

## KONSEKUENSI KONTRIBUSI *SOCIAL SECURITY* MENAMBAH BEBAN APBN DAN MENGURANGI PENDAPATAN PEGAWAI SETEMPAT

Yuly Astuti<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Biro Perencanaan dan Organisasi, Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri  
Jl. Pejambon No. 6, Jakarta Pusat email: yuliasstuti@kemlu.go.id

---

### ABSTRAK

*The implementation of allowance of Social Security by Indonesian representatives abroad for Indonesian Local Staffs varies among countries. Social Security which is officially held by the local government, only for the residents. So Indonesian Local Staffs must find out their own Social Security. This paper uses a case study method with a qualitative and quantitative approach. The data was collected from interviews, participant observation, and literatures studies various documents published by several related parties. The results of the study show that the exposure to Social Security not only adds to the burden of Indonesian Budget which is quite high but also reduces the income of the local staffs. This implementation is still being debated, however the system of Social Security in the Indonesian Embassy in Brussel, Belgium could be considered for implementation. The embassy bears consequences of paying contributions. The local staffs get beneficial benefits from the Belgian government even though the consequences of paying income personal tax are quite burdensome.*

Penerapan pemberian Tunjangan Jaminan Sosial (*Social Security*) oleh Perwakilan RI di Luar Negeri bagi Pegawai Setempat Warga Negara Indonesia (*Indonesian Local Staff*) berbeda-beda di setiap negara. Tidak semua Pegawai Setempat WNI dapat menjadi peserta *Social Security* yang resmi diadakan pemerintah lokal. *Social Security* biasanya berlaku hanya untuk warga negara mereka sendiri. Sehingga Pegawai Setempat WNI harus mencari sendiri *Social Security*. Tulisan ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data yang dianalisis bersumber dari wawancara, observasi partisipatif (*participant observation*) dan studi literatur berbagai dokumen yang dipublikasikan beberapa pihak terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan *Social Security* tidak hanya menambah beban APBN yang cukup tinggi tapi juga mengurangi pendapatan Pegawai Setempat WNI. Penerapan ini masih diperdebatkan, namun sistem *Social Security* di KBRI Brussel, Belgia dapat dipertimbangkan untuk diterapkan. KBRI menanggung konsekuensi membayar kontribusi. Pegawai Setempat WNI mendapat *benefit* yang menguntungkan dari pemerintah setempat meskipun dengan konsekuensi membayar *income tax* secara pribadi yang cukup memberatkan.

**KATA KUNCI:** *social security*, pegawai setempat, beban APBN

---

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Sistem Jaminan Sosial

Sesuai prinsip jaminan sosial (*Social Security*) di seluruh negara, lembaga jaminan sosial merupakan alat negara untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan. Namun, belum semua negara memiliki sistem jaminan sosial yang baik. Hanya negara-negara tertentu saja. Negara yang tidak tersedia lembaga tersebut, telah menyulitkan Pegawai Setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia (RI). Tunjangan yang diperoleh tidak mencukupi karena harus mencari ke beberapa lembaga untuk mendapat jaminan sosial yang memadai.

Kedutaan Besar RI (KBRI) Brussel, Belgia, menjadi sampel studi kasus tulisan ini karena menjadi salah satu dari 132 Perwakilan RI di Luar Negeri, yang sejak 2015 telah mengikuti himbauan program jaminan sosial pemerintah Belgia bagi Pegawai Setempat. Sebagian besar Pegawai Setempat KBRI Brussel telah memiliki Kartu

Identitas Tinggal Tetap (ID *permanent resident*) karena telah tinggal di Belgia lebih dari 10 tahun.

Pemerintah Belgia sejak 1 April 2007 secara tegas mewajibkan Pihak Pemberi Kerja untuk mendeklarasikan pegawainya yang berstatus *permanent resident* dengan cara mendaftarkan diri ke *The National Agency of Social Security melalui LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem Migratie Onderzoek Sociaal Administratief) atau Sistem Informasi Migrasi Internasional* untuk memonitor seluruh pegawai asing yang bekerja di Belgia. Apabila tidak mendeklarasikan pegawainya, maka dapat dianggap sebagai tindakan kriminal dan dapat dikenakan sanksi administrasi.

