014 – 2019 MENURUT PERTUMBUHAN EKONOMI BERDASARKAN ASUMSI KONSERVATIF DAN OPTIMIS

Tahun	Jumlah Pekerja Existing	Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi (dalam %)		Proyeksi Pertambahan Pekerja berdasarkan Pertumbuhan Ekonomi		Proyeksi Jumlah Pekerja	
		Konservatif	Optimis	Konservatif = x 200,000	Optimis = x 250,000	Konservatif	Optimis
2008	102.049.857						
2009	104.485.444						
2010	107.405.572						
2011	111.281.744						
2012	112.802.805						
2013	114.021.189						
2014		5,5	5,8	1.100.000	1.450.000	115.121.189	115.471.189
2015		6	6	1.200.000	1.500.000	116.321.189	116.971.189
2016		6,3	6,5	1.260.000	1.625.000	117.581.189	118.596.189
2017		6,5	7	1.300.000	1.750.000	118.881.189	120.346.189
2018		6,7	7,5	1.340.000	1.875.000	120.221.189	122.221.189
2019		7	8	1.400.000	2.000.000	121.621.189	124.221.189

Sumber: Olahan Data SAKERNAS 2013 berdasarkan Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019

2. Membuat proyeksi persentase pekerja dengan kategorisasi formal – informal dan penerima – bukan penerima upah terhadap total pekerja berdasarkan rata-rata pertumbuhan jumlah pekerja menurut status pekerjaan utama yang diterbitkan oleh SAKERNAS 2013 (hasil terdapat pada Lampiran 2, 3, 4 & 5);
3. Mengalikan proyeksi persentase pekerja terkategori sebagaimana dimaksud dengan hasil proyeksi jumlah pekerja pada tahun 2014 – 2019 sehingga didapat proyeksi jumlah pekerja berdasarkan kategorisasi formal – informal dan penerima – bukan penerima upah (hasil terdapat pada Lampiran 6 & 7);
4. Membuat proyeksi jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero) berdasarkan rata-rata pertumbuhan dengan menggunakan data yang ada pada masing-masing laporan tahunan (hasil terdapat pada Lampiran 8 & 9);
5. Membagi proyeksi jumlah peserta aktif dimaksud dengan total pekerja formal (skala usaha besar, menengah, dan kecil) sehingga didapat persentase pekerja yang telah tercakup dalam Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan di sektor formal (hasil terdapat pada Lampiran 10 & 11);
6. Selisih/sisa dari persentase pekerja yang telah tercakup tersebut adalah pekerja yang selama ini belum masuk sebagai peserta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan pada ketiga badan penyelenggara dimaksud. Selisih/sisa ini ditambah dengan penambahan peserta secara alamiah (berdasarkan pertumbuhan lapangan kerja) sehingga menjadi target bagi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2014 – 2019 untuk mencapai cakupan kepesertaan semesta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dengan prioritas pekerja sektor formal sesuai Penjelasan Umum UU SJSN;
7. Khusus untuk sektor informal (skala usaha mikro), hasil proyeksi pekerja informal kemudian digunakan untuk menetapkan target cakupan kepesertaan baru dengan memperhatikan pengalaman praktek cakupan asuransi/jaminan sosial pada pekerja informal yang dilakukan selama ini.
8. Target-target cakupan kepesertaan baru tersebut di atas kemudian dikategorisasikan berdasarkan penerima/bukan penerima upah & dikaitkan dengan program-program yang diwajibkan oleh Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial berdasarkan skala usaha;
9. Tiap proyeksi, kecuali proyeksi jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero), dibagi menjadi 2 (dua) kriteria, yaitu dengan menggunakan asumsi pertumbuhan ekonomi konservatif dan optimis;
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial mewajibkan pekerja pada skala usaha besar dan menengah untuk mengikuti program JKK, JHT, JP, dan JKm. Sementara pekerja pada skala usaha kecil wajib mengikuti program JKK, JHT, dan JKm, sedangkan pekerja skala usaha mikro hanya diwajibkan mengikuti dua program saja yaitu JKK dan JKm. Dengan demikian, hasil dari proyeksi target cakupan kepesertaan semesta Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan mengikuti mandat dari peraturan ini.

Target cakupan kepesertaan semesta per tahun tersebut di atas adalah sebagai berikut:

TABEL 5.2: PROYEKSI DAN TARGET CAKUPAN SEMESTA KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN PERIODE 2014 – 2019 PADA SEKTOR FORMAL/SKALA USAHA BESAR, MENENGAH, DAN KECIL, DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF

ASPEK	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total Pekerja	115.121.189	116.321.189	117.581.189	118.881.189	120.221.189	121.621.189
Total Pekerja Formal	48.208.962	50.926.865	53.721.459	56.579.167	59.494.578	62.472.426
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ¹	19.306.561	21.095.353	23.056.578	25.207.545	27.567.369	30.157.166
Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah ²	1.632.039	1.788.792	1.961.225	2.150.967	2.359.824	2.589.797
Jumlah Peserta Aktif TASPEN dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ³	4.737.541	4.831.200	4.926.710	5.024.108	5.123.431	5.224.719
Jumlah Peserta Aktif ASABRI dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ⁴	831.784	828.077	824.386	820.712	817.054	813.413
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan + Peserta Aktif TASPEN + Peserta Aktif ASABRI (semuanya dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah)	24.875.886	26.754.630	28.807.674	31.052.365	33.507.854	36.195.298
Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta	23.333.076	24.172.235	24.913.785	25.526.802	25.986.724	26.277.128
Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah + Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta	24.965.115	25.961.027	26.875.010	27.677.769	28.346.548	28.866.925
Akumulasi Penetrasi Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta dan Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah kedalam BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka Cakupan Semesta	4.811.154	9.622.308	14.433.463	19.244.617	24.055.771	28.866.925
Pengurangan Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta yang didukung dengan Pertambahan Peserta secara Alamiah dalam rangka Cakupan Semesta	20.153.961	16.338.719	12.441.548	8.433.152	4.290.777	0
Total Peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan Cakupan Semesta di Sektor Formal Tanpa Peserta TASPEN & ASABRI	23.686.082	29.854.396	36.195.142	42.725.630	49.464.976	56.434.294
Target Pertambahan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	6.011.560	6.168.314	6.341.746	6.530.488	6.738.346	6.969.318
Total Peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan Cakupan Semesta di Sektor Formal Dengan Peserta TASPEN & ASABRI	29.255.407	35.513.673	41.946.238	48.570.450	55.405.461	62.472.426

Sumber: Olahan Data SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019, Data Situs BAPPENAS Tahun 2014, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014, serta Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero)

Catatan:

1. berdasarkan pertumbuhan lapangan kerja
2. selisih dengan jumlah peserta pada tahun sebelumnya
3. berdasarkan pertumbuhan jumlah PNS (Non-Kemenhan/POLRI), Pejabat Negara, dan Peserta TASPEN lainnya
4. berdasarkan pertumbuhan jumlah Anggota TNI/POLRI dan PNS Kemenhan/POLRI

TABEL 5.3: KATEGORISASI TARGET PENETRASI PEKERJA FORMAL/SKALA USAHA BESAR, MENENGAH, DAN KECIL, NON-PESERTA PADA KETIGANYA KEDALAM BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA CAKUPAN SEMESTA UNTUK ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF

No	Target Pertambahan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Program Wajib sesuai Perpres No.109 Tahun 2013
1a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil	223.100	229.066	235.619	242.705	250.463	259.038	JKK, JHT & JKm
1b	Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil	2.334.550	2.429.751	2.533.424	2.645.292	2.767.168	2.901.031	JKK, JHT & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Kecil	2.557.650	2.658.817	2.769.044	2.887.997	3.017.631	3.160.069	
2a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah	155.496	157.175	159.160	161.400	163.972	166.952	JKK, JHT & JKm
2b	Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah	1.627.133	1.667.183	1.711.319	1.759.131	1.811.597	1.869.735	JKK, JHT, JP & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Menengah	1.782.630	1.824.358	1.870.479	1.920.532	1.975.570	2.036.687	
3a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Besar	145.783	145.181	144.843	144.712	144.847	145.301	JKK, JHT & JKm
3b	Penerima Upah pada Skala Usaha Besar	1.525.496	1.539.959	1.557.380	1.577.247	1.600.298	1.627.261	JKK, JHT, JP & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Besar	1.671.280	1.685.139	1.702.223	1.721.959	1.745.145	1.772.562	
	Jumlah Target Bukan Penerima Upah pada Sektor Formal	524.380	531.422	539.622	548.818	559.283	571.291	
	Jumlah Target Penerima Upah pada Sektor Formal	5.487.180	5.636.892	5.802.124	5.981.670	6.179.063	6.398.027	
	Total Keseluruhan	6.011.560	6.168.314	6.341.746	6.530.488	6.738.346	6.969.318	

Sumber: Olahan Data Kementerian Koperasi & UMKM, SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019, Data Situs BAPPENAS Tahun 2014, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

TABEL 5.4: PROYEKSI DAN TARGET CAKUPAN SEMESTA KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN PERIODE 2014 – 2019 PADA SEKTOR FORMAL/SKALA USAHA BESAR, MENENGAH, DAN KECIL, DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI OPTIMIS

Aspek	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total Pekerja	115.471.189	116.971.189	118.596.189	120.346.189	122.221.189	124.221.189
Total Pekerja Formal	48.355.531	51.211.444	54.185.201	57.276.405	60.484.330	63.807.953
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ¹	19.306.561	21.095.353	23.056.578	25.207.545	27.567.369	30.157.166
Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah ²	1.632.039	1.788.792	1.961.225	2.150.967	2.359.824	2.589.797
Jumlah Peserta Aktif TASPEN dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ³	4.737.541	4.831.200	4.926.710	5.024.108	5.123.431	5.224.719
Jumlah Peserta Aktif ASABRI dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah ⁴	831.784	828.077	824.386	820.712	817.054	813.413
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan + Peserta Aktif TASPEN + Peserta Aktif ASABRI (semuanya dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah)	24.875.886	26.754.630	28.807.674	31.052.365	33.507.854	36.195.298
Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta	23.479.645	24.456.813	25.377.527	26.224.040	26.976.476	27.612.654
Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah + Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta	25.111.684	26.245.605	27.338.752	28.375.007	29.336.300	30.202.451
Akumulasi Penetrasi Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta dan Pertambahan Peserta Baru BPJS Ketenagakerjaan secara Alamiah kedalam BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka Cakupan Semesta	5.033.742	10.067.484	15.101.226	20.134.967	25.168.709	30.202.451
Pengurangan Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta yang didukung dengan Pertambahan Peserta secara Alamiah dalam rangka Cakupan Semesta	20.077.942	16.178.121	12.237.527	8.240.040	4.167.591	0
Total Peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan Cakupan Semesta di Sektor Formal Tanpa Peserta TASPEN & ASABRI	23.908.670	30.299.571	36.862.905	43.615.981	50.577.915	57.769.821
Target Pertambahan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	6.234.148	6.390.901	6.563.334	6.753.076	6.961.934	7.191.906
Total Peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan Cakupan Semesta di Sektor Formal Dengan Peserta TASPEN & ASABRI	29.477.995	35.958.848	42.614.001	49.460.801	56.518.400	63.807.953

Sumber: Olahan Data SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019, Data Situs BAPPENAS Tahun 2014, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014, serta Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero)

Catatan:

1. berdasarkan pertumbuhan lapangan kerja
2. selisih dengan jumlah peserta pada tahun sebelumnya
3. berdasarkan pertumbuhan jumlah PNS (Non-Kemehan/POLRI), Pejabat Negara, dan Peserta TASPEN lainnya
4. berdasarkan pertumbuhan jumlah Anggota TNI/POLRI dan PNS Kemehan/POLRI

TABEL 5.5: KATEGORISASI TARGET PENETRASI PEKERJA FORMAL/SKALA USAHA BESAR, MENENGAH, DAN KECIL, NON-PESERTA PADA KETIGANYA KEDALAM BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA CAKUPAN SEMESTA UNTUK ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI OPTIMIS

No	Target Pertambahan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Program Wajib sesuai Perpres No.109 Tahun 2013
1a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil	231.361	237.332	243.852	250.978	258.774	267.312	JKK, JHT & JKm
1b	Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil	2.420.991	2.517.429	2.621.945	2.735.455	2.858.986	2.993.685	JKK, JHT & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Kecil	2.652.352	2.754.762	2.865.797	2.986.433	3.117.760	3.260.996	
2a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah	161.254	162.847	164.721	166.901	169.413	172.284	JKK, JHT & JKm
2b	Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah	1.687.381	1.727.344	1.771.115	1.819.090	1.871.709	1.929.451	JKK, JHT, JP & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Menengah	1.848.635	1.890.191	1.935.836	1.985.992	2.041.122	2.101.736	
3a	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Besar	151.181	150.420	149.904	149.645	149.653	149.942	JKK, JHT & JKm
3b	Penerima Upah pada Skala Usaha Besar	1.581.981	1.595.529	1.611.797	1.631.006	1.653.398	1.679.232	JKK, JHT, JP & JKm
	Jumlah Target pada Skala Usaha Besar	1.733.162	1.745.948	1.761.701	1.780.651	1.803.052	1.829.174	
	Jumlah Target Bukan Penerima Upah pada Sektor Formal	543.796	550.599	558.477	567.524	577.840	589.537	
	Jumlah Target Penerima Upah pada Sektor Formal	5.690.352	5.840.302	6.004.857	6.185.552	6.384.094	6.602.369	
	Total Keseluruhan	6.234.148	6.390.901	6.563.334	6.753.076	6.961.934	7.191.906	

Sumber: Olahan Data Kementerian Koperasi & UMKM, SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019, Data Situs BAPPENAS 2014, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

Berdasarkan tabel-tabel tersebut di atas, target penambahan peserta baru dalam rangka cakupan semesta pekerja formal atau skala usaha besar, menengah, dan kecil, yang harus dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan asumsi pertumbuhan ekonomi konservatif diproyeksikan berjumlah 6.011.560 peserta baru pada tahun 2014 dan 6.969.318 peserta baru pada tahun 2019. Sementara dengan menggunakan asumsi pertumbuhan ekonomi optimis, proyeksi penambahan kepesertaan dari sektor formal berjumlah 6.234.148 peserta baru pada tahun 2014 dan 7.191.906 peserta baru pada tahun 2019. Dengan target ini diharapkan pada tahun 2019 seluruh pekerja sektor formal telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Penahapan kepesertaan menurut skala usaha dan kriteria penerima/ bukan penerima upah disertai dengan program-program yang wajib diikuti sesuai Peraturan Presiden No.109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial dapat dilihat pada Tabel 5.3 dan Tabel 5.5.

Adapun untuk sektor informal, target proyeksi cakupan kepesertaannya adalah sebagai berikut:

TABEL 5.6: PROYEKSI DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN BARU JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN PERIODE 2014 – 2019 PADA SEKTOR INFORMAL/SKALA USAHA MIKRO DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF

Jenis Pekerja	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Penerima Upah – Informal	29.677.595	29.439.679	29.189.583	28.922.865	28.640.409	28.347.915
% terhadap Total Pekerja Informal	44,35%	45,02%	45,71%	46,42%	47,16%	47,93%
Bukan Penerima Upah – Informal	37.234.632	35.954.645	34.670.147	33.379.157	32.086.202	30.800.847
% terhadap Total Pekerja Informal	55,65%	54,98%	54,29%	53,58%	52,84%	52,07%
Total Pekerja Informal	66.912.227	65.394.324	63.859.730	62.302.022	60.726.611	59.148.763
Total Pekerja	115.121.189	116.321.189	117.581.189	118.881.189	120.221.189	121.621.189
Target Minimum Pekerja Informal yang Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan		2%	3%	4%	5%	6%
Target Minimum Pertambahan Peserta dari Pekerja Informal ke BPJS Ketenagakerjaan (Juta Jiwa) dengan program wajib JKK & JKm		1,3	1,9	2,5	3	<u>3,5</u>

Sumber: Olahan Data SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2014 – 2019, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014, serta Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero)

TABEL 5.7: PROYEKSI DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN BARU JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN PERIODE 2014 – 2019 PADA SEKTOR INFORMAL/SKALA USAHA MIKRO DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI OPTIMIS

Jenis Pekerja	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Penerima Upah – Informal	29.767.823	29.604.187	29.441.557	29.279.288	29.116.871	28.953.933
% terhadap Total Pekerja Informal	44,35%	45,02%	45,71%	46,42%	47,16%	47,93%
Bukan Penerima Upah - Informal	37.347.836	36.155.558	34.969.431	33.790.496	32.619.988	31.459.303
% terhadap Total Pekerja Informal	55,65%	54,98%	54,29%	53,58%	52,84%	52,07%
Total Pekerja Informal	67.115.658	65.759.745	64.410.988	63.069.784	61.736.859	60.413.236
Total Pekerja	115.471.189	116.971.189	118.596.189	120.346.189	122.221.189	124.221.189
Target Minimum Pekerja Informal yang Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan		2%	3%	4%	5%	6%
Target Minimum Pertambahan Peserta dari Pekerja Informal ke BPJS Ketenagakerjaan (Juta Jiwa) dengan program wajib JKK & JKm		1,3	1,9	2,5	3	3,6

Sumber: Olahan Data SAKERNAS 2013, Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2014 – 2019, Data Situs BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014, serta Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero)

Dengan memperhatikan Penjelasan Umum UU SJSN dan besarnya tantangan dalam mencapai kepesertaan semesta pada sektor informal atau skala usaha mikro di tahun 2019, cakupan kepesertaan semesta pada Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan memprioritaskan pekerja sektor formal terlebih dahulu yang terdiri dari pekerja pada skala usaha besar, menengah, dan kecil. Sementara untuk pekerja sektor informal atau skala usaha mikro dilakukan secara bertahap. Adapun tahapannya memperhatikan pengalaman dari praktek perluasan kepesertaan asuransi/jaminan sosial pada pekerja informal yang dilakukan selama ini. Tahapan tersebut menargetkan minimum 1,3 juta peserta baru pada tahun 2014 dan minimum 3,5 juta peserta baru pada tahun 2019, untuk asumsi pertumbuhan ekonomi konservatif. Sementara untuk asumsi pertumbuhan ekonomi optimis, target minimum pada tahun 2014 adalah 1,3 juta peserta baru dan 3,6 juta peserta baru di tahun 2019.

Kedepan, BPJS Ketenagakerjaan dapat memperkirakan target kepesertaan yang akan dicapai baik untuk pekerja formal dan pekerja informal berdasarkan pertimbangan teknis dan kondisi di lapangan. Hal-hal yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai target kepesertaan antara lain: kemudahan melakukan akses kepada setiap kelompok pekerja termasuk informasi yang dapat mengungkapkan kondisi pengupahan, baik keteraturan penerimaan upah maupun pengelompokan berdasarkan besarnya upah yang diterima.

Pemerintah akan melakukan koreksi atau revisi hasil proyeksi ketenagakerjaan, disesuaikan dengan kondisi ekonomi terkini. Dalam hubungan ini, BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan up-date untuk memperkirakan kepesertaan program.

5.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



- Perluasan kepesertaan akan mempertimbangkan kemampuan dalam pemungutan dan pengumpulan iuran, serta berdasarkan sektor industri/usaha dan kewilayahan
- Data kondisi saat ini menggunakan data yang dimiliki oleh BPS, baik Sakernas maupun Susenas
- Penggolongan dan definisi pekerja penerima upah dan bukan penerima upah, baik formal maupun informal, menggunakan standar BPS
- Proyeksi menggunakan data yang dimiliki oleh BAPPENAS

5.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN

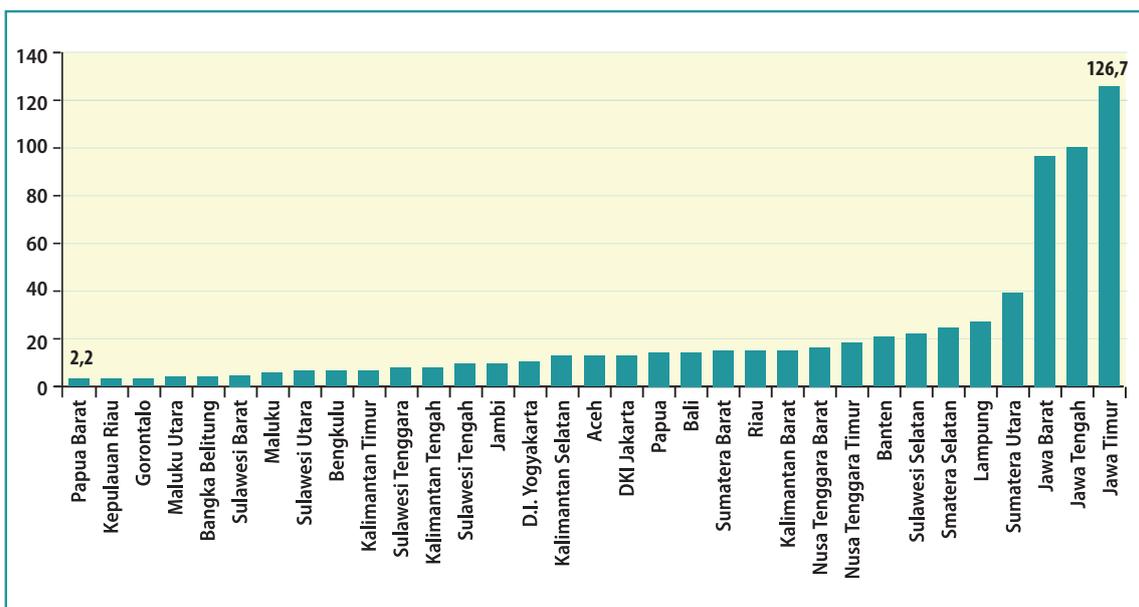
1. Strategi Perluasan Kepesertaan

a. Strategi Kewilayahan

Dalam rangka menjangkau target kepesertaan semesta secara efektif dan efisien, perlu dilakukan strategi secara kewilayahan, dimana prioritas pada daerah dengan cakupan kepesertaan yang terbanyak terlebih dahulu sebagaimana diperlihatkan dalam Gambar 2.2.

Untuk cakupan pekerja formal (usaha besar, menengah, dan kecil), ekspansi peserta diprioritaskan pada daerah dengan pekerja formal terbanyak, yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Banten, dan seterusnya untuk diikutsertakan pada keempat program Ketenagakerjaan.

GAMBAR 5.1: JUMLAH PEKERJA INFORMAL PER PROVINSI



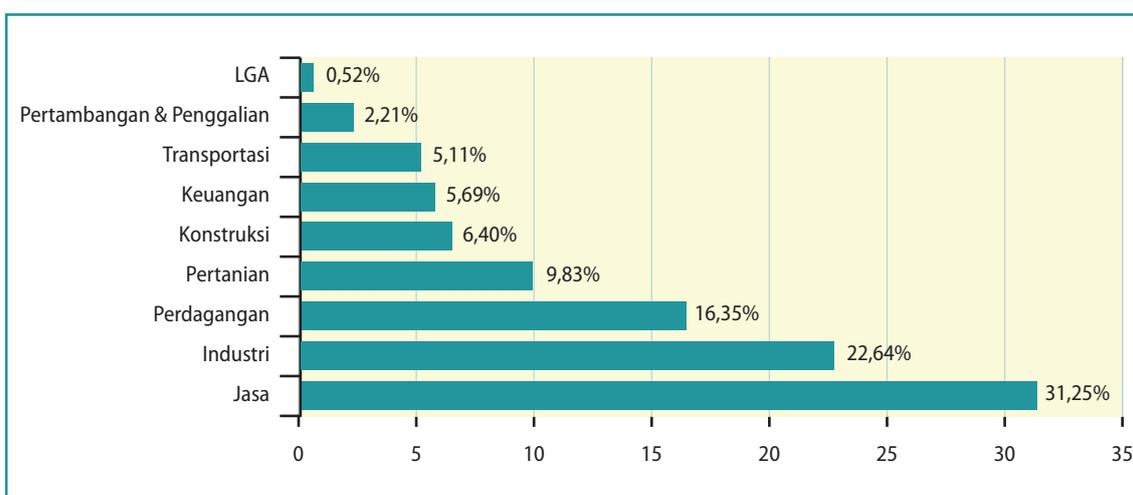
Sumber: Sakernas BPS 2013

Bilamana BPJS Ketenagakerjaan ingin berekspansi mencakup kepesertaan pekerja informal atau pekerja pada skala usaha mikro dalam waktu dekat, ekspansi peserta diprioritaskan pada daerah dengan pekerja informal terbanyak, yaitu Jawa Timur, Jawa Barat, Lampung, dan seterusnya (Gambar 5.1).

b. Strategi Sektor Usaha

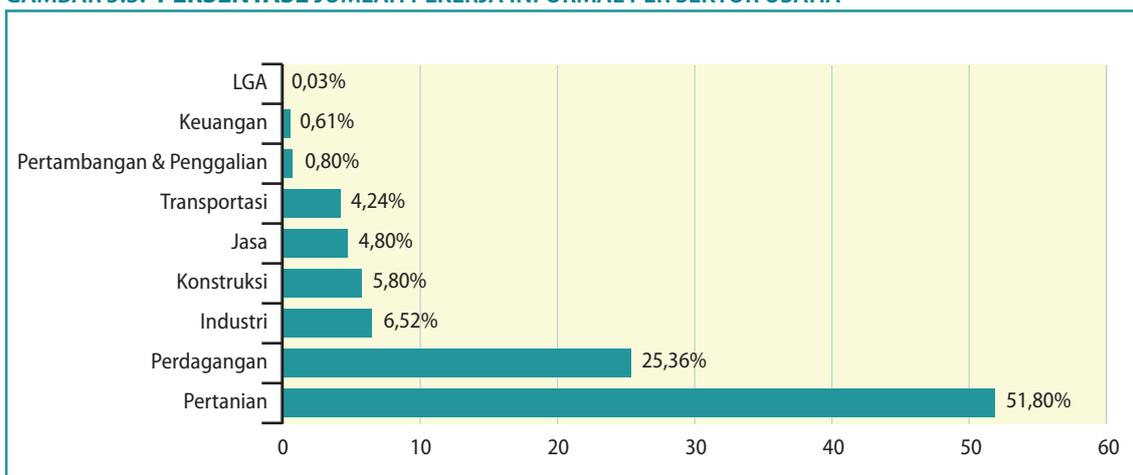
Kedua, strategi sektor usaha, dengan memprioritaskan pada sektor usaha/lapangan usaha yang telah memiliki asosiasi atau penghimpunan usaha baik formal maupun informal. Seperti, asosiasi pengusaha (APINDO), asosiasi pertambangan, asosiasi lembaga keuangan (perbankan dan asuransi), kelompok Tani, kelompok Nelayan dsb.

GAMBAR 5.2: PERSENTASE JUMLAH PEKERJA FORMAL PER SEKTOR USAHA



Sumber: Sakernas BPS 2013

GAMBAR 5.3: PERSENTASE JUMLAH PEKERJA INFORMAL PER SEKTOR USAHA



Sumber: Sakernas BPS 2013

2. Unifikasi Data Peserta

Unifikasi/sinkronisasi data kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan data kependudukan. Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang sedang dikembangkan Ditjen Adminduk harus dijadikan nomor unik setiap peserta. Pengkinian data kepesertaan tentang tempat kerja, pemberi kerja, dan besaran gaji dilakukan secara terus-menerus dengan cara semudah mungkin. Ketentuan NIK sudah diantisipasi dalam UU SJSN Pasal 15 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Wajib memberikan nomor identitas tunggal kepada setiap peserta dan anggota keluarganya”. Ketika UU SJSN disusun, RUU Adminduk sedang dipersiapkan dan telah diantisipasi akan mengeluarkan NIK. Oleh karena itu, BPJS dapat menggunakan NIK. Setiap penambahan pekerja harus segera terdaftar dalam data kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap peserta yang telah didaftarkan atau mendaftarkan diri, termasuk anggota keluarganya, kantor cabang BPJS akan memberikan kartu identitas untuk mendapatkan hak manfaat. BPJS perlu mengembangkan sistem informasi, prosedur, dan gerai layanan dimana peserta dapat dengan mudah dan cepat mendapatkan kartu peserta. Dengan dikembangkannya teknologi terkini, memungkinkan setiap orang mendapat kartu elektronik dengan NIK yang instan. Sementara informasi lengkap peserta untuk tiap NIK dapat ditempatkan pada *cloud* yang dapat diakses kantor cabang BPJS dan gerai BPJS dalam rangka melayani peserta.

Semua pihak perlu menyepakati bahwa NIK adalah nomor tunggal yang akan digunakan dalam SJSN. Di beberapa Negara, istilah yang digunakan antara lain: *Social Security Number (SSN)*, *National Identity Number (NIN)*, dan *Personal Identification Number (PIN)*.

Tahap awal unifikasi, melakukan pendataan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan peserta Jamsostek. Dengan demikian, tidak terlalu sulit untuk menambahkan satu field NIK sebagai *key variable* yang akan digunakan sebagai dasar identitas peserta SJSN. Ke depan, BPJS Ketenagakerjaan akan memiliki data yang paling terkini (*up to date*) karena semua proses mutasi kependudukan (mencakup kelahiran, kematian dan pindah alamat) dapat lebih mudah dan lebih instan tercatat dalam BPJS Ketenagakerjaan ketika mengajukan klaim. Kuncinya adalah meletakkan informasi peserta dengan NIK sebagai variabel kunci dalam *cloud*.

Perlu dilakukan sinergi database kepesertaan dengan BPJS Kesehatan, untuk:

- i. Peserta BPJS Ketenagakerjaan hanya memiliki satu kartu kepesertaan SJSN. Dengan demikian akan terjadi efisiensi terutama dalam penerbitan kartu peserta.
- ii. Menghindari terjadinya duplikasi database kepesertaan
- iii. Menghindari terjadinya *moral hazard*. Peserta membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan tetapi terdaftar sebagai peserta PBI di BPJS Kesehatan.
- iv. Meningkatkan akurasi pelaporan penyelenggaraan SJSN secara Nasional mengingat database kepesertaan kedua BPJS yang tidak sinkron.

3. Pemetaan Data Pekerja dan Perusahaan

Pemetaan pemberi kerja (perusahaan) sebagai sasaran kepesertaan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan. Pemetaan ini baik menurut wilayah, sektor dan besar kecilnya usaha pemberi kerja. Mengingat cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan di kalangan pekerja swasta

masih sangat rendah dan pekerja mandiri peserta jaminan sosial ketenagakerjaan yang masih sangat sedikit, maka perlu upaya sungguh-sungguh untuk memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan pada kelompok ini.

Perluasan kepesertaan kelompok tersebut bisa dilakukan jika diketahui nama, alamat dan kondisi pemberi kerja yang ada termasuk jumlah pekerja yang bekerja di perusahaan/pemberi kerja tersebut. Beberapa kumpulan data yang dapat dipertimbangkan untuk menjadi sumber data dalam perluasan kepesertaan, antara lain adalah:

- i. BPS memiliki daftar perusahaan sebagai hasil Sensus Ekonomi 2006.
- ii. Kementerian Perdagangan memiliki data perusahaan karena institusi tersebut yang mengeluarkan TDP (Tanda Daftar Perusahaan).
- iii. Kementerian Hukum dan HAM memiliki daftar tersebut karena pengesahan badan hukum melalui institusi tersebut.
- iv. Direktorat Jenderal Pajak memiliki data perusahaan yang menjadi wajib pajak.
- v. PT Jamsostek (Persero) memiliki nama dan alamat perusahaan, tetapi khusus perusahaan yang menjadi peserta.
- vi. Bank memiliki data dari seluruh transaksi rekening perusahaan.

Data perusahaan diatas perlu dilakukan sinkronisasi, karena masih berbeda. Kunci keberhasilan pemetaan adalah disiplin petugas di BPJS. BPJS akan menerima pembayaran iuran oleh pemberi kerja setiap bulan (dari hasil potong upah). Jika setiap penerimaan iuran dicek keakuratan alamat pemberi kerja, maka alamat dan jumlahnya akan lebih akurat. Begitu juga jumlah pekerja dan anggota keluarganya yang dibayarkan iurannya melalui pemberi kerja, maka akan terdata besaran pemberi kerja berdasarkan jumlah pekerja aktif dari waktu ke waktu.

Pemetaan tersebut dapat dilakukan menurut wilayah (provinsi dan kabupaten/kota) sehingga memudahkan kantor cabang BPJS untuk menetapkan target kepesertaan. Pemetaan juga dapat dilakukan melalui jenis usaha dan jumlah pekerjanya sehingga dapat memudahkan untuk membuat pengelompokan target kepesertaan

4. Sosialisasi dan Advokasi

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan kebijakan yang relatif baru. Sementara yang sudah mendapat jaminan juga akan mengalami beberapa perubahan manfaat, prosedur memperoleh pelayanan, dan sebagainya akibat pengaturan baru dalam UU SJSN. Sebagian besar penduduk Indonesia belum mengetahui program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu dilakukan serangkaian kegiatan sosialisasi, edukasi dan advokasi mengenai jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.

5. Administrasi Kepesertaan

Pelaksanaan kegiatan manajemen kepesertaan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, di antaranya termasuk: (a) Pembuatan Sistem dan Prosedur Kepesertaan dan Iuran (dari Pendaftaran Peserta, Pengelolaan Data Peserta sampai Penerbitan Kartu Peserta); (b) Pembuatan SOP Penerimaan dan Pengelolaan Iuran dan sebagainya; (c) Pendataan dan Pendaftaran Peserta; (d) Sosialisasi dan Implementasi NIK dalam data kepesertaan dan sebagainya.

6. Penguatan Tindakan Hukum (*Law Enforcement*)

Mekanisme penerapan hukum atas kewajiban pekerja untuk menjadi peserta sekaligus kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan para pekerjanya menjadi peserta perlu ditetapkan untuk kemudian dijalankan secara konsisten oleh instansi yang menjalankannya.

7. Rekrutmen Penyuluh Lapangan

Mengingat besarnya potensi kepesertaan dan letak geografis yang tersebar di seluruh wilayah kepulauan Indonesia maka sosialisasi melalui media komunikasi tidak akan cukup dipahami secara penuh oleh masyarakat. Dibutuhkan gerakan penyuluhan langsung yang dapat dilakukan oleh tenaga penyuluh lapangan. Agar tenaga penyuluh dapat menjalankan fungsinya dengan baik, perlu dilakukan rekrutmen, pendidikan, dan pemahaman yang dalam mengenai SJSN. Tenaga penyuluh lapangan nantinya akan menjadi ujung tombak BPJS dalam kegiatan prospekting mencari peserta baru dan memperluas kepesertaan SJSN Ketenagakerjaan.

8. Pengukuran Kepuasan Peserta

Untuk mencapai target jumlah kepesertaan yang diharapkan (mencapai seluruh pekerja) maka BPJS ketenagakerjaan perlu mendapat kepercayaan dari masyarakat. BPJS harus menjalankan kegiatan pelayanan publik dengan baik. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang baik, BPJS perlu membangun sarana operasional yang memadai didukung oleh penerapan TI, bisnis proses, administrasi keuangan dan pengelolaan SDM yang berkualitas. Keberhasilan BPJS dalam memberikan pelayanan dapat diukur dengan melakukan pengukuran (survey) kepuasan peserta. Kegiatan ini perlu dilakukan secara berkala dan hasilnya ditindaklanjuti, sesuai hasil pengukurannya. Bila hasilnya rendah maka BPJS perlu melakukan pembenahan agar dikemudian hari mencapai hasil pengukuran yang tinggi. Dengan kepuasan yang tinggi dari peserta BPJS akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan pekerja yang pada gilirannya jumlah kepesertaan dapat meningkat.

9. Melakukan konsensus atas isu-isu kritis implementasi yang masih harus disepakati oleh pemangku kepentingan, antara lain:

- i. Administrasi yang rumit terkait putusan MK yang membolehkan pekerja mendaftarkan dirinya ke BPJS tanpa harus didaftarkan oleh pemberi kerjanya
- ii. Kemungkinan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ditempatkan di BPJS Ketenagakerjaan sebagai pengawas.

