

Menuju sistem perlindungan sosial komprehensif di Indonesia

Ippei Tsuruga, Manajer Program Perlindungan Sosial, Organisasi Perburuhan Internasional

Supported by:



► Sasaran dan peta jalan 2022 – 2024

► Ratifikasi konvensi jaminan sosial

Konvensi yang mungkin merupakan kepentingan Indonesia

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

Kemungkinan tonggak sejarah

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

Ketersediaan skema jaminan sosial – Indonesia

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

Ketersediaan skema jaminan sosial – Asia Tenggara

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

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

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

► Tunjangan maternitas

Menyelaraskan dengan standar ketenagakerjaan internasional untuk perlindungan yang lebih baik

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

Durasi cuti maternitas (1)

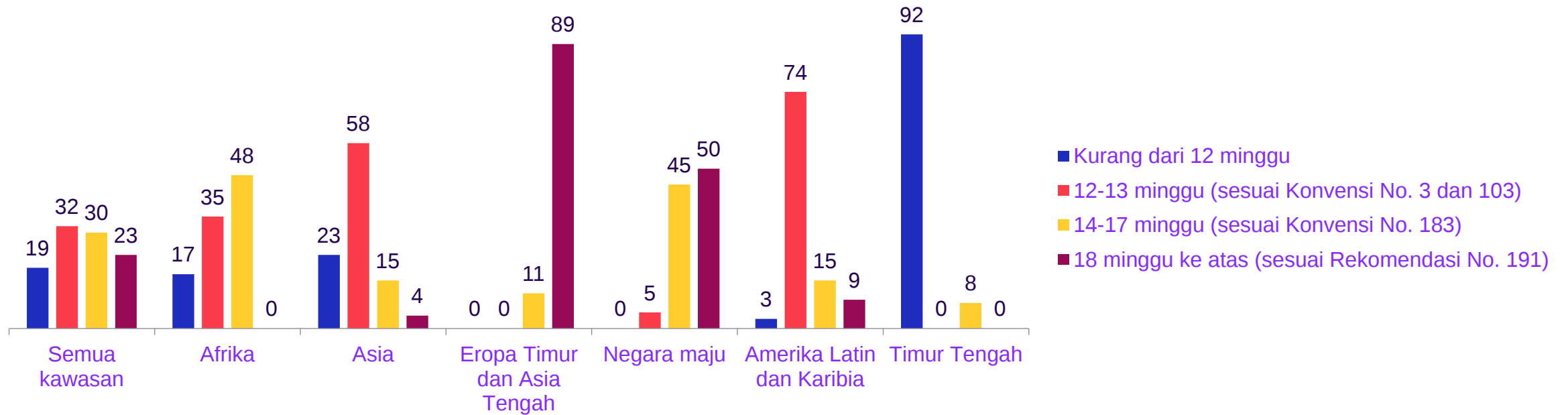
Konvensi 183 (Pasal 4)	Rekomendasi 191 (Paragraf 1)	UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 82)**
Minimal 14 minggu termasuk 6 minggu cuti pasca kelahiran wajib*	Minimal 18 minggu Memberikan hak kepada perempuan untuk bebas memilih waktu dia mengambil bagian cuti maternitas yang tidak wajib pra atau pasca kelahiran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

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

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

Durasi cuti maternitas (2)

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



Besaran manfaat tunai (1)

