



SEKRETARIAT WAKIL PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA



Perlindungan Sosial Bagi Penduduk Usia Kerja/Produktif

Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K)
Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia

Januari 2019

1

Konteks Ekonomi, Sosial dan Demografi

Jumlah Penduduk Indonesia Berdasarkan Kelompok Usia

Pada 2017, sekitar 149 juta populasi (57 persen dari total populasi) Indonesia berasal dari Kelompok Usia 19-59 tahun (Usia Kerja/Produktif);

- ❖ Sebanyak 54 juta individu (36 persen) dari kelompok tersebut berada pada kondisi sosial ekonomi 40 persen terbawah

Tabel 1. Jumlah Penduduk di Indonesia berdasarkan Kelompok Usia pada 2017

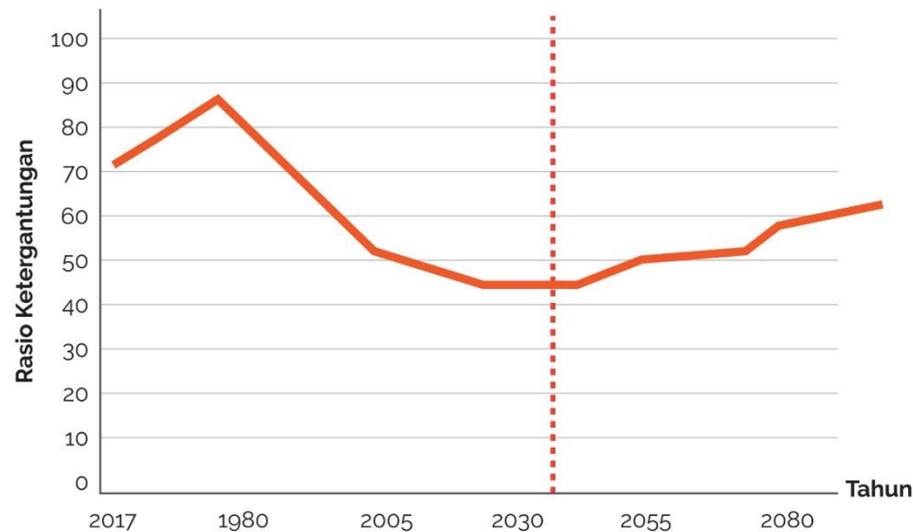
Kelompok Usia	Seluruh Populasi			Penduduk dengan Kondisi Sosial Ekonomi 40% Terbawah		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
0-6 tahun	16.937.381	16.193.709	33.131.090	7.939.228	7.591.107	15.530.335
7-18 tahun	28.449.926	27.089.275	55.539.201	12.653.066	12.006.605	24.659.671
19-59 tahun	74.668.140	74.325.574	148.993.714	26.517.115	27.429.334	53.946.449
60+ tahun	11.120.979	12.303.542	23.424.521	4.725.013	5.575.675	10.300.688
Total	131.176.426	129.912.100	261.088.526	51.834.422	52.602.721	104.437.143

Sumber: Susenas (2017)

Kekuatan dan Tantangan Kelompok Usia Kerja/Produktif

- Saat ini, **Indonesia berpeluang mendapatkan keuntungan dari bonus demografi** dengan besarnya jumlah penduduk usia kerja/usia produktif.
- Peluang ini penting untuk dimaksimalkan, baik melalui peningkatan investasi untuk memperkuat kapasitas angkatan kerja dan memberikan pendidikan berkualitas.

Grafik 1. Rasio Ketergantungan/*Dependency Ratio* (1950-2100)



Sumber: UN DESA (2017)

