

LABOR MARKET BRIEF



Photo by Canva

KEPALA LPEM FEB UI
Riatu M. Qibthiyah, Ph.D.

PIMPINAN REDAKSI
Muhammad Hanri, Ph.D.
(hanri@lpem-feui.org)

REDAKTUR PELAKSANA
Nia Kurnia Sholihah, S.E.
(nia.kurnia@lpem-feui.org)

EDITOR
Riatu M. Qibthiyah, Ph.D.

DAFTAR ISI

Perkembangan Upah Harian Buruh	2
Ulasan Rancangan Kebijakan: Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Kerangka RUU Cipta Kerja	2



RINGKASAN

Pemerintah melalui RUU Ciptakerja berusaha untuk mengakomodir kebutuhan pekerja jika terjadi PHK melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dalam RUU tersebut juga disampaikan bahwa JKP diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan. Akan tetapi, penentuan aturan terkait dengan JKP perlu memperhatikan karakteristik pekerja, upah minimum dan tingkat harga serta kebutuhan dan keahlian dari masing-masing jenis pekerjaan agar besaran dan periode pemberian JKP akan menjadi lebih optimal.

PERKEMBANGAN UPAH HARIAN BURUH

Pada bulan Agustus 2020, BPS mencatat terjadi kenaikan rata-rata upah nominal harian buruh tani nasional sebesar 0,12% dibanding upah nominal buruh tani Juli 2020 (Rp55.613) dan naik sebesar 2,43% dibandingkan dengan upah nominal buruh tani pada Agustus 2019. Pola sama juga ditunjukkan rata-rata upah riil buruh tani pada Agustus 2020 yang meningkat sebesar 0,40% dibandingkan dengan upah riil buruh tani Juli 2020 (Rp52.549), yang mana kenaikan tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan upah riil buruh tani bulan Agustus 2019 (Rp52.254). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan daya beli dari pendapatan buruh tani pada Juli 2020 dibandingkan dengan pada bulan dan tahun sebelumnya.

Di sisi lain, secara rata-rata pada periode yang sama juga terjadi kenaikan upah nominal harian buruh bangunan (tukang bukan mandor) yaitu sebesar 0,08% pada Agustus 2020 (Rp89.872) dibanding upah nominal harian buruh bangunan pada Juli 2020 (Rp89.800) dan naik sebesar 0,91% dibandingkan pada Agustus 2019 (Rp89.063). Rata-rata upah riil harian buruh bangunan pada Agustus 2020 (Rp85.674) juga mengalami kenaikan sebesar 0,13% pada Agustus 2020 dibandingkan Juli 2020. Akan tetapi, angka tersebut menunjukkan penurunan sebesar 1,44% dibandingkan dengan Agustus 2019. Hal tersebut menunjukkan bahwa dibandingkan tahun sebelumnya terjadi penurunan daya beli pendapatan buruh bangunan pada bulan Agustus 2020.

RATA-RATA UPAH HARIAN BURUH		Agustus 2019	Agustus 2020	
	Upah Nominal Harian Buruh Tani	54.354 rupiah/ hari	55.677 rupiah/ hari	▲ 2,43%
	Upah Riil Harian Buruh Tani	52.254 rupiah/ hari	53.758 rupiah/ hari	▲ 0,96%
	Upah Nominal Harian Buruh Bangunan	89.063 rupiah/ hari	89.872 rupiah/ hari	▲ 0,91%
	Upah Riil Harian Buruh Bangunan	86.926 rupiah/ hari	85.674 rupiah/ hari	▼ 1,44%

Gambar 1. Rata-rata Upah Harian Buruh

Sumber: BPS (2020)

ULASAN RANCANGAN KEBIJAKAN: JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN DALAM KERANGKA RUU CIPTA KERJA

Sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja, salah satu hal yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai pesangon yang menjadi salah satu hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang memenuhi persyaratan tertentu. Jika pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan karena kesalahannya sendiri, maka pekerja tersebut berhak memperoleh uang pesangon hingga 9 kali gaji/upah per bulan (tergantung pada masa kerja). Selain itu, pekerja tersebut juga berhak untuk

memperoleh uang penghargaan hingga 10 kali gaji/ upah per bulan (d disesuaikan dengan masa kerja). Pekerja yang di-PHK juga berhak atas cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja; pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Peraturan tersebut dirancang sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja dan dapat dimanfaatkan sebagai salah satu jaring pengaman ketika pekerja terpaksa tidak lagi memiliki pendapatan karena di-PHK.