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

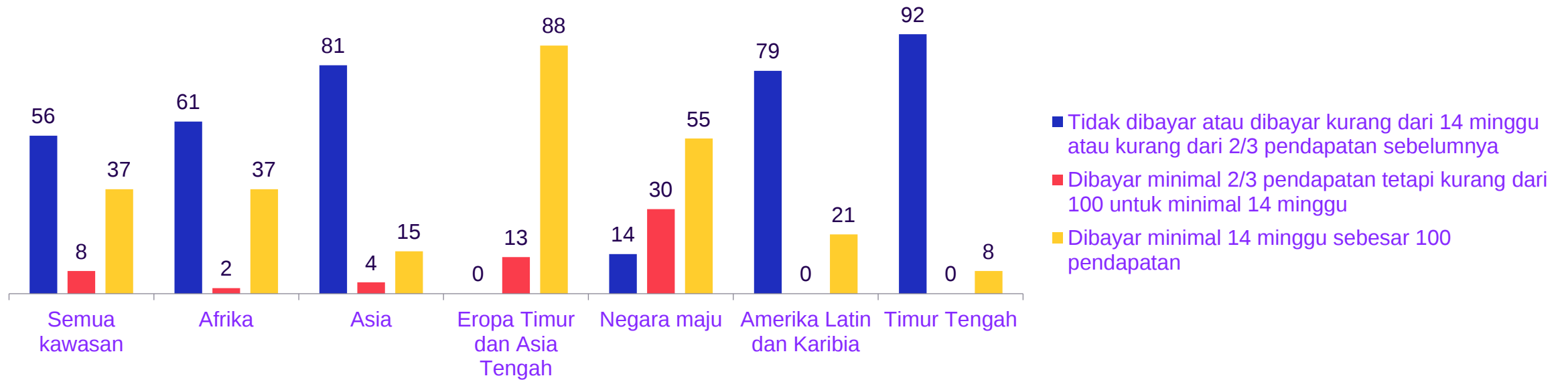
Prinsip pedoman

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

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

Jumlah manfaat tunai (2)

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



Pembiayaan (1)

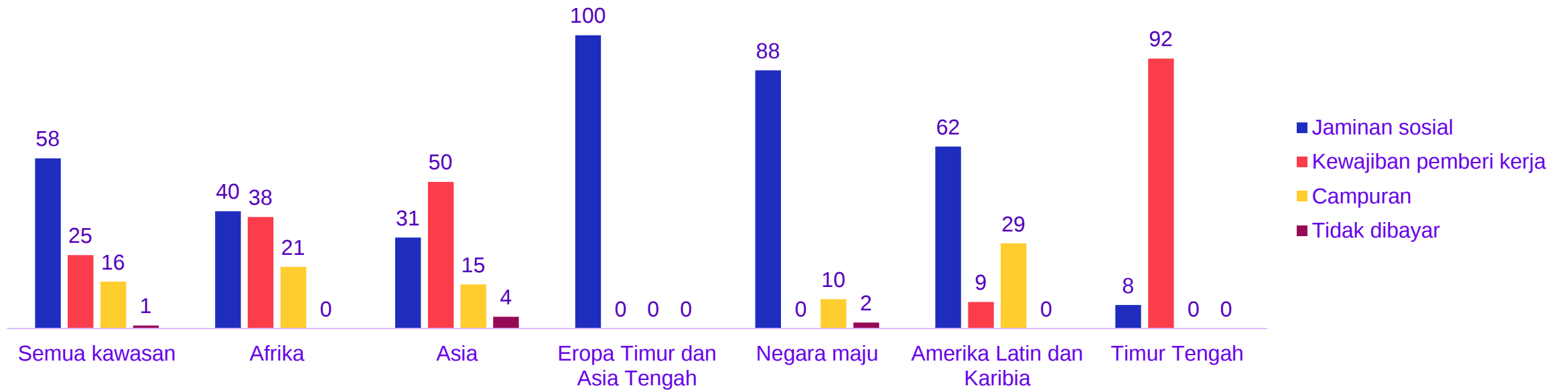
Konvensi 102 (Pasal 71)	Konvensi 183 (Pasal 6)	UU Nomor 13 Tahun 2003
Asuransi sosial atau perpajakan atau keduanya	Asuransi sosial wajib atau dana publik	Kewajiban pemberi kerja

Pembatasan kewajiban pemberi kerja

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

Pembiayaan (2)

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



► Efektivitas skema saat ini

Cuti maternitas

- Separuh menikmati cuti maternitas berbayar selama 3 bulan penuh.
- Pekerja kontrak (PKWT) cenderung tidak menikmati hak penuh dibandingkan pekerja tetap (PKWTT).
- Pekerja di perusahaan mikro/kecil cenderung tidak menikmati hak penuh dibandingkan pekerja di perusahaan besar.

Tunjangan maternitas

- Seperempat pekerja menikmati tunjangan penuh.