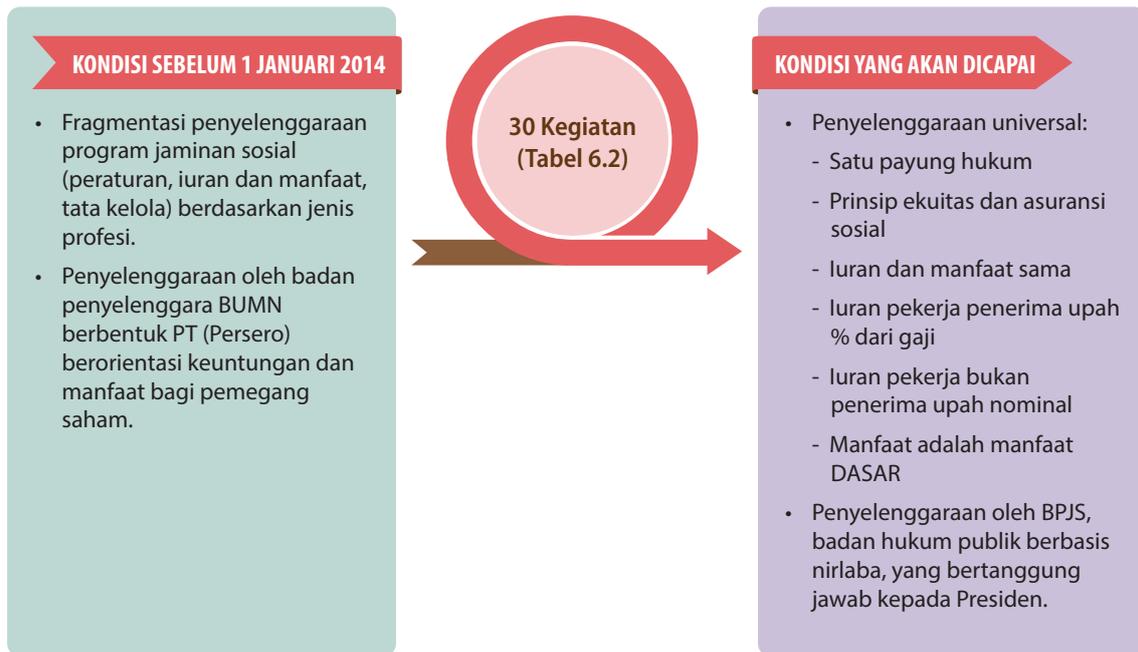
TABEL 5.8: MATRIK KEGIATAN ASPEK KEPESERTAAN

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
II. ASPEK KEPESERTAAN										
1	Strategi Perluasan Kepesertaan dengan Pendekatan Kewilayahan dan Sektor Usaha	X	X	X	X	X	X	X	BPJS Ketenagakerjaan	Kemenakertrans, DJSN, Bappenas, BPS
2	Unifikasi Data Peserta			X	X				Kemendagri	DJSN, Kemenakertrans, Bappenas, BPS
3	Pemetaan Data Pekerja dan Perusahaan			X	X				BPJS Ketenagakerjaan	Kemenakertrans, Bappenas, BPS, DJSN
4	Sosialisasi dan Advokasi	X	X	X	X	X	X	X	DJSN	Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenakertrans, Kemenkominfo
5	Administrasi Kepesertaan	X	X						BPJS Ketenagakerjaan	DJSN
6	Penguatan Tindakan Hukum		X	X	X	X	X	X	Kemenakertrans	BPJS Ketenagakerjaan, DJSN
7	Rekrutmen Penyuluh Lapangan		X	X	X				BPJS Ketenagakerjaan	DJSN
8	Pengukuran Kepuasan Peserta				X			X	BPJS Ketenagakerjaan	DJSN
9	Update berkala PBI (migrasi PBI ke/dari TK non PBI)		X	X	X	X	X	X	BPJS Ketenagakerjaan	Kantor Menkokesra, Kemensos, Bappenas, Kemenkeu, TNP2K
10	Penggunaan Nomor Identitas tunggal terintegrasi dengan NIK dan BPJS Kesehatan		X	X					BPJS Ketenagakerjaan	Bappenas, Kemendagri, BPJS Kesehatan DJSN, Kemenakertrans,





Sasaran Aspek Program Serta Langkah Strategis Pencapaian



6.1 PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)

6.1.1 Kondisi yang Akan Dicapai

1. Desain Program

- a. Cakupan semesta untuk melindungi seluruh pekerja, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- b. Penyelenggaraan program JKK bertujuan untuk menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

2. Manfaat

- a. Pelayanan kesehatan akibat kecelakaan kerja
 - Pelayanan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan medis harus memenuhi azas kemanusiaan dan azas keadilan.
 - Daftar penyakit akibat kerja dan kriteria kecelakaan kerja dapat diperluas, mencakup kasus-kasus yang terjadi di seluruh kelompok tenaga kerja.
 - Manfaat pelayanan meliputi pengobatan kuratif, promotif, dan preventif, serta rehabilitatif.
 - Pengangkutan korban kecelakaan kerja dari tempat kejadian ke fasilitas kesehatan dan rujukan antar fasilitas kesehatan hendaknya masuk dalam daftar manfaat pelayanan kesehatan.
 - Manfaat pelayanan kesehatan dalam JKK perlu diintegrasikan dengan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Santunan

Peraturan Pemerintah mengatur lebih lanjut tentang besarnya santunan, penerima santunan, dan tatacara pembayaran santunan.

3. Iuran

- a. Iuran jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja, dimana untuk pekerja penerima upah ditetapkan dalam bentuk persentase dari upah dan dibayar oleh pemberi kerja. Bagi pekerja bukan penerima upah, iuran dibayar dalam bentuk nominal rupiah oleh pekerja yang bersangkutan.
- b. Besarnya iuran untuk setiap kelompok kerja sesuai dengan risiko lingkungan kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

6.1.2 Konsensus yang Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



Rancangan desain program JKK SJSN akan menerapkan skema multi pilar.

- Program JKK SJSN akan memberikan manfaat dasar
- Manfaat tambahan sukarela dapat dibeli/diperoleh dari penyelenggara lain diluar BPJS sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing individu

Rancangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN akan mempertimbangkan sinergi dengan Program Jaminan Kesehatan Nasional

6.1.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Melakukan analisis keuangan dan pemodelan sebagai dasar pertimbangan opsi desain program yang diusulkan untuk melihat dampak keuangan masing-masing opsi terhadap keberlanjutan program serta keuangannya dalam jangka pendek dan jangka panjang.
2. Koordinasi manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN dengan manfaat Jaminan Kesehatan harus dibangun dan diatur dalam Peraturan Pemerintah untuk menjamin akses Peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN terhadap pelayanan kesehatan.
3. Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN

6.2 PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)

6.2.1 Kondisi yang Akan Dicapai

UU SJSN yang berlaku saat ini tidak secara eksplisit mengubah sistem dana pensiun swasta. Bagian ini hanya akan membahas program Jaminan Hari Tua SJSN, karena program JHT Jamsostek akan ditutup dan aset dari program tersebut dialihkan ke program JHT SJSN.

1. Desain Program

Program Jaminan Hari Tua SJSN merupakan program iuran pasti, dimana manfaat sama dengan saldo rekening pada saat pembayaran. BPJS Ketenagakerjaan diperbolehkan untuk membebaskan biaya ke Dana Jaminan Hari Tua SJSN untuk layanan administrasi dan investasi. Biaya-biaya tersebut dirancang hanya untuk menutupi biaya operasional dan tidak dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan bagi BPJS Ketenagakerjaan sebagai administrator program. Pemerintah menetapkan tingkat iuran, tingkat biaya, dan besar manfaat. Pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua SJSN kepada peserta pada saat peserta masih bekerja dan sebelum pemutusan hubungan kerja diperbolehkan meskipun aturannya berbeda dari aturan pembayaran untuk program JHT Jamsostek.

2. Manfaat

Tujuan utama dari program Jaminan Hari Tua SJSN adalah untuk memberikan pembayaran sekaligus (lumpsum) kepada pekerja pada saat mereka pensiun. Manfaat sama dengan saldo rekening dan umumnya dibayarkan pada saat pensiun, cacat tetap atau meninggal dunia. UU SJSN juga mencakup ketentuan yang memungkinkan sebagian saldo rekening dapat diambil apabila pekerja telah mengiur selama 10 tahun atau lebih.

Manfaat dari program Jaminan Hari Tua SJSN berbeda dari program JHT Jamsostek secara signifikan dalam beberapa hal.

- UU SJSN memungkinkan sebagian dari saldo rekening dibayarkan apabila telah mengiur sekurang-kurangnya selama 10 tahun, namun penjelasan undang-undang menyatakan bahwa setiap penarikan tersebut harus dimasukkan dalam persiapan untuk pensiun.
- Manfaat adalah sama dengan saldo rekening berdasarkan hasil investasi yang sebenarnya, yang konsisten dengan praktek di sebagian besar negara di seluruh dunia. Kesimpulan ini didasarkan pada Pasal 37 ayat (2) UU SJSN yang menyatakan bahwa jumlah manfaat dari program Jaminan Hari Tua SJSN merupakan jumlah akumulasi iuran yang telah dibayarkan ditambah hasil investasi. Dalam program JHT Jamsostek saat ini, hasil investasi yang dikreditkan ke rekening masing-masing ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero) setiap tahun dan tidak sama dengan hasil investasi yang sebenarnya.

3. Iuran

Tingkat iuran merupakan persentase dari gaji untuk pekerja penerima upah dan berupa nominal tetap dalam rupiah untuk pekerja bukan penerima upah.

6.2.2 Konsensus yang telah Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



Rancangan desain program Jaminan Hari Tua SJSN akan menerapkan skema multi pilar.

- Program Jaminan Hari Tua SJSN akan memberikan manfaat dasar
- Manfaat tambahan sukarela dapat dibeli/diperoleh dari penyelenggara lain diluar BPJS sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing individu

Rancangan Program Jaminan Hari Tua SJSN dan Jaminan Pensiun SJSN akan mempertimbangkan Manfaat Jaminan Hari Tua SJSN dan Manfaat Jaminan Pensiun SJSN sebagai satu produk yang mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memberikan penghasilan pasca pensiun

- Akan dicari keseimbangan antara Manfaat Jaminan Pensiun SJSN dan Manfaat Jaminan Hari Tua SJSN sesuai dengan kebutuhannya (pertimbangan antara manfaat Jaminan Hari Tua SJSN lumsom yang lebih besar dengan manfaat Jaminan Pensiun SJSN bulanan yang kecil atau sebaliknya)

Dilakukan harmonisasi antara program pesangon dan penghargaan masa kerja dibawah UU Ketenagakerjaan dengan Program Jaminan Pensiun SJSN dan Program Jaminan Hari Tua SJSN

Iuran pekerja bukan penerima upah ke Program Jaminan Hari Tua SJSN bisa lebih besar dari pekerja penerima upah agar manfaat yang diterima dari Program Jaminan Hari Tua SJSN bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka pasca pensiun. Hal ini dipertimbangkan mengingat pekerja bukan penerima upah tidak bisa berpartisipasi dalam Program Jaminan Pensiun SJSN

Kedepannya akan dipertimbangkan konversi kepada produk anuitas sebagai alternatif pembayaran Program Jaminan Hari Tua SJSN untuk menjamin keberlanjutan pembayaran manfaat terutama untuk pekerja bukan penerima upah yang tidak berpartisipasi dalam program Jaminan Pensiun SJSN

Akan dibuat usulan untuk pemberian insentif pajak dari pemerintah untuk konversi manfaat Jaminan Hari Tua SJSN ke dalam produk anuitas

6.2.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. **Melakukan analisis keuangan dan pemodelan sebagai dasar pertimbangan opsi desain program yang diusulkan untuk melihat dampak keuangan masing-masing opsi terhadap keberlanjutan program serta keuangan dalam jangka pendek dan jangka panjang.**
2. **Membuat keputusan mengenai hal-hal terkait desain program sebagai berikut:**
 - a. Tingkat iuran yang diperlukan dan pembagian iuran antara pemberi kerja dan pekerja untuk sektor formal.
Tingkat iuran yang diperlukan untuk program Jaminan Hari Tua SJSN harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang berbeda. Faktor-faktor kritis yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan tingkat iuran meliputi hal-hal berikut:
 - i. Koordinasi dengan program Jaminan Pensiun SJSN
Keseimbangan yang diinginkan dari manfaat Jaminan Pensiun SJSN dan Jaminan Hari Tua SJSN. Program Jaminan Pensiun SJSN memberikan pendapatan seumur hidup sedangkan program Jaminan Hari Tua SJSN memberikan lumsum pada saat pensiun. Atas dasar itu, perlu diputuskan kepentingan dari kedua jenis pembayaran tersebut
 - ii. Tingkat iuran terjangkau oleh pemberi kerja dan pekerja.
 - iii. Dampak terhadap pasar tenaga kerja dan investasi langsung.
 - iv. **Besarnya manfaat pesangon.** Jika program pesangon memberikan pembayaran lumsum pada saat pension, maka kebutuhan untuk jumlah lumsum yang besar dari program Jaminan Hari Tua SJSN akan semakin kecil. Sebagai alternatif, akumulasi iuran Jaminan Hari Tua yang besar dapat dipertimbangkan untuk digunakan sebagian dari dana tersebut sebagai pengganti program pesangon.
 - v. **Kualitas cakupan asuransi kesehatan.** Salah satu kebutuhan keuangan yang utama bagi orang tua adalah risiko biaya pengobatan yang besar. Jika risiko ini secara efektif dikendalikan oleh asuransi kesehatan nasional, maka kebutuhan untuk jumlah lumsum yang besar mungkin jauh lebih sedikit daripada jika tidak ada asuransi kesehatan untuk orang tua seperti halnya yang terjadi untuk sebagian besar penduduk saat ini.
 - b. Metode pengkreditan hasil investasi ke rekening masing-masing
 - c. Pemeliharaan rekening individu
3. **Membuat keputusan mengenai strategi investasi yang tepat untuk program JHT.**
Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) SJSN sama dengan saldo rekening pada saat pembayaran. Besar manfaat tidak dapat diketahui dengan pasti karena tergantung pada banyak faktor termasuk usia pensiun, tingkat iuran, strategi manajemen aset, tingkat pengembalian aset, besarnya biaya pengelolaan administrasi dan investasi, jumlah penarikan selama masih bekerja, dan jenis pekerjaan dan historis gaji masing-masing individu. Asumsi yang wajar dapat digunakan untuk memperkirakan besar manfaat, namun hasil yang sebenarnya dapat bervariasi secara signifikan dari estimasi tersebut.
4. **Membuat keputusan mengenai mekanisme penarikan manfaat pada saat masih bekerja.**
UU SJSN memungkinkan individu untuk menarik sebagian dari saldo rekening mereka setelah

10 tahun mengiur. Namun penjelasan undang-undang menyatakan bahwa setiap penarikan harus dalam rangka persiapan untuk pensiun. Hal ini berbeda dari aturan penarikan JHT Jamsostek saat ini dimana saldo rekening tidak dapat dibayarkan karena pemutusan hubungan kerja atau pengangguran selama lebih dari sebulan. Saat ini, 89 persen dari semua pembayaran manfaat JHT Jamsostek disebabkan karena penarikan awal. Jika program ini dimaksudkan untuk memenuhi tujuan utamanya, sangatlah penting untuk membatasi penarikan manfaat pada saat peserta masih bekerja dan menentukan kondisi untuk penarikan manfaat selama masih bekerja.

5. Membuat keputusan mengenai perlakuan atas saldo rekening di bawah program JHT Jamsostek pada saat dipindahkan kedalam program JHT SJSN yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Keputusan penting lain yang perlu diputuskan adalah ketentuan penarikan awal untuk diterapkan pada aset JHT Jamsostek saat ini. Ketika PT. Jamsostek (Persero) ditransformasikan ke BPJS Ketenagakerjaan, saldo rekening peserta dalam program JHT dan aset terkait akan dialihkan ke program Jaminan Hari Tua SJSN. Jika aturan saat ini mengenai penarikan selama masih bekerja dan aturan pembayaran untuk aset program JHT Jamsostek akan diterapkan untuk program JHT Jamsostek, maka saldo rekening program JHT Jamsostek perlu dipisahkan dari aset program Jaminan Hari Tua SJSN, karena mereka akan memiliki aturan penarikan awal dan ketentuan pembayaran yang berbeda. Karena sebagian besar pembayaran JHT Jamsostek saat ini adalah untuk penarikan awal, kebijakan investasi untuk aset tersebut mungkin perlu berbeda dibandingkan dengan aset program Jaminan Hari Tua SJSN. Kondisi pembayaran yang sama diterapkan pada kedua jenis program tersebut, akan tetapi hal ini kemungkinan dapat memicu protes dari para pekerja.

6. Membuat keputusan mengenai pilihan pembayaran manfaat JHT.

Berdasarkan Pasal 37 UU SJSN, semua pembayaran manfaat berupa lumsom (sekaligus). Hal ini berbeda dari program pensiun iuran pasti sukarela di Indonesia yang memerlukan pembelian anuitas. Jika penerima manfaat lebih memilih untuk menerima pendapatan seumur hidup dari program Jaminan Hari Tua SJSN, mereka harus membeli produk anuitas dari perusahaan asuransi diluar program SJSN. Oleh karenanya, perlu dipertimbangkan apakah akan mempromosikan anuitas dan membantu para peserta yang ingin membeli anuitas dengan Jaminan Hari Tua SJSN mereka. Minimal, BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan kesadaran kepada peserta mengenai opsi pembelian anuitas dan menyediakan materi pendidikan tentang anuitas untuk mereka. Lebih lanjut BPJS dapat membantu dengan membantu pekerja dengan pemilihan perusahaan asuransi dan jenis anuitas. Kontra-argumen dari hal ini adalah bahwa program Jaminan Pensiun SJSN sudah menyediakan pendapatan seumur hidup sehingga tidak perlu untuk membeli anuitas dengan

Pertimbangan dalam Perancangan Program JHT SJSN

Keseimbangan yang diinginkan dari manfaat Jaminan Pensiun SJSN yang memberikan pendapatan seumur hidup dengan Jaminan Hari Tua SJSN yang memberikan lumsom pada saat pensiun

Tingkat iuran terjangkau oleh pemberi kerja dan pekerja

Dampak terhadap pasar tenaga kerja dan investasi langsung

Harmonisasi program JHT dengan program pesangon dan penghargaan masa kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Kualitas cakupan asuransi kesehatan

aset Jaminan Hari Tua SJSN. Hal ini mungkin benar untuk pekerja penerima upah, akan tetapi pekerja bukan penerima upah tidak berpartisipasi dalam program Jaminan Pensiun SJSN. Oleh karenanya, opsi untuk pembelian anuitas dari pembayaran lumsom program JHT SJSN perlu untuk dipertimbangkan.

7. Menetapkan frekuensi pembayaran dan tingkat iuran sebagai nilai nominal yang tetap dalam rupiah untuk pekerja bukan penerima upah.

Perlu menentukan tingkat iuran yang diperlukan untuk pekerja bukan penerima upah. Tingkat iuran dapat berbeda antara pekerja bukan penerima upah dan miskin dan mereka yang tidak miskin. Untuk itu perlu dilakukan analisis pemodelan keuangan.

Program Jaminan Hari Tua SJSN adalah program tabungan yang berbeda dari semua program SJSN lainnya karena bukan merupakan program asuransi, akan tetapi murni program tabungan. Pekerja membayar iuran ke rekening individu. Tabungan ini akan memperoleh tingkat pengembalian berdasarkan pada pengembalian aset berdasarkan aset untuk program tersebut dan menerima akumulasi saldo rekening mereka pada saat pensiun. Aset dan kewajiban dari program ini akan selalu sama setiap saat karena semua pendapatan investasi dialokasikan ke rekening individu dan kewajiban program sama dengan saldo rekening agregat. Akibatnya, tidak ada kekhawatiran tentang kekurangan dana atas kewajiban maupun kecukupan iuran untuk membiayai manfaat yang dijanjikan.

8. Harmonisasi program pesangon dan program penghargaan masa kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan program Jaminan Pensiun SJSN dan Jaminan THT SJSN.

Program pembayaran uang pesangon di bawah UU No. 13 Tahun 2003 yang memiliki komponen penghargaan perlu diharmonisasi dengan program Jaminan Pensiun SJSN dan program JHT SJSN.

9. Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN.

6.3 PROGRAM JAMINAN PENSIUN (JP)

Program pensiun merupakan program jangka panjang, iuran peserta dibayarkan sepanjang masa kejuruan sedangkan manfaat pensiun akan dinikmati pada saat atau mulai pada saat karyawan memasuki usia pensiun. Program JP, menerapkan prinsip manfaat pasti, sesuai UU yang berlaku.

Program pensiun manfaat pasti dikenal berisiko tinggi dalam pembiayaan.

- 1. Besarnya Manfaat Pensiun.** Manfaat pensiun akan dirumuskan sebagai perkalian antara faktor pensiun, masa kerja dan upah karyawan. Kenaikan upah karyawan bertendensi meningkat setiap tahunnya mengikuti perkembangan inflasi sedangkan tingkat inflasi di Indonesia relatif tinggi. Penyebab muncul risiko dari faktor kenaikan upah ini adalah bahwa kenaikan upah karyawan ini tidak dalam kendali penyelenggara program pensiun.
- 2. Pengelolaan Dana.** Situasi pengelolaan dana di Indonesia yang masih *volatile* memberikan ketidakpastian perolehan imbal hasil (*yield*) dalam pengelolaan dana dimasa mendatang. Saat ini sulit bagi kita untuk melakukan prediksi imbal hasil pengelolaan dana dimasa mendatang.

Mengingat kedua hal tersebut, program pensiun manfaat pasti perlu dirancang dengan hati-hati untuk kepentingan semua pihak.

6.3.1 Kondisi yang Akan Dicapai

1. Desain Program

Jaminan Pensiun SJSN diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total. Berdasarkan Pasal 39 ayat (4) UU SJSN usia pensiun akan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang. Pasal 39 ayat (3) dan Pasal 41 ayat (1) UU SJSN menyatakan bahwa Jaminan Pensiun SJSN diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti dengan manfaat pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan. Pasal 41 ayat (1) UU SJSN juga menyatakan bahwa manfaat dibayarkan kepada: 1) peserta yang telah mencapai usia pensiun, 2) peserta yang mengalami cacat total tetap, dan 3) ahli waris apabila peserta meninggal dunia. Ahli waris yang dimaksud termasuk janda/duda, anak dan orang tua. Berdasarkan Pasal 42 ayat (1) UU SJSN besarnya iuran Jaminan Pensiun SJSN ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

Tidak seperti program SJSN lainnya, program Jaminan Pensiun SJSN hanya diwajibkan untuk pekerja penerima upah. Akibatnya, pekerja bukan penerima upah tidak dapat berpartisipasi dan menerima manfaat pensiun bulanan seumur hidup.

2. Manfaat

UU SJSN tidak menjabarkan rumus manfaat yang akan digunakan untuk program Jaminan Pensiun SJSN. UU SJSN hanya memberikan pedoman secara umum termasuk dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Manfaat pensiun harus cukup untuk mempertahankan standar hidup tertentu
- b. Program pensiun merupakan manfaat pasti (manfaat berdasarkan formula atau rumusan)
- c. Usia pensiun didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Manfaat pensiun dibayarkan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun dan kepada peserta yang mengalami cacat total tetap
- e. Manfaat pensiun dibayarkan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia. Ahli waris dimaksud termasuk janda/duda, anak-anak dan, dalam beberapa kasus, orang tua
- f. Minimal 15 tahun masa iur diperlukan untuk memenuhi syarat untuk menerima pensiun bulanan. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, peserta hanya menerima pengembalian seluruh akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya.

Pedoman Umum Desain Program Jaminan Pensiun SJSN

- Manfaat pensiun harus cukup untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak
- Program pensiun merupakan manfaat pasti
- Usia pensiun didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Manfaat pensiun dibayarkan dalam hal mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia
- Iuran ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu yang ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja
- Minimal 15 tahun masa iur diperlukan untuk memenuhi syarat untuk menerima pensiun bulanan. Jika tidak terpenuhi, peserta menerima pengembalian seluruh akumulasi iurannya ditambah hasil investasinya.
- Berlaku hanya untuk pekerja penerima upah

Penjelasan UU SJSN menambahkan beberapa persyaratan tambahan yang menyatakan bahwa manfaat harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya dan terdapat batas minimum dan maksimum manfaat yang akan diterima peserta. Selain itu disebutkan pula bahwa formula manfaat pensiun ditetapkan berdasarkan masa kerja dan upah terakhir.

3. Iuran

Tingkat iuran untuk program Jaminan Pensiun SJSN tidak diatur dalam UU SJSN. Dengan demikian, perlu diputuskan tingkat iuran yang diperlukan. Pasal 42 ayat (1) UU SJSN menyatakan bahwa besarnya iuran jaminan pensiun SJSN untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu yang ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Pembagian iuran tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah.

6.3.2 Konsensus yang telah Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



Rancangan desain program Jaminan Pensiun SJSN akan menerapkan skema multi pilar.

- Program Jaminan Pensiun SJSN akan memberikan manfaat dasar
- Manfaat tambahan sukarela dapat dibeli/diperoleh dari penyelenggara lain diluar BPJS sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing individu

Rancangan Program Jaminan Pensiun SJSN dan Program Jaminan Hari Tua SJSN akan mempertimbangkan Manfaat Jaminan Hari Tua SJSN dan Manfaat Jaminan Pensiun SJSN sebagai satu produk yang mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memberikan penghasilan pasca pensiun

- Akan dicari keseimbangan antara Manfaat Jaminan Pensiun SJSN dan Manfaat Jaminan Hari Tua SJSN sesuai dengan kebutuhannya (pertimbangan antara manfaat Jaminan Hari Tua SJSN lumsom yang lebih besar dengan manfaat Jaminan Pensiun SJSN bulanan yang kecil atau sebaliknya)

Dilakukan harmonisasi antara program pesangon dan penghargaan masa kerja dibawah UU Ketenagakerjaan dengan Program Jaminan Pensiun SJSN dan Program Jaminan Hari Tua SJSN

6.3.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Melakukan analisis keuangan dan pemodelan sebagai dasar pertimbangan opsi desain program yang diusulkan untuk melihat dampak keuangan masing-masing opsi terhadap keberlanjutan program serta keuangannya dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Proyeksi untuk program pensiun biasanya dilakukan setidaknya untuk 75 tahun kedepan. Hal ini diperlukan untuk mencermati dampak perubahan demografi penduduk dan kenaikan biaya akibat program telah mencapai tingkat maturitas.

Biaya program pensiun dalam 15 tahun pertama biasanya akan cukup rendah karena tidak ada peserta program pensiun yang akan memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat pensiun selama jangka waktu tersebut.

Pada tahun selanjutnya, biaya program pensiun akan meningkat secara drastis karena jumlah pensiunan akan meningkat pesat; besar manfaat pensiun yang dibayarkan akan meningkat sesuai dengan inflasi (atau sesuai dengan metode pengindeksan lainnya); upah yang menentukan manfaat di masa depan akan meningkat sesuai dengan inflasi dan produktivitas, jumlah tahun iur yang digunakan dalam perhitungan manfaat untuk pensiunan di masa depan akan meningkat, dan tingkat mortalitas akan menurun sehingga pensiunan akan hidup lebih lama setelah pensiun dan lebih banyak pekerja akan hidup sampai usia pensiun.

Pertimbangan Dalam Perancangan Program Jaminan Pensiun SJSN

- Kemampuan untuk mengurangi kemiskinan, kesenjangan kemiskinan dan tingkat keparahan kemiskinan
- Rasio pengganti (*replacement ratio*) yang diinginkan pada saat pensiun
- Tingkat iuran yang diperlukan dan terjangkau bagi pemberi kerja dan pekerja.
- Desain program yang mendukung peningkatan pasar ketenagakerjaan
- Harmonisasi program JP SJSN dengan program pesangon dan penghargaan masa kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan
- Penerapan skema multipilar sebagai kebijakan nasional

2. Melakukan konsensus untuk menetapkan faktor-faktor perumusan manfaat pensiun untuk desain program pensiun yang menyangkut hal-hal berikut:

a. Usia pensiun

Berdasarkan Pasal 39 ayat (4) UU SJSN, usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Program pensiun yang ada saat ini menggunakan berbagai usia pensiun.

- i. PT. Jamsostek (Persero) membayarkan manfaat JHT pada usia 55 tahun
- ii. Manfaat bagi PNS yang dibayarkan oleh PT. TASPEN (Persero) pada umumnya dimulai pada usia 56 atau 60 tahun, tergantung pada klasifikasi pekerjaan. Manfaat dapat dimulai sedini mungkin pada usia 50 tahun dengan masa kerja pada pemerintah selama 20 tahun
- iii. Di sektor swasta, usia 60 tahun dianggap usia pensiun standar dan usia dimana biasanya manfaat asuransi kesehatan berhenti
- iv. Di sektor informal, banyak warga bekerja sepanjang hidup mereka. Sulit untuk menentukan usia pensiun yang sesungguhnya untuk kelompok ini.

Dari perspektif kebijakan, usia pensiun tidak boleh dipandang sebagai pilihan yang independen. Kaitan antara usia pensiun dan jumlah manfaat, atau usia pensiun dan biaya harus dipertimbangkan dengan cermat.

Selain itu, usia pensiun juga harus dilihat dalam kaitannya dengan harapan hidup pada usia pensiun (bukan harapan hidup pada saat lahir).

Agar program pensiun berkelanjutan secara fiskal harus terdapat rasio yang wajar antara jumlah tahun seorang pekerja diharapkan untuk membayar iuran untuk program pensiun dan jumlah tahun pekerja dapat mengharapkan untuk menerima manfaat. Berdasarkan praktik terbaik internasional, biasanya rasio sekitar 2:1 diperlukan untuk memiliki program pensiun yang berkelanjutan secara fiskal.

Selain itu, UU Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia Pasal 1 menyatakan bahwa lanjut usia adalah 60 tahun keatas.

Untuk menjaga keberlanjutan fiskal program Jaminan Pensiun SJSN, usia pensiun perlu disesuaikan secara periodik seiring dengan meningkatnya harapan hidup pada usia pensiun.

b. Upah sebagai dasar perhitungan manfaat pensiun

c. Batas maksimum upah/gaji: Fitur ini biasanya dimasukkan kedalam desain manfaat dengan tujuan untuk membatasi besar manfaat (dan iuran yang diperlukan) untuk pekerja dengan upah tinggi. **Batas upah biasanya sekitar 1,5 sampai 2,5 kali upah rata-rata nasional atau upah rata-rata dari kelompok yang berpartisipasi dalam program pensiun. Tujuannya adalah untuk membatasi manfaat bagi pekerja dengan penghasilan paling tinggi.** Batas upah biasanya hanya mempengaruhi kelompok dengan pendapatan paling tinggi yang berkisar antara 5 persen sampai dengan 10 persen dari distribusi pendapatan. Biasanya, batas upah diterapkan baik untuk perhitungan manfaat maupun pembayaran iuran, walaupun dalam beberapa program batas upah tidak diterapkan untuk perhitungan iuran.

d. Masa kerja yang diakui

e. Rumus Manfaat

Dalam merumuskan manfaat perlu dipertimbangkan faktor-faktor berikut:

- i. Kemampuan untuk mengurangi kemiskinan, kesenjangan kemiskinan dan tingkat keparahan kemiskinan.
- ii. Rasio pengganti (replacement ratio) yang diinginkan pada saat pensiun.
- iii. Tingkat iuran yang diperlukan.
- iv. Tingkat iuran yang terjangkau bagi pemberi kerja dan pekerja.

- f. Batas Minimum Manfaat:** Batas minimum manfaat diterapkan untuk memastikan agar orang-orang yang memiliki upah rendah dan/atau masa kerja yang pendek akan mendapatkan manfaat pensiun yang setidaknya cukup untuk membiayai dirinya, agar tidak sampai jatuh miskin. Batas minimum manfaat dapat diterapkan dalam beberapa cara yang berbeda: (i) manfaat dapat berupa jumlah tetap dalam rupiah untuk semua orang yang memiliki masa kerja yang diakui lebih dari masa kerja yang ditetapkan; (ii) batas minimum manfaat dapat bervariasi berdasarkan jumlah tahun iur; atau (iii) membangun batas minimum kedalam rumus manfaat.
- g. Batas Maksimum Manfaat:** Batas maksimum manfaat maksimum yang dibayarkan program. Hampir semua program menerapkan batas maksimum manfaat sebagai persentase tertentu dari penghasilan rata-rata. Program pensiun yang menerapkan batas upah juga secara tidak langsung memberlakukan batas maksimum manfaat.
- h. Pengindeksan pensiun:** Cara penyesuaian manfaat pensiun setelah pensiun. **Metode yang paling umum adalah pengindeksan terhadap inflasi.** Hal ini dilakukan untuk melindungi daya beli manfaat pensiun setelah pensiun.

3. Harmonisasi program pesangon dan program penghargaan masa kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan program Jaminan Pensiun SJSN dan Jaminan THT SJSN.

Program pembayaran uang pesangon di bawah UU No. 13 Tahun 2003 yang memiliki komponen penghargaan perlu diharmonisasi dengan program Jaminan Pensiun SJSN dan program JHT SJSN karena pembayaran uang pesangon dan penghargaan masa kerja dapat dikategorikan sebagai manfaat pensiun yang dibayarkan secara sekaligus.

4. Merancang program dengan memperhatikan skema multi pilar sebagai kebijakan nasional untuk menjaga keberlanjutan program.

Pada saat merancang program Jaminan Pensiun SJSN perlu dipertimbangkan secara hati-hati peran masing-masing dari pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja dalam memberikan jaminan pensiun untuk individu.

Model multi pilar jaminan pensiun sebagaimana digambarkan dibawah ini perlu dipertimbangkan untuk menjaga ketahanan ekonomi nasional dan juga menuju masyarakat Indonesia yang madani di masa depan. Keseimbangan dari pilar tersebut secara relatif akan dipengaruhi oleh desain Jaminan Pensiun SJSN yang akan dibangun saat ini.

TABEL 6.1: KERANGKA OPSI SKEMA MULTI PILAR JAMINAN PENSIUN SJSN

Pilar	Deskripsi	Program di Indonesia	Catatan
Pilar Pertama	Wajib, iuran berdasarkan penghasilan, pengganti penghasilan	<ul style="list-style-type: none"> Program pensiun dan THT/ASABRI untuk peserta PT TASPEN (Persero) dan PT ASABRI (Persero) pada saat ini Program Jaminan Pensiun SJSN untuk pekerja sektor formal efektif mulai 1 Juli 2015 Peserta PT TASPEN (Persero) dan PT ASABRI (Persero) ikut serta dalam program Jaminan Pensiun SJSN paling lambat tahun 2029 	<ul style="list-style-type: none"> Dengan penambahan program Jaminan Pensiun SJSN pada program pilar pertama, perubahan kompensasi berikut sebaiknya dipertimbangkan: Harmonisasi program pesangon dan penghargaan masa kerja Desain ulang program pensiun PNS, Anggota TNI/POLRI, dan Pejabat Negara paling lambat selesai tahun 2029
Pilar Kedua	Wajib, iuran pasti	<ul style="list-style-type: none"> Program JHT JAMSOSTEK sebelum era SJSN Program Jaminan Hari Tua (JHT) SJSN selanjutnya menggantikan program JHT JAMSOSTEK Peserta PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) ikut serta dalam program JHT SJSN paling lambat tahun 2029 	<ul style="list-style-type: none"> Pilar kedua harus didesain sebagai manfaat yang dipandang sebagai satu manfaat yang terintegrasi dengan jaminan pensiun karena memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan penghasilan setelah mencapai usia pensiun Perubahan Asuransi Dwiguna (THT) dan Santunan Asuransi/ Nilai Tunai Asuransi (ASABRI) dari Manfaat Pasti menjadi Iuran Pasti, selain untuk menanggulangi masalah unfunded, juga akan mempermudah proses pengalihan program THT dan ASABRI ke BPJS Ketenagakerjaan yang harus selesai paling lambat 2029
Pilar Ketiga	Sukarela, tabungan individu atau berdasarkan program pemberi kerja, manfaat pasti atau iuran pasti	<ul style="list-style-type: none"> Program Dana Pensiun (DPPK dan DPLK) sesuai UU No. 11 Tahun 1992 Program yang tidak dialihkan dari PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) karena tidak sesuai UU SJSN menjadi program tambahan/khusus profesi bagi para pesertanya Tidak ada program setara di bawah SJSN 	<p>Semakin besar ukuran program Jaminan Pensiun SJSN, semakin besar kemungkinan dampak negatif atas pilar ketiga.</p> <p>Apabila program Jaminan Pensiun SJSN didesain untuk memenuhi manfaat dasar, pilar ketiga akan tetap menjadi sumber penting pendapatan pensiun tambahan untuk masyarakat Indonesia yang berpenghasilan menengah keatas</p>

5. Menentukan pilihan strategi pendanaan

Perlu dilakukan penelaahan atas strategi pendanaan yang bisa diterapkan dan perlu dipertimbangkan secara hati-hati pilihan antara tiga metode pendanaan untuk program pensiun sebagaimana dijabarkan dibawah ini:

a. Pay-as-you-go. Iuran setiap tahun cukup untuk membayar manfaat dan biaya administrasi pada tahun tersebut.

b. Pendanaan yang ditargetkan (*Targeted funding*). Pemerintah dapat menetapkan tingkat iuran yang dirancang secara tetap dan cukup untuk mendanai program selama jangka waktu tertentu. Pendekatan ini menstabilkan pendanaan dengan cara menjaga tingkat iuran untuk jangka

“Strategi pendanaan yang akan diterapkan perlu dikaji dan dipertimbangkan secara hati-hati karena strategi pendanaan akan mempengaruhi kebijakan investasi”

waktu yang telah ditentukan. Namun, tergantung pada jangka waktu yang ditargetkan, cadangan dalam jumlah besar akan terakumulasi. Cadangan ini harus dikelola dengan baik untuk menjaga stabilitas keuangan dari sistem. Peserta dalam tahun-tahun awal penerapan sistem juga kemungkinan akan membayar lebih banyak dari manfaat yang diterima.

c. Kombinasi: Program didanai secara *pay-as-you-go* di awal tahun penerapan sistem dan kemudian

beralih ke pendanaan yang ditargetkan di masa depan untuk mengontrol biaya.

Dalam semua metode pendanaan yang disarankan, pendapatan didasarkan pada iuran sebagai persen dari gaji. Oleh karena itu, proyeksi pendapatan akan tergantung pada jumlah pekerja aktif, perkiraan gaji mereka, dan tingkat iuran yang diperlukan, serta efisiensi pengumpulan – Persentase iuran jatuh tempo yang dapat dikumpulkan.

6. Melakukan analisis dampak pada pengangguran, populasi yang menua, informalitas dan kondisi ekonomi secara umum.

7. Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN.

6.4 PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JKm)

JKm SJSN adalah program asuransi yang menyediakan kompensasi untuk ahli waris tenaga kerja yang meninggal, baik disebabkan karena pekerjaan atau bukan karena pekerjaan. Sesuai UU SJSN, manfaat berupa santunan kematian diberikan dalam bentuk uang tunai. Selain itu, terdapat pula manfaat yang diberikan karena kematian dalam program-program SJSN lainnya, seperti Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

6.4.1 Kondisi yang Akan Dicapai

Dengan pelaksanaan SJSN, peraturan pelaksanaan Jaminan Kematian harus memenuhi ketentuan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Program Jaminan Kematian seperti yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 44, 45 dan Pasal 46
2. Pengelolaan dana jaminan sosial seperti yang diatur dalam:
 - a. UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 47, 48, 49.50 dan Pasal 51.
 - b. UU No. 24 Tahun 2011, Pasal 40, 41, 43, 44 dan Pasal 4
3. Pendaftaran anggota seperti yang diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 14, 15, 16, 17 dan Pasal 18, dan Keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Kasus No. 82/PUU-X/2012.
4. Pembayaran iuran seperti yang diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 19.
5. Penyelenggara seperti yang diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 62 ayat (2) huruf d, Pasal 64, 65 dan Pasal 66.

Iuran untuk program JKm SJSN bersifat wajib bagi sektor formal dan informal. Iuran sektor formal adalah persentase dari gaji dan dibayar seluruhnya oleh pemberi kerja. Pekerja sektor informal harus membayar sendiri iuran jaminan kematian yang jumlahnya dalam nominal rupiah.

Manfaat dan iuran jaminan kematian program SJSN tidak ditetapkan secara khusus didalam undang-undang. UU SJSN hanya menyebut bahwa manfaatnya adalah "dalam jumlah nominal tertentu". Hal ini berbeda dari program BPJS Ketenagakerjaan, PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) yang kini ada, yang juga memberi santunan kematian jika pasangan atau anak meninggal lebih dulu dari peserta, dan secara terpisah juga memberi uang duka dan santunan biaya pemakaman. Untuk PNS, Anggota TNI/POLRI dan Pejabat Negara, ini adalah multi penghasilan, sementara jaminan kematian SJSN berupa jumlah yang pasti. Program THT bagi PNS dan Pejabat Negara serta santunan kematian ASABRI juga membayar lumsom jaminan kematian jika pensiunan meninggal dunia, sementara program jaminan kematian SJSN tidak melakukannya karena hanya mencakup pekerja yang masih aktif. Sebagai konsekuensi, Pemerintah agar tidak hanya mengadopsi begitu saja program yang sudah ada untuk desain program jaminan kematian SJSN.

6.4.2 Konsensus yang telah Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



Rancangan desain program Jaminan Kematian SJSN akan menerapkan skema multi pilar.

- Program Jaminan Kematian SJSN akan memberikan manfaat dasar.
- Manfaat tambahan sukarela dapat dibeli/diperoleh dari penyelenggara lain diluar BPJS sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing individu.

Rancangan Program Jaminan Kematian SJSN akan mempertimbangkan sinergi dengan Manfaat Pensiun Ahli Waris yang diterima dari program SJSN lainnya termasuk Program Jaminan Pensiun SJSN.

Program Askem THT TASPEN dan Uang Duka Wafat/Tewas serta Santunan Biaya Pemakaman ASABRI yang memberikan manfaat kematian pasca pensiun termasuk bagi anak dan istri/suami yang meninggal akan menjadi program tambahan bagi PNS, TNI/POLRI, dan Pejabat Negara yang tidak diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

6.4.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Melakukan analisis keuangan dan pemodelan sebagai dasar pertimbangan opsi desain program yang diusulkan untuk melihat dampak keuangan masing-masing opsi terhadap keberlanjutan program serta keuangannya dalam jangka pendek dan jangka panjang.

2. Desain Program.

Program Jaminan Kematian SJSN akan berbeda dengan program jaminan sosial pada saat ini.

Pekerja Penyelenggara Negara harus mulai berpartisipasi dalam program SJSN Ketenagakerjaan paling lambat tahun 2029. Meskipun, kelompok-kelompok ini tidak perlu ikut dalam program SJSN hingga selambatnya tahun 2029, PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) masih perlu memformulasi peta jalan untuk transformasinya pada akhir tahun 2013.

Pertimbangan lain yang harus diingat ketika merancang program jaminan kematian SJSN adalah beberapa program SJSN lain juga menyediakan manfaat jaminan kematian/ahli waris. Program pensiun SJSN termasuk manfaat ahli waris sebelum dan sesudah pensiun, dibayarkan ke pasangan dan anak-anak (dan pada kasus tertentu kepada orang tua) dalam bentuk anuitas seumur hidup. Program tabungan hari tua SJSN juga membayar saldo yang terkumpul dalam rekening dalam kasus kematian sebelum memasuki usia pensiun. Jaminan kematian SJSN harus juga mempertimbangkan dan diintegrasikan dengan program-program lain tersebut.

3. Iuran

Program jaminan kematian BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku bernilai 0,3 persen dari gaji. Iuran jaminan kematian bagi PNS dan Pejabat Negara lebih sulit ditentukan karena asuransi kematiannya merupakan satu komponen dengan program THT, begitu pula dengan Anggota TNI/POLRI yang santunan kematiannya merupakan satu komponen dengan program ASABRI.

Program jaminan kematian BPJS Ketenagakerjaan saat ini memiliki surplus yang signifikan, yang berarti tingkat iuran terlalu tinggi untuk tingkat manfaat yang saat ini dibayarkan. Penghitungan aktuarial perlu digunakan dalam menentukan tingkat iuran yang tepat untuk program jaminan kematian SJSN. Sebagai konsekuensi, tingkat iuran harus ditetapkan pada tingkat yang cukup untuk membayar manfaat dan biaya administrasi yang diperkirakan dan mengumpulkan sedikit margin untuk fluktuasi klaim, dan tidak lebih.

4. Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN.

6.5 PROGRAM LAINNYA

6.5.1 Kondisi yang Akan Dicapai

Keberlanjutan program Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebelum 1 Januari 2014 menunggu dan disesuaikan dengan kebijakan Pemerintah, namun demikian perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. DPKP dan PKBL merupakan program CSR yang didalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) diistilahkan sebagai Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan. Pada Pasal 74 ayat (1) undang-undang tersebut, perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan. Secara prinsipil, program CSR dimaksudkan agar perusahaan/perseroan memberikan kompensasi kepada lingkungan/masyarakat sekitar yang menerima akibat negatif dari dampak proses produksi perusahaan/perseroan dalam rangka mencari keuntungan. Terkait dengan hal ini, sebenarnya tidak relevan lagi bagi BPJS Ketenagakerjaan yang sudah tidak lagi berbentuk korporasi dan telah berubah menjadi badan hukum publik nirlaba untuk melaksanakan CSR.
2. Salah satu program DPKP dan PKBL adalah program pinjaman/bergulir. Secara kelembagaan, yang bisa memberikan pinjaman antara lain lembaga perbankan, lembaga koperasi, dan lembaga kredit, sehingga secara entitas, aktifitas program CSR dalam memberikan pinjaman pun sebenarnya perlu ditinjau-ulang.
3. Pemerintah dan DPR saat ini tengah merancang RUU Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA) sehingga apabila program perumahan DPKP tetap dilaksanakan, maka berpotensi menimbulkan tumpang-tindih dengan program TAPERA tersebut. Begitu pula dengan program beasiswa pendidikan DPKP, dimana saat ini alokasi pendidikan telah diamanatkan sebesar 20 persen dari APBN oleh UUD 1945 Amandemen ke-IV.

TABEL 6.2: MATRIK KEGIATAN ASPEK PROGRAM

NO	KEGIATAN	TAHUN								INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
III. ASPEK PROGRAM											
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)											
1	Penyusunan kajian analisis dan pemodelan keuangan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan opsi desain serta rumusan-rumusan yang akan dimasukkan kedalam Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JKK, antara lain:	X	X						X	Kemenkeu	Kemenakertrans, DJSN, OJK, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, Kempanan & RB, BKN, Kemenhan
	<ul style="list-style-type: none"> Koordinasi manfaat JKK dengan manfaat Jaminan Kesehatan Nasional 										
2	Koordinasi pelayanan JKK dengan Jaminan Kesehatan Nasional	X	X	X	X	X				BPJS Ketenagakerjaan,	DJSN, BPJS Kesehatan
3	Penentuan pengelolaan aset dan investasi	X	X						X	Kemenkeu	OJK, DJSN, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan struktur tata kelola aset. Menetapkan paradigma manajemen aset: Pemerintah, Swasta atau Kemitraan Swasta-Pemerintah. Menentukan kebijakan investasi dana, alokasi aset stratejik, dan panduan investasi. 										

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)										
4	Penyusunan Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JKK dengan memasukkan hasil kajian analisis dan pemodelan keuangan dalam butir III.1 serta kesepakatan atas isu-isu dalam butir III.2 sampai dengan butir III.3		X					Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	DJSN, Kemenkeu, OJK, Bappenas, Kemenpan & RB, BKN, Kemenhan, BPJS Ketenagakerjaan
5	Penyiapan operasional penyelenggaraan program JKK	X	X	X					BPJS Ketenagakerjaan	Kemenakertrans, DJSN
6	Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja		X	X					Kemenkeu	Kemenpan & RB

NO	KEGIATAN	TAHUN					INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017		
	PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)							
7	<p>Penyusunan kajian analisis dan pemodelan keuangan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan opsi desain serta rumusan-rumusan yang akan dimasukkan kedalam Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JHT, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menentukan dan menetapkan batas usia pensiun • Menentukan dan menetapkan besarnya iuran dan manfaat • Menentukan besarnya iuran bagi para pekerja penerima upah dalam bentuk persentase dari upah/gaji • Menentukan besarnya iuran bagi para pekerja bukan penerima upah dalam bentuk nominal rupiah • Menentukan metode pengkonversi manfaat lumsun menjadi anuitas seumur hidup (jika dimungkinkan) • Koordinasi manfaat JHT dengan manfaat JP • Harmonisasi manfaat JHT dengan program pesangon dan penghargaan masa kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan 	X	X			X	Kemenkeu	Kemenakertrans, DJSN, OJK, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, Kemanpan & RB, BKN, Kemenhan

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)										
8	Menentukan aturan klaim manfaat secara dini pada saat peserta masih bekerja.	X	X						Kemenakertrans, DJSN, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenpan & RB, BKN, Kemenhan	
9	Menentukan konversi manfaat dari bentuk pembayaran secara sekaligus (lumpsum) menjadi anuitas seumur hidup.		X	X	X				Kemenakertrans, DJSN, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenpan & RB, BKN, Kemenhan	
10	Menganalisis dampak pada pengangguran, informalitas dan investasi asing langsung.	X	X	X	X	X	X	X	Kemenkeu, Kemenko Kesra, BPS, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkop UKM	
11	Menganalisis dampak pada pasar modal, makro ekonomi dan strategi pembiayaan hutang Pemerintah	X	X	X	X	X	X	X	Bappenas, Kemenko Ekonomi, BPS, OJK	
12	Menentukan pengelolaan aset dan investasi <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan struktur tata kelola aset. • Menetapkan paradigma manajemen aset: Pemerintah, Swasta atau Kemitraan Swasta-Pemerintah. • Menentukan kebijakan investasi dana, alokasi aset strategis, dan panduan investasi. 	X	X			X			Kemenakertrans, OJK, DJSN, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan	

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)										
13	Menentukan dan menetapkan paradigma dalam mengkreditkan suku bunga dan proses pencatatan rekening individu <ul style="list-style-type: none"> Bervariasi dengan paradigma kredit suku bunga. Kemungkinan membutuhkan valuasi aset harian, penghitungan nilai aktiva bersih dan nilai unit, serta memperbaharui rekening individu. Menentukan cara penelusuran yang terpisah antara rekening JHT Jamsostek dan JHT SJSN. 	X	X						Kemenkeu	OJK, BPJS Ketenagakerjaan, DJSN
14	Penyusunan Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JHT dengan memasukkan hasil kajian analisis dan pemodelan keuangan dalam butir III.7 serta kesepakatan atas isu-isu dalam butir III.8 sampai dengan butir III.13		X				Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	Kemenkeu, OJK, DJSN, Bappenas, Kemenpan & RB, BKN, Kemenhan, BPJS Ketenagakerjaan	
15	Pemindahan aset Program JHT PT. Jamsostek ke Dana JHT SJSN.	X	X					PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemenkeu, OJK, DJSN	
16	Penyiapan operasional penyelenggaraan program JHT	X	X	X				PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemenakertrans, DJSN	
17	Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN, termasuk Jaminan Hari Tua		X	X	X			Kemenkeu	Kemenpan & RB	

NO	KEGIATAN	TAHUN					INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017		
PROGRAM JAMINAN PENSIUN (JP)								
18	<p>Penyusunan kajian analisis dan pemodelan keuangan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan opsi desain serta rumusan-rumusan yang akan dimasukkan kedalam Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JP, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menentukan dan menetapkan batas usia pensiun • Menentukan rata-rata upah untuk menghitung manfaat • Menentukan batas atas upah untuk menghitung manfaat • Menentukan masa iur untuk menghitung manfaat • Menentukan dan menetapkan besarnya iuran dan manfaat • Menentukan formula manfaat untuk pensiun normal, meninggal/tewas dan cacat, termasuk minimum dan maksimum manfaat pensiun • Menentukan indeks pensiun • Menentukan besarnya iuran bagi para pekerja penerima upah dalam bentuk persentase dari upah/gaji • Menentukan strategi dan metode pendanaan 	X	X				X	Kemenkeu Kemenakertrans, DJSN, OJK, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, KEMENPAN & RB, BKN, Kemenhan

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN PENSIIUN (JP)										
	<ul style="list-style-type: none"> Membuat proyeksi pembiayaan program dalam jangka pendek dan jangka panjang (75 tahun) berdasarkan pemodelan aktuaria Harmonisasi manfaat JP dengan program pesangon dan penghargaan masa kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan 									
19	Menganalisis dampak pada pengangguran, informalitas dan investasi asing langsung.	X	X	X	X	X	X	X	Bappenas	Kemenkeu, Kemenko Perekonmian, BPS, OJK, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkop UKM
20	Menganalisis dampak pada pasar modal, makro ekonomi dan strategi pembiayaan hutang Pemerintah	X	X	X	X	X	X	X	Kemenkeu	Kemenko Ekonomi, BPS, Bappenas, OJK
21	Menentukan pengelolaan aset dan investasi <ul style="list-style-type: none"> Menetapkan struktur tata kelola aset. Menetapkan paradigma manajemen aset: Pemerintah, Swasta atau Kemitraan Swasta-Pemerintah. Menentukan kebijakan investasi dana, alokasi aset stratejik, dan panduan investasi. 	X	X			X			Kemenkeu	OJK, Kemenkoperekonomian, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN PENSIIUN (JP)										
22	Penyusunan Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JP dengan memasukkan hasil kajian analisis dan pemodelan keuangan dalam butir III.18 serta kesepakatan atas isu-isu dalam butir III.19 sampai dengan butir III.21		X					Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	Kemenkeu, OJK, Bappenas, KEMENPAN & RB, BKN, Kemenhan, BPJS Ketenagakerjaan, DJSN
23	Pembangunan kapasitas sumber daya manusia terkait program JP dan pengelolannya serta manajemen resiko program JP di seluruh institusi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program serta pengawasan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program JP	X	X	X	X				BPJS Ketenagakerjaan	Kemenkeu, DJSN, OJK, BPK, Kemenakertrans, Bappenas, KEMENPAN & RB, BKN, Kemenhan
24	Penyiapan operasional penyelenggaraan program JP	X	X	X					BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, KEMENPAN & RB, BKN, Kemenhan
25	Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN, termasuk Jaminan Pensiun		X	X	X				Kemenkeu	KEMENPAN & RB

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JKm)										
26	Penyusunan kajian analisis dan pemodelan keuangan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan opsi desain serta rumusan-rumusan yang akan dimasukkan kedalam Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JKm, antara lain: <ul style="list-style-type: none"> • Koordinasi manfaat JKm dengan manfaat Pensiun Ahli Waris program JP 	X	X				X	Kemenkeu	Kemenakertrans, DJSN, OJK, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, KEMENPAN & RB, BKN, KEMENHAN	
27	Menentukan pengelolaan aset dan investasi <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan struktur tata kelola aset. • Menetapkan paradigma manajemen aset: Pemerintah, Swasta atau Kemitraan Swasta-Pemerintah. • Menentukan kebijakan investasi dana, alokasi aset strategik, dan panduan investasi. 	X	X			X	Kemenkeu	Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan, OJK, DJSN		
28	Penyusunan Peraturan Pelaksana terkait penyelenggaraan JKm dengan memasukkan hasil kajian analisis dan pemodelan keuangan dalam butir III.26 serta kesepakatan atas isu-isu dalam butir III.27		X				Perlu peninjauan kembali	Kemenakertrans	KEMENKEU, OJK, DJSN, BAPPENAS, KEMENPAN & RB, BKN, KEMENHAN, BPJS KETENAGAKERJAAN	

NO	KEGIATAN	TAHUN					INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017		
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JKm)								
29	Penyiapan operasional penyelenggaraan program JKm	X	X	X			BPJS Ketenagakerjaan	Kemenakertrans, DJSN
30	Membangun Kantor Aktuaris Negara yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan dengan unit yang menangani program-program SJSN, termasuk Jaminan Kematian		X	X	X		Kemenkeu	Kemenpan & RB





Sasaran Aspek Pengelolaan Aset dan Investasi serta Langkah Strategis Pencapaian



7.1 PENGELOLAAN KEUANGAN

7.1.1 Pengelolaan Aset dan Kewajiban BPJS

Aset BPJS dalam bentuk investasi kepemilikan saham pada suatu entitas wajib dievaluasi secara seksama dengan sangat hati-hati apakah telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Investasi pada kepemilikan saham perlu diputuskan secara bijaksana apakah bersifat jangka panjang (*long-term*) atau sementara (*temporary*). Investasi jangka panjang dalam kepemilikan saham harus dipertimbangkan apakah ditujukan untuk memperoleh pengendalian atau kontrol (pada umumnya di atas 50 persen kepemilikan dan perlu penyusunan laporan keuangan konsolidasian) atau hanya dimaksudkan untuk memiliki pengaruh signifikan (kepemilikan antar 20 persen sampai dengan 50 persen yang dipertanggungjawabkan dengan metode ekuitas). Keputusan atas besarnya kepemilikan pada saham tersebut akan berdampak signifikan terhadap risiko operasi BPJS.

Kebijakan akuntansi untuk aset BPJS dalam bentuk surat berharga (*marketable securities*) juga perlu dievaluasi apakah kebijakan tersebut bersifat taat azas (konsisten) dan telah sesuai dengan substansi ekonomisnya. Intensi dan kemampuan manajemen BPJS perlu dicermati apakah surat berharga tersebut digunakan untuk diperdagangkan (*trading*), tersedia untuk dijual (*available for sale*) atau dipegang hingga jatuh tempo (*hold to maturity*).

7.1.2 Kewajiban Dana Jaminan Sosial

Manajemen aset dan kewajiban dana jaminan sosial nasional merupakan isu penting. Karakteristik dari kewajiban dari setiap program SJSN berbeda, oleh karenanya strategi investasi untuk setiap dana jaminan harus berbeda secara signifikan berdasarkan karakteristik kewajiban dari program tersebut. Kewajiban dalam program asuransi sosial biasanya disebut pula sebagai cadangan. Cadangan adalah uang yang dikumpulkan dalam dana asuransi sosial untuk membayar kewajiban pada waktu jatuh tempo. Kewajiban dapat berupa klaim yang akan dibayarkan dalam beberapa bulan ke depan atau klaim yang mungkin tidak akan dibayarkan sampai beberapa tahun mendatang.

Cadangan secara umum terdiri dari empat jenis:

1. Cadangan klaim.

Cadangan klaim adalah kewajiban atas klaim yang telah terjadi namun belum dibayarkan. Aset untuk membayar klaim bukan merupakan surplus dana melainkan uang yang harus disisihkan untuk membayar klaim. Proses klaim terdiri dari tiga langkah yang berbeda. Klaim harus dilaporkan kepada BPJS, kemudian, klaim harus disetujui atau ditolak, dan klaim harus dibayar. Secara umum, ada tiga jenis cadangan klaim yang berpadanan dengan masing-masing dari ketiga langkah proses klaim:

- a. **Cadangan klaim terbuka.** Ini adalah cadangan untuk klaim yang telah diterima dan disetujui tetapi pembayarannya belum dilakukan karena proses administrasi yang biasa.
- b. **Klaim dalam proses disetujui (ICOS).** Ini adalah cadangan untuk klaim yang telah diajukan kepada BPJS tetapi belum ditinjau. Biasanya, cadangan ini sedikit lebih kecil daripada total nilai klaim yang diajukan karena adanya klaim yang mungkin ditolak. Misalnya, klaim untuk jaminan hari tua mungkin ditolak karena orang yang mengajukan aplikasi masih belum mencapai batas usia pensiun atau belum mencapai masa iur minimum yang diwajibkan.
- c. **Klaim yang telah terjadi tetapi belum dilaporkan (IBNR).** Ini adalah cadangan untuk klaim yang telah terjadi tetapi belum dilaporkan kepada BPJS. Karena jenis dan jumlah klaim ini tidak dapat diketahui sebelum diajukan maka cadangan ini harus diperkirakan berdasarkan pengalaman sebelumnya.

2. Cadangan premi yang belum menjadi pendapatan.

Cadangan premi yang belum menjadi pendapatan adalah cadangan untuk iuran yang telah dibayar untuk perlindungan namun perlindungannya belum diberikan. Misalnya, diasumsikan bahwa peserta membayar iuran untuk satu tahun setiap awal tahun. Ketika iuran tersebut dibayar, dana jaminan sosial telah diterima dengan iuran untuk satu tahun penuh tetapi perlindungan belum diberikan pada tahun bersangkutan. Akibatnya, seluruh jumlah iuran harus ditetapkan sebagai cadangan premi yang belum menjadi pendapatan dan tidak boleh diperhitungkan sebagai dana surplus. Setelah dua bulan berlalu, dana jaminan sosial telah memberikan perlindungan dua bulan dan masih "berutang" perlindungan selama sepuluh bulan. Maka, cadangan premi yang belum menjadi pendapatan harus disimpan untuk perlindungan yang belum diberikan selama sepuluh bulan lagi.

3. Cadangan Matematika.

Cadangan Matematika timbul ketika suatu program jaminan sosial didanai secara penuh atau sebagian. Cadangan ini kebanyakan timbul dalam program-program pensiun dengan manfaat yang telah ditentukan, yang sering disebut cadangan demografis, dan dalam asuransi jiwa seumur hidup. Bentuk cadangan ini timbul ketika pola kewajiban iuran yang meningkat digantikan dengan pola iuran yang setara. Ketika hal ini terjadi, iuran pada tahun-tahun awal lebih tinggi daripada yang dibutuhkan untuk membayar perkiraan klaim dan iuran pada tahun-tahun belakangan tidak cukup untuk membayar perkiraan klaim. Kelebihan iuran pada tahun-tahun awal harus disimpan dan diinvestasikan untuk menutupi kekurangan pada tahun-tahun belakangan. "Simpanan" tersebut bukan surplus program. Simpanan tersebut harus ditahan untuk tahun-tahun belakangan ketika klaim diperkirakan akan melebihi nilai iuran.

4. Cadangan kontingensi.

Cadangan kontingensi adalah cadangan yang disimpan untuk menutupi risiko yang tidak cukup untuk ditutupi dengan iuran karena adanya fluktuasi klaim secara acak atau karena adanya kesalahan dalam penghitungan harga. Kesalahan penghitungan harga menjadi risiko ketika asumsi yang digunakan untuk menghitung perkiraan klaim dan iuran keliru. Risiko fluktuasi klaim secara acak yang merugikan biasanya tidak diperhitungkan sebagai cadangan kontingensi yang terpisah. Risiko itu telah diperhitungkan dalam tarif iuran dengan menggunakan asumsi dalam kalkulasi perkiraan biaya klaim yang mencakup suatu margin yang memadai untuk menutupi kejadian yang tidak menguntungkan. Cadangan kontingensi yang terpisah biasanya digunakan hanya pada dana dengan tingkat probabilitas risiko kesalahan harga yang tinggi atau ketika perkiraan biaya klaim sangat tidak stabil.

Cadangan kontingensi dapat secara eksplisit disimpan dalam dana jaminan sosial atau secara implisit disimpan dalam APBN karena pemerintah berkewajiban untuk menutupi setiap kekurangan yang terjadi pada dana jaminan sosial. Jika cadangan akan disimpan dalam dana jaminan sosial, maka ada dua cara yang dapat ditempuh untuk mengumpulkannya. Pemerintah dapat menyetorkannya ke dana jaminan sosial sebagai "modal awal" atau cadangan dapat dikumpulkan dari waktu ke waktu yang diperhitungkan ke dalam tarif iuran yang diwajibkan.

Sebagai referensi, di semua negara yang mengikuti Standar Akuntansi Internasional (IAS), pendapatan dan klaim dihitung secara akrual. Ini artinya bahwa laporan keuangan mengakui dan secara tepat menghitung klaim, premi yang belum menjadi pendapatan (*unearned premium*) dan cadangan klaim, cadangan premi yang belum menjadi pendapatan dan cadangan matematika. Negara-negara tersebut juga menyimpan cadangan kontingensi jika aktuaris menganggapnya bijaksana untuk keamanan finansial dana jaminan sosial.

Kebanyakan negara OECD menjalankan program pensiun nasional yang didanai secara sebagian dan menyimpan cadangan demografis untuk mempertahankan tarif iuran yang datar sedapat mungkin. Hal ini diperlukan di kebanyakan negara karena adanya kecenderungan peningkatan usia harapan hidup penduduk. Jika tidak ada pendanaan awal (*prefunding*), maka kenaikan jumlah penerima manfaat pensiun yang lebih tinggi dibandingkan dengan kenaikan jumlah pembayar iuran, akan menyebabkan terjadinya kenaikan pembayaran iuran yang dipotong dari gaji (*pay-as-you-go*).

Kanada, Amerika, Inggris dan Jepang adalah beberapa contoh negara yang menjalankan sistem pensiun nasional yang didanai secara sebagian. Masing-masing negara tersebut menyusun penilaian aktuarial tahunan, menghitung waktu kapan cadangan perlu disesuaikan dan mengulas perubahan-perubahan iuran, persyaratan kelayakan peserta atau manfaat yang dibutuhkan untuk memastikan kelangsungan fiskal program pensiun.

7.1.3 Pengelolaan Aset dan Kewajiban Dana Jaminan Sosial

Dana jaminan sosial nasional perlu mempertimbangkan manajemen aset dan kewajiban, investasi dan margin solvabilitas. Dana jaminan sosial nasional menghadapi risiko asuransi dan membutuhkan modal berbasis risiko yang cukup untuk menutupi terjadinya risiko. Dalam prakteknya, kebanyakan dana tidak dikelola dengan cara ini. Dana jaminan sosial biasanya menyiapkan cadangan kecil untuk menutupi fluktuasi klaim dan harus menyiapkan cadangan klaim dan cadangan premi yang belum merupakan pendapatan. Akan tetapi risiko modal untuk menutup risiko kesalahan dalam menghitung harga dan risiko fluktuasi klaim yang sangat ekstrim secara *de facto* menjadi tanggung jawab pemerintah. Isu-isu kebijakan penting biasanya berkisar antara di mana cadangan solvabilitas harus disimpan, besar jumlah cadangan yang diperlukan, siapa yang harus membayar untuk akumulasi tersebut dan bagaimana aset yang mendukung cadangan harus diinvestasikan.

Jika dana tersebut akan menghasilkan cadangan solvabilitas yang signifikan, maka diperlukan aturan mengenai seberapa cepat margin solvabilitas tersebut harus terakumulasi. Jika diperbolehkan secara hukum, pemerintah dapat membayar cadangan solvabilitas ke dalam dana jaminan sosial pada saat program pertama kali dilaksanakan. Apabila cadangan dibangun melalui premi, premi tahun pertama bisa jauh lebih tinggi agar cadangan dapat terakumulasi segera kemudian premi untuk tahun selanjutnya akan jauh lebih rendah dibandingkan dengan premi pada tahun pertama. Namun pada umumnya cadangan disiapkan berdasarkan tingkat kecukupan dari waktu ke waktu.

Kebijakan investasi untuk masing-masing dana jaminan sosial harus mempertimbangkan karakteristik kewajiban masing-masing dana jaminan sosial. Contoh, untuk dana jaminan hari tua dan dana jaminan pensiun, aset dana tersebut sering tidak diperlukan dalam jangka pendek. Untuk itu, aset ini dapat diinvestasikan dalam obligasi jangka panjang dan dalam aset yang mempunyai risiko lebih tetapi masih dibatas ambang kewajaran untuk memaksimalkan tingkat pengembalian dalam kurun waktu yang lama. Akibatnya, program pensiun seringkali terkonsentrasi pada obligasi pemerintah dan obligasi korporasi jangka panjang, saham dan surat berharga yang didukung oleh properti yang aktual dibandingkan dengan jenis dana jaminan sosial lainnya. Sebaliknya, dana jaminan kesehatan biasanya memiliki cadangan klaim kecil dan klaim sering dibayarkan dalam waktu singkat dari beberapa hari sampai beberapa minggu. Oleh karenanya investasi jangka panjang tidak seusia untuk dana jaminan kesehatan. Dana jaminan kesehatan biasanya diinvestasikan dalam investasi yang mempunyai likuiditas tinggi yang jatuh tempo dalam waktu singkat. Oleh karena itu, kebijakan investasi masing-masing dana jaminan sosial harus disesuaikan dengan karakteristik kebutuhan dan strategi pembiayaan yang dipilih untuk dana jaminan sosial tersebut.

“ *Strategi investasi untuk setiap dana jaminan harus berbeda secara signifikan berdasarkan karakteristik kewajiban dari masing-masing program tersebut dan strategi pembiayaan yang dipilih untuk program jaminan sosial tersebut* ”

Hal lain yang perlu dipertimbangkan terutama pada dana jaminan hari tua dan dana jaminan pensiun adalah portofolio investasi dengan menggunakan pendekatan usia peserta, dimana saat peserta berusia muda maka jenis investasi cenderung pada instrumen yang progresif dan saat peserta mendekati usia pensiun maka jenis investasi cenderung pada instrumen yang konservatif.

Kebijakan akuntansi untuk investasi dana jaminan (DJS) dalam bentuk surat berharga (*marketable securities*) juga perlu dievaluasi apakah kebijakan tersebut bersifat taat azas (konsisten) dan telah sesuai dengan substansi ekonomi dan karakteristik dari program dana jaminan tersebut. Intensi dan kemampuan manajemen BPJS perlu dicermati untuk menghindari kebijakan yang semata-mata untuk kepentingan manajemen BPJS (*opportunistic*) dan bukan pada substansi ekonominya (*efficiency*) terutama untuk klasifikasi apakah surat berharga tersebut digunakan untuk diperdagangkan (*trading*), tersedia untuk dijual (*available for sale*) atau dipegang hingga jatuh tempo (*hold to maturity*).

7.2 PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA

7.2.1 Kondisi yang Akan Dicapai

UU SJSN dan UU BPJS mengatur kerangka legal bagi manajemen aset dan investasi program bagi keseluruhan program jaminan sosial yang diselenggarakan dalam sistem jaminan sosial nasional. Peraturan rinci, jelas dan tegas yang diperuntukkan khusus bagi pengelolaan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan sosial lainnya masih menunggu Peraturan Pemerintah.

BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan seluruh ketentuan peraturan perundangan tersebut ke dalam instrumen manajerial, yang mencakup instrumen perencanaan dan pengawasan untuk digunakan dalam pengelolaan dan pengendalian kinerja program.

Dasar hukum manajemen aset dan investasi program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan sosial diulas di bawah ini.

UU SJSN memuat ketentuan manajemen aset dan investasi sebagai berikut:

1. BPJS wajib:
 - a. Mengelola dan mengembangkan dana jaminan sosial dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai.
 - b. Mengelola pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.
 - c. Membentuk cadangan teknis sesuai standar praktek aktuarial yang lazim dan berlaku umum
 - d. Memberikan informasi akumulasi iuran dan hasil pengembangannya serta manfaat dari program jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Kewajiban ini tidak mencakup program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan.
2. Pemerintah dapat melakukan tindakan-tindakan khusus guna menjamin terpeliharanya tingkat kesehatan keuangan BPJS.

UU BPJS memuat ketentuan manajemen aset dan investasi sebagai berikut:

1. BPJS mengelola aset BPJS dan aset Dana Jaminan Sosial.
2. BPJS wajib:
 - a. Memisahkan aset BPJS dan aset Dana Jaminan Sosial, dengan ketentuan bahwa aset DJS bukan merupakan aset BPJS.
 - b. Menyimpan dan mengadministrasikan Dana Jaminan Sosial pada bank kustodian milik Pemerintah/BUMN.
 - c. Menyampaikan laporan tahunan pelaksanaan program dan laporan keuangan kepada Presiden.
3. BPJS tidak dapat dipailitkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan mengenai kepailitan.
4. Sumber aset BPJS Ketenagakerjaan adalah:
 - a. Modal awal dari Pemerintah, yang merupakan kekayaan negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham, paling banyak Rp. 2,000,000,000,000,00 (dua triliun rupiah) yang bersumber dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara).
 - b. Hasil pengalihan aset PT. Jamsostek (Persero). Tidak ada ketentuan dalam UU BPJS yang mengatur bahwa pengalihan program ASABRI dan program TASPEN kepada BPJS Ketenagakerjaan disertai dengan pengalihan aset PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero), sehingga ketentuan mengenai pengalihan aset PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero) kepada BPJS Ketenagakerjaan menunggu Peraturan Pemerintah tentang Pengalihan Program ASABRI dan Program TASPEN.
 - c. Hasil pengembangan aset BPJS.
 - d. Dana operasional yang diambil dari Dana Jaminan Sosial.
 - e. Sumber lain yang sah.
5. Sumber aset Dana Jaminan Sosial, khusus yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah:
 - a. Iuran dana jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan hari tua.
 - b. Hasil pengembangan aset DJS.
 - c. Hasil pengalihan aset PT. Jamsostek (Persero) yang menjadi hak Peserta BPJS Ketenagakerjaan.
 - d. Sumber lain yang sah.
6. Penggunaan aset BPJS Ketenagakerjaan:
 - a. Biaya operasional penyelenggaraan proram jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan hari tua.
 - b. Biaya pengadaan barang dan jasa untuk mendukung operasional penyelenggaraan program.
 - c. Biaya untuk peningkatan kapasitas pelayanan.
 - d. Investasi.
7. Penggunaan aset Dana Jaminan Sosial, khusus yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah:
 - a. Pembayaran manfaat jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan pembiayaan layanan jaminan kecelakaan kerja
 - b. Dana operasional penyelenggaraan program
 - c. Investasi

8. Biaya operasional:
 - a. terdiri dari biaya operasional mencakup biaya personel dan biaya non-personel.
 - b. Besar biaya operasional dibatasi hingga persentase tertentu dari iuran yang diterima dan dari dana hasil pengembangan aset BPJS dan dana hasil pengembangan aset DJS.
 - c. Ketentuan gaji/upah dan manfaat tambahan lainnya serta insentif bagi anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi diatur dengan Peraturan Presiden.
 - d. Direksi secara otonom mengatur Ketentuan gaji/upah dan manfaat tambahan lainnya serta insentif bagi karyawan, dan menetapkan ketentuan dan tatacara pengadaan barang dan jasa.
9. Rencana kerja anggaran tahunan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dengan Ketetapan Dewan Pengawas.
10. Pengawasan kinerja BPJS (audit dan pengendalian):
 - a. Pengawasan internal dilakukan oleh Dewan Pengawas. Dewan Pengawas melakukan pengawasan internal karena Dewan Pengawas adalah organ BPJS. Pengawasan internal melakukan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka membantu pimpinan mengelola organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
 - b. Pengawasan eksternal dilakukan oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Otoritas Jasa Keuangan.
 - c. DJSN berwenang dan bertugas melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial.
 - d. OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan. Tatacara pengawasan BPJS oleh OJK sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2011 tentang OJK.
 - e. BPK dapat melakukan pemeriksaan sepanjang menyangkut pengelolaan keuangan Negara yang dilakukan oleh BPJS.
11. Pertanggungjawaban:
 - a. Direksi menyampaikan pertanggungjawaban laporan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya. Periode laporan dari 1 Januari sampai dengan 31 Desember.
 - b. Direksi bertanggungjawab secara tanggung renteng atas kerugian finansial yang ditimbulkan oleh kesalahan pengelolaan Dana Jaminan Sosial.
 - c. Laporan keuangan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.
 - d. Ringkasan eksekutif laporan keuangan dipublikasikan melalui media masa elektronik dan media masa cetak paling lambat 31 Juli tahun berikutnya.
12. Pemindehan aset tetap BPJS Ketenagakerjaan adalah kewenangan Direksi BPJS Ketenagakerjaan dengan batasan sebagai berikut:
 - a. Pemindehtanganan hingga Rp. 100.000.000.000,- (seratus miliar rupiah) dengan persetujuan Dewan Pengawas
 - b. Pemindehtanganan lebih dari Rp. 100.000.000.000,- (seratus miliar rupiah) hingga Rp. 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar) dengan persetujuan Presiden
 - c. Pemindehtanganan lebih dari Rp. 500.000.000.000,- (lima ratus miliar rupiah) dengan persetujuan DPR.

13. Pidana penjara paling lama 8 (delapan tahun) atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dikenakan kepada Dewan Pengawas atau Direksi bila melakukan:
- Membuat laporan palsu atau menghilangkan laporan BPJS atau merusak laporan BPJS
 - Menyalahgunakan dan/atau menggelapkan aset BPJS dan/atau Dana Jaminan Sosial
 - Melakukan subsidi silang antar program
 - Melanggar ketentuan investasi

Terdapat lima pasal dalam UU SJSN dan UU BPJS yang mendelegasikan pengaturan lanjut tentang manajemen aset dan investasi ke Peraturan Pemerintah. Untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan peraturan, kelima perintah tersebut ditetapkan dalam satu Peraturan Pemerintah. Lima aspek yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah adalah:

- Tatacara pengelolaan dan pengembangan Dana Jaminan Sosial.
- Pembentukan cadangan teknis oleh BPJS.
- Sumber dan penggunaan aset BPJS.
- Sumber dan penggunaan aset Dana Jaminan Sosial.
- Persentase iuran bagi dana operasional.

Peraturan Pemerintah tersebut diharapkan mampu memperbaiki, sekaligus menyempurnakan tatakelola aset dan investasi oleh badan penyelenggara jaminan sosial yang diatur dalam PP No. 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. PP No. 22 Tahun 2004 dinyatakan tidak berlaku lagi sejak PT. Jamsostek (Persero) bubar dan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Juli 2014.

7.2.2 Konsensus yang telah Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



- Aset akan dikelola secara terpisah untuk masing-masing program dan sistem pelaporan untuk masing-masing program akan diberlakukan
- Kebijakan investasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN dan Program Jaminan Kematian SJSN akan menerapkan strategi kebijakan jangka pendek

7.2.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Membuat kebijakan investasi Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN berdasarkan UU SJSN dan mempertimbangkan karakteristik kewajiban program.
2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN hampir serupa dengan Jaminan Kesehatan Nasional. Oleh karenanya, investasi jangka panjang tidak sesuai untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN. Dana Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN perlu diinvestasikan dalam investasi yang mempunyai likuiditas tinggi yang jatuh tempo dalam waktu singkat.

7.3 PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

7.3.1 Kondisi yang Akan Dicapai

UU SJSN tidak mengubah peraturan yang mengatur program yang diselenggarakan oleh dana pensiun. Oleh karena itu, program yang dikelola oleh dana pensiun tidak akan dibahas dalam sub-bagian ini dan berikutnya. Bagian ini memfokuskan kepada program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua SJSN.

Aset program JHT Jamsostek akan ditransfer ke BPJS Ketenagakerjaan dan dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Iuran pada atau setelah tanggal 1 Juli 2015 akan dibayarkan untuk program Jaminan Hari Tua SJSN sedangkan investasi dana Jaminan Hari Tua harus mengikuti amanat UU SJSN serta peraturan pelaksana. Saat ini tidak ada kejelasan apakah aset program JHT Jamsostek yang telah terakumulasi akan mengikuti pedoman investasi yang ada saat ini atau investasi aset tersebut harus mengikuti aturan program Jaminan Hari Tua SJSN.

Program Jaminan Pensiun SJSN akan menjadi program baru yang dimulai tanpa aset. Biaya program Jaminan Pensiun SJSN sebagai persentase dari gaji dan sebagai persen dari PDB akan meningkat dengan pesat dari waktu ke waktu seiring dengan tingkat maturitas program dan bertambahnya jumlah pensiunan relatif terhadap jumlah pengiur. Sebagai akibatnya, metode pendanaan yang ditargetkan sangatlah mungkin untuk diterapkan untuk menstabilkan tingkat iuran. Hal ini akan mengakibatkan terakumulasinya cadangan yang besar dalam fase 30 sampai 40 tahun pertama sejak program dimulai dan kemudian sebagian besar dari cadangan tersebut akan dilikuidasi pada tahun-tahun berikutnya.

Program Jaminan Hari Tua SJSN adalah program yang didanai penuh berdasarkan pada sistem rekening perorangan. Aset dalam program ini akan meningkat terus selama 50 sampai 60 tahun pertama sejak program dilaksanakan dan kemudian mencapai titik stabil sebagai persen dari PDB. Besarnya skala dana Jaminan Hari Tua akan tergantung pada tingkat iuran yang dipilih dan tingkat perluasan cakupan. Sedangkan program Jaminan Pensiun Nasional, likuidasi cadangan dana Jaminan Hari Tua tidak akan terjadi dalam waktu cepat. Akibatnya, kebijakan investasi jangka panjang yang sedikit berbeda akan dibutuhkan untuk kedua dana program ini.

Program Jaminan Hari Tua SJSN juga perlu memperhitungkan kebutuhan masing-masing peserta untuk mengurangi tingkat risiko atas rekening mereka ketika mereka mendekati usia pensiun. Kebijakan investasi yang agresif mungkin cocok untuk pekerja yang berusia tiga puluh tahun dan masih memiliki masa kerja yang panjang sebelum pensiun, akan tetapi kebijakan investasi agresif tidaklah tepat bagi

seorang pekerja yang akan mencapai fase pensiun dalam beberapa tahun. Pekerja yang lebih tua tidak akan memiliki cukup waktu untuk menutupi kerugian besar yang mungkin terjadi sesaat sebelum pensiun. Akibatnya, pekerja individu membutuhkan metode untuk melindungi diri dari volatilitas investasi yang tinggi ketika mereka mendekati usiapensiun. Hal ini tidak terjadi dalam program Jaminan Pensiun Nasional karena tidak ada rekening individu, melainkan sebuah dana bersama.

Berdasarkan UU SJSN dan UU BPJS, aset Dana Jaminan Sosial secara hukum dipisahkan dari aset BPJS. Dana jaminan sosial dibentuk untuk masing-masing dari lima program SJSN, terpisah dari aset BPJS. Iuran pemberi kerja dan pekerja ke program Jaminan Pensiun SJSN ditempatkan dalam dana Jaminan Pensiun dan iuran untuk program Jaminan Hari Tua ditempatkan dalam dana Jaminan Hari Tua.

Aset dalam masing-masing dana jaminan sosial hanya dapat digunakan untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan untuk biaya operasional pengelolaan program-program Jaminan Sosial. Aset sebuah program tidak dapat digunakan untuk mensubsidi aset program lainnya (misalnya dana jaminan pensiun dimaksudkan hanya untuk pembayaran manfaat pensiun dan tidak dapat digunakan untuk pembayaran manfaat jaminan hari tua atau manfaat lainnya). Pendapatan investasi dari masing-masing dana jaminan sosial adalah milik peserta dana tersebut dan harus digunakan untuk membiayai manfaat atau membayar biaya dana tersebut. Hal ini berbeda dari praktek saat ini di mana aset peserta dalam dana program pensiun dan tabungan hari tua bersatu dengan aset PT. Jamsostek (Persero), PT. TASPEN (Persero), dan PT. ASABRI (Persero) dan sebagian dari pendapatan investasi dari program asuransi sosial saat ini dapat disimpan sebagai keuntungan.

Manajemen aset merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua SJSN. Dalam program Jaminan Pensiun, hasil pendapatan investasi yang baik akan mengurangi biaya program bagi pemberi kerja dan pekerja tanpa mengurangi manfaat, atau dapat meningkatkan manfaat untuk tingkat iuran yang sama. Dalam program Jaminan Hari Tua SJSN, hasil investasi akan memiliki dampak yang signifikan terhadap besar saldo rekening pada saat pensiun, dan pada akhirnya, kelayakan atau kecukupan manfaat program.

UU SJSN menyatakan prinsip-prinsip dasar yang harus diikuti untuk investasi program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua (prinsip-prinsip dasar tersebut disebutkan pula dalam UU BPJS).

- Penjelasan Pasal 1 dan Pasal 4 butir i UU SJSN umum menyatakan bahwa tujuan utama penyelenggaraan program jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
- Penjelasan Pasal 37 ayat 2 UU SJSN yang berkaitan dengan program Jaminan Hari Tua mensyaratkan bahwa tingkat pengembangan dana Jaminan Hari Tua minimal setara dengan tingkat suku bunga deposito bank Pemerintah jangka waktu satu tahun. Perlu diperhatikan bahwa persyaratan ini kemungkinan akan menurunkan tingkat pengembalian secara keseluruhan dan besar manfaat, karena kemungkinan akan menyebabkan investasi yang lebih konservatif dibandingkan seharusnya yang akan pada akhirnya akan mengurangi tingkat pengembalian aset dalam jangka panjang.
- Pasal 47 UU SJSN menyatakan bahwa dana jaminan sosial wajib dikelola dan dikembangkan oleh BPJS secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai.

7.3.2 Konsensus yang telah Disepakati

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



- Aset akan dikelola secara terpisah untuk masing-masing program dan sistem pelaporan untuk masing-masing program akan diberlakukan
- Kebijakan investasi Program Jaminan Hari Tua SJSN dan Program Jaminan Pensiun SJSN akan menerapkan strategi kebijakan jangka panjang

7.3.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Menetapkan Struktur Tata Kelola untuk Proses Manajemen Aset dan Investasi.

Dalam rangka menjaga kesinambungan fiskal program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua SJSN sangat penting agar aset dana-dana jaminan tersebut dikelola dengan baik untuk mencapai hasil investasi yang wajar dan untuk menjamin aset dilindungi dan digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan. Untuk ini diperlukan pembentukan suatu proses tata kelola yang baik.

Tata kelola yang baik mengacu kepada unsur-unsur operasi investasi yang meningkatkan transparansi sistem dan menjamin akuntabilitas setiap orang memberikan jasa kepada dana-dana jaminan tersebut. Prosedur yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk mengelola aset dana Jaminan Pensiun dan dana Jaminan Hari Tua harus menjamin bahwa:

- a. Tanggung jawab dan akuntabilitas masing-masing didefinisikan secara jelas
- b. Penetapan tolok ukur yang tepat
- c. Peninjauan berkala atas kinerja manajer investasi terhadap standar yang disepakati
- d. Pihak-pihak yang tidak menjaga kinerja, tidak memenuhi tanggung jawab fidusia mereka, tidak mengikuti kebijakan yang ditetapkan atau melanggar hukum akan dihapus, dan tindakan hukum harus diambil terhadap pihak-pihak yang melakukan tindak pidana.

Para pemangku kepentingan (termasuk peserta) harus menyadari dan memahami tujuan, sasaran dan risiko program, mengetahui siapa yang bertanggung jawab untuk setiap aspek yang berbeda dari operasi mereka, dan mengetahui hasil keuangan dan operasional program. Pengungkapan penuh dan lengkap kepada para pemangku kepentingan merupakan bagian penting dari tata kelola yang baik.

Perlu dijelaskan siapa pihak di BPJS yang bertanggung untuk mengawasi operasi investasi. Mungkin sub-komite Dewan BPJS akan bertanggung jawab dalam hal ini. Dewan dapat merekrut ahli profesional independen untuk membantu menjalankan tugasnya. Namun, pendelegasian atau mempekerjakan ahli profesional independen dari luar organisasi tidak akan membebaskan tanggung jawab sub-komite untuk memantau dan mengawasi kegiatan pihak-pihak yang direkrut untuk membantu mereka.

Tanggung jawab sub-komite diantaranya harus mencakup hal-hal berikut:

- a. Memastikan semua staf BPJS dan penasihat eksternal memiliki kualifikasi yang relevan. Harus ada persyaratan pendidikan dan pengalaman yang sesuai untuk setiap posisi
- b. Memilih, memantau dan menganjurkan penasihat eksternal kepada Dewan. Penasihat external mungkin diperlukan apabila sub-komite tidak memiliki anggota dengan keahlian yang dibutuhkan
- c. Memastikan kepatuhan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku
- d. Mempekerjakan auditor, aktuaris, kustodian dan pihak independen lainnya untuk mengawasi operasi program dan mengidentifikasi penyimpangan. Posisi ini seringkali diisi oleh tenaga ahli independen untuk memastikan pengawasan yang tepat dari operasi investasi BPJS.

Untuk menjamin *checks and balances*, harus ada pengawasan independen terhadap proses tata kelola. Fungsi ini akan dijalankan oleh Otoritas Jasa Keuangan, Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Badan Pemeriksa Keuangan.

Program Jaminan Pensiun SJSN dan Jaminan Hari Tua SJSN harus memiliki dokumen tertulis yang menjabarkan secara jelas tujuan serta obyektif dan strategi investasi untuk mencapai tujuan serta obyektif yang telah ditetapkan untuk masing-masing dana jaminan sosial. Dokumen tertulis ini harus dirancang dan ditinjau secara berkala oleh Dewan atau salah satu dari sub-komite dengan bantuan tenaga ahli independen eksternal. Dokumen tertulis dimaksud harus mencakup kebijakan investasi yang jelas yang menguraikan tingkat pengembalian riil yang diharapkan, kelas-kelas aset beserta batasan-batasannya, strategi alokasi aset dan alasan rasionalnya, dan metode yang digunakan untuk merekrut, mengukur kinerja dan menghentikan manajer aset.

Di antara mekanisme yang diperlukan adalah:

- a. Penilaian kinerja secara reguler atas semua staf profesional BPJS dan tenaga ahli terhadap tolok ukur yang telah disepakati atau ukuran kinerja lainnya
- b. Sistem TI dan perangkat lunak yang tepat untuk akuntansi, pelaporan keuangan, analisis statistik, data dan informasi yang diperlukan lainnya yang dibutuhkan untuk pengelolaan dana yang efektif
- c. Metode untuk mengidentifikasi dan memantau potensi konflik kepentingan
- d. Sistem yang memadai untuk pengukuran dan pengkajian manajemen risiko
- e. Sistem penilaian secara reguler atas kepatuhan terhadap peraturan
- f. Kode Etik untuk memastikan bahwa semua orang menyadari tingginya tingkat perilaku etis yang diharapkan dari staf profesional dan tenaga ahli eksternal serta hukuman untuk setiap pelanggaran.

Persyaratan pengungkapan yang dapat diterima oleh regulator, peserta program dan publik minimum harus mencakup hal-hal berikut:

- a. Uraian lengkap mengenai persyaratan program
- b. Uraian lengkap mengenai kebijakan investasi dana jaminan
- c. Pelaporan kinerja investasi secara reguler dalam kondisi absolut terhadap tolok ukur yang telah disepakati
- d. Komunikasi tertulis secara reguler kepada masing-masing individu terkait jumlah iuran, manfaat pensiun akrual dan saldo program Jaminan Hari Tua.

Prosedur untuk memastikan tata kelola yang baik harus diidentifikasi secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, dalam prosedur yang diterapkan oleh institusi yang bertanggung jawab atas pengawasan, dan dalam persyaratan pelaporan oleh BPJS kepada pemerintah dan peserta program. Semua sistem TI dan prosedur juga harus ditinjau untuk memastikan baik sistem maupun prosedur dapat merekam data kepatuhan dan menyediakan statistik dan informasi yang diperlukan oleh manajemen dana pensiun dan organisasi yang bertanggung jawab untuk pengawasan eksternal.

2. Memutuskan pengelolaan aset oleh Badan Pemerintah/BPJS atau Pihak Swasta

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian adalah: (1) Salah satu keputusan penting terkait pengelolaan aset adalah apakah staf BPJS akan membuat keputusan investasi, (2) apakah tanggung jawab untuk memilih investasi akan diserahkan kepada perusahaan aset manajemen swasta atau kombinasi dari kedua pilihan tersebut, dan (3) apakah peserta akan diberikan pilihan mengenai investasi aset dalam rekening program Jaminan Hari Tua masing-masing.

UU SJSN tidak secara eksplisit menyatakan model pengelolaan aset yang harus digunakan. Pengelolaan dana Jaminan Pensiun dan dana Jaminan Hari Tua memerlukan keahlian khusus yang sangat berbeda dari administrasi program. Tren yang berlaku di berbagai negara saat ini adalah dengan memisahkan administrasi dan pengelolaan aset dan merekrut tenaga ahli profesional dari sektor swasta yang mempunyai sertifikasi khusus dan memiliki pengetahuan mendalam mengenai filosofi program pensiun dan program jaminan hari tua, keberlanjutan keuangan dalam jangka panjang dan manajemen risiko untuk mengelola aset program pensiun dan program jaminan hari tua atas nama peserta.

Prosedur tata kelola, struktur organisasi BPJS, dan peran dan tanggung jawab dari berbagai pihak akan bervariasi tergantung pada keputusan yang dibuat. Dalam kondisi apapun, kebijakan investasi dan alokasi aset strategis seharusnya bukan menjadi tanggung jawab BPJS. UU SJSN memberikan tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan investasi kepada DJSN, meskipun DJSN harus berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan lainnya serta staf investasi BPJS ketika menetapkan kebijakan investasi.

Tabel 7.1. menunjukkan kelebihan dan kekurangan pengelolaan aset program Jaminan Pensiun Nasional oleh badan pemerintah/BPJS dan pihak swasta/independen.

TABEL 7.1: PERBANDINGAN PENGELOLAAN ASET PROGRAM JAMINAN PENSUN SJSN OLEH BADAN PEMERINTAH/BPJS DAN PIHAK SWASTA/INDEPENDEN

	Pengelolaan oleh Badan Pemerintah/BPJS	Pengelolaan oleh Pihak Swasta/Independen
Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya manajemen yang dikenakan oleh badan pemerintah atau BPJS atas dana jaminan sosial lebih rendah karena margin keuntungan seperti halnya untuk sektor swasta dapat dihindari. • Proses regulasi mungkin tidak terlalu kompleks. • Badan Pemerintah/BPJS masih memiliki pilihan untuk menyerahkan sebagian atau semua manajemen aset kepada sektor swasta. • Konsisten dengan model JHT BPJS Ketenagakerjaan saat ini. • Jika program didanai berdasarkan prinsip <i>pay-as-you-go</i>, nilai aset mungkin minimal 	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan pengelolaan oleh pemerintah/BPJS. • Aset lebih mungkin diinvestasikan sebaik-baiknya untuk kepentingan peserta. • Kompetisi dapat mengurangi biaya yang dibebankan kepada dana jaminan sosial dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta. • Mudah untuk menggantikan manajer yang tidak memiliki kinerja baik. • Konsisten dengan model dana pensiun pemberi kerja saat ini.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Monopoli memberikan sedikit insentif untuk menjalankan dana secara efisien atau memaksimalkan pengembalian. • Investasi sering dipilih berdasarkan kriteria politik daripada prinsip-prinsip manajemen portofolio yang diterima secara internasional. • Prosedur tata kelola dan pengawasan biasanya kurang efektif. • Lebih sulit untuk mengukur kinerja dan menghentikan manajer aset dengan kinerja yang buruk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya cenderung lebih tinggi, terutama jika peserta diperbolehkan untuk memilih opsi investasi. • Proses regulasi cenderung lebih kompleks dan mahal.

3. Menentukan Kebijakan Investasi Dana, Alokasi Aset Strategis, dan Pedoman Investasi.

Agar program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua SJSN berhasil diterapkan, investasi program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua SJSN harus memenuhi empat prinsip utama yaitu keamanan dana, likuiditas, diversifikasi, dan tingkat pengembalian yang maksimal sesuai dengan tujuan dana.

Kajian atas manajemen investasi secara berturut-turut menunjukkan bahwa prediktor utama dari tingkat pengembalian dan kinerja adalah alokasi aset. Alokasi aset yang dipilih menjelaskan 90 persen dari tingkat pengembalian portofolio dana program pensiun dan tabungan hari tua. Sisanya tergantung pada pemilihan aset individu, waktu dan fluktuasi pengalaman. Jika investasi dipilih berdasarkan pada kriteria selain untuk memaksimalkan keuntungan kepada peserta dalam parameter risiko yang telah ditetapkan, maka kinerja dana akan rendah sehingga tingkat iuran untuk program pensiun akan lebih tinggi daripada perkiraan dan saldo rekening dana tabungan hari tua akan lebih rendah daripada seharusnya. Demikian pula, jika dana diinvestasikan terlalu konservatif maka ada sedikit risiko bahwa tingkat pengembalian akan negatif. Selain itu, tingkat pengembalian dana jangka panjang juga mungkin terlalu rendah untuk memaksimalkan manfaat untuk tingkat iuran yang diberikan.

Pentingnya kebijakan investasi sebagai dokumen utama yang menjamin tata kelola yang baik dan proses kehati-hatian terlepas dari apakah aset dikelola oleh badan publik atau pemerintah atau sektor swasta. Dokumen tersebut harus tertulis. Bagian utama yang harus terkandung dalam pernyataan kebijakan investasi meliputi:

- a. Pernyataan yang jelas dari tujuan pernyataan kebijakan investasi
- b. Latar belakang lengkap mengenai program pensiun atau program tabungan hari tua, kerangka hukum untuk pembentukannya, tujuan dari dana, strategi pembiayaan dan struktur manajemen risiko dana, dan individu-individu tertentu yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan jasa pengelolaan dana.
- c. Tujuan investasi yang spesifik dari dana tertentu, termasuk bagaimana tujuan investasi yang sesuai ditetapkan dengan memperhitungkan karakteristik program tertentu. Pedoman dan kebijakan investasi dana, harus secara jelas ditetapkan cakrawala waktu investasi, tingkat toleransi risiko, ekspektasi kinerja yang spesifik dan alokasi aset strategis. Alokasi aset mengacu pada persentase aset yang akan diinvestasikan dalam kelas aset tertentu, baik domestik maupun asing, dan rasional dalam pemilihan alokasi tersebut. Pedoman untuk pemilihan investasi tertentu – investasi yang diperbolehkan dan dikecualikan, persyaratan penilaian, pertukaran mata uang yang diperbolehkan, batasan untuk pihak tertentu dan untuk efek tertentu dan faktor lainnya. Persyaratan khusus untuk memilih manajer investasi profesional eksternal (jika pengelolaan dana tersebut akan menggunakan manajer profesional eksternal) atau persyaratan pendidikan dan pengalaman bagi manajer internal.
- d. Cara di mana kinerja manajer akan ditinjau. Ini termasuk tugas dan tanggung jawab dari masing-masing manajer internal atau eksternal, target kinerja tertentu, frekuensi penilaian kinerja, dan kondisi di mana manajer eksternal (atau internal) akan diganti.

KRITERIA KEBIJAKAN INVESTASI

- Investasi seharusnya tidak terlalu konservatif karena tingkat pengembalian akan terlalu rendah.
- Investasi tidak boleh terlalu agresif atau spekulatif karena dapat menimbulkan risiko kerugian yang cukup besar.
- Investasi harus dalam surat berharga yang dapat dibeli atau dijual cepat pada saat kondisi pasar berubah.
- Investasi harus terdiversifikasi untuk menghindari risiko kerugian yang cukup besar. Diversifikasi dapat dilakukan berdasarkan kelas-kelas aset, wilayah geografis, industri, dan lain-lain.
- Investasi harus menghasilkan tingkat pengembalian maksimum yang dimungkinkan dalam batas kewajaran mengingat tujuan, profil risiko dan kebutuhan likuiditas dana.
- Biaya manajemen investasi dan administrasi harus dapat dikendalikan. Penurunan tingkat pengembalian dalam skala kecil, apabila diakumulasikan selama beberapa tahun, secara signifikan dapat mengurangi saldo rekening akhir dan besar manfaat.
- Prosedur tata kelola yang baik harus diterapkan untuk menjamin transparansi, akuntabilitas, dan keterbukaan untuk program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan secara keseluruhan, dan khususnya untuk program Jaminan Pensiun, serta untuk proses manajemen investasi.

Alokasi aset strategis ditentukan berdasarkan model keuangan dan komputer yang memperhitungkan waktu cakrawala waktu investasi tertentu, tujuan investasi dana dan perkiraan kebutuhan likuiditas dana tersebut. Proyeksi pembayaran manfaat yang diharapkan dari dana jaminan pada setiap tahun dimasa yang akan datang merupakan masukan penting dalam pembuatan keputusan alokasi aset strategis karena proyeksi ini akan mencerminkan kendala dan larangan pada jenis aset yang dapat dibeli.

Tujuan dari kajian alokasi aset strategis adalah untuk menemukan campuran dari kelas aset yang dapat memaksimalkan tingkat pengembalian yang dapat diperoleh, dengan mempertimbangkan tingkat toleransi risiko dana. Untuk kajian ini, perlu diketahui historis tingkat pengembalian dan volatilitas kelas aset yang berbeda dan bagaimana berbagai kelas aset yang berbeda bereaksi terhadap kondisi ekonomi. Pada umumnya, tujuannya adalah untuk menemukan kelas aset yang tidak semua bergerak ke atas atau ke bawah bersama-sama dalam menanggapi kondisi dan guncangan ekonomi yang terjadi - yaitu, untuk menemukan kelas aset yang berkorelasi negatif satu sama lain. Beberapa perusahaan dan pemodelan komputer memiliki spesialisasi yang dapat membantu pemerintah dan penasihat investasi BPJS dalam proses ini.

Pernyataan kebijakan investasi dan alokasi aset strategis tidak harus dianggap sebagai satu kajian yang hanya dilakukan satu kali saja. Sebaliknya, dokumen ini harus merupakan dokumen hidup yang secara berkala harus ditinjau ulang dan direvisi untuk menanggapi perubahan makroekonomi, demografi dan kondisi politik di Indonesia serta perubahan pasar modal dalam negeri dan dunia.

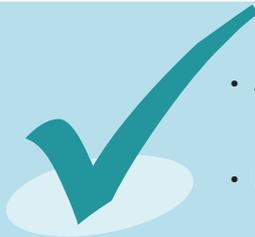
7.4 PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM JAMINAN KEMATIAN

Pengelolaan aset dan investasi dana jaminan kematian mengikuti sumber dana dan mekanisme penyelenggaraannya. Pengelolaan aset dan dana Jaminan Kematian (JKm) oleh PT. Jamsostek (Persero), PT. TASPEN (Persero), dan PT ASABRI (Persero) mengikuti mekanisme pengelolaan badan usaha milik negara, sedangkan program-program JKm Pekerja Penyelenggara Negara yang dibiayai APBN dan diselenggarakan oleh instansi pemerintah tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7.4.1 Kondisi yang Akan Dicapai

Dasar hukum manajemen aset dan investasi program jaminan kematian berlaku sama dengan program jaminan sosial lainnya sebagaimana telah diuraikan dalam sub bab program jaminan kecelakaan kerja.

7.4.2 Konsensus yang telah Disepakati



- Aset akan dikelola secara terpisah untuk masing-masing program dan sistem pelaporan untuk masing-masing program akan diberlakukan.
- Kebijakan investasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN dan Program Jaminan Kematian SJSN akan menerapkan strategi kebijakan jangka pendek.

7.4.3 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan

1. Membuat kebijakan investasi Jaminan Kematian SJSN berdasarkan UU SJSN dan mempertimbangkan karakteristik kewajiban program.
2. Program Jaminan Kematian SJSN hampir serupa dengan Jaminan Kesehatan Nasional dan Jaminan Kecelakaan Kerja SJSN. Oleh karenanya, investasi jangka panjang tidak sesuai untuk Jaminan Kematian SJSN. Dana Jaminan Kematian SJSN perlu diinvestasikan dalam investasi yang mempunyai likuiditas tinggi yang jatuh tempo dalam waktu singkat.

7.5 PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI PROGRAM LAINNYA

7.5.1 Kondisi yang Akan Dicapai

Keberlanjutan program Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebelum 1 Januari 2014 menunggu dan disesuaikan dengan kebijakan Pemerintah, namun demikian perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. DPKP dan PKBL merupakan program CSR yang didalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) diistilahkan sebagai Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan. Pada Pasal 74 ayat (1) undang-undang tersebut, perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan. Secara prinsipil, program CSR dimaksudkan agar perusahaan/perseroan memberikan kompensasi kepada lingkungan/masyarakat sekitar yang menerima akibat negatif dari dampak proses produksi perusahaan/perseroan dalam rangka mencari keuntungan. Terkait dengan hal ini, sebenarnya tidak relevan lagi bagi BPJS Ketenagakerjaan yang sudah tidak lagi berbentuk korporasi dan telah berubah menjadi badan hukum publik nirlaba untuk melaksanakan CSR.
2. Salah satu program DPKP dan PKBL adalah program pinjaman/bergulir. Secara kelembagaan, yang bisa memberikan pinjaman antara lain lembaga perbankan, lembaga koperasi, dan lembaga kredit, sehingga secara entitas, aktifitas program CSR dalam memberikan pinjaman pun sebenarnya perlu ditinjau-ulang.
3. Pemerintah dan DPR saat ini tengah merancang RUU Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA) sehingga apabila program perumahan DPKP tetap dilaksanakan, maka berpotensi menimbulkan tumpang-tindih dengan program TAPERA tersebut. Begitu pula dengan program beasiswa pendidikan DPKP, dimana saat ini alokasi pendidikan telah diamanatkan sebesar 20 persen dari APBN oleh UUD 1945 Amandemen ke-IV.

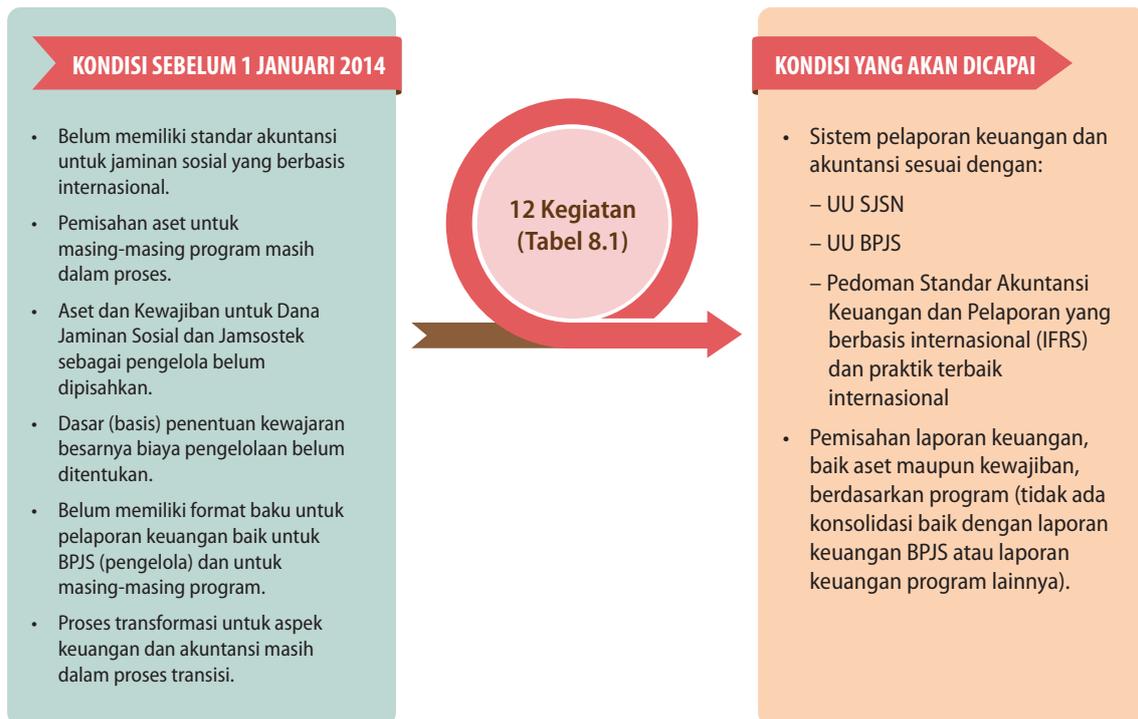
TABEL 7.2: MATERI KEGIATAN ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
IV. ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI										
1	Menetapkan struktur tata kelola yang tepat meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Pernyataan kebijakan investasi yang tertulis • Studi mengenai alokasi aset strategik • Prinsip dasar: keamanan, likuiditas, diversifikasi, dan pengembalian yang maksimum konsisten dengan tujuan dari pendanaan • Menerapkan manajemen aset dan kewajiban yang tepat dan terbuka • Deskripsi yang jelas terkait tanggung jawab dan akuntabilitas • Menggunakan benchmark (pembanding) yang tepat • Reviu kinerja • Memastikan kualifikasi yang relevan • Melibatkan auditor, aktuaris dan kustodian independen • Sistem TI dan perangkat lunak yang tepat • Aturan mengenai konflik kepentingan • Sistem manajemen resiko yang tepat • Kode Etik 	X	X			X			BPJS Ketenagakerjaan	OJK, Kemenkeu, DJSN, BPJS Kesehatan

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
IV. ASPEK PENGELOLAAN ASET DAN INVESTASI										
2	Menyusun ketentuan cadangan teknis dan valuasi aktuarial	X	X	X			X		Kemenkeu	OJK, BPJS Ketenagakerjaan
3	Penyelarasan pengelolaan aset dan investasi sebagaimana diuraikan dalam Tabel 6.2 matrik kegiatan aspek program	X	X				X		Kemenkeu	OJK, BPJS Ketenagakerjaan



Aspek Keuangan dan Pelaporan serta Langkah Strategis Pencapaian



8.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI

Entitas penyelenggara JAMSOSTEK perlu melakukan proses penyesuaian pelaporan keuangan sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Penerapan undang-undang ini mempunyai konsekuensi agar entitas penyelenggara JAMSOSTEK melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi aset dan kewajiban untuk masing-masing program

Tahapan penting dalam proses penyesuaian pelaporan keuangan adalah melaksanakan identifikasi aset dan kewajiban entitas penyelenggara JAMSOSTEK menjadi aset peserta dan aset penyelenggara. Alasan dilakukan pemisahan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dana Jaminan Sosial menurut UU No. 40 Tahun 2004 adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh entitas penyelenggara JAMSOSTEK untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial. Dana amanat adalah dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta
- b. Aset penyelenggara tercermin dalam bentuk penyertaan Pemerintah selaku pemegang saham pada entitas penyelenggara JAMSOSTEK yang berbadan hukum Perseroan Terbatas (Persero).

Hak Pemerintah atas kekayaan entitas penyelenggara JAMSOSTEK merupakan hak atas ekuitas. Hak atas ekuitas merupakan hak residual atas aset setelah dikurangi dengan hak peserta dan kewajiban kepada pihak ketiga.

2. Menentukan biaya pengelolaan program

Agar entitas penyelenggara JAMSOSTEK dapat menerapkan prinsip-prinsip SJSN, terutama prinsip nirlaba, dana amanat dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta, maka Pemerintah perlu menentukan biaya pengelolaan program JHT dan Non JHT yang diberikan kepada entitas penyelenggara JAMSOSTEK.

3. Melakukan sistem pelaporan untuk aset dan kewajiban serta pendapatan dan beban untuk masing-masing program yang diselenggarakan

Kebijakan pengelolaan atas aset milik peserta yang penetuannya dilakukan oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Sesuai UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 49 ayat (2), subsidi silang antar program tidak diperkenankan sehingga administrasi pengelolaan per program harus jelas dan terpisah.

4. Mempersiapkan pelaporan untuk penambahan Program Jaminan Pensiun

Terdapat penambahan program baru dalam program jaminan pensiun yang diatur dalam pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Keseluruhan program terdiri dari Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan pemeliharaan kesehatan, Jaminan hari tua, dan Jaminan pensiun'

8.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan diperlukan sejumlah konsensus. Beberapa konsensus penting yang sudah dilakukan dan dicapai kesepakatan antara lain:



- Setiap program mempunyai laporan keuangan tersendiri
- Tidak ada konsolidasi laporan keuangan suatu program baik dengan laporan keuangan BPJS maupun dengan laporan keuangan program lainnya

8.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN

Dalam rangka persiapan BPJS Ketenagakerjaan dari aspek keuangan dan akuntansi paling tidak terdapat 4 (empat) hal penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu:

1. Pengalihan Aset dan Kewajiban

PT. Jamsostek (Persero) sesuai dengan UU BPJS akan melakukan transformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi ini dilakukan dengan melakukan penutupan atas laporan keuangan PT. Jamsostek (Persero) untuk periode 31 Desember 2013 dan sekaligus menyusun Laporan Posisi Keuangan (necara) awal BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014. Sebelum transformasi ini dilaksanakan maka PT. Jamsostek (Persero) melakukan pemisahan dan identifikasi aset dan kewajiban yang menjadi aset peserta dan aset penyelenggara. Selanjutnya, PT. Jamsostek (Persero) perlu melakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Sistem dan prosedur operasi akuntansi dan keuangan BPJS Ketenagakerjaan.

PT. Jamsostek (Persero) perlu menyusun sistem dan prosedur operasi akuntansi dan keuangan yang diperlukan untuk beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan. Sistem tersebut harus didesain sedemikian rupa sehingga memungkinkan adanya peningkatan keakuratan dan akuntabilitas sistem informasi keuangan, peningkatan efektivitas dan efisiensi usaha dan dipatuhinya peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu perlu dibuatkan sistem pengendalian intern berbasis risiko yang memungkinkan tercapainya ketiga hal tersebut di atas.

b. Kebijakan akuntansi keuangan khusus BPJS Ketenagakerjaan.

Sumber dan penggunaan dana program jaminan sosial termasuk program jaminan sosial tenaga kerja merupakan pengelolaan dana masyarakat. Pengelolaan dana tersebut perlu dicatat dan dipertanggungjawabkan kepada para peserta, OJK, Direktorat Jenderal Pajak dan pemangku kepentingan lain (*stakeholders*). Program jaminan sosial tenaga kerja memerlukan suatu standar akuntansi pencatatan dan pelaporan keuangan (*financial accounting and reporting*) yang sehat (*sound practices*) serta diterima umum (*generally accepted*).

Pengakuan atas aset dan kewajiban serta pendapatan dan beban untuk program jaminan sosial tenaga kerja harus memenuhi kualitas informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan pengelolaan program penjaminan harus mampu menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen atau pengurus (*stewardship*), atau pertanggungjawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya.

Standar kebijakan Akuntansi keuangan yang akan disusun tersebut harus sesuai dengan praktik penyelenggaraan jaminan sosial BPJS dan masuk dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) di Indonesia. Kebijakan atau pedoman akuntansi tersebut harus dapat mencerminkan perubahan substansi ekonomi dari penyelenggaraan jaminan sosial seperti :

- i. Perubahan entitas hukum dari yang sebelumnya bersifat mencari keuntungan (*profit motive*) menjadi penyelenggaran (*administrator*) yang tidak mencari keuntungan (*non profit motive*)
- ii. Pemisahan secara tegas atas kepemilikan dan pengelolaan aset Badan Penyelenggara (BPJS) dan Program Dana Jaminan Sosial (DJS)
- iii. Pelarangan adanya subsidi silang (*cross subsidies*) antar program DJS.

Standar Akuntansi dan pelaporan harus dapat memenuhi asumsi dasar informasi keuangan yaitu dasar akrual (*accrual basis*) dan kelanjutan usaha (*going concern*) serta memenuhi kualitas informasi yang dipersyaratkan yaitu antara lain dapat dipahami (*understandibility*), relevan bagi pengambilan keputusan (*relevance*), andal (*reliable*), penyajian yang jujur (*faithful representation*), dapat dibandingkan (*comparable*), dan tepat waktu (*timelines*).

Bedasarkan pertimbangan tersebut maka perlu disusun suatu standar kebijakan akuntansi keuangan (*accounting standard and policies*) yang sesuai dengan praktik penyelenggaraan jaminan sosial BPJS dan masuk dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) di Indonesia yang berbasis kepada internasional (IFRS) dan mengikuti praktik-praktik yang baik (*best practices*).

c. Penutupan laporan keuangan PT. Jamsostek (Persero) per 31 Desember 2013 dan pengesahan neraca awal BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.

Dalam UU BPJS disebutkan bahwa PT. Jamsostek (Persero) perlu dibubarkan tanpa melalui mekanisme likuidasi. Oleh karena itu, perlu disusun penutupan laporan posisi keuangan (Neraca) PT. Jamsostek (Persero) pada tanggal 31 Desember 2013 dan sekaligus penyusunan neraca awal per 1 Januari 2014 untuk BPJS Ketenagakerjaan. Penutupan laporan posisi keuangan (Neraca) PT. Jamsostek (Persero) per 31 Desember 2013 dan penyusunan laporan posisi keuangan (Neraca) BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 perlu berkoordinasi dengan pihak badan pengatur seperti Kementerian BUMN, OJK, Direktorat Jenderal Pajak dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

d. Berkonsultasi dengan PT. Askes (Persero) untuk pengalihan program Jaminan Kesehatan (PJK Askes) ke BPJS Kesehatan.

Dalam rangka persiapan BPJS Ketenagakerjaan, PT. Jamsotek (Persero) perlu mengalihkan program jaminan kesehatan yang selama ini dikelola kepada PT. Askes (Persero) sebagai persiapan BPJS Kesehatan. Pengalihan program ini perlu dicermati secara hati-hati dengan mempertimbangkan aspek hukum dan pertanggungjawaban keuangan, apakah pengalihan ini meliputi pengalihan aset dan kewajiban dari akumulasi dana yang selama ini dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) atau hanya melakukan pengalihan kepada peserta program kesehatan. Hal ini penting agar terhindar dari dampak hukum di masa depan.

2. Pengelolaan Dana

BPJS Ketenagakerjaan perlu melaksanakan kebijakan ALMA (*Asset and Liabilities Management*) dalam rangka meyakinkan bahwa perlu ada keseimbangan antara pembayaran manfaat dan kewajiban yang harus diselenggarakan. Entitas penyelenggara JAMSOSTEK perlu melakukan pengelolaan investasi agar menghasilkan *investment income* yang cukup untuk menutupi kewajiban dari penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Investasi perlu dilakukan secara hati-hati (*prudence*) agar dapat menutupi beban operasional dari program.

3. Pencatatan dan Pelaporan

Perubahan menjadi BPJS Ketenagakerjaan merupakan perubahan yang mendasar bagi PT. Jamsostek (Persero). Perubahan tersebut tentu memerlukan pihak-pihak profesional lain yang perlu dikoordinasikan secara baik seperti pihak independen auditor yang akan melakukan audit atas laporan keuangan konsolidasian PT. Jamsostek (Persero) untuk tahun buku 31 Desember 2013 dan sekaligus melakukan audit atas laporan posisi keuangan (neraca) awal BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.

Selain profesi akuntan publik atau BPK sebagai independen auditor, BPJS Ketenagakerjaan juga memerlukan jasa profesional lain yaitu penilai independen (*independent appraisal*) dan aktuaris independen yang akan melakukan penilaian atas aset dan kewajiban milik PT. Jamsostek (Persero) per 1 Januari 2014 untuk keperluan penyertaan modal pemerintah pada BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu dilakukan koordinasi secara baik agar proses transformasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

4. Sistem Pengendalian Intern dan Auditabilitas Laporan

Laporan keuangan program jaminan sosial harus dapat dipertanggungjawabkan oleh manajemen dan pengurus. Laporan pertanggungjawaban tersebut harus disusun berdasarkan sistem pengendalian intern yang kuat sehingga fungsi *check and balance* dapat berjalan sebagaimana seharusnya.

Sistem dan proses bisnis yang berjalan harus dapat menghasilkan suatu mekanisme pengendalian yang dapat melindungi aset perusahaan (*safe guarding of asset*), dipatuhinya peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (*compliance of rules and regulations*) dan dapat menghasilkan sistem akuntansi dan pelaporan yang akurat sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan proses bisnis yang efisien dalam pengelolaan dana masyarakat yang dipercayakan. Selanjutnya, laporan keuangan tersebut wajib diaudit secara berkala dan hasilnya harus dapat didistribusikan kepada pemangku kepentingan dan publik.

Sistem akuntansi dan pelaporan yang diselenggarakan oleh manajemen BPJS harus dapat meminimalisasi konflik keagenan akibat adanya informasi yang asimetri antara manajemen BPJS dan pemangku kepentingan, baik berupa kegiatan tersembunyi (*hidden action*) yang dapat menimbulkan tindakan yang tidak etis (*moral hazard*) maupun informasi yang disembunyikan (*hidden information*) yang dapat memunculkan adanya pilihan-pilihan kebijakan (*adverse selection*) yang hanya menguntungkan pihak manajemen BPJS, namun merugikan para pemangku kepentingan lain termasuk peserta program jaminan sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka sistem pengendalian intern yang dibangun dalam operasional BPJS harus dapat mengurangi resiko yang dapat merugikan para pemangku kepentingan dengan cara melakukan mekanisme pengawasan secara ketat (*tight monitoring*) dan pembatasan-pembatasan atas tindakan tertentu (*bonding*).

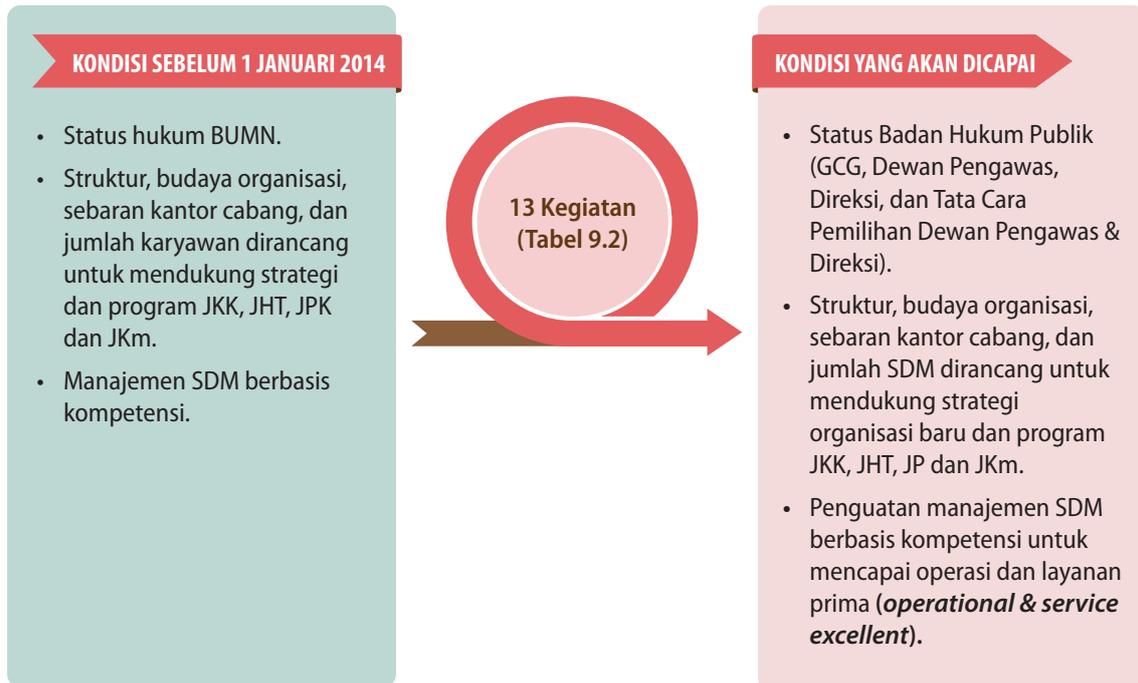
TABEL 8.1: MATERI KEGIATAN ASPEK KEUANGAN DAN LAPORAN

NO	KEGIATAN	TAHUN								INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT	
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019				
V. ASPEK KEUANGAN DAN LAPORAN												
1	Pengalihan aset dan kewajiban dari PT. Jamsostek (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan	X									PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemenkeu, OJK, DJSN, BPK
2	Pengalihan aset dan kewajiban JPK dari PT. Jamsostek (Persero) ke BPJS Kesehatan	X									PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan, Askes/BPJS Kesehatan	Kemenkeu, DJSN, BPK, OJK,
3	Pengaturan Pengelolaan Dana Jaminan Sosial dan dana BPJS Ketenagakerjaan	X	X								Kemenkeu	OJK, DJSN, Kemenakertrans, Bappenas, BPJS Ketenagakerjaan
4	Standar pencatatan dan pelaporan (pembuatan PSAK baru/GAAP) yang berbasis International dan Best Practices	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Kemenkeu	Kemenakertrans, DJSN, PT Jamsostek (Persero), OJK, IAI
5	Sistem pengendalian intern dan auditabilitas laporan										Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
6	Melakukan pengidentifikasian atas aset dan kewajiban untuk masing-masing program	X									Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
7	Pemisahan aset dan kewajiban untuk Dana Jaminan Sosial dan Jamsostek sebagai pengelola	X									Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
8	Penentuan kewajaran (<i>fairness</i>) atas biaya pengelolaan	X									Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
V. ASPEK KEUANGAN DAN PELAPORAN										
9	Standar dan sistem pelaporan keuangan untuk masing-masing program dan untuk BPJS sebagai pengelola	X	X						Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
10	Penyusunan format laporan program jaminan pensiun	X	X	X					Kemenkeu	OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
11	Penutupan laporan keuangan PT. Jamsostek (Persero) per 31 Desember 2014 dan pengesahan Neraca awal BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2015	X	X	X					PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemenkeu, OJK, DJSN, BPK, BPJS Ketenagakerjaan
12	Menyusun ketentuan cadangan teknis dan valuasi aktuarial	X	X	X					Kemenkeu	DJSN, OJK, BPJS Ketenagakerjaan



Sasaran Aspek Kelembagaan dan Organisasi serta Langkah Strategis Pencapaian



Transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan sesuai Undang-undang No. 24 tahun 2011 akan memberikan dampak signifikan terhadap PT. Jamsostek (Persero) dari aspek kelembagaan, organisasi dan sumber daya manusia. Dari sisi kelembagaan, terjadi transformasi kelembagaan yaitu perubahan status dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berorientasi laba menjadi Badan Hukum Publik (BHP) yang berorientasi nirlaba. Demikian pula dari sisi organisasi, terjadi perubahan yang cukup besar baik struktur dan kultur. Transformasi kelembagaan, cakupan kepesertaan yang meliputi pekerja sektor formal dan informal tenaga kerja Indonesia, penambahan program seperti Jaminan Pensiun, dan wewenang untuk melakukan inspeksi terhadap pemberi kerja yang belum mengikuti program-program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan menuntut perubahan struktur, kapasitas, dan budaya organisasi. Demikian halnya dibutuhkan sumber daya manusia, perubahan organisasi yang perlu dilengkapi dengan kompetensi sumber daya manusia yang dibangun, serta sistem remunerasi dan manajemen kinerja.

9.1 TRANSFORMASI KELEMBAGAAN

PT. Jamsostek (Persero) didirikan berdasarkan PP No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan UU No. 3 Tahun 2002 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan status hukum sebagai BUMN yang berbentuk perseroan terbatas, maka PT. Jamsostek (Persero) merupakan organisasi yang berorientasi laba dan tunduk kepada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

9.1.1 Kondisi yang Akan Dicapai

Hal-hal yang harus diperhatikan saat transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014 dapat dilihat pada tabel dibawah.

TABEL 9.1: RINGKASAN ASPEK KELEMBAGAAN TRANSFORMASI PT. JAMSOSTEK (PERSERO) KE BPJS KETENAGAKERJAAN

NO	ASPEK KELEMBAGAAN	PT. JAMSOSTEK (Persero)	BPJS KETENAGAKERJAAN
1.	Status Hukum	Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	Badan Hukum Publik (BHP)
2.	Organ Organisasi	Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Komisaris, Direksi	Dewan Pengawas, Direksi
3.	Penetapan Organ Organisasi	Ditetapkan oleh Kementerian BUMN	Ditetapkan oleh Presiden dan DPR
4.	Garis Komando Tertinggi	Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)	Presiden
5.	Orientasi Usaha	Laba	Nirlaba
6.	Laba Usaha	Pembagian laba usaha (deviden) merupakan hak pemegang saham	Tidak ada pembagian laba usaha dimana seluruh laba (surplus) dimanfaatkan untuk kepentingan peserta.
7.	Lembaga Pengawas	Pengawasan teknis oleh Kementerian BUMN dan pengawasan kepatuhan kepesertaan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	DJSN, OJK, dan BPK (catatan: pengawasan kepatuhan kepesertaan akan menjadi wewenang penuh BPJS Ketenagakerjaan)
8.	Layanan Usaha	Kombinasi layanan perlindungan kerja dan kesehatan kepada tenaga kerja formal yang terdiri atas Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKm)	Fokus kepada layanan perlindungan seluruh tenaga kerja formal dan non formal yang terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm). Sedangkan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dialihkan kepada BPJS Kesehatan.

9.1.2 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Kelembagaan

Dengan perubahan aspek kelembagaan tersebut, PT. Jamsostek (Persero) perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Penyiapan Kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan oleh PT. Jamsostek (Persero).**

Perubahan status hukum PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014 memerlukan sosialisasi terhadap seluruh pemangku kepentingan. Sosialisasi ini meliputi penjelasan tentang hubungan kerja dengan pemangku kepentingan (keberlangsungan dan tata cara hubungan kerja), program (penambahan program Jaminan Pensiun dan pengalihan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan kepada BPJS Kesehatan), dan perubahan atribut organisasi (logo, slogan) agar proses transformasi dapat dipahami oleh seluruh pemangku kepentingan serta menghindari adanya gugatan-gugatan yang tidak diperlukan. Selain itu juga diperlukan koordinasi dengan PT. Askes (Persero) untuk mempersiapkan pengalihan program JPK, koordinasi dengan PT. TASPEN (Persero) dan PT. ASABRI (Persero) untuk sinkronisasi pelayanan program jaminan sosial kepada PNS dan Pejabat Negara, Anggota TNI/POLRI, dan PNS Kemenhan/POLRI.

2. **Pengalihan Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Ke BPJS Ketenagakerjaan oleh PT. Jamsostek (Persero).**

Sebagai perseroan terbatas PT. Jamsostek (Persero) harus mematuhi UU No.13 Tahun 2003, dan berdasarkan Pasal 163 ayat (1) diatur proses pemberhentian hubungan kerja terkait dengan perubahan status perusahaan. Pasal ini memberikan potensi risiko kepada PT. Jamsostek (Persero) dengan memungkinkan adanya permintaan karyawan yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena perubahan status dari perseroan terbatas menjadi badan hukum publik. Walaupun PT. Jamsostek (Persero) memiliki komitmen tidak akan melakukan pemberhentian hubungan kerja, namun PT. Jamsostek (Persero) perlu mengantisipasi risiko ini agar tidak menghambat proses transformasi.

3. **Penyusunan Pedoman Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan.**

Pengaturan tentang organ organisasi BPJS Ketenagakerjaan perlu dibuat dalam peraturan presiden yang disiapkan oleh lembaga dan kementerian teknis terkait, sedangkan pengaturan tata kelola organisasi perlu dituangkan dalam bentuk dokumen-dokumen pedoman dan panduan antara lain pedoman *Good Corporate Governance* (GCG), *Board Manual*, pedoman perilaku (*Code of Conduct*), dan dokumen-dokumen yang mendukung pelaksanaan tata kelola organisasi yang sesuai dengan pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan yang disiapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

“

Perubahan struktur organisasi menuntut perubahan pada seluruh aspek tata kelola organisasi (Good Corporate Governance)

”

4. Pembagian Kewenangan Pengawasan Kepatuhan Kepesertaan antara BPJS Ketenagakerjaan dan Pengawas dari Pihak Pemerintah

Sesuai amanat UU BPJS, kegiatan pengawasan kepatuhan kepesertaan pada pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan akan dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, pengawasan kepatuhan oleh BPJS Ketenagakerjaan tidak sampai pada ranah penegakan hukum (law enforcement) karena kewenangan tersebut menjadi kewenangan pengawas dari pihak pemerintah sesuai amanat Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Pembagian kewenangan ini memerlukan adanya koordinasi antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dinas-dinas ketenagakerjaan pada tiap pemerintah daerah, dan BPJS Ketenagakerjaan.

5. Pembentukan *Project Management Office* (PMO).

Transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan merupakan pekerjaan kompleks yang melibatkan banyak pemangku kepentingan baik dari lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Pemerintah dan PT. Jamsostek (Persero) memiliki peranan penting agar proses transformasi tersebut berjalan lancar karena beberapa alasan:

- a. Waktu transformasi yang cukup singkat karena UU No. 24 Tahun 2011 mengamanatkan transformasi BPJS Ketenagakerjaan terjadi pada 1 Januari 2014 dan beroperasi penuh selambat-lambatnya 1 Juli 2015.
- b. Harapan publik yang tinggi terhadap BPJS Ketenagakerjaan terutama dalam memenuhi kebutuhan program-program jaminan sosial pekerja dan keluarganya.
- c. Proses transformasi melibatkan banyak proyek dan aktifitas-aktifitas pendukung lainnya secara bersamaan sementara tugas rutin yang harus dijalankan baik oleh Pemerintah dan PT. Jamsostek (Persero) untuk melayani masyarakat harus tetap berjalan dan tidak boleh berhenti.

Karena alasan-alasan di atas, diperlukan fungsi pengelolaan aktifitas transformasi BPJS Ketenagakerjaan agar proses transformasi dapat berjalan tepat waktu, menghasilkan program jaminan sosial dengan kualitas dan benefit sesuai harapan. Salah satu solusi yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah dan PT. Jamsostek (Persero) adalah membentuk unit organisasi *Project Management Office* (PMO) yang berfungsi sebagai pusat pengendali dan koordinasi aktifitas-aktifitas transformasi. Unit PMO ini merupakan unit *ad hoc* yang memiliki masa aktif tertentu (hingga transformasi dianggap selesai) dan terlepas dari aktifitas kegiatan rutin organisasi. Karena PMO dapat dibentuk di beberapa pemangku kepentingan utama yang menjalankan banyak aktifitas transformasi, maka diperlukan suatu mekanisme koordinasi antara agar tercapai sinergi maksimal antara kebijakan nasional dengan transformasi internal PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

9.2 TRANSFORMASI ORGANISASI

Transformasi organisasi yang perlu dilakukan oleh PT. Jamsostek (Persero) adalah menyusun struktur organisasi yang efisien dan memiliki budaya kerja yang dapat mendukung strategi BPJS Ketenagakerjaan agar dapat menghasilkan operasi dan layanan prima (*operational and service excellence*) kepada peserta.

9.2.1 Kondisi Organisasi Yang Akan Dicapai

Kondisi organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang ingin dicapai adalah membangun suatu organisasi *solid* yang mampu mendukung strategi organisasi menjawab tantangan saat BPJS beroperasi secara penuh pada tanggal 1 Juli 2015, dan di dukung oleh seluruh pemangku kepentingan internal yaitu Dewan Pengawas, Dewan Direksi, tim manajemen yang mumpuni, serta karyawan yang memiliki kompetensi memadai serta dijiwai dengan budaya organisasi yang menghasilkan operasi dan layanan prima.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik dengan fungsi, hak, dan kewajiban serta kewenangan yang diatur oleh undang-undang dengan maksud dapat memberikan layanan yang optimal kepada peserta. Pengaturan ini berdampak terhadap pembentukan unit-unit saat menyusun struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan seperti:

- √ Unit khusus untuk melayani keluhan peserta
- √ Unit manajemen mutu
- √ Unit manajemen risiko
- √ Unit aktuaria

Demikian pula dengan adanya penambahan dan penambahan program, unit yang menangani program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dihilangkan karena dialihkan kepada BPJS Kesehatan, dan perlu dibentuk unit baru yang menangani program Jaminan Pensiun (JP).

“ Penambahan program Jaminan Pensiun memerlukan pembentukan unit aktuaria baru dengan kompetensi yang berbeda dengan yang ada saat ini ”

Dengan mengacu kepada Pasal 10, 11, 12, 13 UU No. 24 tahun 2011 yang mengatur tugas pokok, wewenang, hak, dan kewajiban BPJS Ketenagakerjaan, maka PT. Jamsostek (Persero) perlu memperkuat unit-unit yang ada di kantor pusat untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan fungsi seperti penagihan iuran, pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan serta pengenaan sanksi, kepesertaan dan investasi, manajemen risiko, penanganan keluhan peserta, internal audit dan manajemen mutu. Demikian pula dengan beberapa fungsi di kantor perwakilan (wilayah dan cabang) seperti fungsi-fungsi yang menangani kepesertaan, pelayanan, penagihan iuran, dan pengawasan terhadap kepatuhan kepesertaan, serta pengenaan sanksi perlu diperkuat untuk mendukung strategi perluasan kepesertaan.

Penambahan dan penguatan unit-unit organisasi di kantor pusat, kantor perwakilan, dan kantor cabang untuk menjalankan fungsi-fungsinya, tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak diikuti dengan perubahan budaya organisasi dalam memberikan pelayanan kepada peserta. BPJS Ketenagakerjaan perlu membentuk budaya organisasi baru yang mendukung tercapainya operasi dan layanan prima (*operational and service excellent*) serta peningkatan kinerja setelah berubah menjadi badan hukum publik untuk mewujudkan misi sebagai penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia.

Strategi perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan memerlukan dukungan keberadaan kantor perwakilan BPJS Ketenagakerjaan yang dapat menjangkau seluruh tenaga kerja Indonesia diseluruh pelosok geografi Indonesia yang tersebar di ribuan pulau, dan juga tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk memperoleh efisiensi, BPJS Ketenagakerjaan perlu menjalin kerjasama dengan mitra kerja seperti industri perbankan, Pos, Telkom, dan BPJS luar negeri agar keinginan menjangkau seluruh tenaga kerja Indonesia dapat tercapai tanpa harus membangun sendiri kantor perwakilan BPJS Ketenagakerjaan.

9.2.2 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Organisasi

Kedepan, diperlukan strategi transformasi organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang didukung oleh struktur organisasi tepat, efisien, dan memiliki budaya kerja yang beorientasi kepada peserta. Untuk itu hal-hal yang perlu dilakukan untuk mendukung transformasi organisasi BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Struktur Dan Fungsi Organisasi Baru Untuk Mendukung Strategi.

Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan perlu disempurnakan dengan melakukan penambahan dan penguatan pada unit-unit organisasinya baik di kantor pusat maupun di kantor cabang agar dapat mendukung strategi operasi dan layanan prima (*operational and service excellence*). Visi, misi, sasaran, dan tujuan BPJS Ketenagakerjaan yang sejalan dengan regulasi perlu direkonfirmasi sebagai dasar untuk menyusun struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang baru. Beberapa tugas pokok dan fungsi dari unit-unit organisasi perlu dievaluasi terutama yang terkena dampak transformasi organisasi paling besar agar dapat disesuaikan dengan model operasi atau proses bisnis yang tepat sesuai dengan amanat regulasi.

2. Analisa Kebutuhan Jumlah Kantor Perwakilan Berdasarkan Beban Kerja, Jumlah Peserta, Kondisi Geografis, dan Kerjasama dengan Pihak Ketiga (Bank, Pos, Telkom, BPJS Luar Negeri).

UU No. 24 Tahun 2011 mengamanatkan kepada BPJS Ketenagakerjaan agar dapat menjangkau seluruh potensi tenaga kerja Indonesia sebagai peserta, baik tenaga kerja formal, informal, dan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Untuk itu diperlukan evaluasi dan pemetaan khusus untuk menghitung jumlah, sebaran dan fungsi kantor layanan BPJS Ketenagakerjaan terutama daerah atau negara yang berpotensi memiliki jumlah tenaga kerja besar. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menentukan wilayah yang perlu ditangani oleh perwakilan BPJS Ketenagakerjaan sendiri dan yang ditangani melalui kerjasama dengan pihak ketiga (Bank, Telkom, Pos).

3. Perumusan dan Pengembangan Budaya Organisasi Baru Yang Berorientasi kepada Pelayanan (Customer Centric).

Budaya organisasi baru diperlukan bagi BPJS Ketenagakerjaan agar mampu secara efektif dan efisien menjaring kepesertaan, mengumpulkan dan mengelola dana investasi yang diperoleh dari iuran, melayani seluruh peserta program termasuk tanggungannya dan membayarkan hak-haknya, melakukan upaya paksa dan pemberian sanksi administratif bagi pemberi kerja dan peserta yang konsisten tidak patuh, menerima dan merespon masukan dan keluhan atas pelayanan yang diberikan, serta memastikan kepatuhan internal dan *good governance* atas pengelolaan dana investasi dan pelayanan yang diberikan.

Nilai-nilai organisasi perlu dievaluasi ulang untuk membentuk budaya organisasi baru seperti profesionalisme terutama yang berhubungan dengan pelayanan yang menyangkut hajat hidup orang banyak, integritas karena menyangkut pengelolaan dana yang sangat besar, pelayanan prima kepada seluruh peserta program termasuk tanggungannya, orientasi kinerja agar BPJS Ketenagakerjaan yang bersifat nirlaba tetap dapat menghasilkan output yang diharapkan dan hasilnya dapat dirasakan manfaatnya oleh para pemangku kepentingan, dan kerjasama tim untuk mendukung kompleksitas pekerjaan BPJS Ketenagakerjaan yang semakin besar.

9.3 TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Transformasi SDM yang perlu dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mendukung pelaksanaan program-program BPJS Ketenagakerjaan dan meningkatkan kualitas operasi dan layanan kepada peserta yang diperkirakan lebih dari 110 juta pekerja sesuai amanat regulasi.

9.3.1 Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang Akan Dicapai

UU No. 24 Tahun 2011 memberikan mandat dan kewenangan penuh kepada Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk mengelola SDM sejak dari perekrutan, penyeleksian, pengembangan, hingga pemberian insentif kinerja dan pemberhentian pegawai.

Jumlah dan sebaran SDM BPJS Ketenagakerjaan yang diperlukan mengacu kepada beberapa faktor antara lain beban kerja sehubungan dengan meningkatnya jumlah peserta, perubahan dan penambahan fungsi-fungsi baru, dan penambahan jumlah kantor perwakilan yang diselaraskan dengan tahapan kepesertaan yang ingin dicapai. BPJS Ketenagakerjaan untuk sementara tetap mengandalkan jumlah, profil dan sebaran SDM yang ada saat ini, sambil memperbaiki dan meningkatkan profil, kompetensi, sebaran dan sistem SDM yang ada dalam jangka waktu pendek dan menengah, hingga dapat diwujudkan organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang tepat ukuran (*right size*) dengan didukung manajemen SDM yang berbasis kompetensi.

Agar diperoleh efisiensi dalam memenuhi jumlah dan sebaran SDM, perlu digalang kerjasama dengan pihak ketiga baik di dalam negeri (Bank, Pos, Telkom) maupun dengan BPJS di luar negeri untuk melayani peserta. Rancangan proses bisnis dan dukungan sistem informasi juga akan sangat berpengaruh terhadap jumlah dan sebaran SDM yang dibutuhkan terutama yang berada di kantor perwakilan (wilayah dan cabang).

1. Manajemen SDM

Seperti yang tercantum di dalam peta jalan SDM, pada akhir tahun 2013 PT. Jamsostek (Persero) telah menyelesaikan peta jalan tahap pertama (2009 – 2013) yaitu pengembangan dan pelaksanaan manajemen SDM berbasis kompetensi, yang mencakup satu siklus hidup SDM sejak dari perekrutan dan penyeleksian, hingga pemberian penghargaan dan pemberhentian. Selanjutnya manajemen SDM berbasis kompetensi perlu diperkuat lagi pada saat dimulainya organisasi yang baru pada 1 Januari 2014, melalui peta jalan SDM tahap kedua (2014–2019).

Sejumlah kompetensi (teknis maupun non-teknis) yang dibangun PT. Jamsostek (Persero) berdasarkan ketiga jenis kompetensi yang telah dikembangkan saat ini, perlu dievaluasi untuk dikaji lebih lanjut agar sesuai dengan mandat, misi dan tujuan organisasi yang baru. Beberapa kompetensi teknis perlu ditambahkan dan diperkuat untuk mendukung terlaksananya operasi dan layanan prima (*operational and service excellence*) seperti:

- Jaminan Pensiun, dimana kompetensi ini masih belum dimiliki oleh PT. Jamsostek (Persero).
- Keuangan dan Akuntansi, hal ini terkait dengan eksposur fiskal BPJS Ketenagakerjaan.
- Pengelolaan Investasi, hal ini terkait dengan eksposur fiskal BPJS Ketenagakerjaan.
- Internal Audit, hal ini terkait dengan eksposur fiskal BPJS Ketenagakerjaan.
- Manajemen Risiko, hal ini terkait dengan eksposur fiskal BPJS Ketenagakerjaan.

2. Infrastruktur Sistem Informasi SDM (HRIS)

Seperti yang tercantum di dalam peta jalan SDM, pengkinian (*update*) *database* SDM sangatlah penting untuk mendapatkan data-data yang andal, akurat dan dapat dipercaya. Data-data tersebut diperlukan untuk menunjang analisis dan pengambilan keputusan terkait kinerja pegawai, seperti data atau informasi terkait pelatihan dan pendidikan (terutama terkait sertifikasi internasional dan *overseas post-degree advancement*), perjalanan karir dan rotasi, asesmen kompetensi yang dipersyaratkan dan hasil penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sikap yang ditunjukkan pada saat pelaksanaan pekerjaan.

Sistem Informasi SDM yang terintegrasi perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mendukung implementasi Peta Jalan Pengembangan SDM tahap kedua (2014-2019) dengan dilengkapi dengan sistem pendukung keputusan yang berguna membuat berbagai kebijakan pengembangan SDM dan manajemen kinerja.

9.3.2 Langkah-langkah yang Perlu Dilakukan pada Transformasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi transformasi SDM yang tepat dan efektif diperlukan oleh BPJS untuk memastikan bahwa:

- Amanat undang-undang yang terkait dengan masalah dan pengelolaan SDM dapat dilaksanakan secara efektif dan tanpa gejolak yang berarti, terutama pada masa transisi.
- Strategi SDM yang baru mampu mendukung strategi yang dijalankan BPJS Ketenagakerjaan.
- Kesenjangan yang terjadi terkait dengan uraian pekerjaan (*job description*), kompetensi, jumlah, profil dan sebaran SDM, sistem manajemen SDM dan pendukungnya termasuk HRIS dapat dikurangi secara bertahap.

1. Penyusunan Peta Jalan SDM Dan Arsitektur Kompetensi Untuk Mendukung Strategi Organisasi

PT. Jamsostek (Persero) sudah menyelesaikan Peta Jalan Pengembangan SDM tahap pertama (2009-2013) dengan penekanan pada pengembangan dan pelaksanaan manajemen SDM berbasis kompetensi. Namun untuk menjalankan BPJS Ketenagakerjaan diperlukan beberapa kompetensi baru yang perlu diakuisisi oleh PT. Jamsostek (Persero), misalnya kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan program Jaminan Pensiun yang merupakan program baru dan kompetensi untuk

melakukan inspeksi terhadap kepatuhan pemberi kerja mengikutsertakan pekerjanya mengikuti program-program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya PT. Jamsostek (Persero) perlu membuat Peta Jalan Pengembangan SDM tahap kedua (2014-2019) dengan tetap memberikan penekanan kepada manajemen SDM berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan tuntutan regulasi dan integrasi manajemen SDM, manajemen kinerja, dan manajemen karir.

2. Analisa Kebutuhan SDM untuk Berbagai Tingkatan Hirarki Organisasi Dan Kualifikasi

PT. Jamsostek (Persero) perlu melakukan analisa beban kerja untuk menghitung ulang kebutuhan jumlah pegawai baik di kantor pusat maupun di kantor-kantor perwakilan (wilayah dan cabang) dengan mempertimbangkan potensi peserta program di mana kantor cabang berada, dan diselaraskan dengan kompetensi yang diperlukan, rancangan proses bisnis, dan peningkatan penggunaan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan. Analisa kebutuhan SDM ini juga perlu mempertimbangkan strategi penahapan kepesertaan yang ingin dicapai yang direpresentasikan dengan penambahan kantor perwakilan baru dan kerjasama dengan pihak ketiga.

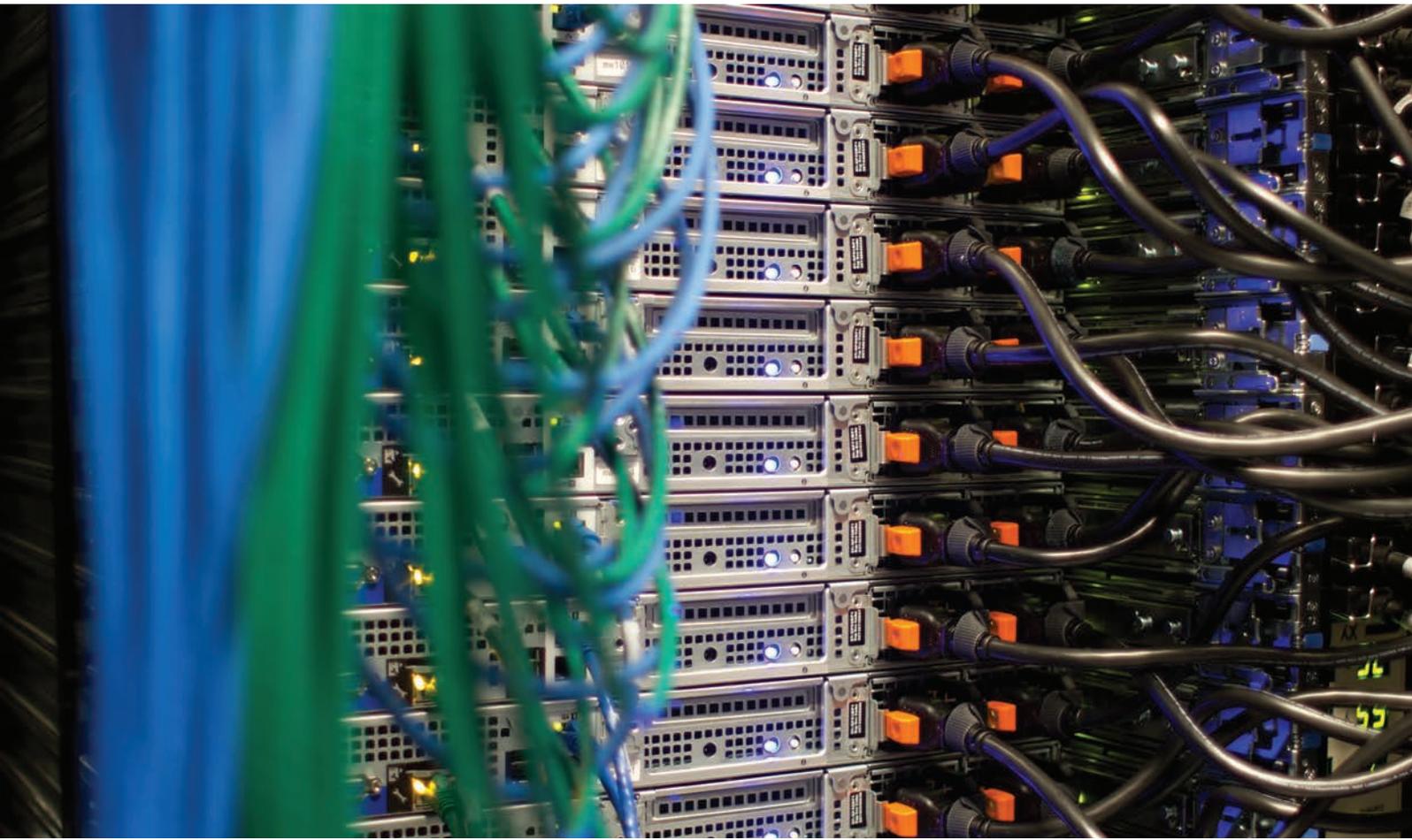
3. Kajian Remunerasi BPJS Ketenagakerjaan

Perubahan status SDM dari sebelumnya sebagai karyawan BUMN menjadi BHP dan perubahan yang signifikan dari sisi tugas, tanggung jawab dan wewenang BPJS Ketenagakerjaan memerlukan pengkajian ulang terhadap sistem remunerasi. Hal ini karena sistem remunerasi yang baru akan berdampak serius terhadap posisi kompetitif BPJS Ketenagakerjaan di bursa tenaga kerja terutama untuk menarik talenta-talenta terbaik ataupun untuk menarik talenta yang tidak dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan seperti tenaga kerja yang mendukung program Jaminan Pensiun. Kajian remunerasi ini diharapkan selain dapat memotivasi SDM untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya juga diharapkan dapat menarik talenta-talenta di bursa tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

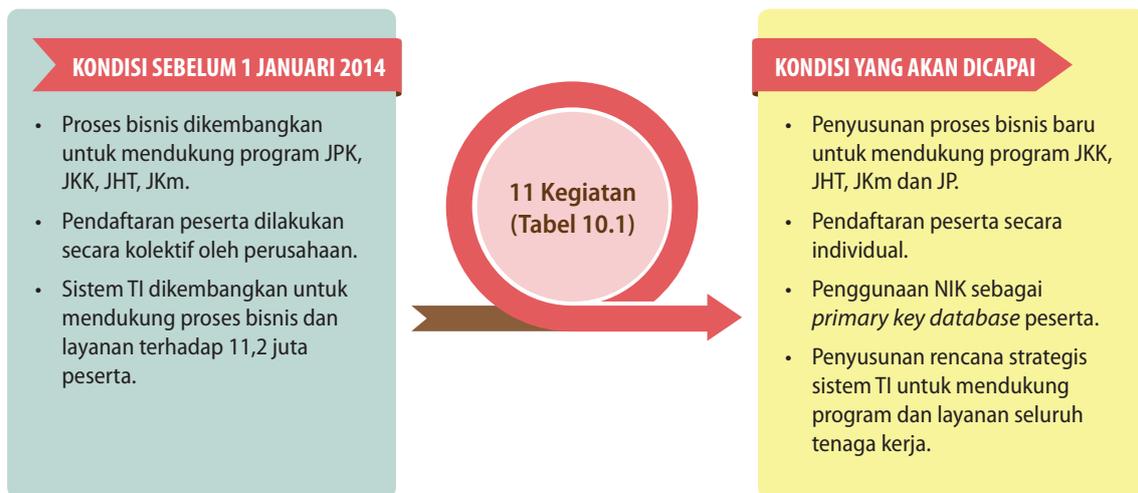
TABEL 9.2: MATRIK KEGIATAN ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
VI. ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI										
ASPEK KELEMBAGAAN										
1	Penyiapan Kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan oleh PT. Jamsostek (Persero)	X							PT Jamsostek (Persero)	Kemenakertrans, DJSN, Kemenkeu, OJK
2	Pengalihan pegawai PT. Jamsostek (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan	X							PT Jamsostek (Persero)	DJSN
3	Penyusunan Pedoman Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan	X							PT Jamsostek (Persero)	DJSN, OJK, Kemenakertrans,
4	Penyusunan peran, tugas dan tanggung jawab pengawas eksternal pada program SJSN dan BPJS Ketenagakerjaan	X	X						DJSN	OJK, BPK
5	Pembagian Kewenangan Pengawasan Kepatuhan Kepesertaan antara BPJS Ketenagakerjaan dan Pengawas dari Pihak Pemerintah	X	X						PT Jamsostek Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, OJK, dinas-dinas ketenagakerjaan pada tiap pemerintah daerah
6	Pembentukan <i>Project Management Office</i> (PMO)		X	X					DJSN	BPJS Ketenagakerjaan, Bappenas, Kemenkeu, Kemenakertrans

NO	KEGIATAN	TAHUN								INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
VI. ASPEK KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI											
ASPEK ORGANISASI											
7	Penyusunan struktur & fungsi organisasi baru untuk mendukung strategi	X	X							BPJS Ketenagakerjaan	
8	Analisa kebutuhan jumlah kantor perwakilan berdasarkan beban kerja, jumlah peserta, kondisi geografis, dan kerjasama dengan pihak ketiga (Bank, Pos, Telkom, BPJS Luar Negeri)	X	X							BPJS Ketenagakerjaan	
9	Perumusan dan pengembangan budaya organisasi baru yang berorientasi kepada pelayanan (<i>customer centric</i>)	X	X							BPJS Ketenagakerjaan	
ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA											
10	Penyusunan Peta Jalan Pengembangan SDM dan arsitektur kompetensi untuk mendukung strategi organisasi	X	X							PT Jamsostek Persero)/ BPJS Ketenagakerjaan	
11	Analisa kebutuhan SDM untuk berbagai tingkatan hirarki organisasi & kualifikasi	X	X							PT Jamsostek Persero)/ BPJS Ketenagakerjaan	
12	Kajian remunerasi BPJS Ketenagakerjaan								X	Kemenkeu	
13	Pembukaan kantor perwakilan dan pemenuhan SDM			X	X	X	X	X	X	BPJS Ketenagakerjaan	



Sasaran Aspek
Pengembangan Proses
Bisnis dan Sistem
Teknologi Informasi
serta Langkah Strategis
Pencapaian



UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), mengamanatkan PT. Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan dalam segala aspek. Proses transformasi tersebut antara lain meliputi perubahan badan hukum, kepesertaan, program jaminan sosial yang dilayani, pengumpulan iuran, pengelolaan dana, dan pemberian manfaat kepada peserta. Perubahan-perubahan tersebut harus diikuti dengan perubahan terhadap proses bisnis dan dukungan sistem teknologi informasinya.

10.1 KONDISI PROSES BISNIS YANG AKAN DICAPAI

Kondisi proses bisnis yang diinginkan dirumuskan berdasarkan tuntutan yang diamanatkan perundangan, perbaikan terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul dari proses bisnis saat ini, dan praktek terbaik yang relevan dengan operasi BPJS Ketenagakerjaan.

10.1.1 Proses Pendaftaran Peserta

Peserta program jaminan sosial PT. Jamsostek (Persero) sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan adalah perusahaan dan karyawannya. Dengan bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan maka proses bisnis pendaftaran peserta mengalami perubahan karena kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bersifat wajib bagi WNI dan WNA yang bekerja di wilayah Indonesia lebih dari 6 bulan (Pasal 14 UU No.24 Tahun 2011). Pemberi kerja yang berusaha di sektor formal maupun informal wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya, sedangkan pekerja mandiri yang tidak memiliki pemberi kerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian kepesertaan bersifat individual walaupun pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya secara kolektif. Untuk itu BPJS berkewajiban memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta (Pasal 13 UU No.24 Tahun 2011). Penggunaan NIK (Nomor Induk Kependudukan) yang unik dapat digunakan sebagai nomor kepesertaan BPJS untuk menghindari peserta memiliki beberapa nomor kepesertaan seperti yang terjadi saat ini.

10.1.2 Proses Pembayaran Iuran

Kepesertaan BPJS bersifat individual, oleh karena itu proses pembayaran iuran harus dapat mengidentifikasi pembayaran iuran atas nama siapa dan untuk program apa saja walaupun penyetoran iuran dilakukan secara kolektif oleh pemberi kerja. Penggunaan *virtual account* untuk perusahaan yang saat ini telah digunakan perlu diintensifkan untuk menghindari terjadinya penyetoran iuran yang tidak diketahui identitas penyetornya. Selain itu proses juga harus mensyaratkan pemberi kerja memberikan rincian alokasi iuran yang disetorkan atas nama pekerja siapa dan untuk program apa saja. Salah satu mekanisme yang dapat digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah membuat program komputer untuk dipasang di lokasi pemberi kerja yang berfungsi mempermudah pemberi kerja memberikan informasi rincian alokasi iuran para pekerjanya untuk selanjutnya dikirimkan dalam bentuk *softcopy* atau dikirim secara elektronik kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Penggunaan *virtual account* dan informasi rincian alokasi iuran dari pemberi kerja pada proses pembayaran iuran, maka:

1. Identitas peserta dan program apa saja yang diikutinya dapat diketahui pada saat melakukan pembayaran iuran.
2. Informasi kepada peserta seperti informasi tentang saldo Jaminan Hari Tua (JHT) dan hasil pengembangannya, informasi Jaminan Pensiun (JP), dan informasi tentang tunggakan iuran, dan sebagainya menjadi lebih mudah. Hal ini sesuai dengan amanat perundangan (Pasal 13 UU No. 24 Tahun 2011).

10.1.3 Proses Pengelolaan Dana

Dana amanat merupakan dana yang terhimpun dari pembayaran iuran peserta, dan perlu ditempatkan ke berbagai instrumen investasi agar dapat memberikan hasil investasi yang optimal dengan risiko yang terukur. Regulasi mengatur bahwa dana amanat dan dana BPJS harus dikelola terpisah, demikian juga dana amanat untuk masing-masing program harus dikelola terpisah dan tidak boleh dicampur atau disubsidi silang. Kondisi ini membutuhkan dukungan proses bisnis untuk mencegah tercampurnya dana amanat dan dana BPJS, pengelolaan risiko demi menjamin kelangsungan program, dan perhitungan akturia yang cermat agar informasi tentang kecukupan dana terutama untuk program Jaminan Pensiun (JP) dapat terpantau setiap saat.

10.1.4 Proses Klaim Manfaat

Administrasi proses pembayaran iuran peserta yang tertib dan rapi, selain memberikan kemudahan kepada BPJS Ketenagakerjaan melakukan perhitungan manfaat program yang harus dibayarkan, juga memberikan kemudahan kepada peserta untuk memperoleh informasi tentang manfaat program yang akan diterima. Proses klaim menjadi lebih mudah dan cepat serta dapat distandarisasi agar proses pengajuan klaim layanan manfaat bisa dilakukan di kantor-kantor cabang mitra kerja BPJS Ketenagakerjaan sehingga proses pengajuan klaim manfaat menjadi lebih mudah dan cepat terutama bagi pekerja-pekerja yang tinggal di daerah yang jauh dari jangkauan cabang-cabang BPJS Ketenagakerjaan.

10.1.5 Proses Kerja Sama Operasi BPJS

UU No. 24 Tahun 2011 menugaskan untuk membentuk dua badan penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pada dasarnya kedua BPJS memiliki target peserta yang hampir sama dan beberapa aktifitas inti pada rantai nilai memiliki proses bisnis yang sejenis. Untuk memberikan efisiensi kepada kedua BPJS dan kemudahan bagi peserta, perlu dilakukan kerjasama operasi antar kedua BPJS yang melibatkan beberapa aktifitas dan proses bisnis sebagai berikut:

1. Proses Pendaftaran Peserta

Proses pendaftaran peserta kedua BPJS perlu diintegasi dan distandarisasi seperti formulir kepesertaan, database kepesertaan, maupun kartu dan nomor kepesertaan sehingga proses pendaftaran peserta untuk kedua BPJS dapat dilakukan pada kantor-kantor kedua BPJS maupun melalui mitra kerja kedua BPJS.

2. Proses Pembayaran Iuran

Seperti halnya proses pendaftaran peserta, proses pembayaran iuran perlu diintegrasikan dan distandarisasi sehingga pemberi kerja dan peserta mandiri cukup melakukan satu kali penyetoran untuk kedua program BPJS dan satu laporan rincian alokasi iuran peserta untuk kedua BPJS

3. Proses Sinergi Program

Kedua BPJS perlu mengembangkan proses bisnis bersama untuk memudahkan peserta yang membutuhkan perawatan medis menentukan apakah klaim harus diajukan terhadap program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), atau terhadap keduanya.

10.2 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN PADA PROSES BISNIS

Berdasarkan uraian-uraian proses bisnis di atas, hal-hal yang perlu dilakukan agar kondisi proses bisnis yang diinginkan dapat tercapai adalah melakukan penyusunan proses bisnis yang komprehensif terhadap proses bisnis inti maupun proses bisnis pendukung. Uraian proses bisnis pada bagian sebelumnya hanya memberikan gambaran global tentang proses-proses bisnis inti apa saja yang harus dilakukan (pendaftran peserta, pembayaran iuran, pengelolaan dana, dan klaim manfaat, kerjasama operasi kedua BPJS dan kerjasama dengan institusi dalam dan luar negeri untuk menjangkau tenaga kerja Indonesia), dan proses bisnis apa saja yang perlu diperbaiki (penggunaan NIK sebagai nomor identitas tunggal, pembuatan virtual account untuk masing-masing perusahaan atau pemberi kerja, pembuatan program komputer iuran BPJS Ketenagakerjaan yang terintegrasikan dengan sistem penggajian pemberi kerja).

Hasil dari kajian proses bisnis yang komprehensif ini sangat penting terutama sebagai referensi utama untuk merancang program komputer Sistem Informasi Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.

10.3 KONDISI SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI YANG AKAN DICAPAI

Proses bisnis inti BPJS Ketenagakerjaan mengalami perubahan yang cukup signifikan dan diperlukan kajian yang komprehensif mengingat proses bisnis merupakan referensi utama dalam menyusun kebutuhan bisnis (*business requirement*) untuk merancang sistem TI.

10.3.1 Arsitektur Sistem Teknologi Informasi

Arsitektur sistem TI PT. Jamsostek (Persero) sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan adalah sistem terpusat (*centralized system*), arsitektur ini perlu dipertahankan karena paling sesuai untuk mendukung proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan. Dengan dukungan *data center* dan DRC serta dengan dilengkapi aplikasi berbasis *web* seperti saat ini, maka arsitektur ini akan memberikan beberapa keuntungan antara lain database tersentralisasi dan tidak tersebar di kantor-kantor cabang (*distributed system*), proses penyebaran aplikasi (*deployment*) menjadi mudah karena cukup dipasang (*install*) di *server* pusat, pengelolaan pengguna sistem (*user*) seperti pembuatan user baru dan pengaturan otorisasi akses ke sistem lebih mudah dan terkontrol, dan koneksi dengan pihak ketiga baik mitra kerja maupun dengan pemangku kepentingan harus melalui pusat sehingga lebih mudah dalam mengelola keamanan akses dan pertukaran data.

10.3.2 Infrastruktur Teknologi Informasi

Dengan diberlakukannya UU No. 24 Tahun 2011, maka dibutuhkan *data center* yang mampu menangani hal-hal sebagai berikut:

- √ Tersedianya *database* yang mampu menampung peningkatan jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang diyakini akan meningkat tajam
- √ Tersedianya *server* yang mampu melakukan pemrosesan data secara *online* maupun *batch* untuk mendukung penambahan program Jaminan Pensiun (JP) dan proses pendistribusian hasil pengelolaan dana

Teknologi dan rancangan database yang dibutuhkan BPJS Ketenagakerjaan dengan menggunakan NIK sebagai *primary key* harus memiliki efisiensi yang tinggi agar akses ke *database* yang menampung data peserta dalam jumlah besar dapat memberikan waktu tanggap (*response time*) yang cepat. *Database* yang digunakan juga harus memiliki teknologi yang memiliki kemampuan melakukan *mirroring* atau sinkronisasi dengan database di *disaster recovery center* guna mendukung *contingency* jika terjadi sesuatu yang tidak diharapkan pada *data center*.

Arsitektur sistem TI terpusat membutuhkan jaringan komunikasi data dengan tingkat kehandalan dan ketersediaan yang tinggi. Untuk itu koneksi jaringan komunikasi data terutama yang menghubungkan *data center*, DRC, dan kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan yang ada saat ini perlu ditingkatkan agar memiliki cadangan (*backup*) dengan menggunakan media jaringan yang berbeda untuk menjaga kehandalan dan ketersediaan yang tinggi. Demikian pula dengan *bandwidth* (lebar pita) pada koneksi jaringan komunikasi data yang menghubungkan *data center*, DRC, dan kantor pusat perlu ditingkatkan seiring dengan penambahan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan.

10.3.3 Program Komputer (Aplikasi)

Dengan mencermati perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, dukungan produsen teknologi informasi dan dukungan sumber daya manusia yang tersedia, maka sistem aplikasi BPJS Ketenagakerjaan perlu dibangun sebagai berikut:

√ **Penggunaan platform berbasis web**

Dengan arsitektur sistem terpusat, sistem aplikasi berbasis *web* saat ini masih merupakan yang terbaik karena beberapa alasan pertama, pemasangan dan pemeliharaan aplikasi cukup dilakukan di *server*, tidak harus dipasang (*install*) pada semua komputer *workstation* yang jumlahnya dapat mencapai ribuan. Kedua, tenaga sumber daya manusia (SDM) yang ahli dalam bidang pengembangan aplikasi berbasis *web* banyak tersedia dan mudah diperoleh. Ketiga, perangkat lunak pendukung untuk pengembangan aplikasi berbasis *web* sangat banyak dan bervariasi sehingga mudah dalam membangun aplikasi.

√ **Memiliki tatap muka (*interface*) untuk interkoneksi**

Pada saat beroperasi, BPJS Ketenagakerjaan akan banyak berhubungan dengan pihak ketiga antara lain mitra kerja (BPJS Kesehatan, perbankan, pos, PPK, *trauma center*), lembaga pengawas eksternal (DJSN, OJK, BPK), dan lembaga pemerintah, sehingga diperlukan pertukaran data atau informasi. Aplikasi yang dibangun BPJS Ketenagakerjaan harus memiliki aplikasi *switching* yang mampu mendukung pertukaran data dan informasi dengan berbagai macam standar dan format yang disepakati dengan pihak ketiga, misalnya standar ISO8583 untuk melakukan pertukaran data dan informasi dengan pihak perbankan dan sebagainya.

10.3.4 Data & Informasi

Manajemen BPJS Ketenagakerjaan mulai dari manajer tingkat bawah hingga manajer tingkat atas membutuhkan informasi tentang kinerja organisasi guna membuat perencanaan dan pengambilan keputusan. Sistem TI BPJS Ketenagakerjaan dipersyaratkan memiliki sistem pelaporan dan dukungan pengambilan keputusan yang dapat menghasilkan informasi secara berkala maupun secara *ad hoc* (sesuai kebutuhan). Informasi yang diproduksi dapat merupakan rincian yang disajikan dalam format standar (dibutuhkan manajer tingkat bawah) atau merupakan ringkasan yang disajikan dalam bentuk *dashboard* (dibutuhkan manajer tingkat atas). Sistem pendukung keputusan yang diperlukan antara lain *Data Warehouse*, *Decision Support System*, dan *Business Intelligence*.

10.3.5 Organisasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi

BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya TI yang dimilikinya untuk merancang, mengoperasikan, dan mengembangkan sistem TI dengan membentuk 2 Biro yaitu Biro Pengembangan TI dan Biro Operasional TI. Biro Pengembangan TI mempunyai fungsi sebagai unit kerja yang membangun dan mengembangkan sistem informasi sesuai kebutuhan bisnis. Biro operasional TI berfungsi sebagai unit kerja yang mengoperasikan dan menjaga agar *service level* TI terpenuhi.

Dari sisi tata kelola sistem TI, kerangka kerja dan standar-standar internasional sesuai *best practices* yang diadopsi PT. Jamsostek (Persero) saat ini perlu dipertahankan dan diperkuat dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar memiliki sertifikasi-sertifikasi yang diperlukan untuk menjalankan kerangka kerja dan standar-standar tersebut.

10.4 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN PADA SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI

Berdasarkan uraian tentang kondisi saat ini dan uraian kondisi yang diinginkan di atas, maka PT. Jamsostek (Persero) sebagai embrio dari BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan langkah-langkah agar kondisi yang diinginkan dapat tercapai seperti yang akan diuraikan dibawah.

10.4.1 Perencanaan Strategis TI

BPJS Ketenagakerjaan perlu menyusun perencanaan strategis TI (umumnya dalam kurun waktu 5 tahun) untuk memberikan arah kepada pembangunan dan pengembangan sistem TI. Perencanaan strategis TI ini menetapkan kebutuhan bisnis tingkat tinggi (*high level business requirement*) yang selaras dengan rencana bisnis organisasi yang antara lain berisi sistem TI apa saja yang diperlukan dalam kurun waktu perencanaan strategis dan kapan sistem TI tersebut harus tersedia atau dapat digunakan. Selain itu dalam perencanaan itu juga ditentukan strategi pemenuhan sistem TI apakah akan dilakukan dengan membangun sendiri, melalui akuisisi, aliansi dengan pihak ketiga, atau melalui pengadaan. Fokus lain dari perencanaan strategis TI ini adalah menyusun struktur organisasi TI, menentukan jumlah sumber daya manusia dan kualifikasi yang diperlukan, dan tata kelola TI yang harus dipatuhi.

10.4.2 Pengembangan *Database* Kepesertaan

Pengembangan *database* kepesertaan yang efisien dengan menggunakan NIK sebagai *primary key* memerlukan pemikiran yang serius karena rancangan *database* yang tidak efisien dapat menyebabkan keseluruhan sistem memiliki waktu tanggap (*response time*) yang lambat.

10.4.3 Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan

Kebutuhan bisnis (*business requirement*) yang dihasilkan pada saat melakukan kajian proses bisnis menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan pengembangan modul-modul aplikasi yang sudah dikembangkan oleh PT. Jamsostek (Persero) sebelumnya dan pengembangan aplikasi *switching* yang memiliki berbagai tatap muka (*interface*) agar dapat dikoneksi dengan pihak ketiga yang memiliki berbagai macam format pertukaran data. Selain itu untuk memudahkan dalam proses pencatatan iuran dari pemberi kerja, perlu dibuat program komputer untuk dipasang di tempat pemberi kerja yang memungkinkan terintegrasi dengan sistem penggajian.

10.4.4 Pengembangan Aplikasi Manajemen Risiko

Penambahan program Jaminan Pensiun (JP) kepada BPJS Ketenagakerjaan memberikan tekanan risiko tentang kecukupan dana agar program dapat berkelanjutan. Risiko ini perlu dikelola antara lain dengan melakukan perhitungan aktuaria secara berkala untuk melihat kecukupan dana, dan penempatan dana kepada instrumen investasi yang dapat memberikan hasil pengembangan investasi optimal dengan risiko yang terukur. Agar dapat membantu manajemen melakukan pengelolaan risiko, maka perlu dikembangkan aplikasi manajemen risiko yang memberikan peringatan dini kepada manajemen jika terdapat potensi risiko yang dapat membahayakan kelangsungan program.

10.4.5 Penyempurnaan Sistem Dukungan Pengambilan Keputusan

Untuk mendukung peran dan tugas para manajer disemua tingkatan organisasi menjalankan aktifitasnya, BPJS Ketenagakerjaan perlu menyempurnakan sistem pendukung keputusan yang sebelumnya dimiliki PT. Jamsostek (Persero) seperti *Data Warehouse*, Sistem Pendukung Keputusan (DSS), dan *Business Intelligence* agar sesuai dengan kebutuhan para manajer dan perubahan proses bisnis.

10.4.6 Pengembangan Sistem Manajemen Kartu (*Card Management System/CMS*)

Pemberian kartu kepada peserta yang berisi nomor identitas tunggal, memerlukan pengelolaan terhadap operasional kartu tersebut. BPJS Ketenagakerjaan perlu membangun sistem manajemen kartu untuk penerbitan, penggantian, dan pemblokiran kartu. Selain itu juga perlu direncanakan alat pembaca kartu (*card reader*) yang akan digunakan, apakah kartu dapat dibaca menggunakan peralatan EDC (*electronic data capture*) yang kompatibel dengan peralatan yang saat ini digunakan untuk membaca kartu VISA/Master, atau menggunakan pembaca kartu khusus sehingga perlu dibuat kajian tersendiri dalam pengembangan sistem manajemen kartu kepesertaan.

10.4.7 Penyempurnaan SOP (*System Operating Procedure*)

Perubahan yang cukup signifikan terhadap proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan, memerlukan modifikasi dan penyesuaian terhadap seluruh SOP (*System Operating Procedure*) yang ada agar sesuai dengan tuntutan bisnis.

10.4.8 Penyempurnaan Tata Kelola Teknologi Informasi

Untuk memperkuat pemanfaatan kerangka kerja dan standar-standar internasional yang diadopsi oleh PT. Jamsostek (Persero), BPJS Ketenagakerjaan perlu membuat arsitektur kompetensi TI yang memberikan panduan dan menjelaskan kompetensi TI apa saja yang perlu diakuisisi dan dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan dan ujian-ujian sertifikasi profesi untuk mendukung implementasi kerangka kerja dan standar-standar di atas.

10.4.9 Capacity Planning

Tahapan kepesertaan dan penambahan kantor perwakilan (wilayah dan cabang) sangat berpengaruh terhadap kapasitas TI yang dimiliki PT. Jamsostek (Persero). Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu membuat perencanaan kapasitas (*capacity planning*) yang selaras dengan tujuan dan sasaran perusahaan sehingga investasi TI yang relatif mahal dapat dilakukan pada saat yang tepat. Perencanaan kapasitas ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Kapasitas pemrosesan *server* pusat, kapasitas penyimpanan data (*storage*), *server switching* untuk mendukung berbagai macam saluran layanan dan interkoneksi dengan jaringan eksternal (internet, bank, dll), *central switch* dan *central router* sebagai pusat pengendali jaringan komunikasi data, perangkat keamanan data (*firewall, DDos, token, IDS, dll*).
2. Kapasitas *data center* dan *Disaster Recovery Center* (DRC) yang memiliki standar internasional untuk menempatkan *server, storage*, dan perangkat komunikasi serta keamanan data.
3. Infrastruktur jaringan komunikasi data seperti lebar pita (*bandwidth*) yang diperlukan untuk koneksi *data center* dan DRC ke jaringan kantor cabang dan interkoneksi dengan jaringan eksternal yang dapat mendukung lalu lintas data, suara (*voice*), dan gambar (*image* atau *video*).

10.4.10 Penyempurnaan Business Continuity Plan (BCP)

Perubahan proses bisnis pada BPJS Ketenagakerjaan memerlukan evaluasi dan analisa ulang terhadap fungsi-fungsi kritis organisasi yang disebut *Business Impact Analysis* (BIA). Analisa tersebut digunakan sebagai dasar menentukan berapa lama waktu yang bisa ditolerir dan persyaratan apa saja yang diperlukan untuk mengembalikan fungsi-fungsi kritis kepada kondisi normal (*recovery*).

Dari sudut pandang TI, program komputer (aplikasi) dan data minimal apa saja harus diupayakan tersedia melalui proses *recovery* saat terjadi gangguan agar pelayanan BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta tetap dapat berlangsung. Jika gangguan yang terjadi cukup berat, maka proses *recovery* membutuhkan prosedur *DRP* (*Disaster Recovery Planning*) misalnya fungsi-fungsi kritis organisasi tidak dapat dijalankan karena adanya bencana alam.

TABEL 10.1: MATRIK KEGIATAN ASPEK PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI

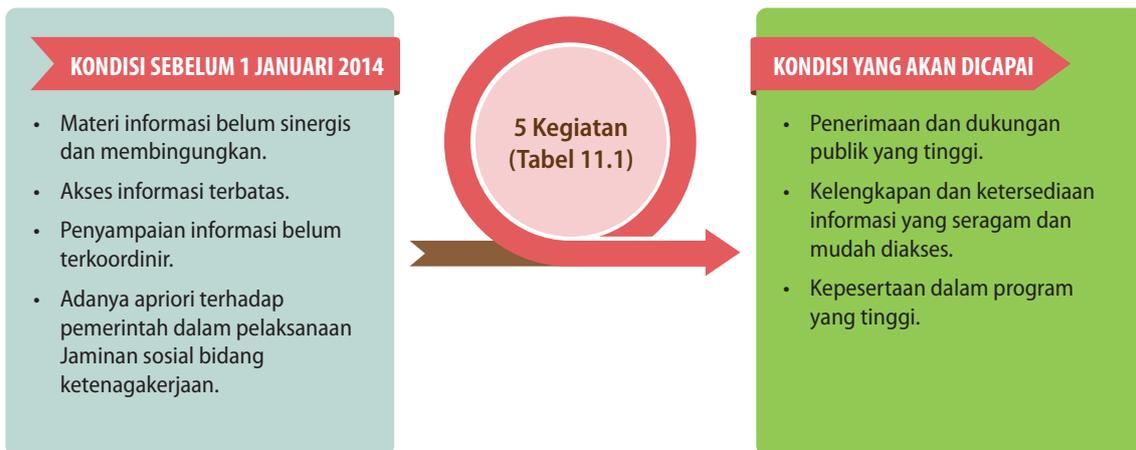
NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT	
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
VII. ASPEK PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI											
1	Penyusunan bisnis proses yang komprehensif sebagai dasar untuk penyusunan <i>Business Requirement</i> .	X	X							PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	
2	Penyusunan Rencana Strategis TI.	X	X							PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	
3	Pengembangan database kepesertaan dengan menggunakan NIK sebagai <i>primary key</i> .	X	X	X	X	X	X			PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemendagri, Kemenkominfo, BPS
4	Pengembangan aplikasi Sistem Informasi jaminan sosial ketenagakerjaan yang terintegrasi.	X	X	X	X	X	X			PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	Kemendagri, Kemenkominfo, BPS
5	Pengembangan aplikasi manajemen risiko	X	X	X						PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, BPK, OJK
6	Penyempurnaan sistem pendukung pengambilan keputusan (<i>data warehouse, DSS, BI</i>).			X	X					PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, BPK, OJK
7	Pengembangan sistem manajemen kartu kepesertaan (<i>Card Management System/CMS</i>)	X	X	X						PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, BPK, OJK

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
VII. ASPEK PROSES BISNIS DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI										
8	Penyempurnaan SOP untuk mendukung proses bisnis baru.	X	X	X	X				PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	DJSN, BPK, OJK
9	Penyempurnaan tata kelola teknologi informasi & pembuatan arsitektur kompetensi TI.		X	X	X				PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	
10	Perencanaan kapasitas (<i>capacity planning</i>) untuk: <i>Data Center & DRC Server, workstation & database Jaringan komunikasi data</i>	X	X						PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	
11	Penyempurnaan <i>Business Continuity Planning (BCP)</i>			X	X				PT Jamsostek (Persero)/BPJS Ketenagakerjaan	





Sasaran Aspek Sosialisasi serta Langkah Strategis Pencapaian



11.1 KONDISI YANG AKAN DICAPAI

Terkait dengan kondisi yang akan dicapai, terdapat 3 poin penting yaitu:

1. Penerimaan dan dukungan publik yang tinggi;
2. Kelengkapan dan ketersediaan informasi yang seragam dan mudah diakses; dan
3. Kepesertaan dalam program yang tinggi.

Mengingat konsep perlindungan/jaminan sosial di Indonesia merupakan konsep yang relatif baru, himbuan untuk membayar iuran wajib kepada BPJS Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan berbagai reaksi. Keberagaman reaksi tersebut dapat berupa apatisme terhadap program pemerintah hingga penolakan maupun unjuk rasa yang berkepanjangan.

Pemahaman mengenai program pemerintah tidak identik dengan penerimaan maupun keberlanjutan pelaksanaannya. Pengalaman berbagai pakar komunikasi menyimpulkan bahwa hasil akhir dari proses komunikasi yang sepadan dijadikan tujuan adalah perubahan perilaku sosial (Cabanero - Verzosa 2000). Tanpa perubahan sosial yang bermula dari perubahan perilaku individu, sulit mencapai perubahan yang berkelanjutan dalam pembangunan.

Kepercayaan adalah kunci kerjasama untuk mencapai perubahan. Penyebaran informasi yang mudah dipahami masyarakat tidak akan mencapai tujuannya jika masyarakat tidak mempercayai sumbernya. Selain berdampak pada kelancaran pelaksanaan program, persepsi/tingkat kepercayaan masyarakat juga berdampak terhadap kredibilitas, transparansi, dan reputasi program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Strategi komunikasi, sosialisasi dan advokasi terintegrasi dirancang untuk secara berkala mendapatkan umpan balik yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan mempertahankan transparansi serta akuntabilitas publik.

Bila tidak dilibatkan sejak awal, ada kecenderungan bahwa dukungan dan komitmen pemangku kepentingan terhadap program tidak sedalam jika dilibatkan dalam merumuskan dasar-dasar tujuan sosialisasi program, pesan yang ingin disampaikan, serta hasil yang diharapkan dari sosialisasi tersebut. Keterlibatan pemangku kepentingan dalam mendefinisikan prioritas lebih dari sekedar dukungan. Pelibatan pemangku kepentingan mencatat keberagaman wawasan mengenai kondisi setempat yang penting untuk mendukung relevansi sosialisasi. Tahapan penilaian komunikasi mampu memfasilitasi dialog lintas sektor untuk menyamakan pemahaman diantara pemangku kepentingan serta meminimalkan risiko dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan.

Penyebaran informasi mengenai program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang seluas-luasnya tidak berarti telah memenuhi kaidah transparansi publik. Sebelum strategi komunikasi, sosialisasi, dan advokasi dapat dihasilkan perlu dilakukan penilaian untuk memahami persepsi/tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi/Kementerian penyelenggara Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Tanpa pemahaman konteks sosial, politis, ekonomi dan budaya dari perspektif penilaian berbasis komunikasi sebagai masukan terhadap strategi sosialisasi dan komunikasi yang terintegrasi, berbagai perbedaan pemahaman, kesalahpahaman, kurangnya dukungan bahkan penolakan tidak dapat dinafikan. Tanpa informasi yang tepat, mustahil memutuskan pendekatan terbaik untuk diterapkan (misalnya *social marketing*, pengerahan massa, pendidikan dan pelatihan) maupun tingkatan perubahan (misalnya pemahaman, pengetahuan, sikap dan perilaku atau lazim disingkat AKAB mencakup *awareness, knowledge, attitude, dan behavior*). Tanpa landasan data yang dapat menjabarkan penyebab utama hal-hal yang menjadi kepedulian pemangku kepentingan maupun khalayak sasaran program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, strategi komunikasi sulit sekali dilaksanakan.

Penilaian berbasis komunikasi memberikan dasar dan masukan untuk pengembangan strategi komunikasi/sosialisasi yang efektif karena *output*-nya (definisi tujuan) menjadi masukan yang diperlukan untuk merancang strategi mencapai hasil yang diharapkan. Proses ini dapat mengurangi peluang mengandalkan asumsi yang salah, menghindari risiko tidak melibatkan pemangku kepentingan yang relevan serta memastikan bahwa intervensi komunikasi pada tingkat AKAB yang tepat.

Lingkup utama penilaian komunikasi adalah untuk menakar kondisi politik, sosial, budaya, dan ekonomi dalam kaitannya dengan pelaksanaan program, mengkaji untuk mengusulkan menjelajahi pilihan terbaik untuk mencapai perubahan yang diinginkan. Untuk memperkuat berbagai pertimbangan kualitatif tersebut, penilaian berbasis komunikasi juga membutuhkan data serta metode kuantitatif, seperti survei awal dan baseline, untuk mengukur dan memvalidasi temuan awal. Survei mendalami persepsi dan pengetahuan khalayak khusus mengenai isu-isu spesifik, sementara baseline pada awal intervensi akan bermanfaat untuk mengukur sejauh mana dampak sosialisasi/komunikasi selama dan setelah program berlangsung.

Strategi komunikasi, sosialisasi dan advokasi terpadu dirancang untuk menakar kepercayaan publik, berikut usulan kiat yang dapat dimanfaatkan untuk menepis apatisme publik yang akan menumbuhkan kepercayaan terhadap BPJS dan program SJSN.

11.2 KONSENSUS YANG TELAH DISEPAKATI

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan telah dilakukan konsensus dan telah dicapai kesepakatan berikut:



Sosialisasi akan dilakukan secara terintegrasi dan akan dibuat satu dokumen strategi sosialisasi yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan sosialisasi oleh semua pemangku kepentingan.

11.3 LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKUKAN

1. Pembentukan Pokja Sosialisasi SJSN Terintegrasi

Ketua tim kerja komunikasi dan sosialisasi mengkoordinir kegiatan komunikasi dan sosialisasi implementasi program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Usulan integrasi strategi komunikasi program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dikembangkan seputar: (1) program-program pengembangan kapasitas yang diantaranya memberikan pelatihan untuk pemangku kepentingan dan (2) program-program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

Sosialisasi untuk pusat dan daerah akan dikoordinir oleh tim kerja komunikasi dan sosialisasi dengan melibatkan Kementerian Kominfo serta kementerian atau lembaga terkait lainnya. Perlu ditunjuk focal point dari masing-masing instansi di daerah untuk menjadi bagian dari Tim Sosialisasi.

Kelompok kerja komunikasi dan sosialisasi dibantu oleh tim ahli yang akan mengelola konsep, perencanaan, dan teknis pengelolaan kegiatan sosialisasi, termasuk strategi dan manual komunikasi, modul sosialisasi dan mekanisme penanganan keluhan.

Selanjutnya, ketua tim pokja perlu merumuskan tugas dan fungsi. Perumusan tugas mencakup: (1) merumuskan dan standarisasi informasi, komunikasi publik dan (2) melaksanakan kebijakan dan hubungan masyarakat terkait SJSN dan BPJS. Sedangkan perumusan fungsi mencakup: (1) menyusun norma, standar, prosedur dan memastikan keselarasan informasi, komunikasi publik dan hubungan masyarakat dan (2) memberi bimbingan teknis, pendampingan, pelatihan dalam pengembangan pengemasan informasi, komunikasi publik dan hubungan masyarakat serta evaluasi pelaksanaan strategi komunikasi.

2. Pengembangan Strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi

Pendekatan Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi mengacu pada empat tahap yang diterapkan bersama BPJS dan Kementerian/lembaga pelaksana/penanggung jawab program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan sebagai berikut:



- Asesmen Komunikasi:** mengumpulkan informasi mengenai pemangku kepentingan terkait persepsi, sikap, harapan, dan aspek-aspek yang dapat disesuaikan dengan desain program. Dalam asesmen ini, selain mengidentifikasi tujuan komunikasi terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, juga perlu diidentifikasi sekiranya perlu lebih jauh menjajaki opini publik – secara kuantitatif maupun kualitatif.
- Pengembangan Strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi:** Dibahas dan disepakati tujuan komunikasi yang disesuaikan dengan keseluruhan tujuan dan tahapan pelaksanaan program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan seperti manfaat, tingkat iuran, cakupan dan tahapan kepersertaan serta tata layanan/pemberian manfaat.
- Pelaksanaan/implementasi strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi:** keputusan tergantung pada kemampuan pemerintah untuk mengelola, menjalankan serta memantau pelaksanaan strategi komunikasi, sosialisasi dan advokasi terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Adapun pilihannya adalah pengembangan kapasitas anggota Tim Pokja Sosialisasi program Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan (melalui pelatihan seputar komunikasi strategis yang mengacu pada panduan/modul/komunikasi strategis), atau merekrut perusahaan periklanan untuk mengaktifkan sosialisasi dan komunikasi SJSN.
- Monitoring dan Evaluasi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi.** Hasil dan indikator mutlak ditetapkan untuk mengevaluasi semua kegiatan komunikasi. Pelaksana SJSN harus siap menerima umpan balik secara berkala dari para pemangku yang akan membantu memperbaiki pelaksanaan, pengembangan kebijakan dan program komunikasi untuk mencapai tujuan SJSN.