Berdasarkan data Indonesia Family Life Survey (IFLS wave 5), ditemukan bahwa dari jumlah responden yang berhenti bekerja, 12% di antaranya berhenti bekerja akibat PHK. Dari total pekerja yang di-PHK tersebut, 27% di antaranya mendapat pesangon dengan rata-rata lama bekerja adalah 6 tahun, sedangkan 73% yang lain tidak mendapatkan pesangon meskipun rata-rata kerjanya sudah lebih dari 3 tahun. Dari total pekerja di-PHK yang tidak mendapat pesangon, diketahui bahwa 65% di antaranya bekerja di perusahaan swasta domestik, dan 23% yang lain bekerja sebagai pekerja domestik. Meskipun data tersebut bukan merupakan representasi nasional, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan pesangon yang dapat digunakan untuk *income smoothing* akibat pemberhentian kerja. Di sisi lain, akibat perusahaan melakukan efisiensi untuk menguangi biaya produksi di masa pandemi COVID-19, Kementerian Tenaga Kerja dan BPS (2020) mencatat bahwa dari total 3,6 juta pekerja terdampak COVID-19, sebanyak 10,6% di antaranya merupakan pekerja formal yang ter-PHK. Meskipun tidak ada data pasti mengenai pesangon untuk pekerja yang di-PHK, data sebelumnya menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang tidak memiliki perlindungan jika sewaktu-waktu mengalami PHK.

Salah satu instrument lain untuk menjaga tingkat konsumsi dari pekerja yang di-PHK adalah pencairan sebagian dari Jaminan Hari Tua (JHT)¹ yang merupakan salah satu program perlindungan tenaga kerja yang dikelola oleh BP Jamsostek. Dari data tahun 2020 (update Juli 2020), tercatat bahwa terjadi klaim dari 1,4 juta tenaga kerja dengan total pencairan sebanyak Rp18,1 triliun. Sebanyak 29% di antaranya melukan klaim karena PHK dan rata-rata merupakan pekerja berusia 20-30 tahun. Mayoritas dari pekerja yang melakukan klaim ini berasal dari perusahaan besar.

Melihat kerentanan pekerja di Indonesia dalam hal ini, pemerintah melalui RUU Ciptakerja berusaha untuk mengakomodir kebutuhan pekerja jika terjadi PHK melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini akan dikelola dalam prinsip asuransi sosial yang melengkapi 4 program lain di bidang ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun). Peserta JKP merupakan pekerja yang membayar iuran dan BP Jamsostek akan bertindak sebagai penyelenggara JKP. Dalam RUU tersebut juga disampaikan bahwa JKP diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan.

Praktik pemberian jaminan kehilangan pekerjaan atau lazim dikenal sebagai *unemployment insurance* sudah banyak dilakukan di negara lain. Sebagai contoh adalah Malaysia yang meluncurkan Employment Insurance Scheme pada awal tahun 2018. Program ini dikelola oleh Social Security Organisation (SOCISO). Syarat umum dari penerima manfaat program ini adalah pekerja yang

¹ JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap

menganggur bukan karena kesalahan pekerja sendiri. Manfaat yang diterima oleh pekerja adalah tunjangan mencari kerja sebesar 80% dari gaji terakhir (regresif) selama maksimal 6 bulan, *re-employment incentive*, dan tunjangan pelatihan.

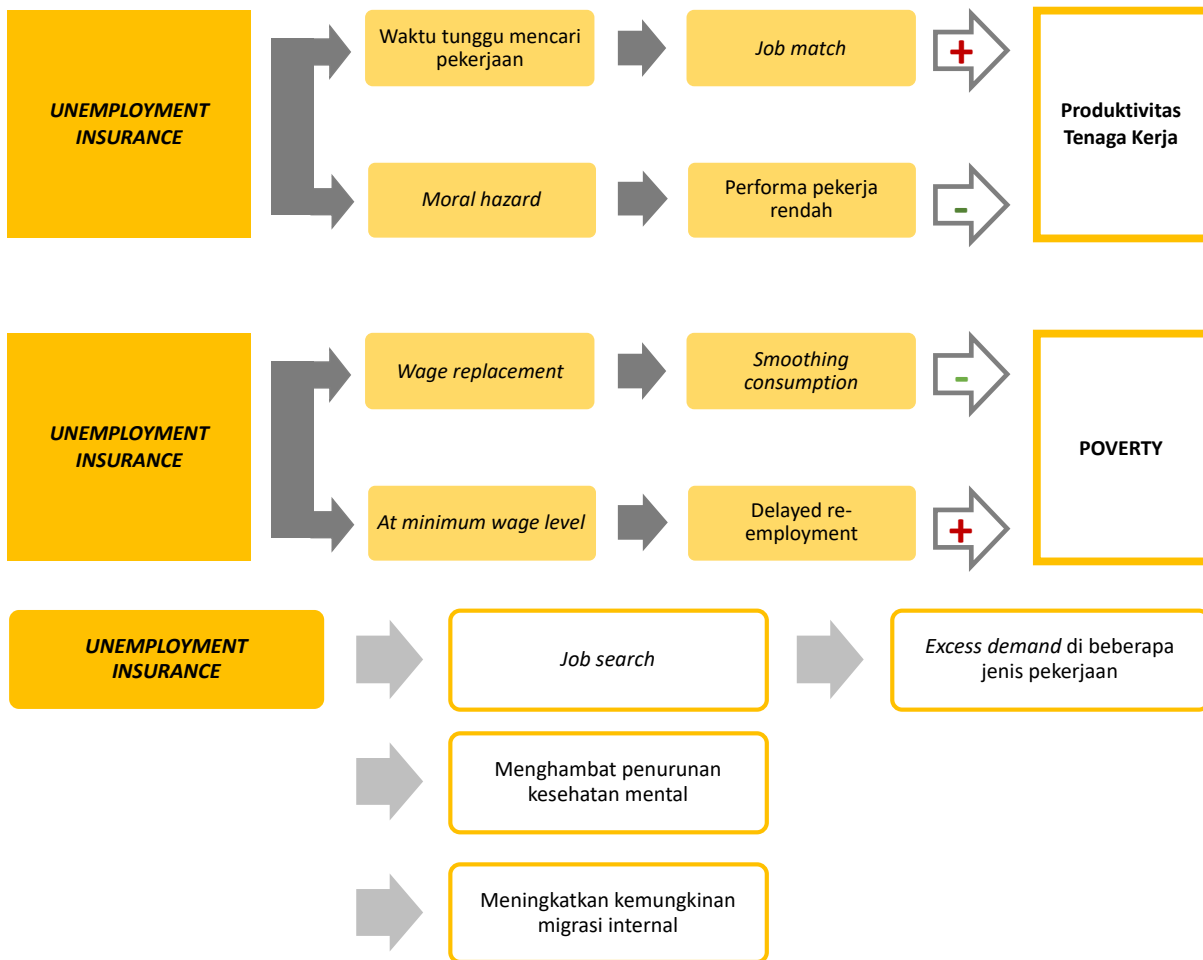
Contoh lainnya adalah, *jobless claim* di Amerika Serikat merupakan program gabungan negara bagian dengan federal yang memberikan tunjangan tunai kepada pekerja yang memenuhi syarat (CareerOneStop, 2020). Setiap negara bagian mengelola program ini secara terpisah, tetapi semua negara bagian mengikuti pedoman yang sama yang ditetapkan oleh hukum federal. Syarat umumnya terdiri dari menganggur bukan karena kesalahan Anda sendiri, memenuhi persyaratan pekerjaan dan upah, dan memenuhi persyaratan tambahan negara bagian apa pun. Secara umum, manfaat didasarkan pada persentase penghasilan pekerja selama periode 52 minggu terakhir dan setiap negara bagian menetapkan jumlah maksimum. Tunjangan tunduk pada pajak pendapatan federal dan sebagian besar negara bagian dan harus dilaporkan pada pengembalian pajak penghasilan Anda. Undang-undang federal yang baru menambahkan tunjangan pengangguran bagi wiraswasta dan pekerja lain sebesar \$ 600 untuk tunjangan mingguan akibat wabah Corona.

Di Kanada, Employment Insurance (EI) memberikan tunjangan reguler kepada individu yang kehilangan pekerjaan bukan karena kesalahan mereka sendiri (misalnya, karena kurangnya lowongan pekerjaan, PHK musiman atau massal) dan juga tersedia bagi mereka yang tersedia dan dapat bekerja, tetapi tidak bisa mencari pekerjaan (Government of Canada, 2020). Tarif dasar untuk menghitung manfaat EI adalah 55% dari pendapatan mingguan rata-rata yang dapat diasuransikan hingga jumlah maksimum. Pada 1 Januari 2020, jumlah penghasilan tahunan maksimum yang dapat diasuransikan adalah \$ 54.200, sehingga jumlah maksimum yang dapat diterima per minggu sebesar \$ 573. Manfaat EI dapat diterima selama 14 minggu hingga maksimal 45 minggu. Syarat untuk mendapat manfaat EI adalah dipekerjakan pada pekerjaan yang diasuransikan; telah menganggur dan tanpa upah setidaknya selama tujuh hari berturut-turut dalam 52 minggu terakhir, telah bekerja pada jumlah jam kerja dari pekerjaan yang diasuransikan dan disyaratkan dalam 52 minggu terakhir atau sejak dimulainya klaim EI terakhir, mana saja yang pendek; siap, mau dan mampu bekerja setiap hari; dan secara aktif mencari pekerjaan. Manfaat EI juga akan dikenakan pajak.

Di sisi lain, terdapat dua jenis *unemployment benefit* di Italia, yakni New Social Insurance Provision for Employment (NASpI) dan tunjangan pengangguran khusus untuk dependent self-employed workers (DIS-COLL). NASpI adalah tunjangan tunai yang diberikan atas permintaan, jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya kontrak pekerjaan tetap kepada pekerja, yang meliputi magang, anggota koperasi, staf artistik, dan pekerja jangka tetap dari badan administrasi publik (European Commission, 2020). NASpI berjumlah 75% dari pendapatan referensi bulanan dengan plafon bulanan sebesar EUR 1227,55 ditambah 25% dari porsi gaji bulanan aktual pekerja yang melebihi batas tersebut. Jumlah maksimum yang harus dibayarkan adalah EUR 1335,40 (kotor) per bulan untuk tahun 2020. Sejak hari pertama di bulan keempat (hari ke-91) sejak diterimanya manfaat, jumlah tersebut dikurangi 3% setiap bulan berikutnya. DIS-COLL adalah tunjangan tunai yang diberikan atas permintaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja paksa kepada pekerja dengan kontrak kerja atipikal yang terdaftar dengan skema pensiun terpisah. Jumlah DIS-COLL dihitung dengan menggunakan metode yang sama seperti NASpI tetapi diberikan untuk jumlah minggu yang sama dengan setengah dari jumlah minggu dari kontribusi yang dibayarkan pada tahun kerja terakhir. NASpI dan DIS-COLL tidak diberikan dalam kasus

pengunduran diri sukarela, kecuali dalam kasus pengunduran diri selama jangka waktu yang dicakup oleh cuti melahirkan atau pengunduran diri dengan alasan yang wajar.

Di Perancis, *unemployment benefit* dikenal sebagai *back-to-work allowance* (allocation d'aide au retour à l'emploi, ARE) (European Commission, 2020). ARE merupakan pendapatan pengganti yang dibayarkan kepada pekerja jika dapat membuktikan durasi kerja minimum sebelum kehilangan pekerjaan yang tidak disengaja. Pekerja juga harus membuktikan bahwa ia secara aktif mencari pekerjaan berdasarkan rencana pencarian kerja individu (*projet personnalisé d'accès à l'emploi*, PPAE). Jumlah bruto tunjangan harian untuk membantu pekerja kembali bekerja meliputi: bagian tetap sebesar € 12 dan bagian variabel sama dengan 40,4% dari upah referensi harian (SJR). Jumlah ini tidak boleh kurang dari 57% atau lebih tinggi dari 75% dari upah referensi harian. Jumlah tunjangan ini tidak boleh kurang dari € 29,26 per hari. Durasi pembayaran tunjangan tergantung pada durasi afiliasi yang diperhitungkan untuk hak atas manfaat atas, yakni 24 bulan sebelum kontrak mereka berakhir jika mereka berusia di bawah 53 tahun dan 36 bulan terakhir jika mereka berusia 53 tahun atau lebih.



Gambar 2. Skema Dampak *Unemployment Insurance* terhadap Indikator Perekonomian

Sebelumnya sudah ada beberapa penelitian yang mengidentifikasi manfaat *unemployment insurance* terhadap beberapa indikator terkait dengan perekonomian, misalnya produktivitas tenaga kerja dan kemiskinan. *Unemployment insurance* dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena

dipandang akan memberikan tambahan kesempatan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sehingga ketika pekerja memperoleh pekerjaan yang sesuai maka produktivitasnya akan meningkat. Di sisi lain, dampak negatif juga mungkin terjadi akibat adanya *moral hazard* yang menurunkan performa pekerja karena pekerja merasa aman yaitu tidak masalah jika di-PHK karena masih ada dana yang bisa digunakan untuk konsumsi.

Selain itu, *unemployment insurance* juga dapat mempengaruhi tingkat kemiskinan. Dengan adanya *unemployment insurance*, maka akan ada pengganti gaji/ upah yang dapat dimanfaatkan untuk biaya konsumsi sehari-hari (fungsi *smoothing consumption*). Hal ini akan menjaga tingkat kemiskinan tidak meningkat karena pekerja tidak jatuh ke bawah garis kemiskinan. Di sisi lain, karena masyarakat merasa aman akibat adanya *unemployment insurance*, hal tersebut membuat pekerja jadi menunda pekerja untuk memperoleh pekerjaan kembali (*delayed re-employment*) yang justru akan meningkatkan tingkat kemiskinan jika dibiarkan.

Dalam perspektif ekonomi, terdapat beberapa indikator lain yang juga berdampak akibat adanya *unemployment insurance*. Sebagai contoh adalah karena *unemployment insurance* menciptakan tambahan waktu bagi masyarakat untuk menemukan pekerjaan yang diinginkan, maka akan ada kelebihan permintaan (*excess demand*) di beberapa jenis pekerjaan terutama pekerjaan yang ditinggalkan oleh pekerja yang ter-PHK. Di sisi lain, hal ini juga mungkin akan mendorong adanya migrasi internal pekerja dari satu tempat ke tempat lain karena pekerja memiliki kesempatan untuk mencari pekerjaan di luar daerahnya. Di luar indikator ekonomi, adanya *unemployment insurance* akan menghambat penurunan kesehatan mental karena memberikan rasa aman bagi pekerja dan keluarganya.

Karena berdampak secara tidak langsung terhadap beberapa indikator perekonomian, maka pengambilan kebijakan terkait *unemployment insurance* akan turut mempengaruhi perekonomian di Indonesia secara umum. Pengambilan kebijakan perlu untuk memperhatikan karakteristik pekerja (*moral hazard* dan *risk preference*), upah minimum dan tingkat harga dimana pekerja tinggal, serta kebutuhan dan keahlian dari masing-masing jenis pekerjaan. Perumusan kebijakan yang tepat akan membuat besaran dan periode pemberian JKP akan menjadi lebih optimal.

Referensi

- Career One Stop. 2020. Unemployment Benefits.
<https://www.careeronestop.org/WorkerReEmployment/UnemploymentBenefits/unemployment-benefits.aspx>. Diakses pada 8 September 2020.
- European Commission. 2020. France- Unemployment Benefits.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&intPageId=4543&langId=en>.
Diakses pada 8 September 2020.
- European Commission. 2020. Italy - Unemployment benefits: NASpI and DIS-COLL.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1116&langId=en&intPageId=4627>.
Diakses pada 8 September 2020.
- Government of Canada. 2020. EI Regular Benefits.
<https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-regular-benefit/eligibility.html>.
Diakses pada 8 September 2020.

Sumber Gambar

- Halaman Cover : Photo by Canva
- Halaman 2 : Icons made by wanicon from www.flaticon.com
- Halaman 2 : Icons made by Darius Dan from www.flaticon.com