► Jaminan hari tua

Cakupan program BPJS-TK sesuai hukum

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

Jaminan pensiun (JP)

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

Jaminan hari tua (JHT)

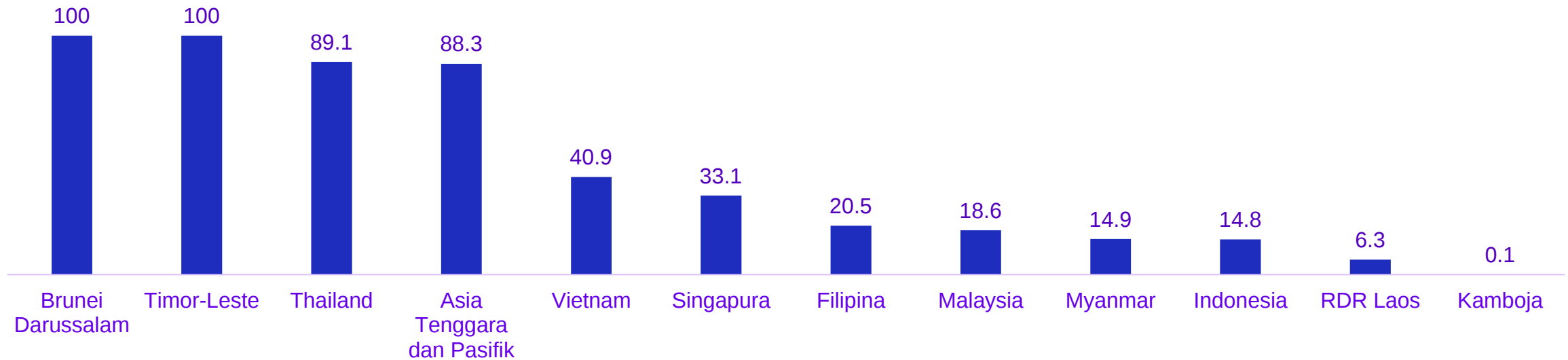
Parameters	K102	JHT
Cakupan	50% dari seluruh karyawan	Karyawan sektor formal yang bekerja di perusahaan skala kecil, menengah atau besar; dan sukarela untuk pekerja lain.
Persyaratan kualifikasi	15 tahun iuran	n/a (Dibayarkan di usia 56)
Besaran penggantian	40% untuk 30 tahun iuran	Tergantung jumlah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

Peserta aktif dalam skema jaminan hari tua

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

Orang lanjut usia penerima pensiun di Asia Tenggara

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



Jaminan pendapatan hari tua di negara-negara anggota ASEAN

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

Skema iuran saja

2 negara (KHM, LAO)

Skema iuran dan
skema non-iuran,
syarat tidak mampu

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

Skema iuran dan
skema non-iuran,
syarat pensiun

1 negara (THA)

Skema iuran dan
skema non-iuran,
universal

2 negara (BRN, MMR)

► Jaminan kecelakaan kerja

Isu-isu kebijakan terpilih

Tunjangan disabilitas tetap (ketidakmampuan bekerja secara tetap))

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

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

► Tunjangan disabilitas tetap – Penilaian awal

Pembayaran dan durasi tunjangan disabilitas tetap

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

Jaminan kematian (kematian pencari nafkah)

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

► Jaminan kematian – Penilaian awal

Pembayaran, durasi, dan jumlah jaminan kematian

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

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

► Risiko efektivitas (1)

Kebijakan saat ini akan mencegah pekerja rentan menerima tunjangan

Persyaratan kualifikasi

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

Perlakuan terhadap pengangguuran sukarela atau pemutusan hubungan kerja paksa

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

► Risiko efektivitas (2)

Klaim berikutnya

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

► Risiko efektivitas (2)

Relevansi pendapatan maksimum yang dapat diasuransikan untuk menghitung iuran dan tunjangan

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

► Risiko efektivitas (3)

Perlakuan atas ketidakpatuhan pemberi kerja

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

► Risiko efektivitas (4)

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

► Risiko efisiensi

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

► Risiko keberlanjutan

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

TERIMA KASIH

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

Supported by:

