

# Komparasi asuransi tenaga kerja di Indonesia dan Jepang

Zaidan Nazih

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: 200501110270@student.uin-malang.ac.id

## Kata Kunci:

asuransi ketenagakerjaan;  
tenaga kerja; perbedaan  
asuransi ketenagakerjaan di  
Indonesia dan Jepang

## Keywords:

employment insurance;  
labor; differences in  
employment insurance in  
Indonesia and Japan

## ABSTRAK

Asuransi adalah salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan asuransi Ketenagakerjaan atas risiko dalam pekerjaannya. Dalam penerapannya, ada beberapa perbedaan antara asuransi Ketenagakerjaan di Indonesia dan di Jepang. Yaitu, program asuransi ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang, peserta asuransi ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang, besaran nominal yang diterima, hingga persyaratan perusahaan dan tenaga kerja dalam mengikuti Asuransi ketenagakerjaan.

## ABSTRACT

Insurance is one of the government's efforts to improve the welfare of its people. Workers have the right to get employment insurance for risks in their work. In its application, there are several differences between Employment insurance in Indonesia and in Japan. Namely, employment insurance programs in Indonesia and Japan, labor insurance participants in Indonesia and Japan, the nominal amount received, to the requirements of companies and workers in participating in employment insurance.

## Pendahuluan

Indonesia adalah negara hukum. Setiap aturan dan sumber hukum Indonesia mengacu pada UUD 1945. Semua dasar aturan hukum tertera pada UUD, termasuk aturan mengenai Hak Asasi Manusia (HAM). Pembentukan Indonesia sebagai negara hukum memerlukan ketentuan hak asasi manusia yang lebih luas dan komprehensif dalam Bab khusus, yaitu Bab XIA yang terdiri dari Pasal 28A-28J (Isra, 2014). Tidak hanya diterapkan pada Indonesia saja. Seluruh negara di dunia juga memiliki aturan mengenai HAM. Bahkan PBB sendiri memiliki aturan tentang HAM, seperti pada deklarasi HAM PBB tahun 1948. Hak ekonomi adalah hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisik (Manurung, 2021). Dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa tahun 1948, telah mendefinisikan hak-hak ekonomi.

Dari pasal tentang HAM tersebut, diharapkan kesejahteraan dapat terwujud bagi seluruh warga negara. Pemerintah telah berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Salah satunya ialah bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan asuransi jiwa atas risiko dalam pekerjaannya. Mengenai asuransi bagi



pekerja Indonesia dan Jepang tentu memiliki perbedaan dalam pengaturannya. Menurut Chye & Han (2018), dari Pasal 7i dan ii Undang-Undang Asuransi Kompensasi Pekerja Jepang menetapkan bahwa asuransi pekerja tidak hanya mencakup cedera, penyakit, kecacatan dan kematian terkait pekerjaan, tetapi juga cedera, penyakit, kecacatan dan kematian dalam perjalanan terkait pekerjaan. Sedangkan di Indonesia, asuransi bagi pekerja termasuk asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian, asuransi hari tua, dan asuransi anuitas.

Selain itu, ada perbedaan mengenai kewajiban dalam mendaftarkan asuransi ketenagakerjaan. Di Jepang, perusahaan yang memiliki lebih dari 1 karyawan wajib untuk mendaftarkan pekerjanya (Satoshi Ushijima, 2019). Sedangkan di Indonesia, pada Pasal 2 ayat (3) PP No. 84 Tahun 2013 menyebutkan bahwa pengusaha dengan 10 orang atau lebih atau berpenghasilan minimal Rp. 1 juta per bulan harus mengikutsertakan tenaga kerja dalam sistem jaminan sosial (Manurung, 2021). Tenaga kerja sangatlah berpengaruh pada suatu negara. Oleh karena itu, ketika setiap negara memiliki pengaturan yang baik dalam memperhatikan tenaga kerjanya maka kualitas tenaga kerja tersebut juga akan meningkat lebih baik.

Perbandingan asuransi antara kedua negara diharapkan dapat menjadi dasar perbaikan dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan. Tujuan utama dari asuransi adalah untuk membantu masyarakat bekerja secara optimal dan menghindari risiko.

## Pembahasan

Salah satu ukuran untuk menilai kualitas kinerja seorang karyawan adalah dengan melakukan penilaian secara berkala, baik yang bersifat bulanan, kuartal, semester, atau bahkan tahunan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana kapasitas kinerja yang telah dilakukan karyawan atau pimpinan di sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, kesehatan, lingkungan kerja, sistem kerja, teknologi, dan motivasi (Rahmayuni & Zaim, 2019).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 tentang perasuransian menjelaskan pentingnya asuransi yang tertera pada Bab I pasal I ayat (1a) yang berbunyi, Asuransi adalah suatu perjanjian antara penanggung dan pemegang polis, dengan imbalan kerugian, kerusakan, biaya, keuntungan melarikan diri atau kewajiban yang dikeluarkan oleh penanggung atau pemegang polis. Merupakan dasar untuk menerima. Kewajiban kepada pihak ketiga yang mungkin ditanggung oleh tertanggung atau pemegang polis sebagai akibat dari terjadinya peristiwa yang tidak pasti.

Asuransi banyak memiliki manfaat yang luas dan kompleks (secara mikro dan makro). Asuransi adalah sebuah ekosistem perputaran ekonomi simbiosis antar pelaku ekonomi (*simbiosis mutualisme*). Disebut simbiosis karena selain mampu memberikan perlindungan dan jaminan pada nasabah, asuransi juga menawarkan berbagai manfaat, misalnya meminimalisir terjadinya resiko (Arfan, 2009).

Pada artikel jurnal Kamada & Yusa (2011), Asuransi berasal dari bahasa Belanda, "assurantie" dan "verzekering" berarti "pertanggungan" dalam bahasa Indonesia. Juga dikenal sebagai Verzekeraar di Verzekeringrecht. Ini berarti bahwa Anda adalah pihak

yang berisiko dan Verzekerde adalah bertanggung. Asuransi pada awalnya memiliki tujuan yang mulia, namun dalam prosesnya melenceng dari tujuan awal asuransi, yaitu untuk kepentingan tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tujuan adanya jaminan perlindungan bagi tenaga kerja adalah menjamin hak dasar pekerja dalam kesempatan yang sama dan tidak adanya perlakuan diskriminatif berdasar alasan apapun sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud dengan tetap melaksanakan tanggungjawab secara maksimal guna memajukan perusahaan dan dunia usahanya (Hasba & Wildana, 2017).

Pada asuransi ketenagakerjaan di Jepang, yang bersumber dari International Labour Organization. Ada beberapa jaminan sosial ketenagakerjaan di antaranya:

**Tabel 1.** Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Jepang.

<b>Kebutuhan</b>	<b>Program</b>
Pendapatan	<b>Asuransi Pensiun Publik:</b> Dana pensiun flat-rate untuk tunjangan pensiun, tunjangan cacat, tunjangan penyintas. <b>Bantuan Publik :</b> Program pemerintah Jepang buat penduduk berpenghasilan rendah dimana asal dananya menurut pajak (Satoshi Ushijima, 2019).
Kompensasi Kecelakaan Kerja	<b>Asuransi kompensasi kecelakaan industrial:</b> Pembiayaan berbasis iuran pertanggung jawaban buat perawatan medis & kompensasi buat penyakit & cedera terkait pekerjaan. Asuransi dibayar sang pemilik perusahaan, bukan karyawan (Satoshi Ushijima, 2019).
Tunjangan Pengangguran	<b>Asuransi ketenagakerjaan:</b> Pendanaan berbasis asuransi untuk tunjangan pengangguran dan pelatihan keterampilan. Iuran dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja (Satoshi Ushijima, 2019).
Layanan pengobatan dan Rehabilitasi	<b>Asuransi Kesehatan Sosial:</b> Pembiayaan berbasis asuransi dan telah disubsidi oleh pemerintah Jepang. Pembayaran sekitar 10 – 30 % dari total gaji. Tergantung usia dan besaran penghasilan (Tsuruga, 2020). <b>Bantuan Publik:</b> Program sistem pajak untuk masyarakat berpenghasilan rendah.

Pada asuransi ketenagakerjaan di Indonesia, yang bersumber dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, ada beberapa jaminan sosial ketenagakerjaan di antaranya:

**Tabel 2.** Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia.

<b>Kebutuhan</b>	<b>Program</b>
Pendapatan	<b>Asuransi Proteksi Pendapatan:</b> Asuransi yang berfungsi menggantikan penghasilan Ketika terjadi risiko kecelakaan kerja / atau penghasilan terhenti.

Kecelakaan Kerja	<b>Jaminan kecelakaan Kerja:</b> Tunjangan kesehatan berupa perawatan dan pengobatan, santunan ketidakmampuan kerja sementara, santunan biaya kematian dan pemakaman, bantuan kembali bekerja bagi penyandang cacat, rehabilitasi kehilangan organ. JKK ditanggung perusahaan. Dan besaran JKK dihitung dari tingginya risiko kecelakaan kerja (Chye & Han, 2018).
Tunjangan Pensiun	<b>Jaminan Pensiun / JP:</b> BPJS Jamsostek bagi pekerja yang pensiun, mengalami cacat total dan meninggal dunia. Kontribusi JP sendiri adalah 3%, dimana 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh karyawan. <b>Jaminan Hari Tua / JHT:</b> Jaminan sosial dari BPJS bagi pekerja yang sifatnya wajib diikuti oleh seluruh pekerja yang telah bekerja lebih daari 6 bulan di perusahaan. luran JHT ini sendiri sebesar 5,7% dimana 3,7% dari perusahaan dan 2 % dari pekerja.
Jaminan Kematian	<b>Jaminan Kematian / JK:</b> Apabila pegawai meninggal dunia karena kecelakaan kerja/non kerja, maka jaminan akan diberikan kepada ahli waris pegawai tersebut. Kontribusi JK adalah pendapatan 0.3%.

Begitu juga aturan Undang-Undang Asuransi Kerja di Jepang sesuai sumber yang didapatkan,

Jika seorang karyawan terluka saat meninggalkan negara atas tugas, di tempat, atau pulang kerja, kompensasi biasanya diberikan atas dasar klaim oleh karyawan atau keluarga karyawan (Tsuruga, 2020):

- a) Kompensasi biaya perawatan: apabila memerlukan perawatan, maka perawatan atau pengobatan wajib tanpa dikenai biaya.
- b) Kompensasi cuti: jika pekerja tidak bekerja dan menerima upah karena pengobatan, pekerja tersebut dapat menerima kompensasi gaji harian sebesar 80% per hari mulai hari ke-4.
- c) Kompensasi cacat: jika seorang pekerja menderita cacat yang tidak sembuh setelah perawatan, pekerja tersebut dapat menerima kompensasi tahunan atau lump sum tergantung pada kecacatan yang dideritanya.
- d) Kompensasi keluarga: Jika seorang pekerja meninggal, keluarga tersebut dapat menerima santunan tahunan atau lump sum tergantung pada jumlah keluarga.

Asuransi kompensasi kecelakaan pekerja Jepang juga memiliki jenis manfaat kompensasi kecelakaan pekerja:

- a) Tunjangan pengobatan (penggantian): dukungan atau tunjangan untuk pengobatan cedera dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau saat perjalanan bisnis.
- b) Tunjangan istirahat kerja (penggantian): tunjangan untuk tidak dibayar karena ketidakmampuan, cedera atau sakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau saat perjalanan bisnis.

- c) Tunjangan tahunan karena sakit (penggantian): ini adalah manfaat atau tunjangan yang telah berlalu selama 1,5 tahun sejak dimulainya pengobatan dan bahkan jika pasien diklasifikasikan ke dalam tahap tertentu, cedera atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau saat perjalanan bisnis tidak dapat disembuhkan.
- d) Tunjangan cacat (penggantian): manfaat atau tunjangan untuk perjalanan bisnis dan cedera serta penyakit yang disebabkan saat pekerjaan atau perjalanan bisnis, tetapi cacat fisik tetap ada setelah cacat tertentu.
- e) Tunjangan keluarga almarhum (penggantian): tunjangan kematian karyawan.
- f) Biaya pemakaman, tunjangan pemakaman: tunjangan pemakaman untuk karyawan meninggal dunia.
- g) Tunjangan perawatan (penggantian): tunjangan atau manfaat selama perawatan untuk cacat tertentu dalam tunjangan cacat tahunan (pertukaran) atau tunjangan sakit tahunan (penggantian).

Dari berbagai sumber yang didapat telah jelas bahwa asuransi ketenagakerjaan di Jepang sangatlah diperhatikan. Dan merupakan sebuah tanggung jawab penuh dari suatu perusahaan ketika ada kecelakaan atau kejadian yang tidak diinginkan saat kerja. Sehingga pemerintah dan pemimpin perusahaan sepakat untuk memberikan asuransi sesuai dengan yang dialami pekerja.

Perbedaan lainnya ada pada spesifikasi peserta Asuransi Ketenagakerjaan. Asuransi Ketenagakerjaan di Jepang, peserta asuransi ketenagakerjaan tidak dibedakan. Semua pekerja yang bekerja di perusahaan dan usaha lain yang terdaftar di pemerintahan. Wajib mengikuti program asuransi ketenagakerjaan, kecuali:

- 1) Pekerja tersebut masih bersekolah (Siswa).
- 2) Pekerja yang Jam kerja normal 20 jam per minggu.
- 3) Pekerja yang bekerja kurang dari 31 hari di perusahaan yang sama.

Sedangkan Asuransi Ketenagakerjaan di Indonesia, Ada Perbedaan mengenai spesifikasi peserta asuransi ketenagakerjaan. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan peserta asuransi tenaga kerja dibagi menjadi empat jenis: pekerja berupah, pekerja non-upah, kontraktor konstruksi, dan pekerja imigran Indonesia. Perbedaannya yaitu:

- 1) Golongan Penerima Upah: Program Asuransi pada golongan penerima upah termasuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).
- 2) Golongan Bukan Penerima Upah: Program Asuransi pada golongan Bukan Penerima Upah termasuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM).
- 3) Golongan Jasa Konstruksi: Program Asuransi pada golongan Jasa Konstruksi termasuk Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
- 4) Golongan Pekerja Migran Indonesia: Program Asuransi pada golongan Pekerja Migran termasuk jaminan Kecelakaan kerja (JKK).

Semua Perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja nya dalam asuransi ketenagakerjaan. Tetapi ada faktor penyebab perusahaan tidak diwajibkan mengikuti asuransi tenaga kerja yaitu:

- 1) Usaha yang baru didirikan.
- 2) Pekerja Kontrak.
- 3) Pengusaha dengan kurang dari 10 karyawan dan gaji bulanan kurang dari 1 juta.

Dari kajian literature yang diperoleh menghasilkan beberapa peraturan dan ketentuan asuransi ketenagakerjaan yang telah dipaparkan di Indonesia dan Jepang tentu memiliki perbedaan satu sama lain sesuai dengan kebutuhan dan keadaan masing-masing negara. Namun dengan adanya komparasi ini, telah menubjukkan perbedaan sehingga satu sama lain dapat melihat dan memperbaiki sistem yang telah ada. Hal tersebut berguna dan bertujuan untuk kemajuan masing-masing negara-nya.

## Kesimpulan dan Saran

Asuransi Ketenagakerjaan adalah sebuah sistem perlindungan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari segala risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Ada beberapa perbedaan mengenai asuransi ketenagakerjaan di Indonesia dan di Jepang. Perbedaan yang pertama yaitu pada jaminan sosial ketenagakerjaan. Di Jepang, jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi pendapatan, kompensasi kecelakaan kerja, tunjangan pengangguran, layanan pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan di Indonesia, jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi pendapatan, kecelakaan kerja, tunjangan pension, jaminan kematian. Lalu, ada perbedaan pada spesifikasi peserta asuransi ketenagakerjaan. Di Jepang, Semua usaha dan perusahaan yang telah terdaftar di pemerintahan, wajib mengikutsertakan pekerja pada asuransi tenaga kerja, dan program nya sama. Sedangkan, di Indonesia ada perbedaan mengenai program peserta asuransi ketenagakerjaan didasarkan pada beberapa 4 golongan. Yaitu, kelompok pekerja ber-upah, pekerja non-upah, kontraktor bangunan, dan pekerja imigran Indonesia.

## Daftar Pustaka

- Arfan, A. (2009). Prospek dan hambatan bisnis asuransi umum perspektif hukum Islam. *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v1i1.327>
- Chye, B., & Han, Z. (2018). Studi komparasi pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dan Jepang. *Skripsi*. 75383.
- Hasba, I. B., & Wildana, D. T. (2017). Perempuan dan tembakau di Mayang Kabupaten Jember: Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurisdictie*, 6(2), 118. <https://doi.org/10.18860/j.v6i2.4104>
- Isra, S. (2014). Peran mahkamah konstitusi dalam penguatan hak asasi manusia di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 11(3), 409–427.
- Jepang. Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial. (n.d.). Buku panduan klaim asuransi kecelakaan kerja. 1–16.
- Kamada, S., & Yusa, I. G. (2011). Penerapan asuransi bagi tenaga kerja asing di

- Indonesia. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 8(3), 382–396.
- Manurung, D., Khairi, M., & Akim, I. (2021). Tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Tarakan. *Jurnal Akta Yudisia*, 3(1). <https://doi.org/10.35334/ay.v3i1.986>
- Rahmayuni, A., & Zaim, M. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning: Studi kasus pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(2), 216–225. <https://doi.org/10.29303/jseh.v5i2.63>
- Tsuruga, I. (2020). Rancangan kebijakan subsidi penyesuaian ketenagakerjaan di Jepang. *International Labour Organization*.
- Ushijima, Satoshi. (2019). Asuransi ketenagakerjaan dan kebijakan pasar tenaga kerja di Jepang. *International Labour Organization*.