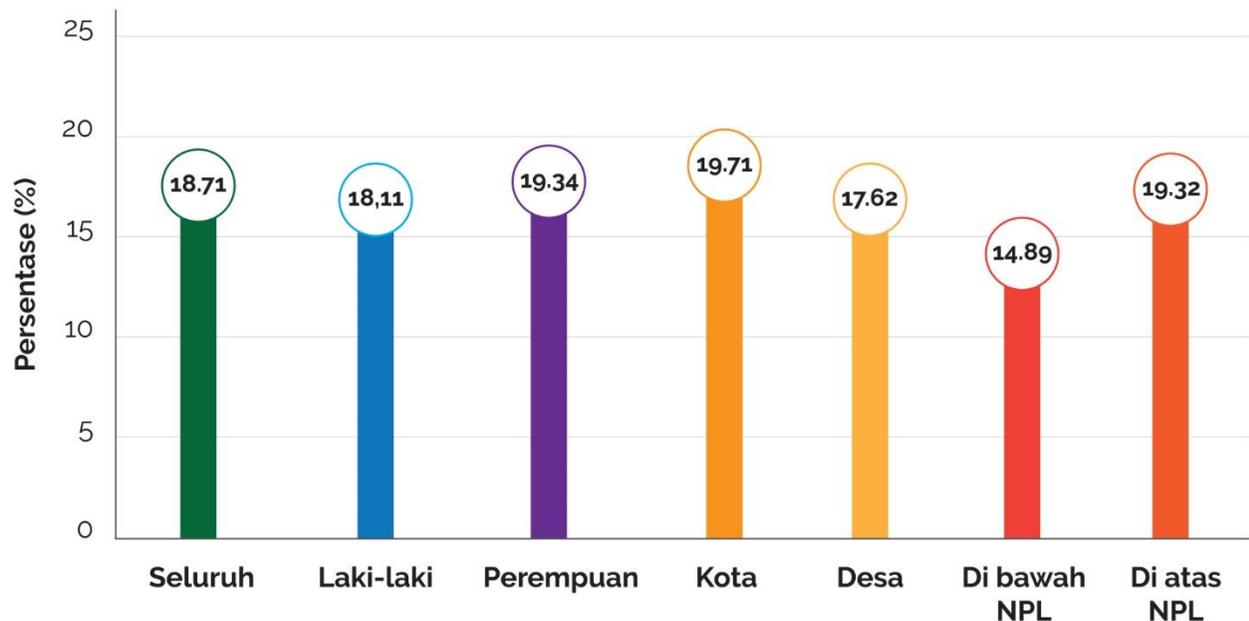
- Kelompok usia kerja akan terus tumbuh hingga pertengahan abad; **memastikan ketersediaan lapangan kerja produktif akan terus menjadi tantangan terbesar**
- Saat ini, **tingkat *dependency ratio* masih rendah tetapi akan meningkat pada 2035 seiring dengan meningkatnya usia penduduk**

Kekuatan dan Tantangan Kelompok Usia Kerja/Produktif

Pendidikan dan Keterampilan masing kurang memadai, serta adanya Disparitas Gender:

- **Hampir 50 persen hanya memiliki pendidikan SD** dan hanya 6,3 persen yang memiliki gelar sarjana/setara (World Bank, 2013)
- Pada 2012, **sekitar 40 persen pemuda belum memperoleh pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan** → sebagian besar yang memiliki pendidikan terbatas, berakhir dengan pekerjaan berupah rendah di sektor informal (World Bank, 2014)
- **Disparitas gender sangat tinggi, proporsi anak muda perempuan yang menganggur, tidak berpendidikan dan tidak mendapatkan pelatihan mencapai 30 persen** (2 kali lebih tinggi dibandingkan laki-laki sekitar 15 persen) (Schaner and Das, 2016)

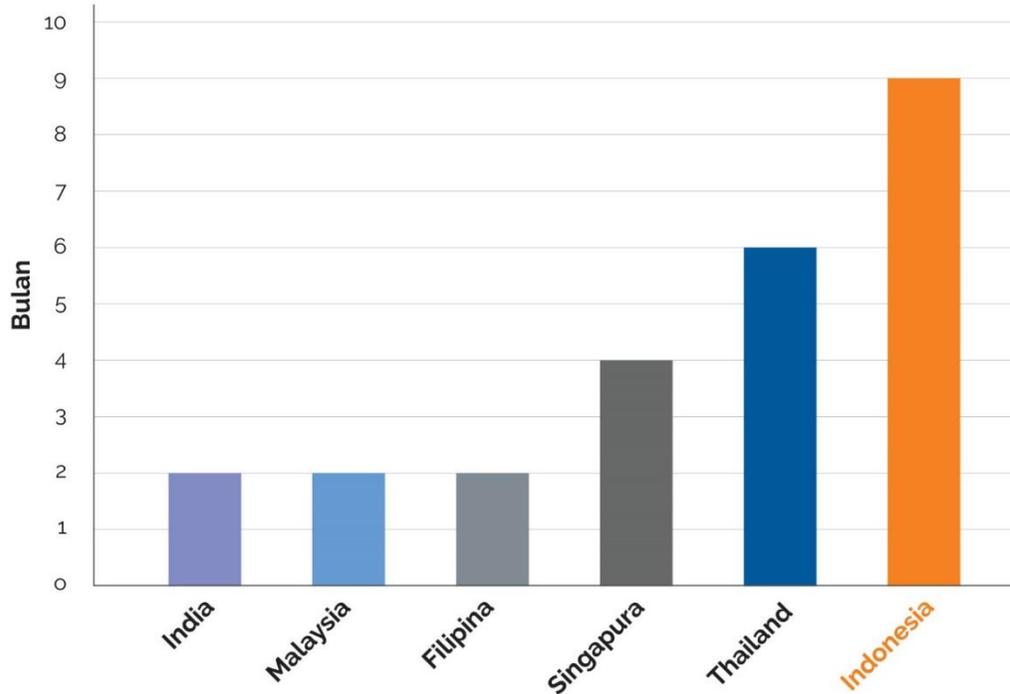
Grafik 2. Persentase Pemuda (15-24 tahun) yang Tidak Bekerja ataupun Bersekolah



NPL= *National Poverty Line* (Garis Kemiskinan Nasional)

Sumber: Susenas (Maret 2017)

Kekuatan dan Tantangan Kelompok Usia Kerja/Produktif



Grafik 3. Tingkat Pesangon Setelah 4 Tahun Masa Kerja di Berbagai Negara Asia

Sumber: Manning dan Corden (tanpa tanggal) dan ILO (2013)

Tantangan Pasar Tenaga Kerja, termasuk:

1. **Kurang fleksibelnya peraturan ketenagakerjaan terkait perekrutan dan pemutusan hubungan kerja** → Pada 2009, Indonesia berada di peringkat 157 dari 181 negara & 23 dari 24 negara di Asia Pasifik terkait peraturan tersebut (World Bank, 2014).
2. **Tingkat pesangon yang relatif tinggi sehingga akses ke lapangan pekerjaan formal menjadi terbatas** → misalnya besaran pesangon meningkat hingga sekitar 30 bulan gaji setelah di atas 20 tahun masa kerja (Manning dan Corden - *undated* & ILO, 2013, World Bank 2014).

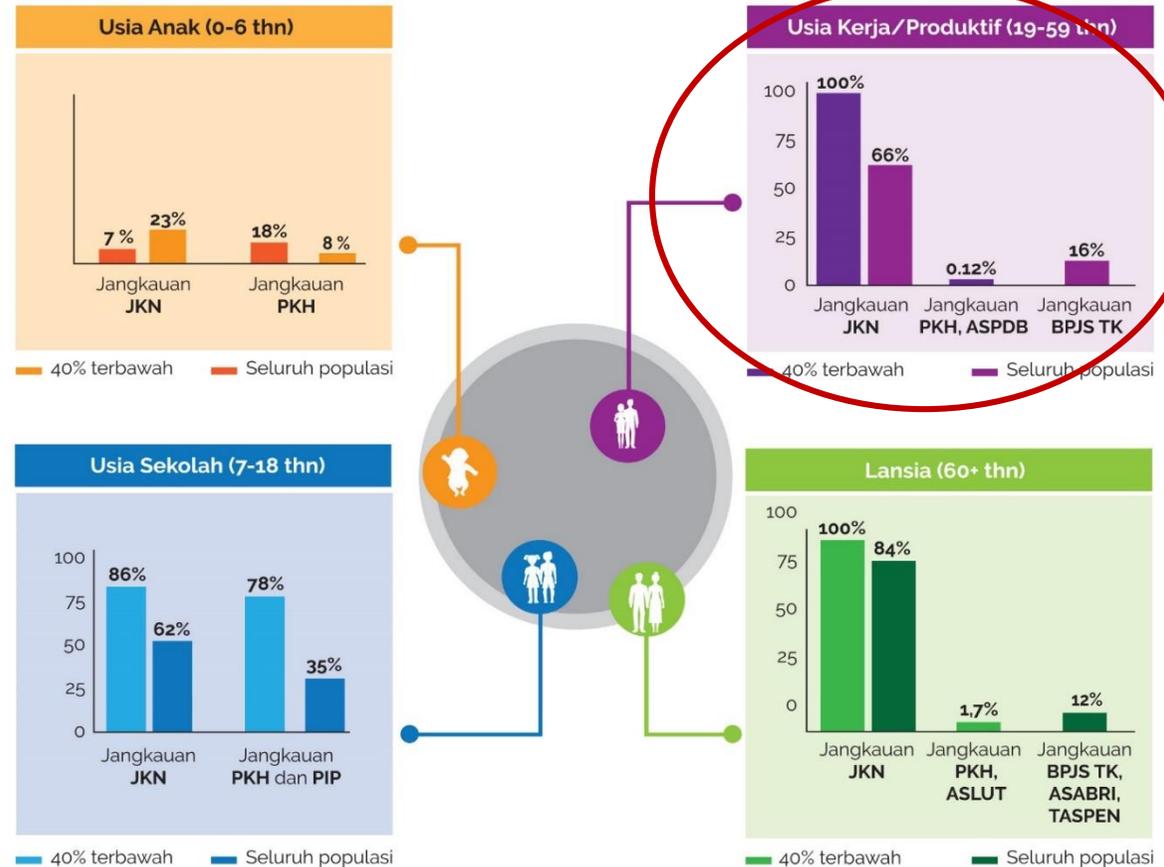
2

Perlindungan Sosial Kelompok Usia Kerja/Produktif

Cakupan Perlindungan Sosial Kelompok Usia Kerja

- Skema Non Kontribusi:** hanya sekitar 0.12 persen kelompok usia kerja mendapatkan bantuan melalui skema non kontribusi (dari PKH dan APSBD)
- Skema Kontribusi:**
 - Jaminan Kesehatan:** kelompok usia kerja memiliki cakupan yang tinggi → 100% untuk akses ke skema kesehatan bagi penduduk pada 40 persen terbawah (melalui akses ke JKN melalui PBI) dan sekitar 66% juga telah berkontribusi pada program JKN secara mandiri

Grafik 4. Cakupan Program Perlindungan Sosial- Populasi Bawah 40 Persen dan Seluruh Populasi (Dalam Persentase)



Sumber: Susenas 2017 & Data Administratif Program 2017, diolah TNP2K/Mahkota

Catatan:

- Perhitungan persentase jangkauan PKH dan PIP pada kelompok usia anak dan usia sekolah adalah menggunakan asumsi *perfect targeting*.
- Untuk program kontribusi pada kelompok usia produktif dan lansia, jangkauan berdasarkan kontribusi yang telah dibayarkan peserta, tetapi saat ini belum ada manfaat yang diterima.

Cakupan Perlindungan Sosial Kelompok Usia Kerja

- ❖ **Skema Kontribusi → Jaminan Ketenagakerjaan:** sekitar 16 persen penduduk usia kerja (24 juta individu) memiliki akses ke jaminan ketenagakerjaan (sebagian besar merupakan pekerja di sektor formal); serta ke jaminan pensiun terutama pegawai pemerintahan (PNS) serta militer dan kepolisian (melalui PT. Taspen dan PT. ASABRI)
 - ✓ **Sebagian besar penyandang disabilitas yang bekerja juga belum dapat mengakses perlindungan sosial** baik dari skema kontribusi ataupun skema non-iuran kontribusi

Tabel 2. Cakupan Program Perlindungan Sosial untuk Penyandang Disabilitas

Program	Jumlah Penerima Manfaat (individu/orang)	Persentase penduduk dengan disabilitas berat (Sensus 2010)
PKH	47.087	1,24%
ASPDB	22.500	0,59%
BPJS Ketenagakerjaan	112.490	2,95%
PT Taspen/PT Asabri	N/A	N/A
Total Usia Kerja dengan Disabilitas yang Menerima Perlindungan Sosial	182.071	4,78 %

Sumber: Bappenas (2016 dan 2017) untuk ASPDB dan PKH dengan anggota penyandang disabilitas berat, serta BPJS Ketenagakerjaan 2017

Catatan: Jumlah individu dengan disabilitas berasal dari simulasi menggunakan dataset SUPAS 2015 dengan total PwD sebesar 3.810.094. Dalam dataset SUPAS, distribusi PwD diseluruh kelompok usia dan provinsi dapat dihasilkan. Distribusi ini kemudian dipergunakan dalam perhitungan PwD di SUSENAS 2017.

Tantangan Mengakses Skema Kontribusi Melalui Jaminan Ketenagakerjaan

- Jaminan ketenagakerjaan yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan menawarkan 4 skema jaminan (JKK, JKM, JHT dan JP) untuk 2 kelompok peserta yaitu:
 - Pekerja Penerima Upah (PPU) dan;
 - Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)
- Program jaminan ketenagakerjaan ini wajib diikuti oleh seluruh pelaku usaha, karyawan dan pekerja mandiri, tetapi tidak termasuk PNS/ASN, militer dan polisi.
- **Walaupun demikian, berdasarkan regulasi yang ada (Perpres No. 109 tahun 2013 dan Permenaker No. 1 Tahun 2016*) jika BPU ingin menjadi peserta JHT, pekerja harus terlebih dahulu menjadi peserta Program JKK dan JKM**
 - ❖ Selain itu, pekerja BPU saat ini juga belum dapat menjadi peserta Jaminan Pensiun (JP).
- **Program JHT dan JP adalah dua skema yang penting agar masyarakat dapat mulai menabung untuk masa pensiun mereka** → Aturan yang ada telah menciptakan hambatan bagi BPU untuk bisa berkontribusi dan menabung.

3

Rekomendasi Perlindungan Sosial bagi Kelompok Usia Kerja/Produktif ke Depan

Rekomendasi Perlindungan Sosial Kelompok Usia Kerja

Meningkatkan kepesertaan Jaminan Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan baik untuk pekerja Penerima Upah/PU dan Bukan Penerima Upah (BPU) yang belum memiliki Jaminan Sosial Ketenagakerjaan



Rekomendasi Perlindungan Sosial Kelompok Usia Kerja

- 1. Revisi Perpres 109 Tahun 2013 dan Permenaker No. 1 Tahun 2016**, agar pekerja BPU dapat menjadi peserta jaminan ketenagakerjaan berdasarkan program yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya
 - Hal ini juga akan membantu peserta BPU untuk secara aktif mulai menabung untuk masa tua mereka
- 2. Diskusi alternatif mekanisme dalam rangka menyediakan pembiayaan yang berkelanjutan** untuk program-program jaminan ketenagakerjaan, sebagai contoh:
 - Melakukan **skema MDC (*matching defined contribution*)** dari JHT atau JP untuk BPU yang memiliki kemampuan berkontribusi
- 3. Penguatan dan peningkatan sosialisasi serta peningkatan layanan pendaftaran dan pembayaran kontribusi** → terutama untuk BPU dan pekerja informal yang umumnya tinggal di wilayah-wilayah pedesaan dan belum memiliki pemahaman yang cukup mengenai insentif yang akan diterima jika bergabung dalam Jaminan Ketenagakerjaan.

Ilustasi Skema MDC pada Negara Berpenghasilan Rendah dan Menengah

- **Turki** memperkenalkan skema MDC hingga **25% dari upah minimum** pada 2013
- **Thailand** baru saja memperkenalkan **skema 1:2 MDC untuk pekerja mandiri** yang membayar sekaligus kontribusinya
- **India** melakukan **skema MDC 1:1** untuk jumlah kontribusi terendah secara *flat* pada **pekerja sektor informal**
- **Cina** baru saja memperkenalkan skema jaminan pensiun bagi pekerja di wilayah rural dengan skema MDC hingga jumlah terendah dengan **perbandingan 30:100** dan **menawarkan skema pensiun non kontribusi bagi orang tua lansia pekerja yang telah berkontribusi**
- **Kosta Rika** sejak awal 2000 membayarkan **27% dari kontribusi pekerja mandiri** yang memiliki penghasilan kurang dari 2 X upah minimum dan memberikan insentif MDC yang lebih rendah pada pekerja mandiri dengan penghasilan yang lebih tinggi

Potensi dan Tantangan Skema MDC

No	Potensi	Tantangan
1	Skema MDC mulai banyak dipertimbangkan atau dimulai di beberapa negara yang masih rendah jangkauan jaminan sosialnya	Skema MDC membutuhkan waktu untuk “matang”/berfungsi secara efektif dan tidak memiliki dampak secara langsung pada pengurangan kemiskinan lansia; Juga tidak ada dampak pada kelompok usia kerja saat ini atau yang nanti akan menjadi lansia
2	Kebijakan MDC dan pensiun sosial dapat diintegrasikan dan diharmonisasikan untuk mencapai tujuan yang jelas seiring waktu	Kebijakan MDC sendiri tidak dapat berkontribusi secara langsung pada <i>gap</i> dalam jangkauan program - pensiun sosial (bantuan lansia). Skema bantuan lansia/ <i>social pension</i> dapat memainkan peranan dalam jangka pendek hingga skema MDC yang dilakukan “matang”/berfungsi secara efektif
3	Ketergantungan pada <i>social pension</i> (pensiun sosial/bantuan lansia) akan lebih besar pada pekerja lansia dan secara bertahap ketergantungan tersebut akan berkurang dan digantikan oleh skema kontribusi dari pekerja usia produktif melalui skema MDC	
4	Analisa secara cermat terkait <i>tradeoff</i> fiskal antara kedua jenis program hanya dapat dilakukan dengan proyeksi jangka panjang dan studi lebih lanjut terkait elastilitas pengambilan (<i>take-up</i>)	
5	Skema MDC di negara yang telah melakukan, akan menarik bagi pekerja sektor formal agar dapat mengurangi <i>start-up</i> /biaya awal skema kontribusi dan memungkinkan terciptanya sistem jaminan sosial yang lebih efisien	

Terima kasih

