

POLICY BRIEF

1. SARAN REVISI KEPESERTAAN DAN MANFAAT JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP)



Sumber: Liputan 6, 2022

Tim Synergy Policies:

- Dinna Prapto Raharja, PhD
- Retna Hanani
- Dr. Fransiscus S Joyoadisumarta

Tim TURC:

- Andriko Otang
- Angga Perwira

Indonesia sejak bulan Februari 2022 telah meluncurkan satu program jaminan sosial ketenagakerjaan baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). JKP melengkapi program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pesangon (JP), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). JKP bertujuan agar kelompok pekerja tidak jatuh miskin karena kehilangan pekerjaan. Jaminan ini juga bermaksud memfasilitasi pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk kembali ke pasar kerja melalui informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Namun, ada sejumlah catatan terkait implementasi JKP ditinjau dari kepesertaan dan manfaat JKP. Catatan tersebut adalah:

01

Tidak semua pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menerima manfaat JKP. Terjadi kesenjangan yang besar antara jumlah pemutusan hubungan kerja dan penerima manfaat di semua daerah.

02

Manfaat JKP ternyata tidak mudah untuk diakses pekerja yang memenuhi syarat kepesertaan. Ada sejumlah kendala teknis terkait prasyarat JKP dan penggunaan aplikasi SIAPKerja yang membuat pekerja justru merasa terbebani saat mengambil manfaat JKP.

03

JKP belum efektif mengembalikan pekerja ke pasar kerja. Manfaat tunai memang bisa diambil tetapi sebagian besar pekerja tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kategori usia, pekerjaan dan zona tempat mereka tinggal.

Synergy Policies & TURC mengusulkan agar JKP dikembalikan esensinya untuk membantu pekerja kembali ke pasar kerja. **Masukan terkait kepesertaan dan manfaat adalah sebagai berikut:**

a. Menimbang kapasitas pemerintah daerah, dinas ketenagakerjaan, konteks daerah, dan relasi antara pemerintah dengan pengusaha, **disarankan agar JKP memprioritaskan penyediaan peningkatan keterampilan (*up-skilling*) sebelum melakukan rasionalisasi jumlah pekerja di usahanya.** Pemberi kerja harus menunjukkan upaya tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagai syarat pengajuan PHK. Dengan demikian ada sinergi antara dunia usaha dengan pemerintah untuk menjembatani kekurangan peluang peningkatan keterampilan bagi pekerja.

b. **Prasyarat manfaat JKP perlu disederhanakan.** Pertama, **kewajiban ikut JKN, JHT, JKK, JK, JP hendaknya dihapus** karena faktanya pekerja sektor formal masih kerap tidak didaftarkan perusahaannya di program jaminan sosial. Data pekerja di BPJS Ketenagakerjaan juga belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi di lapangan. Masalah ketidakpatuhan perusahaan dan perbaikan data di BPJS Ketenagakerjaan bukanlah kesalahan pekerja, sehingga dalam kondisi pekerja kehilangan pekerjaan, pemerintah pertamanya perlu memastikan pekerja kembali bekerja. Kedua, **prasyarat PHK juga dihapus**, karena prioritas jaminan sosial adalah menjamin segenap pekerja terus bisa mengiur jaminan sosialnya sepanjang usia produktifnya. Adalah tugas pemerintah dan dunia usaha untuk menyerap potensi, keterampilan, pengalaman pekerja usia produktif di Indonesia.

c. **Cara mengakses manfaat JKP bisa dibuat 2 macam: lewat aplikasi digital & melalui layanan offline.** Hal ini mengantisipasi kesenjangan infrastruktur dan literasi digital pemerintah dan pekerja di sejumlah daerah.

PENDAHULUAN

Program JKP dikembangkan pada tahun 2021 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP. Program ini dirancang untuk membantu pekerja yang menganggur mempertahankan penghidupan yang layak dan mendapatkan pekerjaan baru melalui penggabungan tiga manfaat: manfaat uang tunai selama enam bulan, manfaat mendapatkan peningkatan keterampilan (*up-skilling*), dan manfaat informasi pasar tenaga kerja.

Sampai bulan Juni 2023, BPJS Ketenagakerjaan mencatat, 36.831 orang penerima manfaat JKP dengan nilai total manfaat 203,55 Miliar Rupiah. Sejumlah 7.514 peserta (dari 36.831 penerima manfaat JKP) mengikuti konseling karir, 6.181 peserta mengikuti wawancara kerja, 187 peserta mengikuti *job training*, dan 1.937 peserta sudah kembali bekerja.

Namun demikian, implementasi JKP masih menunjukkan tren kurang efektif. Synergy Policies dan TURC melakukan penelitian berbasis pendekatan kualitatif yang terdiri dari penelusuran data sekunder diikuti dengan pengumpulan data primer melalui *purposive sampling* untuk memetakan pola pengalaman unsur pemerintah pusat dan daerah saat merancang dan mengimplementasikan JKP, unsur pekerja, serikat pekerja dan pegiat jaminan sosial saat mengakses JKP dan mendampingi pekerja mendapatkan JKP. Pengumpulan data primer dilakukan melalui *focus group discussion* dan wawancara mendalam antara tanggal 23 Oktober 2023-10 November 2023. Daftar informan terlampir dalam *annex*.

Saat menelusuri data sekunder, pertama-tama kami menelusuri data yang terkumpul dari TURC melalui kegiatan *rapid assessment* 30 perusahaan garmen di Provinsi Jawa Tengah (Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Jepara, Pekalongan), Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Serang), Provinsi DKI Jakarta, dan Provinsi Jawa Barat (Kabupaten Sukabumi, Cianjur, Cimahi, Bandung Barat, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bogor, Depok). TURC menemukan praktik adanya Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan dan minimnya jumlah pekerja yang terdaftar JKP meskipun mereka memenuhi syarat kepesertaan JKP (hanya 4 dari 30 perusahaan). Selain *rapid assesment*, TURC juga melakukan webinar terkait JKP. Kemudian kami menelusuri dokumen dari Kementerian Ketenagakerjaan terkait JKP. Dari sana kami menyusun instrumen pengumpulan data primer dengan komposisi narasumber yang tersedia di lampiran (*annex*).

TEMUAN TERKAIT KEPESERTAAN & MANFAAT JKP

Adanya kesenjangan antara visi misi JKP dengan implementasi di lapangan dapat dijelaskan dari konteks kelahiran JKP. JKP lahir pada saat pandemi Covid-19 tanpa melalui proses pengkajian ilmiah dan tanpa dialog sosial dengan segenap serikat pekerja yang ada. JKP saat itu, dianggap sebagai intervensi yang *urgent* untuk menutupi jumlah pesangon yang kurang akibat PHK massal. Konteks saat itu, Pemerintah juga sedang berupaya mengesahkan UU Cipta Kerja.



Ide JKP pernah ada dalam proses pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional 2004 namun ditangguhkan karena alasan pembiayaan. Ide ini kemudian diangkat dengan arah yang berbeda karena JKP saat ini juga digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan agar mendaftarkan seluruh pekerjanya ke lima program jaminan sosial wajib. Oleh sebab itu, selain masalah aktuarial, kepesertaan pekerja dalam lima program JKN menjadi syarat kelayakan pekerja untuk menerima JKP.

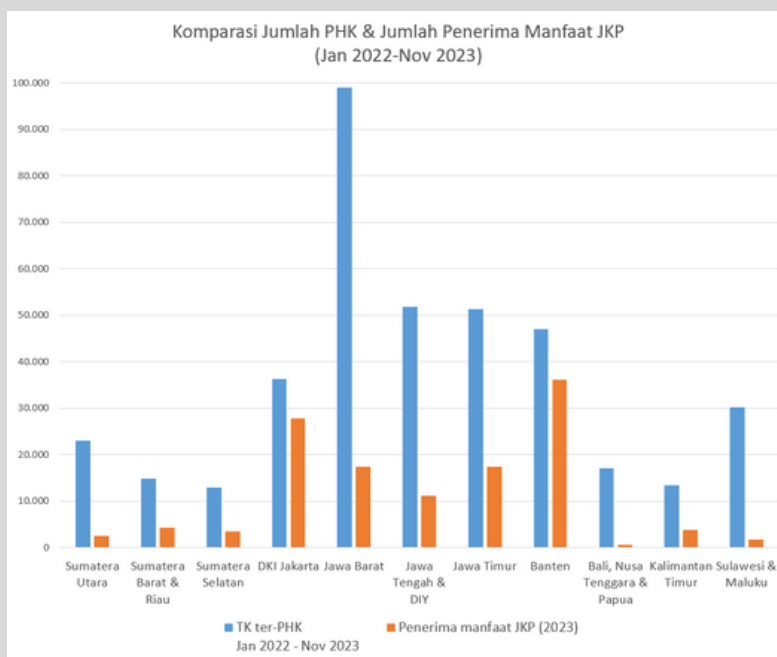
DESKRIPSI MASALAH TERKAIT KEPESERTAAN JKP

Tidak semua pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menerima manfaat JKP. Kesenjangan angka PHK dan penerima manfaat JKP cukup besar dan terjadi di semua daerah. Lihat Bagan 1.

Kesenjangan antara jumlah pekerja yang mengalami PHK dan penerima manfaat JKP terjadi di semua daerah. Meskipun di sejumlah daerah, misalnya Banten, jumlah penerima JKP mendekati angka PHK, data tersebut cenderung merupakan anomali. Secara umum jumlah pekerja yang menerima JKP justru jauh di bawah jumlah pekerja yang ter-PHK.

Bagan 1. Komparasi Jumlah PHK & Jumlah Penerima Manfaat JKP (Jan 2022–Nov 2023)

Provinsi	TK ter-PHK Jan 2022 - Nov 2023	Penerima manfaat JKP (2023)
Sumatera Utara	23.062	2.538
Sumatera Barat & Riau	14.825	4.279
Sumatera Selatan	12.977	3.532
DKI Jakarta	36.322	27.801
Jawa Barat	98.927	17.448
Jawa Tengah & DIY	51.820	11.179
Jawa Timur	51.266	17.448
Banten	47.053	36.100
Bali, Nusa Tenggara & Papua	17.000	643
Kalimantan Timur	13.373	3.847
Sulawesi & Maluku	30.195	1.739



Sumber: Diolah dari BPJS Ketenagakerjaan (2023)

Berikut pola masalah yang dialami pekerja dalam mengakses JKP:

a. Pekerja dengan waktu kerja pendek tidak bisa mengakses JKP meskipun mereka juga kehilangan pekerjaan

Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan (Yanwar et al., 2023) menemukan bahwa para pekerja yang di PHK, khususnya di masa pandemi, adalah pekerja dengan status kerja kontrak yang bekerja hanya 30-90 hari sementara pemerintah mensyaratkan kepesertaan selama minimal 12 bulan agar dapat mengakses manfaat JKP. Mereka antara lain pekerja garmen, pekerja transportasi, pembantu rumah tangga, dan buruh perempuan di industri padat karya yang dikontrak dengan masa kerja sangat pendek. PHK juga terjadi pada pekerja formal dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Pada situasi ini, JKP tidak secara penuh dapat diakses oleh para pekerja yang kehilangan pekerjaan karena ada syarat kurang lebih 1 hingga 6 bulan untuk mengurus yang lain dari mulai pekerja di PHK hingga mendapat JKP. Periode waktu yang dihabiskan dinilai terlalu lama dengan melihat situasi krisis saat ini yang membutuhkan pekerjaan baru secara cepat.



Sumber: UngaranNews, 2019

b. Administrasi informasi pekerja yang tidak akurat

Terdapat kasus-kasus data diri pekerja yang tidak sesuai dengan data kepesertaan di salah satu program jaminan sosial yang menjadi syarat kepesertaan JKP. Contohnya adalah ketidakcocokan data diri pekerja dalam data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

c. Pemberi kerja tidak patuh dalam mendaftarkan pekerjanya dalam 5 program jaminan sosial wajib

Beberapa klasifikasi pelanggaran antara lain pekerja korban dari Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), pekerja korban dari Perusahaan Menunggak Iuran (PMI), pekerja korban dari Perusahaan Daftar Sebagian (PDS). BPJS Ketenagakerjaan atau BPJamsostek sendiri mencatat tenaga kerja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan mencapai 55,37 juta pekerja di tahun 2022 di mana hanya 35,86 juta orang yang tercatat sebagai tenaga kerja aktif tercatat dan 735.295 perusahaan pemberi kerja aktif (Kumparan Bisnis, 2023). Ada sekitar 19,5 juta pekerja yang belum terlindungi dan mereka tidak dapat mengakses JKP. Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan juga melaporkan bahwa hingga bulan Mei 2022 ada 40.144 dari 63.257 perusahaan yang patuh menjalankan kepesertaan BP Jamsostek. Ini artinya masih ada 23.113 perusahaan atau sekitar 30 persen yang tidak patuh (Komisi IX DPR-RI, 2022).

d. Proses mediasi PHK yang merugikan pekerja

BPJS Ketenagakerjaan menemukan bahwa di tahun 2021 status kehilangan pekerja terjadi karena pengunduran diri sebanyak 933.762 pekerja dan PHK sebanyak 674.113 pekerja ([Mayulu.E, 2021](#)). Pola itu kemungkinan terus berlanjut hingga tahun 2022 apabila data alasan pekerja yang mengambil Jaminan Hari Tua dipublikasi. Pekerja memilih status mengundurkan diri karena berbagai alasan, antara lain alasan pribadi, tekanan pihak-pihak ketiga, karena malu atau memiliki kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dengan status PHK. Pemberi kerja pada umumnya juga adalah pihak yang mendorong pekerja untuk mengundurkan diri. Pemberi kerja memberikan pilihan menerima kompensasi pengunduran diri yang jumlahnya mungkin lebih rendah dari ketentuan hukum atau bila menolak PHK, pekerja dapat melanjutkan ke proses PHK yang akan memakan waktu panjang. Pihak dinas ketenagakerjaan daerah yang memfasilitasi mediasi cenderung mendukung kesepakatan tersebut karena khawatir tuntutan PHK akan membuat perusahaan akan merugi dan mengorbankan pekerja lain yang masih aktif.



e. Pekerja menjadi korban ketidaksinambungan program-program jaminan sosial

JKP mensyaratkan bahwa pekerja yang terdaftar di Jaminan Kesehatan Nasional harus memiliki status sebagai Pekerja Penerima Upah (PPU). Sejumlah pekerja yang memiliki upah minimum rendah seperti di Provinsi Jawa Tengah banyak yang memilih sebagai Penerima Bantuan Iuran karena khawatir akan kehilangan bantuan-bantuan sosial lain yang diberikan oleh pemerintah pusat (Program Keluarga Harapan, Raskin) dan daerah.

f. Rendahnya literasi digital pekerja

Pusat Pengembangan Kebijakan Tenaga Kerja menemukan banyak pekerja yang kurang memahami penggunaan teknologi dalam JKP ([Yanwar et al., 2023](#)). Hasil evaluasi itu sesuai dengan temuan di lapangan tentang para pekerja yang sulit untuk menggunakan aplikasi SIAPKerja dengan perangkat genggam mereka. Kesulitan itu terjadi karena alur prosedur aplikasi SIAPKerja membingungkan. Selain itu, prasyarat membuat dan mengecek email, membuat password, proses autentikasi juga menyulitkan pekerja untuk menggunakan aplikasi SIAPKerja. Faktor-faktor itu menghilangkan minat pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta JKP.



g. Infrastruktur internet yang tidak dapat diakses secara merata

Infrastruktur internet yang tidak merata membuat pekerja korban PHK gagal melalui proses pendaftaran JKP. Mereka sulit mengunduh aplikasi SIAPKerja di perangkat genggam mereka, sulit mengunggah syarat-syarat dokumen, dan sulit mengakses fitur SIAPKerja. Hal ini sesuai dengan kajian Pusat Pengembangan Kebijakan Tenaga Kerja (2023).

h. Ketidaksinambungan proses manual dan digital

Para pekerja yang menjadi korban ketidaksinambungan proses manual dan digital juga gagal mengakses JKP secara penuh. Beberapa pekerja melaporkan bahwa mereka harus melakukan klarifikasi dan mengunggah syarat dokumen untuk mendapatkan dana tunai setiap bulannya. Ada beberapa pekerja yang gagal mengunggah dokumen yang diminta karena periode waktu untuk memperbaharui data habis.

ANALISIS

Melihat data-data tersebut, kami menarik kesimpulan bahwa JKP perlu direvisi sesegera mungkin dengan mempertimbangkan:



Sumber: Anadolu Ajansi, 2020

01. Jaminan sosial bukanlah bantuan sosial

Jaminan sosial bertumpu pada penyisihan dana dari pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah untuk menjamin seorang pekerja tidak jatuh ke dalam kemiskinan saat mengalami risiko hidup. Jadi risiko kehilangan pekerjaan bukan dianggap sebagai “dosa pekerja” tetapi dianggap sebagai hal lumrah yang pasti dialami sistem pasar kerja fleksibel di Indonesia, sehingga segenap unsur tripartit perlu memprioritaskan perbaikan sistem pembiayaan dan penyediaan manfaat jaminan sosial dan bukannya menghukum pekerja yang kehilangan pekerjaan, atau berprasangka buruk bahwa pekerja akan lebih senang tidak bekerja.

02. Indonesia berkepentingan menjamin bahwa pekerja usia produktif dapat kembali ke pasar kerja sesegera mungkin

Pekerja seringkali memiliki keterbatasan informasi tentang *up-skilling*, keterbatasan kemampuan pekerja melakukan *up-skilling* ataupun sertifikasi atas bidang kerjanya. Oleh karena itu, pekerja cenderung pasif dalam meningkatkan daya saingnya. Keterbatasan ini bisa diatasi melalui kerjasama pemerintah dengan pemberi kerja, yakni agar selama masih menjadi pegawai, pekerja terbukti menerima pembekalan keterampilan dari pemberi kerja.

REKOMENDASI REVISI KEPESERTAAN & MANFAAT JKP

- 01.** Menimbang kapasitas pemerintah daerah, dinas ketenagakerjaan, konteks daerah, dan relasi antara pemerintah dengan pengusaha, disarankan agar JKP memprioritaskan penyediaan peningkatan keterampilan (*up-skilling*) sebelum melakukan rasionalisasi jumlah pekerja di usahanya. Pemberi kerja wajib menunjukkan upaya *up-skilling* tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagai syarat pengajuan PHK. Dengan demikian ada sinergi antara dunia usaha dengan pemerintah untuk menjembatani kekurangan peluang peningkatan keterampilan bagi pekerja
- 02.** Prasyarat manfaat JKP perlu disederhanakan. Pertama, kewajiban pekerja untuk mengikuti JKN, JHT, JKK, JKM, JP hendaknya dihapus karena faktanya pekerja sektor formal masih kerap tidak didaftarkan perusahaannya di program jaminan sosial. Data pekerja di BPJS Ketenagakerjaan juga belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi di lapangan. Masalah ketidakpatuhan perusahaan dan perbaikan data di BPJS Ketenagakerjaan bukanlah kesalahan pekerja, sehingga dalam kondisi pekerja kehilangan pekerjaan, pemerintah pertama-tama perlu memastikan pekerja kembali bekerja. Kedua, prasyarat PHK juga dihapus, karena prioritas jaminan sosial adalah menjamin segenap pekerja terus bisa mengiur jaminan sosialnya sepanjang usia produktifnya. Adalah tugas pemerintah dan dunia usaha untuk menyerap potensi, keterampilan, pengalaman pekerja usia produktif di Indonesia.
- 03.** Cara mengakses manfaat JKP bisa dibuat 2 macam: lewat aplikasi digital & melalui layanan offline. Hal ini mengantisipasi kesenjangan infrastruktur dan literasi digital pemerintah dan pekerja di sejumlah daerah.

REFERENSI

Kumparan Bisnis. (2023). *77 Juta Pekerja Informal Tak Terlindungi BPJamsostek, Baru 6 Juta yang Terdaftar*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/77-juta-pekerja-informal-tak-terlindungi-bpjamsostek-baru-6-juta-yang-terdaftar-200Aq9XDvuG>

Komisi IX DPR RI. (2022). *Kemenaker Diminta Tindak Tegas Perusahaan yang Tak Patuh Bayar BPJS Ketenagakerjaan*. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39475/t/javascript>

Mayulu, E. (2021). *Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Perlindungan Pekerja Tanpa Khawatir Tidak Bekerja*. <https://www.nakeronline.com/2021/12/05/program-jaminan-kehilangan-pekerjaan-perlindungan-pekerja-tanpa-khawatir-tidak-bekerja/>

Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Evaluasi Program Prioritas Nasional: Kinerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, paparan Pusbangjknaker.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Kesiapan Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kerja dan Sistem Informasi Pasar Kerja dalam Rangka Implementasi Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. Pusbangjknaker.

TURC. (2023). *Badai PHK terus terjadi: Quo Vadis Program JKP sebagai Jaring Pengaman Bagi Pekerja*. Webinar 25 Juli.

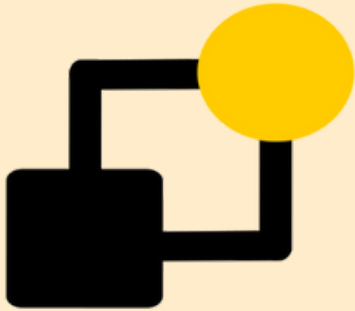
TURC. (2022). *Rapid Assessment Hasil Pemantauan Implementasi JKP di 30 Perusahaan Industri Garmen*, dengan hasil paparan disampaikan di Bogor (7-8 September 2022) dan di Semarang (21-22 September 2022).

Yanwar, Warsida, R. Y., Maryani, Suwadji, Y. T., Annazah, S. N., & Muhyiddin. (2023). *Analisis Dampak dan Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk Kesejahteraan Tenaga Kerja di Indonesia* (No. 1; 1).

Annex: Tabel Instrumen Pengumpulan Data Primer

Kategori Narasumber	Instansi	Jenis kelamin	Bentuk pengumpulan data	Tanggal kegiatan
Unsur Pemerintah Pusat	Direktur Kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan	Laki-laki	FGD online	23 Oktober 2023
	Badan Kebijakan Fiskal (BKF), Kementerian Keuangan RI	Laki-laki	FGD online	23 Oktober 2023
	Direktur Kepesertaan, BPJS Kesehatan	Laki-laki	Wawancara mendalam online	23 Oktober 2023
	Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan RI	Perempuan	Wawancara mendalam online	26 Oktober 2023
Unsur Pemerintah Daerah	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Disnakertrans Jawa Barat	Laki-laki	FGD online	7 November 2023
	Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Laki-laki	FGD online	7 November 2023
Unsur serikat pekerja	DPP KSBM	Laki-laki	FGD online	26 Oktober 2023
	KSPSI AGN	Laki-laki	FGD online	26 Oktober 2023
	Presiden KSBSI	Perempuan	FGD online	26 Oktober 2023
	FSB Garteks	Laki-laki	FGD online	26 Oktober 2023
	DPP SPN	Perempuan	FGD online dan Wawancara mendalam online	26 Oktober 2023 dan 7 November 2023
	DPN FKSPN	Laki-laki	FGD online	26 Oktober 2023
	PP FSP TSK SPSI	Laki-laki	FGD online	26 Oktober 2023
Unsur pekerja	Pekerja pengakses JKP	Laki-laki	FGD online	27 Oktober 2023
	Pekerja pengakses JKP	Perempuan	FGD online dan Wawancara mendalam online	27 Oktober 2023 dan 6 November 2023
	Pekerja pengakses JKP	Laki-laki	FGD online	27 Oktober 2023
	Pekerja pengakses JKP	Laki-laki	FGD online	27 Oktober 2023
	Pekerja pengakses JKP	Perempuan	Wawancara mendalam online	10 November 2023
	Unsur pegiat jaminan sosial	BPJS Watch	Laki-laki	FGD online
FP Jamsos		Laki-laki	FGD online	27 Oktober 2023

TENTANG SYNERGY POLICIES



Synergy Policies (oleh PT Cipta Inspirasi Nusantara) adalah sebuah *think-tank* independen dan perusahaan konsultan yang berbasis di Jakarta dengan hasrat dan rekam jejak untuk menghubungkan, mengatur, dan mensinergikan ide-ide untuk kebijakan publik yang lebih baik, berkelanjutan, dan bermanfaat bagi masyarakat seluas-luasnya. Dibangun oleh kaum profesional berpengalaman di bidang ilmu sosial, politik, dan ekonomi, Synergy Policies melakukan kajian dan evaluasi kebijakan, pelatihan interaktif bagi pengambil kebijakan, dan fasilitasi penyelenggaraan kegiatan. Berkembang pesat sejak didirikan pada tahun 2014, mitra-mitra Synergy Policies berskala internasional maupun nasional.

SYNERGY POLICIES

Mailing Address

The Equity Tower 35th Floor, SCBD Lot 9, Jl. Jend. Sudirman 52-53,
Jakarta 12190, Indonesia.



+62 21 2927 7666



synergypolicies@synergypolicies.com



www.synergypolicies.com



@synergypolicies_



@synergypolicies

TENTANG TRADE UNION RIGHTS CENTRE (TURC)

TURC didirikan pada tahun 2004, berangkat dari kondisi dimana pada saat itu mulai banyak bermunculan serikat-serikat baru, namun terdapat kesenjangan pengetahuan tentang serikat pekerja dan gerakan buruh. Sejak saat itu, TURC tumbuh sebagai NGO yang berperan sebagai pusat kajian, penelitian, dan advokasi untuk isu-isu perburuhan yang ada di Indonesia.



Visi:

Mewujudkan kesejahteraan buruh yang berkeadilan di bidang ketenagakerjaan dengan menjunjung nilai demokrasi dan keberagaman.

Misi:

1. Menjadi pusat studi dan informasi perburuhan;
2. Memfasilitasi pemberdayaan buruh dan serikat buruh melalui pedagogi dengan pendekatan hak asasi manusia;
3. Menjadi think tank bagi buruh, serikat buruh, dan pemangku kepentingan lainnya dengan membuat pemetaan dan analisa terkait dinamika perburuhan;
4. Melakukan advokasi strategis dan mempengaruhi kebijakan pemangku kepentingan untuk mendorong situasi perburuhan yang lebih baik;
5. Mendorong terbangunnya solidaritas di antara pemangku kepentingan dalam gerakan buruh;
6. Melakukan kampanye untuk mendorong pemenuhan hak buruh dan perwujudan negara kesejahteraan berdasarkan demokrasi dan keberagaman.

TRADE UNION RIGHTS CENTRE (TURC)

Mailing Address

Jalan Komplek Batan Blok E No. 1, Pasar Minggu,
Jakarta Selatan, 12520, Indonesia.



+62 21 7892444



@turcindonesia



info@turc.or.id



@turc_id



www.turc.or.id



@turc_id