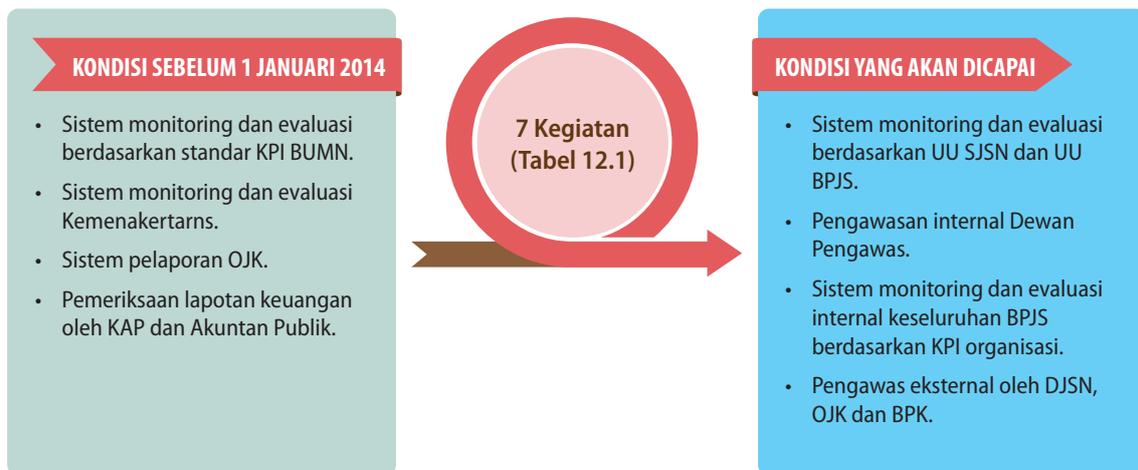
TABEL 11.1: MATRIK KEGIATAN ASPEK SOSIALISASI

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
VIII. ASPEK SOSIALISASI										
1	Pembentukan Pokja Sosialisasi SJSN Terintegrasi	X	X						Bappenas	DJSN, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkominfo
	Pengembangan Strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi SJSN Ketenagakerjaan:	X	X							
2	Asesmen Komunikasi		X						Bappenas	DJSN, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkominfo
3	Pengembangan Strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi		X						Bappenas	DJSN, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkominfo
4	Pelaksanaan/implementasi strategi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi		X	X	X	X	X	X	Bappenas	DJSN, Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkominfo
5	Monitoring dan Evaluasi Komunikasi, Sosialisasi dan Advokasi			X	X	X	X	X	DJSN	Kemenakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, Kemenkominfo, Bappenas



A word cloud featuring various terms related to monitoring and evaluation. The most prominent words are 'MONITORING' and 'EVALUASI' in large, bold, red letters. Other visible terms include 'DJSN', 'BPK', 'AKUNTAN PUBLIK', 'PENYUSUNAN SISTEM', 'PENGAWASAN INTERNAL', 'INDIKASI', 'PROGRAM', 'OUTPUT', 'PEMERIKSAAN LAPORAN KEUANGAN', 'SISTEM PELAPORAN', 'PENGAWASAN EKSTERNAL', and 'OJK'. The words are arranged in a scattered, overlapping manner against a light blue background.

Sasaran Aspek Monitoring dan Evaluasi serta Langkah Strategis Pencapaian



Penyelenggaraan Program Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan memerlukan persiapan dalam berbagai aspek sebagaimana dibahas dalam sesi-sesi dimuka. Untuk menjamin persiapan penyelenggaraan program yang lancar, efektif, efisien dan tepat telah disusun sebuah matrik kegiatan untuk dapat memberikan gambaran serta acuan terkait hal-hal dibawah ini:

1. Program/kegiatan yang berisikan langkah-langkah yang perlu dilakukan.
2. *Output*/indikator.
3. Tenggat waktu pelaksanaan.
4. Institusi-institusi pelaksana dan terkait.

Monitoring dan evaluasi (Monev) diperlukan untuk menjamin persiapan dan penyelenggaraan program Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan amanat UU SJSN dan UU BPJS serta berdasarkan kegiatan, *output* dan waktu yang telah disepakati oleh semua pemangku kepentingan yang telah diuraikan dalam matrik kegiatan yang dibahas dalam tiap aspek dimuka.

Untuk mendukung terlaksananya proses monitoring dan evaluasi yang tepat, perlu dilakukan hal-hal berikut:

1. Penyusunan sistem Monev harus berdasarkan UU SJSN dan UU BPJS.
2. Penyusunan Sistem Monev untuk pengawasan internal oleh Dewan Pengawas.
3. Penyusunan Sistem Monev Internal Keseluruhan BPJS berdasarkan KPI organisasi.
4. Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal DJSN.
5. Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal Otoritas Jasa Keuangan.
6. Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal Badan Pemeriksa Keuangan.
7. Penyusunan Sistem Monev untuk Pembinaan dan Pengawasan Kemenakertrans.

TABEL 12.1: MATRIK KEGIATAN ASPEK MONITORING DAN EVALUASI

NO	KEGIATAN	TAHUN							INSTITUSI PELAKSANA	INSTITUSI TERKAIT
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
IX. ASPEK MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)										
1	Penyusunan sistem Monev harus berdasarkan UU SJSN dan UU BPJS		X					DJSN		BPJS Ketenagakerjaan
2	Penyusunan Sistem Monev untuk pengawasan internal oleh Dewan Pengawas		X					DJSN		BPJS Ketenagakerjaan
3	Penyusunan Sistem Monev Internal Keseluruhan BPJS berdasarkan KPI organisasi		X					DJSN		BPJS Ketenagakerjaan
4	Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal DJSN		X					DJSN		OJK, BPK
5	Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal Otoritas Jasa Keuangan		X					OJK		DJSN, BPK
6	Penyusunan Sistem Monev untuk pengawas eksternal Badan Pemeriksa Keuangan		X					BPK		DJSN, OJK
7	Penyusunan Sistem Monev untuk Pembinaan dan Pengawasan Kemenakertrans		X					Kemenakertrans		Bappenas





Penutup

Dari seluruh konsensus, masih terdapat hal yang belum disepakati yaitu mengenai besaran iuran, manfaat, dan formula manfaat. Besaran iuran, manfaat, dan formula tersebut akan di dahului oleh kajian permodelan program, sebagai masukan peraturan pelaksanaan.

Dokumen Peta Jalan ini harus dijadikan pedoman bersama oleh berbagai pihak yang terkait dalam rangka mencapai cakupan untuk seluruh tenaga kerja sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Agar program dan kegiatan yang sudah dirumuskan dapat diimplementasikan, diperlukan sejumlah prasyarat berikut

1. Perlu komitmen nasional dalam mengimplementasikan kegiatan-kegiatan
2. DJSN perlu melakukan koordinasi dan sinkronisasi yang terus menerus dengan institusi yang terkait dalam pencapaian cakupan seluruh tenaga kerja
3. BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan penyelenggara wajib mengimplementasikan kegiatan yang tercantum dalam Peta Jalan ini
4. BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah wajib memberi sanksi yang tegas terhadap pihak-pihak yang menghalangi tercapainya cakupan seluruh tenaga kerja.

Peta Jalan ini diharapkan dapat memberikan arah yang jelas tentang berbagai kegiatan yang diperlukan dalam rangka pencapaian Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bagi seluruh tenaga kerja.

Dengan demikian, pencapaian cakupan kepesertaan seluruh tenaga kerja akan berdampak pada peningkatan derajat kesejahteraan seluruh tenaga kerja Indonesia.

Semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa memberkati kita semua.

REFERENSI

1. Laporan Tahunan PT. ASABRI (Persero) Tahun 2008 - 2012.
2. Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun 2008 - 2012.
3. Laporan Tahunan PT. TASPEN (Persero) Tahun 2008 - 2012.
4. Proyeksi Penduduk Indonesia Tahun 2010 – 2035 oleh BAPPENAS, BPS, dan UNFPA.
5. Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014.
6. Situs Resmi Kementerian PAN dan RB Tahun 2014.
7. Situs Resmi Kementerian Pertahanan Tahun 2014.
8. Situs Resmi Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2014.
9. Situs Resmi PT. ASABRI (Persero) Tahun 2014.
10. Situs Resmi PT. TASPEN (Persero) Tahun 2014.
11. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2013, Badan Pusat Statistik (BPS).
12. Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke IV Pasal 28 H ayat (3) dan pasal 34.
13. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
14. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
15. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun, dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela.
16. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.
17. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
18. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian.
19. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
20. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
21. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
22. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
23. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
24. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
25. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak-hak keuangan Pejabat Negara.





Lampiran

LAMPIRAN 1: DATA PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS BERDASARKAN JENIS KEGIATAN DI SELURUH INDONESIA

No.	Jenis Kegiatan	Tahun					
		2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas	165.565.992	168.264.448	171.017.416	170.656.139	172.865.970	175.098.712
2	Angkatan Kerja	111.477.447	113.744.408	115.998.062	119.399.375	120.417.046	121.191.712
	a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,33	67,60	67,83	69,96	69,66	69,21
	b. Bekerja	102.049.857	104.485.444	107.405.572	111.281.744	112.802.805	114.021.189
	c. Pengangguran Terbuka *)	9.427.590	9.258.964	8.592.490	8.117.631	7.614.241	7.170.523
	d. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	8,46	8,14	7,41	6,80	6,32	5,92
3	Bukan Angkatan Kerja	54.088.545	54.520.040	55.019.354	51.256.764	52.448.924	53.907.000
	a. Sekolah	13.281.107	13.665.903	14.199.461	13.944.026	14.307.802	14.971.720
	b. Mengurus Rumah Tangga	32.122.769	32.578.420	32.419.795	30.005.869	31.447.888	32.185.937
	c. Lainnya	8.684.669	8.275.717	8.400.098	7.306.869	6.693.234	6.749.343

Sumber: Data Sakernas 2013 (Per Februari)

LAMPIRAN 2: JUMLAH PEKERJA MENURUT STATUS PEKERJAAN UTAMA

No.	Status Pekerjaan Utama	Kategori	Kecenderungan Skala Usaha	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	20.081.133	20.810.300	20.456.735	21.149.311	19.543.475	19.139.344
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	21.599.782	21.636.761	21.922.813	21.308.835	20.367.416	19.380.757
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	2.979.406	2.968.481	3.016.154	3.594.568	3.930.591	4.026.097
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	28.515.358	28.913.118	30.724.161	34.513.624	38.135.062	41.561.419
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.130.481	6.346.122	6.324.719	5.575.925	5.356.265	5.001.220
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.798.856	5.151.536	5.284.598	5.158.700	5.970.608	6.423.026
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	17.944.841	18.659.126	19.676.392	19.980.781	19.499.388	18.489.326
	Total			102.049.857	104.485.444	107.405.572	111.281.744	112.802.805	114.021.189

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 3: JUMLAH PEKERJA BERDASARKAN KATEGORISASI FORMAL-INFORMAL DAN PENERIMA-BUKAN PENERIMA UPAH BESERTA PERTUMBUHANNYA

No	Jenis Pekerja	Kategori	Kecerd- rungan Skala Usaha	Historis							Pertumbuhan				Rata- rata	
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013		
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	20.081.133	20.810.300	20.456.735	21.149.311	19.543.475	19.139.344	19.380.757	3,63%	-1,70%	3,39%	-7,59%	-2,07%	-0,87%
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/ Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	21.599.782	21.636.761	21.922.813	21.308.835	20.367.416	19.380.757	19.380.757	0,17%	1,32%	-2,80%	-4,42%	-4,84%	-2,11%
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Bes & Menengah	2.979.406	2.968.481	3.016.154	3.594.568	3.930.591	4.026.097	4.026.097	-0,37%	1,61%	19,18%	9,35%	2,43%	6,44%
4	Buruh/ Karyawan/ Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Bes & Menengah	28.515.358	28.913.118	30.724.161	34.513.624	38.135.062	41.561.419	41.561.419	1,39%	6,26%	12,33%	10,49%	8,98%	7,89%
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.130.481	6.346.122	6.324.719	5.575.925	5.356.265	5.001.220	5.001.220	3,52%	-0,34%	-11,84%	-3,94%	-6,63%	-3,85%
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.798.856	5.151.536	5.284.598	5.158.700	5.970.608	6.423.026	6.423.026	7,35%	2,58%	-2,38%	15,74%	7,58%	6,17%
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	17.944.841	18.659.126	19.676.392	19.980.781	19.499.388	18.489.326	18.489.326	3,98%	5,45%	1,55%	-2,41%	-5,18%	0,68%
Total				102.049.857	104.485.444	107.405.572	111.281.744	112.802.805	114.021.189	114.021.189						

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 4: PROYEKSI PEKERJA MENURUT KATEGORISASI FORMAL-INFORMAL DAN PENERIMA/BUKA PENERIMA UPAH BERDASARKAN RATA-RATA PERTUMBUHAN

No	Jenis Pekerja	Kategori	Kecenderungan Skala Usaha	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.973.099	18.808.297	18.644.927	18.482.976	18.322.432	18.163.282
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.971.062	18.570.027	18.177.470	17.793.211	17.417.075	17.048.890
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	4.285.332	4.561.260	4.854.954	5.167.558	5.500.291	5.854.448
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	44.842.280	48.382.133	52.201.421	56.322.205	60.768.284	65.565.336
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.808.904	4.623.983	4.446.173	4.275.200	4.110.802	3.952.726
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.819.531	7.240.513	7.687.482	8.162.044	8.665.902	9.200.863
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	18.614.684	18.740.892	18.867.956	18.995.882	19.124.674	19.254.340
	Total			117.314.891	120.927.104	124.880.383	129.199.076	133.909.459	139.039.885

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 5: PERSENTASE PROYEKSI PEKERJA MENURUT KATEGORISASI FORMAL-INFORMAL DAN PENERIMA/BUKAN PENERIMA UPAH TERHADAP TOTAL PEKERJA

No	Jenis Pekerja	Kategori	Kecenderungan Skala Usaha	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.973.099	18.808.297	18.644.927	18.482.976	18.322.432	18.163.282
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.971.062	18.570.027	18.177.470	17.793.211	17.417.075	17.048.890
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	4.285.332	4.561.260	4.854.954	5.167.558	5.500.291	5.854.448
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	44.842.280	48.382.133	52.201.421	56.322.205	60.768.284	65.565.336
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.808.904	4.623.983	4.446.173	4.275.200	4.110.802	3.952.726
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.819.531	7.240.513	7.687.482	8.162.044	8.665.902	9.200.863
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	18.614.684	18.740.892	18.867.956	18.995.882	19.124.674	19.254.340
	Total			117.314.891	120.927.104	124.880.383	129.199.076	133.909.459	139.039.885

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 6: PENYESUAIAN PERSENTASE PROYEKSI PEKERJA MENURUT KATEGORISASI FORMAL-INFORMAL DAN PENERIMA/BUKAN PENERIMA UPAH DENGAN HASIL PROYEKSI JUMLAH PEKERJA MENURUT ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF

No	Jenis Pekerja	Kategori	Kecenderungan Skala Usaha	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.618.315	18.091.920	17.555.141	17.006.919	16.449.507	15.887.815
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.616.317	17.862.725	17.115.006	16.372.238	15.636.696	14.913.032
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	4.205.200	4.387.529	4.571.184	4.754.875	4.938.049	5.121.012
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	44.003.762	46.539.337	49.150.275	51.824.292	54.556.529	57.351.415
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.718.981	4.447.863	4.186.296	3.933.781	3.690.595	3.457.535
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.692.011	6.964.733	7.238.153	7.510.220	7.780.070	8.048.194
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	18.266.603	18.027.083	17.765.134	17.478.863	17.169.744	16.842.187
	Total			115.121.189	116.321.189	117.581.189	118.881.189	120.221.189	121.621.189

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 7: PENYESUAIAN PERSENTASE PROYEKSI PEKERJA MENURUT KATEGORISASI FORMAL-INFORMAL DAN PENERIMA/BUKAN PENERIMA UPAH DENGAN HASIL PROYEKSI JUMLAH PEKERJA MENURUT ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMIS OPTIMIS

No	Jenis Pekerja	Kategori	Kecenderungan Skala Usaha	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Berusaha Sendiri	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.674.920	18.193.017	17.706.683	17.216.499	16.723.161	16.227.462
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	Bukan Penerima Upah - Informal	Mikro	18.672.915	17.962.541	17.262.748	16.573.997	15.896.828	15.231.841
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	Bukan Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	4.217.985	4.412.046	4.610.644	4.813.470	5.020.199	5.230.488
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	Penerima Upah - Formal	Kecil, Besar & Menengah	44.137.546	46.799.397	49.574.557	52.462.935	55.464.132	58.577.465
5	Pekerja Bebas di Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	4.733.328	4.472.717	4.222.434	3.982.258	3.751.991	3.531.449
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Penerima Upah - Informal	Mikro	6.712.356	7.003.652	7.300.635	7.602.770	7.909.500	8.220.247
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	Penerima Upah - Informal	Mikro	18.322.139	18.127.818	17.918.489	17.694.259	17.455.380	17.202.237
	Total			115.471.189	116.971.189	118.596.189	120.346.189	122.221.189	124.221.189

Sumber: Olahan Data Sakernas 2013

LAMPIRAN 8: JUMLAH PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PERSERO), DAN PT. ASABRI (PERSERO)

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013
BPJS Ketenagakerjaan						
Peserta Aktif – JKK, JHT & JKm	8.219.154	8.495.732	9.337.423	10.257.115	11.246.457	12.041.995
Peserta dari Jasa Konstruksi	3.627.721	5.167.848	4.330.383	4.825.099	4.125.896	5.632.527
Sub-total	11.846.875	13.663.580	13.667.806	15.082.214	15.372.353	17.674.522
TASPEN						
Peserta Aktif	4.219.046	4.328.831	4.485.820	4.685.048	4.555.636	n.a.
Penerima Pensiun	2.095.452	2.172.945	2.238.351	2.291.201	2.358.755	n.a.
Sub-total	6.314.498	6.501.776	6.724.171	6.976.249	6.914.391	n.a.
ASABRI						
Peserta Aktif	854.854	861.409	839.248	852.103	839.248	n.a.
Penerima Pensiun	284.836	290.082	320.467	312.054	318.370	n.a.
Sub-total	1.139.690	1.151.491	1.159.715	1.164.157	1.157.618	n.a.
TOTAL	19.310.063	21.316.847	21.551.692	23.222.620	23.444.362	n.a.

Sumber: Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 9: PERTUMBUHAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PERSERO), DAN PT. ASABRI (PERSERO)

PESERTA	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Rata-rata
BPJS Ketenagakerjaan						
Peserta Aktif – JKK, JHT & JKM	3,37%	9,91%	9,85%	9,65%	7,07%	7,97%
Peserta dari Jasa Konstruksi	42,45%	-16,21%	11,42%	-14,49%	36,52%	11,94%
Sub-total	15,33%	0,03%	10,35%	1,92%	14,98%	8,52%
TASPEN						
Peserta Aktif	2,60%	3,63%	4,44%	-2,76%	n.a.	1,98%
Penerima Pensiun	3,70%	3,01%	2,36%	2,95%	n.a.	3,00%
Sub-total	2,97%	3,42%	3,75%	-0,89%	n.a.	2,31%
ASABRI						
Peserta Aktif	0,77%	-2,57%	1,53%	-1,51%	n.a.	-0,45%
Penerima Pensiun	1,84%	10,47%	-2,63%	2,02%	n.a.	2,93%
Sub-total	1,04%	0,71%	0,38%	-0,56%	n.a.	0,39%
TOTAL	10,39%	1,10%	7,75%	0,95%	n.a.	5,05%

Sumber: Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 10: DATA HISTORIS DAN PROYEKSI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PESERO), DAN PT. ASABRI (PESERO) SERTA PEKERJA NON-PESERTA KETIGANYA PADA SEKTOR FORMAL DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BPJS Ketenagakerjaan												
Peserta Aktif – JKK, JHT & JKM (Tidak Termasuk TK-LHK)	8.219.154	8.495.732	9.337.423	10.257.115	11.246.457	12.041.995	13.001.523	14.037.507	15.156.041	16.363.701	17.667.590	19.075.375
Peserta dari Jasa Konstruksi	3.627.721	5.167.848	4.330.383	4.825.099	4.125.896	5.632.527	6.305.038	7.057.846	7.900.537	8.843.844	9.899.780	11.081.792
Sub-total	11.846.875	13.663.580	13.667.806	15.082.214	15.372.353	17.674.522	19.306.561	21.095.353	23.056.578	25.207.545	27.567.369	30.157.166
TASPEN												
Peserta Aktif	4.219.046	4.328.831	4.485.820	4.685.048	4.555.636	4.645.698	4.737.541	4.831.200	4.926.710	5.024.108	5.123.431	5.224.719
Penerima Pensiun	2.095.452	2.172.945	2.238.351	2.291.201	2.358.755	2.429.622	2.502.618	2.577.807	2.655.256	2.735.031	2.817.203	2.901.843
Sub-total	6.314.498	6.501.776	6.724.171	6.976.249	6.914.391	7.075.320	7.240.159	7.409.007	7.581.965	7.759.138	7.940.634	8.126.562
ASABRI												
Peserta Aktif	854.854	861.409	839.248	852.103	839.248	835.508	831.784	828.077	824.386	820.712	817.054	813.413
Penerima Pensiun	284.836	290.082	320.467	312.054	318.370	327.694	337.292	347.170	357.338	367.804	378.576	389.664
Sub-total	1.139.690	1.151.491	1.159.715	1.164.157	1.157.618	1.163.202	1.169.076	1.175.247	1.181.724	1.188.516	1.195.630	1.203.077
Total Pekerja	102.049.857	104.485.444	107.405.572	111.281.744	112.802.805	114.021.189	115.121.189	116.321.189	117.581.189	118.881.189	120.221.189	121.621.189
Total Pekerja Formal	31.494.764	31.881.599	33.740.315	38.108.192	42.065.653	45.587.516	48.208.962	50.926.865	53.721.459	56.579.167	59.494.578	62.472.426
Total Pekerja Formal/Total Pekerja	30,86%	30,51%	31,41%	34,24%	37,29%	39,98%	41,88%	43,78%	45,69%	47,59%	49,49%	51,37%
BPJS Ketenagakerjaan/Total Pekerja	11,61%	13,08%	12,73%	13,55%	13,63%	15,50%	16,77%	18,14%	19,61%	21,20%	22,93%	24,80%

LAMPIRAN 10: DATA HISTORIS DAN PROYEKSI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PERSERO), DAN PT. ASABRI (PERSERO) SERTA PEKERJA NON-PESERTA KETIGANYA PADA SEKTOR FORMAL DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI KONSERVATIF (LANJUTAN)

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BPJS Ketenagakerjaan/Total Pekerja Formal	37,62%	42,86%	40,51%	39,58%	36,54%	38,77%	40,05%	41,42%	42,92%	44,55%	46,34%	48,27%
TASPEN Aktif/Total Pekerja	4,13%	4,14%	4,18%	4,21%	4,04%	4,07%	4,12%	4,15%	4,19%	4,23%	4,26%	4,30%
TASPEN Aktif/Total Pekerja Formal	13,40%	13,58%	13,30%	12,29%	10,83%	10,19%	9,83%	9,49%	9,17%	8,88%	8,61%	8,36%
ASABRI Aktif/Total Pekerja	0,84%	0,82%	0,78%	0,77%	0,74%	0,73%	0,72%	0,71%	0,70%	0,69%	0,68%	0,67%
ASABRI Aktif/Total Pekerja Formal	2,71%	2,70%	2,49%	2,24%	2,00%	1,83%	1,73%	1,63%	1,53%	1,45%	1,37%	1,30%
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif	16.920.775	18.853.820	18.992.874	20.619.365	20.767.237	23.155.728	24.875.886	26.754.630	28.807.674	31.052.365	33.507.854	36.195.298
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif / Total Pekerja	16,58%	18,04%	17,68%	18,53%	18,41%	20,31%	21,61%	23,00%	24,50%	26,12%	27,87%	29,76%
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif / Total Pekerja Formal	53,73%	59,14%	56,29%	54,11%	49,37%	50,79%	51,60%	52,54%	53,62%	54,88%	56,32%	57,94%
Non-Peserta Ketiganya dari Seluruh Pekerja	85.129.082	85.631.624	88.412.698	90.662.379	92.035.568	90.865.461	90.245.303	89.566.559	88.773.515	87.828.824	86.713.335	85.425.891
Non-Peserta Ketiganya dari Kalangan Pekerja Formal	14.573.989	13.027.779	14.747.441	17.488.827	21.298.416	22.431.788	23.333.076	24.172.235	24.913.785	25.526.802	25.986.724	26.277.128
Non-Peserta Ketiganya dari Seluruh Pekerja/Total Pekerja	83,42%	81,96%	82,32%	81,47%	81,59%	79,69%	78,39%	77,00%	75,50%	73,88%	72,13%	70,24%
Non-Peserta Ketiganya dari Kalangan Pekerja Formal/Total Pekerja Formal	46,27%	40,86%	43,71%	45,89%	50,63%	49,21%	48,40%	47,46%	46,38%	45,12%	43,68%	42,06%

Sumber: Penyesuaian Olahan Data Sakernas 2013 terhadap Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019, serta Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 11: DATA HISTORIS DAN PROYEKSI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PERSERO), DAN PT. ASABRI (PERSERO) SERTA PEKERJA NON-PESERTA KETIGANYA PADA SEKTOR FORMAL DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI OPTIMIS

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BPJS Ketenagakerjaan												
Peserta Aktif – JKK, JHT & JKM (Tidak Termasuk TK-LHK)	8.219.154	8.495.732	9.337.423	10.257.115	11.246.457	12.041.995	13.001.523	14.037.507	15.156.041	16.363.701	17.667.590	19.075.375
Peserta dari Jasa Konstruksi	3.627.721	5.167.848	4.330.383	4.825.099	4.125.896	5.632.527	6.305.038	7.057.846	7.900.537	8.843.844	9.899.780	11.081.792
Sub-total	11.846.875	13.663.580	13.667.806	15.082.214	15.372.353	17.674.522	19.306.561	21.095.353	23.056.578	25.207.545	27.567.369	30.157.166
TASPEN												
Peserta Aktif	4.219.046	4.328.831	4.485.820	4.685.048	4.555.636	4.645.698	4.737.541	4.831.200	4.926.710	5.024.108	5.123.431	5.224.719
Penerima Pensiun	2.095.452	2.172.945	2.238.351	2.291.201	2.358.755	2.429.622	2.502.618	2.577.807	2.655.256	2.735.031	2.817.203	2.901.843
Sub-total	6.314.498	6.501.776	6.724.171	6.976.249	6.914.391	7.075.320	7.240.159	7.409.007	7.581.965	7.759.138	7.940.634	8.126.562
ASABRI												
Peserta Aktif	854.854	861.409	839.248	852.103	839.248	835.508	831.784	828.077	824.386	820.712	817.054	813.413
Penerima Pensiun	284.836	290.082	320.467	312.054	318.370	327.694	337.292	347.170	357.338	367.804	378.576	389.664
Sub-total	1.139.690	1.151.491	1.159.715	1.164.157	1.157.618	1.163.202	1.169.076	1.175.247	1.181.724	1.188.516	1.195.630	1.203.077
Total Pekerja	102.049.857	104.485.444	107.405.572	111.281.744	112.802.805	114.021.189	115.471.189	116.971.189	118.596.189	120.346.189	122.221.189	124.221.189
Total Pekerja Formal	31.494.764	31.881.599	33.740.315	38.108.192	42.065.653	45.587.516	48.355.531	51.211.444	54.185.201	57.276.405	60.484.330	63.807.953
Total Pekerja Formal/Total Pekerja	30,86%	30,51%	31,41%	34,24%	37,29%	39,98%	41,88%	43,78%	45,69%	47,59%	49,49%	51,37%
BPJS Ketenagakerjaan/Total Pekerja	11,61%	13,08%	12,73%	13,55%	13,63%	15,50%	16,72%	18,03%	19,44%	20,95%	22,56%	24,28%
BPJS Ketenagakerjaan/Total Pekerja Formal	37,62%	42,86%	40,51%	39,58%	36,54%	38,77%	39,93%	41,19%	42,55%	44,01%	45,58%	47,26%
TASPEN Aktif/Total Pekerja	4,13%	4,14%	4,18%	4,21%	4,04%	4,07%	4,10%	4,13%	4,15%	4,17%	4,19%	4,21%
TASPEN Aktif/Total Pekerja Formal	13,40%	13,58%	13,30%	12,29%	10,83%	10,19%	9,80%	9,43%	9,09%	8,77%	8,47%	8,19%
ASABRI Aktif/Total Pekerja	0,84%	0,82%	0,78%	0,77%	0,74%	0,73%	0,72%	0,71%	0,70%	0,68%	0,67%	0,65%

LAMPIRAN 11: DATA HISTORIS DAN PROYEKSI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN, PT. TASPEN (PERSERO), DAN PT. ASABRI (PERSERO) SERTA PEKERJA NON-PESERTA KETIGANYA PADA SEKTOR FORMAL DAN TARGET CAKUPAN KEPESERTAAN SEMESTA JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DENGAN ASUMSI PERTUMBUHAN EKONOMI OPTIMIS (LANJUTAN)

PESERTA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ASABRI Aktif/Total Pekerja Formal	2,71%	2,70%	2,49%	2,24%	2,00%	1,83%	1,72%	1,62%	1,52%	1,43%	1,35%	1,27%
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif	16.920.775	18.853.820	18.992.874	20.619.365	20.767.237	23.155.728	24.875.886	26.754.630	28.807.674	31.052.365	33.507.854	36.195.298
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif / Total Pekerja	16,58%	18,04%	17,68%	18,53%	18,41%	20,31%	21,54%	22,87%	24,29%	25,80%	27,42%	29,14%
BPJS Ketenagakerjaan + TASPEN Aktif + ASABRI Aktif / Total Pekerja Formal	53,73%	59,14%	56,29%	54,11%	49,37%	50,79%	51,44%	52,24%	53,17%	54,21%	55,40%	56,73%
Non-Peserta Ketiganya dari Seluruh Pekerja	85.129.082	85.631.624	88.412.698	90.662.379	92.035.568	90.865.461	90.595.303	90.216.559	89.788.515	89.293.824	88.713.335	88.025.891
Non-Peserta Ketiganya dari Kalangan Pekerja Formal	14.573.989	13.027.779	14.747.441	17.488.827	21.298.416	22.431.788	23.479.645	24.456.813	25.377.527	26.224.040	26.976.476	27.612.654
Non-Peserta Ketiganya dari Seluruh Pekerja/Total Pekerja	83,42%	81,96%	82,32%	81,47%	81,59%	79,69%	78,46%	77,13%	75,71%	74,20%	72,58%	70,86%
Non-Peserta Ketiganya dari Kalangan Pekerja Formal/Total Pekerja Formal	46,27%	40,86%	43,71%	45,89%	50,63%	49,21%	48,56%	47,76%	46,83%	45,79%	44,60%	43,27%

Sumber: Penyesuaian Olahan Data Saikernas 2013 terhadap Proyeksi BAPPENAS atas Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2014 – 2019, serta Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 12: PERSENTASE JUMLAH PEKERJA MENURUT SKALA USAHA KECIL, MENENGAH, DAN BESAR TERHADAP TOTAL KETIGANYA

No	Jumlah Tenaga Kerja menurut Skala Usaha	Satuan	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Kecil	Jiwa	42,55%	43,10%	43,66%	44,22%	44,78%	45,34%
2	Menengah		29,65%	29,58%	29,49%	29,41%	29,32%	29,22%
3	Besar		27,80%	27,32%	26,84%	26,37%	25,90%	25,43%
	Jumlah		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sumber: Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 13: PERSENTASE JUMLAH PEKERJA MENURUT SKALA USAHA KECIL, MENENGAH, DAN BESAR TERHADAP TOTAL KETIGANYA

No	Jumlah Tenaga Kerja menurut Skala Usaha	Satuan	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil	Jiwa	3,71%	3,71%	3,72%	3,72%	3,72%	3,72%
	Penerima Upah pada Skala Usaha Kecil		38,83%	39,39%	39,95%	40,51%	41,07%	41,63%
	Total Pekerja Skala Usaha Kecil		42,55%	43,10%	43,66%	44,22%	44,78%	45,34%
2	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah		2,59%	2,55%	2,51%	2,47%	2,43%	2,40%
	Penerima Upah pada Skala Usaha Menengah		27,07%	27,03%	26,98%	26,94%	26,88%	26,83%
	Total Pekerja Skala Usaha Menengah		29,65%	29,58%	29,49%	29,41%	29,32%	29,22%
3	Bukan Penerima Upah pada Skala Usaha Besar		2,43%	2,35%	2,28%	2,22%	2,15%	2,08%
	Penerima Upah pada Skala Usaha Besar		25,38%	24,97%	24,56%	24,15%	23,75%	23,35%
	Total Pekerja Skala Usaha Besar		27,80%	27,32%	26,84%	26,37%	25,90%	25,43%
	Total Bukan Penerima Upah pada Sektor Formal		8,72%	8,62%	8,51%	8,40%	8,30%	8,20%
	Total Penerima Upah pada Sektor Formal		91,28%	91,38%	91,49%	91,60%	91,70%	91,80%
	Total Tenaga Kerja Formal		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sumber: Olahan Data dari Situs Resmi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014 dan Laporan Tahunan 2008 – 2012 PT. TASPEN (Persero) & PT. ASABRI (Persero)

LAMPIRAN 14: TABEL UPAH MINIMUM, UPAH RATA-RATA RIIL (AGUSTUS), RASIO ANTARA UPAH MINIMUM DAN UPAH RATA-RATA DAN PERTUMBUHAN RASIO PER PROVINSI, 2009-2011

Provinsi	2009			2010			2011			Pertumbuhan Rasio
	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	
Aceh	1.200.000	1.425.874	1,19	1.300.000	1.518.761	1,17	1.350.000	1.522.588	1,13	-2,57%
Sumatera Utara	929.500	1.309.950	1,41	965.000	1.345.692	1,39	1.035.500	1.437.465	1,39	-0,75%
Sumatera Barat	880.000	1.486.012	1,69	940.000	1.529.383	1,63	1.055.000	1.668.500	1,58	-3,22%
Riau	901.600	1.409.259	1,56	1.016.000	1.477.399	1,45	1.120.000	1.781.155	1,59	1,20%
Kepulauan Riau	892.000	1.894.354	2,12	925.000	1.938.174	2,10	975.000	2.244.171	2,30	4,26%
Jambi	800.000	1.265.498	1,58	900.000	1.343.750	1,49	1.028.000	1.359.784	1,32	-8,51%
Sumatera Selatan	824.730	1.199.841	1,45	927.825	1.283.126	1,38	1.048.440	1.447.395	1,38	-2,56%
Kepulauan Bangka Belitung	850.000	1.225.969	1,44	910.000	1.275.242	1,40	1.024.000	1.529.081	1,49	1,86%
Bengkulu	728.000	1.417.675	1,95	780.000	1.512.410	1,94	815.000	1.557.309	1,91	-0,94%
Lampung	691.000	1.074.386	1,55	767.500	1.123.908	1,46	855.000	1.198.616	1,40	-5,04%
DKI Jakarta	1.069.865	1.914.089	1,79	1.118.009	1.998.864	1,79	1.290.000	2.076.158	1,61	-5,02%
Jawa Barat	628.191	1.350.783	2,15	671.500	1.443.200	2,15	732.000	1.526.691	2,09	-1,50%
Banten	917.500	1.557.231	1,70	955.300	1.648.618	1,73	1.000.000	1.764.241	1,76	1,95%
Jawa Tengah	575.000	964.198	1,68	660.000	1.057.607	1,60	675.000	1.197.631	1,77	3,14%
DI Yogyakarta	700.000	1.209.054	1,73	745.695	1.269.381	1,70	808.000	1.394.960	1,73	-0,01%

LAMPIRAN 14: TABEL UPAH MINIMUM, UPAH RATA-RATA RIIL (AGUSTUS), RASIO ANTARA UPAH MINIMUM DAN UPAH RATA-RATA DAN PERTUMBUHAN RASIO PER PROVINSI, 2009-2011 (LANJUTAN)

Provinsi	2009			2010			2011			Pertumbuhan Rasio
	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	
Jawa Timur	570.000	1.034.150	1,81	630.000	1.116.971	1,77	705.000	1.223.616	1,74	-2,19%
Bali	760.000	1.446.512	1,90	829.316	1.492.353	1,80	890.000	1.589.705	1,79	-3,10%
Nusa Tenggara Barat	832.500	1.320.529	1,59	890.775	1.382.667	1,55	950.000	1.347.119	1,42	-5,39%
Nusa Tenggara Timur	725.000	1.454.380	2,01	800.000	1.521.483	1,90	850.000	1.543.582	1,82	-4,85%
Kalimantan Barat	705.000	1.218.006	1,73	741.000	1.312.590	1,77	802.500	1.429.713	1,78	1,55%
Kalimantan Tengah	888.400	1.368.009	1,54	986.590	1.436.331	1,46	1.134.580	1.712.772	1,51	-0,88%
Kalimantan Selatan	930.000	1.334.028	1,43	1.024.500	1.430.640	1,40	1.126.000	1.619.964	1,44	0,19%
Kalimantan Timur	955.500	2.130.317	2,23	1.002.000	2.183.167	2,18	1.084.000	2.164.341	2,00	-5,32%
Sulawesi Utara	929.500	1.312.412	1,41	1.000.000	1.381.022	1,38	1.050.000	1.747.201	1,66	9,15%
Gorontalo	675.000	1.253.915	1,86	710.000	1.303.949	1,84	762.500	1.361.920	1,79	-1,94%
Sulawesi Tengah	720.000	1.281.882	1,78	777.500	1.341.504	1,73	827.500	1.485.047	1,79	0,46%
Sulawesi Selatan	905.000	1.248.952	1,38	1.000.000	1.307.620	1,31	1.100.000	1.582.682	1,44	2,39%
Sulawesi Barat	909.400	1.214.604	1,34	944.200	1.284.319	1,36	1.006.000	1.367.908	1,36	0,90%

LAMPIRAN 14: TABEL UPAH MINIMUM, UPAH RATA-RATA RIIL (AGUSTUS), RASIO ANTARA UPAH MINIMUM DAN UPAH RATA-RATA DAN PERTUMBUHAN RASIO PER PROVINSI, 2009-2011 (LANJUTAN)

Provinsi	2009			2010			2011			Pertumbuhan Rasio
	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	Upah Minimum	Upah Rata-rata Riil (Agustus)	Rasio Upah Rata-rata Riil terhadap Upah Minimum	
Sulawesi Tenggara	770.000	1.331.987	1,73	860.000	1.402.904	1,63	930.000	1.679.352	1,81	2,50%
Maluku	805.000	1.565.528	1,94	840.000	1.636.982	1,95	900.000	1.772.207	1,97	0,63%
Maluku Utara	770.000	1.577.607	2,05	847.000	1.595.501	1,88	889.350	1.825.619	2,05	0,46%
Papua	1.216.100	2.159.590	1,78	1.316.500	2.238.738	1,70	1.403.000	2.405.549	1,71	-1,71%
Papua Barat	1.180.000	1.938.737	1,64	1.210.000	1.995.259	1,65	1.410.000	2.034.297	1,44	-6,07%
Rata-rata dari Indonesia	839.400	1.322.380	1,58	908.800	1.410.982	1,55	988.829	1.529.161	1,55	-0,92%

Sumber: Tren Indikator Sosial-Ekonomi Indonesia yang Terpilih, Februari 2012, BPS

LAMPIRAN 15: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN

Jenis Pekerja

Peraturan Perundang-undangan

Pekerja swasta sektor formal (termasuk pekerja sementara/kontrak)

1. Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek
2. Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang validasi Undang-undang No.23 tahun 1948 mengenai pengawasan tenaga kerja dan undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
3. Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 sebagai telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2012 tentang pelaksanaan Program Jamsostek
4. Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja
5. Keputusan menakertrans No. KEP-150/MEN/1999 tentang pelaksanaan Program Jamsostek untuk pekerja kontrak
6. Keputusan menakertrans No. KEP-196/MEN/1999 tentang pelaksanaan Program Jamsostek bagi pekerja kontrak di bidang konstruksi

Pekerja swasta sektor informal

1. Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek
2. Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 sebagai telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2012 tentang pelaksanaan Program Jamsostek
3. Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja
4. Keputusan Menakertrans nomor 24 tahun 2006 tentang pelaksanaan Program Jamsostek bagi pekerja TK-LHK

PNS (Non-Kemendhan/POLRI)

1. Undang-undang No. 8 tahun 1974 sebagaimana diubah dengan Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
2. Undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Jand/Duda Pegawai
3. Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1981 mengenai Perawatan, Tunjangan Cacat, dan Uang Duka bagi PNS
4. Pemerintah peraturan No. 25 tahun 1981 tentang asuransi sosial PNS
5. Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1984 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 69 tahun 1991 tentang Program ASKES bagi PNS dan pensiunan beserta keluarganya
6. Peraturan Pemerintah No.28 tahun 2003 tentang luran Pemerintah untuk Program ASKES PNS
7. Keputusan Presiden No. 56 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No. 8 tahun 1977 tentang Pembagian, penggunaan, pemungutan, penitipan, dan besarnya iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri dan Pejabat Negara

LAMPIRAN 15: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Jenis Pekerja

Peraturan Perundang-undangan

PNS Kemendhan/POLRI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang No. 8 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian 2. Undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai 3. Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1981 mengenai perawatan, tunjangan Cacat, dan Uang Duka bagi PNS 4. Peraturan Pemerintah No. 67 tahun 1991 tentang ASABRI 5. Keputusan Presiden No. 56 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No. 8 tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Pemungutan, Penitipan, dan Besarnya Iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri dan Pejabat Negara 6. Keputusan Menhan No. 14 tahun 2013 mengenai manfaat Program ASABRI
TNI	<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia 2. Undang-undang No. 6 tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun dan Tunjangan Bersifat Pensiun bagi Militer Sukarela 3. Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2011 tentang Santunan dan Tunjangan Cacat bagi Anggota TNI 4. Peraturan Pemerintah No. 67 tahun 1991 tentang ASABRI 5. Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1968 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 1970 tentang Pemberian Pensiun bagi Warakawuri dan Anak Yatim/Platu dari Militer Sukarela 6. Keputusan Presiden No. 56 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No. 8 tahun 1977 tentang pembagian, penggunaan, pemungutan, penitipan, dan besarnya iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri dan Pejabat Negara 7. Keputusan Menhan No. 14 tahun 2013 mengenai manfaat Program ASABRI 8. Keputusan Menhan Nomor 39 tahun 2008 tentang Prosedur dan Ketentuan Pemberian Santunan dan Tunjangan Cacat bagi Anggota TNI 9. Peraturan Panglima TNI No. 69 tahun 2009 tentang pedoman teknis untuk hukum dan peraturan untuk tentara Nasional prajurit Penyandang Cacat 10. Keputusan Menkeu No. 228 tahun 2011 tentang Pembayaran Tunjangan Cacat bagi Anggota TNI

LAMPIRAN 15: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Jenis Pekerja

Peraturan Perundang-undangan

POLRI

1. UU No. 22 tahun 2002 tentang POLRI
2. Undang-undang No. 6 tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun dan Tunjangan Bersifat Pensiun bagi Militer Sukarela
3. Peraturan Pemerintah No. 42 tahun 2010 tentang Hak-hak Anggota POLRI
4. Peraturan Pemerintah No. 67 tahun 1991 tentang ASABRI
5. Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1968 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 1970 tentang Pemberian Pensiun bagi Warakawuri dan Anak Yatim/Piatu dari Militer Sukarela
6. Keputusan Presiden No. 56 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No. 8 tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Pemungutan, Penitipan, dan Besarnya luran yang dipungut dari Pegawai Negeri dan Pejabat Negara
7. Keputusan Menhan No. 14 tahun 2013 tentang manfaat program ASABRI
8. Keputusan Kapolri No. 15 tahun 2011 tentang Penetapan Tingkat dan Golongan Cacat Pegawai Negeri pada POLRI

Pejabat negara

1. Undang-undang No. 7 tahun 1978 tentang Hak Keuangan/Administratif Presiden/Wakil Presiden, dan Bekas Presiden/Wakil Presiden
2. Undang-undang No. 12 tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara
3. Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Kepala/Wakil Kepala Daerah dan Bekas Kepala/Wakil Kepala Daerah
4. Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Menteri dan Bekas Menteri
5. Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1985 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 76 tahun 2000 tentang Hak Keuangan/Administratif Jaksa Agung, Panglima TNI, dan Pejabat Lainnya yang Setara/Setingkat Menteri
6. Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1981 mengenai Perawatan, Tunjangan Cacat, dan Uang Duka bagi PNS
7. Keputusan Presiden No. 56 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No. 8 tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Pemungutan, Penitipan, dan Besarnya luran yang dipungut dari Pegawai Negeri dan Pejabat Negara

Catatan: Berdasarkan mandat seluruh peraturan perundang-undangan mengenai hak keuangan/administratif pejabat negara, program kecelakaan kerja bagi pejabat negara disamakan dengan yang berlaku bagi PNS

LAMPIRAN 16: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN

Pekerja	Rehabilitasi			Kompensasi		
	Pelayanan kesehatan	Medis	Sosio mental	Vokasional	Sekaligus	Bulanan
Pekerja sektor formal (termasuk pekerja kontrak & konstruksi) dan pekerja mandiri atau sektor informal yang diberikan oleh JAMSOSTEK	Biaya obat dan perawatan (maksimum Rp. 20.000.000,- dan untuk penggantian gigi tiruan maksimum Rp. 2.000.000,-)	Alat bantu prothese atau kursi roda	TIDAK TERSEDIA	TIDAK TERSEDIA	Biaya Transportasi: - Darat = Rp. 750.000,- - Laut = Rp. 1.000.000,- - Udara = Rp. 2.000.000,- Santunan Cacat: - Untuk cacat total sebagian = % ditabel x 80 bulan upah - Untuk cacat total tetap = 70% x 80 bulan upah - Untuk kehilangan fungsi = % dari kehilangan fungsi x % tabel x 80 bulan upah Santunan Kematian akibat Kecelakaan Kerja: - Manfaat sekaligus = 60 x 80% bulan upah - Biaya pemakaman = Rp. 2.000.000,- Program terkait lainnya: JHT untuk pekerja cacat/tewas karena kecelakaan kerja (dijelaskan dalam bagian JHT)	Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja: - Pertama 4 bulan = 100% dari upah - Kedua 4 bulan = 75% dari upah - Next = 50% dari upah Santunan berkala untuk cacat selama 2 tahun = Rp. 200.000,- per bulan Santunan berkala untuk kematian karena kecelakaan kerja selama 2 tahun = Rp. 200.000 per bulan

LAMPIRAN 16: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Pekerja	Rehabilitasi			Kompensasi			
	Pelayanan kesehatan	Medis	Sosio mental	Vokasional	Sekaligus	Bulanan	
TNI (termasuk Taruna atau Prajurit Siswa)	Terintegrasi dengan RS TNI	Terintegrasi dengan RS TNI	Terintegrasi dengan Pusrehab TNI	Terintegrasi dengan Pusrehab TNI	Program ASABRI: Santunan Cacat: Tingkat I (ringan) - Gol.A = 30 juta rupiah + SCBKD 2 kali penghasilan terakhir - Gol.B = 37,5 juta rupiah + SCKD 3 kali penghasilan terakhir - Gol.C = 45 juta rupiah + SCKD 6 kali penghasilan terakhir Tingkat II (sedang) - Gol.A = 35 juta rupiah + SCBKD 5 kali dari penghasilan terakhir - Gol.B = 42,5 juta rupiah + SCKD 12 kali dari penghasilan terakhir - Gol.C = 50 juta rupiah + SCKD 15 kali dari penghasilan terakhir Tingkat III (berat) - Gol.A = 40 juta rupiah + SCBKD 8 kali dari penghasilan terakhir - Gol.B = 47,5 juta rupiah + SCKD 15 kali dari penghasilan terakhir - Gol.C = 55 juta rupiah + SCKD 18 kali dari penghasilan terakhir Program terkait lainnya: Santunan Asuransi (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pension) Santunan Resiko Kematian Khusus (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian)	Tunjangan Cacat: - Tingkat III Gol.C = 100% dari gaji pokok terakhir - Tingkat II Gol.C atau Tingkat III Gol.B = 75% dari gaji pokok terakhir - Tingkat II Gol.B = 50% dari gaji pokok terakhir - Tingkat III Gol.A = 40% dari gaji pokok terakhir - Tingkat II Gol.A = 25% dari gaji pokok terakhir - Tingkat I Gol.A, B, atau C tidak memiliki hak atas Tunjangan Cacat Pension Cacat atau Pension Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pension)	

LAMPIRAN 16: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Pekerja	Rehabilitasi			Kompensasi		
	Pelayanan kesehatan	Medis	Sosiomental	Vokasional	Sekaligus	Bulanan
POLRI (termasuk Taruna atau Prajurit Siswa)	Terintegrasi dengan RS POLRI	Terintegrasi dengan POLRI	Terintegrasi dengan Pusrehab POLRI	Terintegrasi dengan Pusrehab POLRI	Program ASABRI: Santunan Cacat Karena Dinas: - Ringan Gol.B = Rp 37,5 juta Gol.C = Rp. 45 juta - Sedang Gol.B = Rp 42,5 juta Gol.C = Rp 50 juta - Berat Gol.B = Rp 47,5 juta Gol.C = Rp 55 juta	Tunjangan Cacat sama dengan yang berlaku bagi anggota TNI Pensiun Cacat atau Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan pensiun)
				Santunan Cacat Bukan Karena Dinas -Ringan Gol.A = Rp 30 juta -Sedang Gol.A = Rp 35 juta -Berat Gol.A = Rp 40 juta	Program terkait lainnya: Santunan Asuransi (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)	
						Santunan Resiko Kematian Khusus (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian)

LAMPIRAN 16: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Pekerja	Pelayanan kesehatan		Rehabilitasi		Kompensasi	
	Medis	Sosio-mental	Vokasional	Sekaligus	Bulanan	
Pejabat Negara	Terintegrasi dengan Program asuransi kesehatan (ASKES) PNS	TIDAK TERSEDIA	TIDAK TERSEDIA	Program terkait lainnya: THT untuk peserta/ahli waris yang memiliki hak pensiun (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) Asuransi Kematian dan Uang Duka Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian)	Tunjangan Cacat: -Kerusakan kedua mata, telinga, kaki atau dari lutut kebawah = 70% dari gaji pokok terakhir -Kerusakan lengan, kedua kaki dari mata kaki kebawah = 50% dari gaji pokok terakhir -Kerusakan tangan, sebelah kaki= 40% dari gaji pokok terakhir -Kerusakan pergelangan tangan, sebelah mata dan/atautelinga, sebelah kaki dari mata kaki kebawah = 30% dari gaji pokok terakhir	Pensiun Cacat atau Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)

LAMPIRAN 17: RINGKASAN IURAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN

Jenis Pekerja	Pelayanan kesehatan		Rehabilitasi		Santunan	
	Medis	Sosio-mental	Kejuruan	Sekaligus	Bulanan	
Pekerja sektor formal (termasuk pekerja konstruksi/kontrak)	<p>Pekerja sektor formal: iuran JKK ditentukan berdasarkan tingkat resiko terdiri dari kelompok I (0.24%), II (0.54%), III (0.89%), IV (1.27%), dan V (1.74%), dibayar oleh pemberi kerja</p> <p>Pekerja konstruksi/kontrak: iuran JKK ditentukan berdasarkan nilai kontrak sebagaimana dijelaskan di bawah ini: ≤ 100 Juta = 0.24% Di atas 100 juta sampai 500 juta = 0,19% Di atas 500 juta sampai 1 milyar = 0,15% Di atas 1 miliar sampai 5 milyar = 0,12% < 5 Miliar = 0.10%</p> <p>Catatan: iuran adalah persentase dari upah sebulan</p>	<p>Pekerja sektor formal: iuran JKK ditentukan berdasarkan tingkat resiko terdiri dari kelompok I (0.24%), II (0.54%), III (0.89%), IV (1.27%), dan V (1.74%), dibayar oleh pemberi kerja</p> <p>Pekerja konstruksi/kontrak: iuran JKK ditentukan berdasarkan nilai kontrak sebagaimana dijelaskan di bawah ini: ≤ 100 Juta = 0.24% Di atas 100 juta untuk 500 juta = 0,19% Di atas 500 juta sampai 1 milyar = 0,15% Di atas 1 miliar hingga 5 milyar = 0,12% < 5 Miliar = 0.10%</p> <p>Catatan: kontribusi adalah persentase dari upah sebulan</p>				
Pekerja sektor independen pekerja/Informal	<p>iuran JKK didasarkan pada 1% dari setiap kelas upah dasar, dibayar oleh pekerja</p> <p>Catatan: iuran dalam bentuk nominal Rupiah</p>				<p>iuran JKK didasarkan pada 1% dari setiap kelas upah dasar, dibayar oleh pekerja</p> <p>Catatan: iuran dalam bentuk nominal Rupiah</p>	

LAMPIRAN 17: RINGKASAN IURAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Jenis Pekerja	Pelayanan kesehatan			Rehabilitasi		Santunan	
	Medis	Sosioemotal	Kejuruan	Sekaligus	Bulanan	Bulanan	
PNS (Non-Kemendhan/ POLRI)	Terintegrasi dengan iuran ASKES (2% dari PNS dan 2% dari pemerintah) Catatan: iuran adalah persentase dari penghasilan bulanan (gaji pokok + tunjangan keluarga)			Program terkait lainnya: -THT (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) -Asuransi kematian dan Uang Duka Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian)	Tunjangan Cacat, dibayar dari APBN Pensiun Cacat dan Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)		
PNS Kemendhan/POLRI	Didanai dari iuran 2% yang dikelola oleh Kemendhan untuk TNI dan PNS Kemendhan, serta oleh Mabes POLRI untuk anggota POLRI dan PNS POLRI. Dana tersebut tidak disetor ke PT. ASKES dan dinamakan Dana Pemeliharaan Kesehatan yang kemudian disetor ke RS TNI/POLRI.	Didanai oleh APBN		-Semua program ASABRI yang berhubungan dengan kecelakaan kerja (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) -Uang Duka Tewas (dijelaskan pada bagian Jaminan Kematian)	Tunjangan Cacat, dibayar dari APBN Penghasilan Penuh Sementara (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian) Pensiun Cacat dan Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)		
TNI				-Semua program ASABRI yang berhubungan dengan kecelakaan kerja (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) -Santunan cacat sesuai PP No.56 Tahun 2007 jo PP No.45 Tahun 2011 dibiayai dari APBN -Uang Duka Tewas (dijelaskan pada bagian Jaminan Kematian)	Tunjangan Cacat, dibayar dari APBN Penghasilan Penuh Sementara (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian) Pensiun Cacat dan Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)		
POLRI				-Semua program ASABRI yang berhubungan dengan kecelakaan kerja (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) -Uang Duka Tewas (dijelaskan pada bagian Jaminan Kematian)			

LAMPIRAN 17: RINGKASAN IURAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

Jenis Pekerja	Pelayanan kesehatan		Rehabilitasi		Santunan	
	Medis	Sosioemotal	Kejuruan	Sekaligus	Bulanan	Bulanan
Pejabat Negara	<p>Terintegrasi dengan iuran ASKES (2% dari Pejabat Negara)</p> <p>Catatan: iuran adalah persentase dari penghasilan bulanan (gaji pokok + tunjangan keluarga)</p>			<p>Program terkait lainnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> -THT (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun) -Asuransi Kematian dan Uang Duka Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Kematian) 	<p>Tunjangan Cacat, dibayar dari APBN</p> <p>Pensiun Cacat dan Pensiun Tewas (dijelaskan pada sub-bab Jaminan Pensiun)</p>	

LAMPIRAN 18: RINGKASAN PENDANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA SEBELUM ERA SJSN

Tenaga Kerja	Pelayanan kesehatan			Rehabilitasi		Santunan	
	Medis	Sosio-mental	Vokasional	Lumsum	Berkala		
Pekerja swasta	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK		
Pekerja mandiri/ informal	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK	Iuran JKK		
Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara	Iuran Askes Sosial	Iuran Askes Sosial	APBN	APBN	APBN		
Prajurit TNI	APBN	APBN	APBN	APBN	APBN		
Anggota POLRI	APBN	APBN	APBN	APBN	APBN		

LAMPIRAN 19: RINGKASAN PROGRAM PENSIUN SEBELUM ERA SJSN BAGI APARATUR NEGARA DAN LANDASAN HUKUM PROGRAM

JENIS PEKERJA PENYELENGGARA NEGARA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Presiden dan Wakil Presiden

UU Nomor 7 Tahun 1978 tentang Hak Keuangan/Administratif Presiden dan Wakil Presiden serta Bekas Presiden dan Bekas Wakil Presiden Republik Indonesia

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 46/KMK.013/1992 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 108/PMK.02/2010 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

Menteri

Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Menteri Negara dan Bekas Menteri Negara serta Janda/Dudanya

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 46/KMK.013/1992 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 108/PMK.02/2010 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

Gubernur dan Wakil Gubernur, Walikota dan Wakil Walikota, Bupati dan Wakil Bupati

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah dan Bekas Kepala Daerah / Bekas Wakil Kepala Daerah serta Janda/Dudanya

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 46/KMK.013/1992 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 108/PMK.02/2010 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

LAMPIRAN 19: RINGKASAN PROGRAM PENSIUN SEBELUM ERA SJSN BAGI APARATUR NEGARA DAN LANDASAN HUKUM PROGRAM (LANJUTAN)

JENIS PEKERJA PENYELENGGARA NEGARA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Ketua/Wakil Ketua/Anggota MPR/DPR dan BPK

UU Nomor 12 Tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Pimpinan dan Anggota Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara serta Bekas Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Bekas Anggota Lembaga Tinggi Negara

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-Iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 46/KMK.013/1992 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 108/PMK.02/2010 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

Jaksa Agung, Panglima TNI, KAPOLRI, Gubernur BI, dan Pejabat Lainnya yang Setingkat/Setara Menteri

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2000 tentang Hak Keuangan/Administratif Jaksa Agung, Panglima TNI, dan Pejabat Lain yang Keduakannya atau Pengangkatannya Setingkat atau Disetarakan dengan Menteri Negara

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-Iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 46/KMK.013/1992 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 108/PMK.02/2010 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

Hakim

UU Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai

*walaupun sebenarnya termasuk sebagai penerima manfaat dalam UU Nomor 12 Tahun 1980, namun pada implementasinya Hakim tetap mengikuti ketentuan UU Nomor 11 Tahun 1969 mengingat masa kerja Hakim sama dengan PNS karena dulunya Hakim adalah PNS.

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-Iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 501/KMK.06/2004 tentang Persyaratan dan Besar Manfaat Hari Tua bagi Hakim

LAMPIRAN 19: RINGKASAN PROGRAM PENSIUN SEBELUM ERA SJSN BAGI APARATUR NEGARA DAN LANDASAN HUKUM PROGRAM (LANJUTAN)

JENIS PEKERJA PENYELENGGARA NEGARA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Pegawai Negeri Sipil

UU Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 478/KMK.06/2002 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 500/KMK.06/2004 tentang Persyaratan dan Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi Pejabat Negara

LAMPIRAN 19: RINGKASAN PROGRAM PENSIUN SEBELUM ERA SJSN BAGI APARATUR NEGARA DAN LANDASAN HUKUM PROGRAM (LANJUTAN)

JENIS PEKERJA PENYELENGGARA NEGARA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

TNI/POLRI

UU Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun, dan Tunjangan kepada Militer Sukarela

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1968 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1970 tentang Pemberian Pensiun kepada Warakawuri, Tunjangan kepada Anak Yatim/Piatu dan Anak Yatim-Piatu Militer Sukarela

Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991 tentang Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia

Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Besarnya Iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun

Seluruh iuran THT/Perumahan digunakan untuk 9 program ASABRI (termasuk untuk PNS yang bekerja pada Kementerian Pertahanan dan POLRI) yang terdiri dari:

- Santunan Asuransi
- Santunan Nilai Tunai Asuransi
- Santunan Resiko Kematian
- Santunan Biaya Pemakaman
- Santunan Resiko Kematian Khusus
- Santunan Cacat Karena Dinas
- Santunan Cacat Bukan Karena Dinas
- Santunan Biaya Pemakaman Istri/Suami
- Santunan Biaya Pemakaman Anak

Seluruh manfaat program tersebut di atas diatur dalam Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2013 tentang Besar Manfaat Asuransi ASABRI

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN

No	Jenis Pekerja	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
1	Pegawai Swasta formal	Santunan Kematian Santunan Biaya Pemakaman Santunan Berkala	UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek	Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2012 tentang Perubahan ke delapan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Program Jamsostek	
2	Wiraswasta/ Pekerja Informal	Santunan Kematian Santunan Biaya Pemakaman Santunan Berkala		Keputusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.24 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Program Jamsostek bagi TK-LHK	

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
3	PNS Non-Kemahiran/ POLRI	Uang Duka	UU No.8 Tahun 1974 yang diubah dengan UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian	<p>Kematian Sebelum Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1981 tentang Perawatan, Tunjangan Cacat, dan Uang Duka bagi Pegawai Negeri Sipil.</p> <p>Untuk Kematian setelah Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1982 tentang Uang Duka bagi keluarga Penerima Pensiun</p>	Tidak ada iuran untuk program ini karena didanai oleh Anggaran Negara
		Jaminan Kematian	Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1981 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No.20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial PNS	Keputusan Menteri Keuangan No.478 Tahun 2002 yang diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan No.500 Tahun 2004 tentang Syarat dan Jumlah manfaat THT Pegawai Negeri Sipil	Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun
		Asuransi sebelum pensiun Dwiguna	UU No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai		Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1981 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No.20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil
		Pensiun Ahli Waris (bagian dari program pensiun)			

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
4	Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pertahanan/Polri	Uang Duka	UU No.8 Tahun 1974 yang diubah dengan UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian	Kematian Sebelum Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1981 tentang Perawatan Tunjangan Cacat dan Uang Duka bagi Pegawai Negeri Sipil. Untuk Kematian setelah Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1982 tentang Uang Duka bagi keluarga Penerima Pensiun	Tidak ada iuran untuk program ini karena didanai oleh Anggaran Negara
		Santunan Risiko Kematian	Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 1991 tentang ASABRI	Keputusan Menteri Pertahanan No.14 Tahun 2013 tentang Jumlah Manfaat Program ASABRI	Peraturan Pemerintah No. 67 Tahun 1991 tentang ASABRI
		Santunan Risiko Kematian Khusus			
		Santunan Biaya Pemakaman			
		Santunan Biaya Pemakaman Pasangan			
		Santunan Biaya Pemakaman Anak			
		Santunan Nilai Tunai Asuransi (termasuk untuk Kematian Sebelum pensiun)			
		Pensiun Ahli Waris (bagian dari program pensiun)	UU No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai	Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun	

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
5	TNI	Uang Duka	UU No.34 Tahun 2004 tentang TNI	Kematian Sebelum Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.39 Tahun 2010 tentang Administrasi TNI Kematian Setelah Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1982 tentang Uang Duka bagi Keluarga Penerima Pensiun	Tidak ada iuran untuk program ini karena didanai oleh Anggaran Negara
		Penghasilan Penuh Sementara (berdasarkan pangkat jabatan)		Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1968 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 1970 tentang Pensiun Warakawuri Peraturan Pemerintah No.39 Tahun 2010 tentang Administrasi TNI	
		Santunan Risiko Kematian	Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 1991 tentang ASABRI	Keputusan Menteri Pertahanan No.14 Tahun 2013 tentang Jumlah Manfaat Program ASABRI	Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-uran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 1991 tentang ASABRI
		Santunan Risiko Kematian Khusus			
		Santunan Biaya Pemakaman			
		Santunan Biaya Pemakaman Pasangan			
		Santunan Biaya Pemakaman Anak			
		Santunan Nilai Tunai Asuransi (termasuk untuk Kematian Sebelum pensiun)			
		Pensiun Ahli Waris (bagian dari program pensiun)	UU No.6 Tahun 1966 Tentang Pensiun Angkatan Bersenjata Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1968 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah no.51 tentang Pensiun Warakawuri Peraturan Pemerintah No.39 Tahun 2010 tentang Administrasi TNI	Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-uran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun	

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
6	POLRI	Uang Duka	UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kependidikan Indonesia	Kematian Sebelum Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota POLRI Kematian Setelah Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.4 tentang Uang Duka bagi Keluarga Penerima Pensiun	Tidak ada iuran untuk program ini karena didanai oleh Anggaran Negara
		Penghasilan Penuh Sementara (berdasarkan pangkat jabatan)	Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1968 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 1970 tentang Pensiun Warakawuri		
		Santunan Risiko Kematian	Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 1991 tentang ASABRI	Keputusan Kementerian Pertahanan No.14 Tahun 2013 tentang Jumlah Manfaat Program ASABRI	Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 1991 tentang ASABRI
		Santunan Risiko Kematian Khusus			
		Santunan Biaya Pemakaman			
		Santunan Biaya Pemakaman Pasangan			
		Santunan Biaya Pemakaman Anak			
		Santunan Nilai Tunai Asuransi (juga diberikan pada saat peserta meninggal sebelum pensiun)			
		Pensiun Ahli Waris (bagian dari program pensiun)	UU No.6 Tahun 1966 Tentang Pensiun Angkatan Bersenjata Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1968 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 1970 tentang Pensiun Warakawuri		Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
7	Pejabat Negara	Uang Duka	UU No. 7 tahun 1978 tentang Hak-Hak Keuanagn dan Administrasi untuk Presiden dan Wapres dan Mantan Presiden dan Mantan Wapres UU No.12 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Anggota Parlemen dan Mantan Anggota Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dan Para Mantan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Menteri dan para mantan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 1985 jo Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2000 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Jaksa Agung, Kepala Staf TNI dan Gubernur Bank Sentral.	Kematian Sebelum Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1981 tentang Perawatan Tunjangan Cacat dan Uang Duka bagi Pegawai Negeri Sipil. Untuk Kematian setelah Pensiun diatur oleh Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1982 tentang Uand Duka bagi keluarga Penerima Pensiun Catatan: Berdasarkan setiap UU/ peraturan, seluruh uang duka bagi pejabat negara sama dengan uang duka untuk pegawai negeri	Tidak ada iuran untuk program ini karena didanai oleh Anggaran Negara
	Jaminan Kematian	Asuransi sebelum pensiun Dwiguna	Hakim diatur oleh Keputusan Menteri Keuangan No.46 Tahun 1992 yang diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan No.108 Tahun 2010 tentang PERSYARATAN dan Jumlah THH untuk Pejabat Negara Untuk Hakim, diatur oleh Keputusan Menteri Keuangan No.501 Tahun 2004 tentang PERSYARATAN dan Jumlah THH untuk Hakim	Keputusan Presiden No.56 Tahun 1974 yang diubah dengan Keputusan Presiden Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya iuran-iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun	

LAMPIRAN 20: RINGKASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN (LANJUTAN)

No	Jenis Pekerjaan	Jenis Program Jaminan Kematian	Desain Program	Manfaat	Iuran
7	Pejabat Negara (Lanjutan)	Pensiun Ahli Waris (bagian dari program pensiun)	<p>UU No. 7 tahun 1978 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi untuk Presiden dan Wapres dan Mantan Presiden dan Mantan Wapres</p> <p>UU No.12 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Finansial dan Administrasi Anggota Parlemen dan Mantan Anggota</p> <p>Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dan Para Mantan</p> <p>Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1980 tentang Hak-Hak Finansial dan Administrasi Menteri dan para mantan</p> <p>Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 1985 jo Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2000 tentang Hak-Hak Keuangan dan Administrasi Jaksa Agung, Kepala Staf TNI dan Gubernur Bank Sentral.</p> <p>Khusus Hakim, diatur dengan UU yang sama bagi Pegawai Negeri yaitu UU No.11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Pensiun Janda/Duda</p>		

LAMPIRAN 21: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN UNTUK SELURUH KELOMPOK TENAGA KERJA INDONESIA, 2012

Jenis Tenaga Kerja	Lumsum	Santunan	Pembayaran Berkala
Pegawai Swasta (sektor formal dan informal)	Jaminan Kematian: Rp. 14,200,000 Santunan Pemakaman: Rp 2,000,000		Santunan berkala Berdasarkan pilihan janda/duda/anak : 1 x Rp 4,800,000 atau 24 x Rp 200,000
PNS (Non-Kemendhan/ POLRI)	Uang Duka untuk pegawai negeri sipil aktif: Tiga kali gaji bulanan terakhir untuk kematian bukan karena kecelakaan kerja dan enam kali gaji bulanan terakhir untuk kematian karena kecelakaan kerja Pendapatan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan keluarga Manfaat ini diberikan kepada pasangan atau anak jika pasangannya telah meninggal atau bercerai.	Ahli Waris pensiun pegawai negeri sipil: Untuk kematian pegawai negeri sipil aktif = 72% dari gaji pokok untuk pasangan. Manfaat dibayarkan kepada anak-anak jika pasangannya telah meninggal atau bercerai. 20% gaji pokok dibayarkan kepada orang tua jika tidak ada pasangan atau anak-anak Untuk kematian pegawai negeri sipil aktif bukan karena kecelakaan kerja, janda/duda/yatim piatu anggota aktif atau pensiunan yang meninggal For non-occupational death = 36% dari gaji pokok atau or 36% dari manfaat pensiun	
	Uang duka untuk pensiunan yang meninggal dunia: Tiga kali pensiun bulanan terakhir Asuransi Kematian (dari program THT): Untuk peserta/pensiunan: $2 * (1 + 0,1 * B/12) * P2$ Untuk pasangan: $1,5 * (1 + 0,1 * C/12) * P2$ Untuk anak-anak: $0,75 * (1 + 0,1 * C/12) * P2$ (Bagi kematian sebelum pensiun, B atau C = 0) Asuransi Dwiguna untuk Kematian Sebelum Pensiun (dari Program THT) $\{ 0,60 * Y1 * x P1 \} + \{ 0,60 * Y2 * x (P2 - P1) \}$		

LAMPIRAN 21: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN UNTUK SELURUH KELOMPOK TENAGA KERJA INDONESIA, 2012 (LANJUTAN)

Jenis Tenaga Kerja	Santunan	Pembayaran Berkala
<p>Anggota TNI, POLRI, dan PNS Kememhan/POLRI</p> <p>Uang Duka: Tiga kali dari pendapatan bulanan terakhir dan tunjangan makanan untuk kematian bukan karena kecelakaan kerja, dan enam kali untuk kematian karena kecelakaan kerja, kecuali kematian kecelakaan kerja untuk awak pesawat dan kapal selam yaitu 24 kali. Program ASABRI terkait dengan Jaminan Kematian : 1. Santunan Risiko Kematian: 7 x P untuk perwira dan setara, 8 x P untuk prajurit atau setara, & 9 x P untuk wajib militer dan setara 2. Santunan Risiko Kematian Khusus: 100 juta rupiah 3. Santunan Bantuan Pemakaman 3.5 juta rupiah 4. Santunan Bantuan Pemakaman Suami/Isteri: 3 juta rupiah 5. Santunan Bantuan Pemakaman Anak: 2.5 juta rupiah Program ASABRI yang sama dengan Asuransi Dwiguna untuk kematian sebelum pensiun: Santunan Nilai Asuransi Tunai FII x P Uang duka bagi pensiunan: 3 kali manfaat pensiun terakhir</p>	<p>Penghasilan penuh sementara: Janda/Duda/ anak anggota militer/polisi yang berhak mendapatkan penghasilan penuh selama 6 bulan (tanpa medali kedinasan) / 12 bulan (dengan medali kedinasan)/ 18 bulan (pahlawan). Ahli waris pensiun militer/polisi: Untuk kematian karena kecelakaan kerja anggota militer/polisi aktif = 50% dari gaji pokok ditambah tunjangan yatim piatu (maksimum 80% dari gaji pokok) Untuk kematian bukan karena kecelakaan kerja, Janda/duda dari peserta aktif atau pensiunan = 35% dari gaji pokok Pensiun yatim piatu = 15% dari gaji pokok (minimum 50% dari pensiun janda/duda dan maksimum 80% dari pensiun janda/duda Pensiun ahli waris pegawai negeri sipil di Kementerian pertahanan dan Polri sama dengan pegawai negeri sipil lain.</p>	<p>Pensiun ahli waris Pejabat Negara: Janda/Duda/yatim piatu berhak atas manfaat pensiun ahli waris Pejabat negara aktif yang meninggal karena pekerjaan = 72% dari gaji pokok Kematian bukan karena pekerjaan: Janda/Duda peserta aktif atau pensiunan yang meninggal = 50 dari gaji pokok atau 50% dari pensiun Pensiun ahli waris hakim sama dengan pensiun ahli waris pegawai negeri.</p>
<p>Pejabat Negara</p> <p>Uang duka bagi pejabat negara aktif: Tiga kali penghasilan bulanan terakhir untuk kematian bukan karena pekerjaan dan enam kali penghasilan bulanan terakhir untuk kematian karena pekerjaan. Penghasilan terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan keluarga. Uang duka bagi pensiunan: 3 kali manfaat pensiun terakhir. Manfaat ini diberikan kepada pasangan atau anak, jika pasangan sudah meninggal atau bercerai. Asuransi Kematian: • 200% dari penghasilan bulanan terakhir untuk pasangan/anak jika peserta meninggal saat bertugas. • 150% dari penghasilan bulanan terakhir untuk ahli waris pasangan, jika pasangan meninggal ketika peserta masih bekerja • 75% dari penghasilan bulanan terakhir untuk ahli waris anak jika anak meninggal ketika peserta masih bekerja</p>	<p>Pensiun ahli waris Pejabat Negara: Janda/Duda/yatim piatu berhak atas manfaat pensiun ahli waris Pejabat negara aktif yang meninggal karena pekerjaan = 72% dari gaji pokok Kematian bukan karena pekerjaan: Janda/Duda peserta aktif atau pensiunan yang meninggal = 50 dari gaji pokok atau 50% dari pensiun Pensiun ahli waris hakim sama dengan pensiun ahli waris pegawai negeri.</p>	<p>Pensiun ahli waris Pejabat Negara: Janda/Duda/yatim piatu berhak atas manfaat pensiun ahli waris Pejabat negara aktif yang meninggal karena pekerjaan = 72% dari gaji pokok Kematian bukan karena pekerjaan: Janda/Duda peserta aktif atau pensiunan yang meninggal = 50 dari gaji pokok atau 50% dari pensiun Pensiun ahli waris hakim sama dengan pensiun ahli waris pegawai negeri.</p>

LAMPIRAN 21: RINGKASAN MANFAAT JAMINAN KEMATIAN SEBELUM ERA SJSN UNTUK SELURUH KELOMPOK TENAGA KERJA INDONESIA, 2012 (LANJUTAN)

Jenis Tenaga Kerja	Lumsum	Santunan	Pembayaran Berkala
Pejabat Negara (Lanjutan)	<p>Program THT untuk kematian sebelum pensiun: $0.55 * (5 + B/12) * P$ Pengecualian untuk Hakim: Asuransi Kematian untuk Hakim sama dengan untuk Pegawai Negeri Sipil. Asuransi Dwiguna untuk Hakim (kematian sebelum pensiun): Hakim berhak menerima manfaat dwiguna yang sama dengan yang diterima pegawai negeri sipil untuk kematian sebelum pensiun , kecuali fakto 60% menjadi 55%</p>		