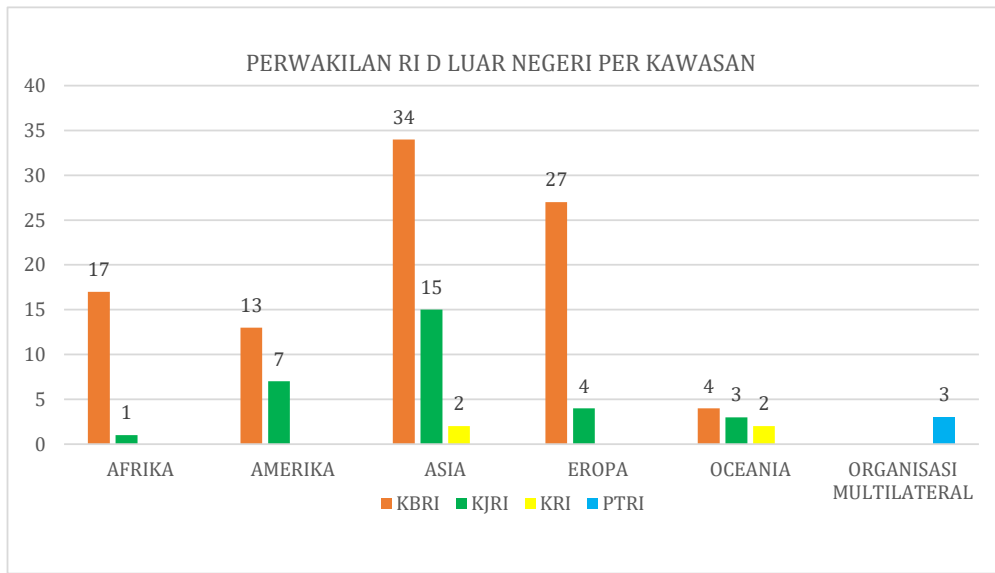
Diplomat dan anggotanya yaitu staf non-diplomat mendapat pengecualian atas ketentuan ini. Diplomat adalah Pejabat Diplomatik dan Konsuler, yang juga disebut pejabat Diplomatik atau Pejabat Dinas Luar Negeri, memiliki tugas melaksanakan kegiatan diplomatik dan konsuler untuk memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia di Negara Penerima atau pada Organisasi Internasional. Sementara itu, yang dimaksud dengan non-diplomat adalah Atase, Staf Atase, Fungsional Pranata Informasi Diplomatik dan Penata Kanselera. Seluruh pegawai tersebut biasa dinamakan sebagai *Home Staff*. Pegawai Setempat, yang biasa disebut *Local Staff*, membantu tugas operasional para *Home Staff*. Pegawai Setempat adalah Pegawai Tidak Tetap yang dipekerjakan atas dasar kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, guna melakukan tugas-tugas tertentu pada perwakilan RI di Luar Negeri. Hal ini tercantum pada Keputusan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor: SK 06/A/Ot/VI/2004/01 Tahun 2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

## 1.2. Perwakilan RI di Luar Negeri

Berdasarkan Keppres 108 tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, Perwakilan RI di Luar Negeri adalah lembaga negara yang mewakili kepentingan Indonesia secara keseluruhan di negara lain atau pada organisasi internasional. Perwakilan RI di Luar Negeri terdiri dari 95 Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), 30 Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), 4 Konsulat RI (KRI), 3 Perutusan Tetap RI (PTRI) pada PBB, maupun Perwakilan RI tertentu yang bersifat sementara (Grafik 1). Tersebar di lima benua dengan jumlah 3.938 pegawai terdiri dari 1.216 *Home Staffs* dan 2.722 formasi *Local Staffs* (belum termasuk perbantuan instansi lain).

Keempat jenis perwakilan ini memiliki kepentingan yang berbeda-beda. KBRI dan PTRI (Perwakilan Diplomatik) melakukan kegiatan diplomatik di seluruh wilayah Negara Penerima dan/atau pada Organisasi Internasional. Sedangkan KJRI dan KRI (Perwakilan Konsuler) melakukan kegiatan konsuler di wilayah kerja di dalam wilayah Negara Penerima. Persamaan keduanya adalah untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.

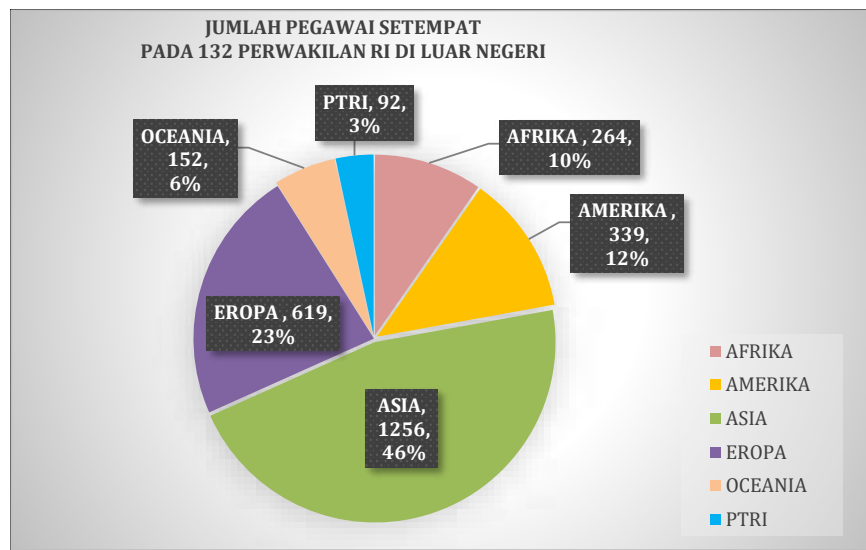
Tugas dan fungsi Pegawai Setempat di Perwakilan RI tersebut berdasarkan Uraian Tugas yang ditetapkan oleh Perwakilan RI pada saat penandatanganan Kontrak Kerja yang berlaku minimal 2 (dua) tahun. Pegawai Setempat dapat dipekerjakan pada bidang substansi (Politik, Ekonomi, Sosial Budaya dan Penerangan, Protokol dan Konsuler), bidang Administrasi, bidang Komunikasi, serta bidang Umum dan bidang Keamanan (urusan aset Gedung Kantor, Gedung Wisma, dan lain-lain).



Grafik 1. Perwakilan RI di Luar Negeri per Kawasan  
Sumber: Website Kemlu 2019

### 1.3. Data Pegawai Setempat pada 132 Perwakilan RI di Luar Negeri

Sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 Tahun 2010 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri, dilampirkan jumlah formasi seluruh Pegawai Setempat yang tersebar di 132 Perwakilan RI di Luar Negeri sebanyak 2.722 orang.



Grafik 2. Jumlah Pegawai Setempat  
Sumber: Formasi Pegawai Setempat 2010

Grafik 2 menggambarkan bahwa Asia dengan jumlah Perwakilan RI sebanyak 51 buah, memiliki Pegawai Setempat paling banyak yaitu 1.256 orang atau 46% dari seluruh Pegawai Setempat.

#### 1.4. Data Pegawai Setempat KBRI Brussel, Belgia

Pegawai Setempat KBRI Brussel dikategorikan menjadi 2 jenis, yaitu *declared* dan *non-declared*. Pegawai yang sudah mendeklarasikan jaminan sosial dan membayar pajak kepada pemerintah Belgia (*declared*), sebanyak 22 orang. Pegawai Setempat dengan status *declared* ini yang akan menjadi pokok bahasan pada tulisan ini.

Status keluarga Pegawai Setempat *declared* (usia, kawin/tidak kawin, pasangan bekerja/tidak, jumlah dan usia anak, *disabled*, dan lain-lain) yang dilaporkan pada dokumen kependudukan sangat penting. Hal ini untuk menentukan besaran kontribusi yang merupakan kewajiban untuk dibayar baik oleh pribadi maupun Pihak Pemberi Kerja. Status keluarga ini juga untuk menentukan besaran *benefit* yang bisa diperoleh dari pihak *Social Security*.

Sejak dimulainya pendeklarasian, pada tahun 2015, kewajiban membayarkan kontribusi ini telah cukup banyak menyedot anggaran Belanja Pegawai KBRI Brussel. Di sisi lain, Pegawai Setempat juga masih mendapat beban untuk membayar sendiri selisih kekurangan *Social Security* dan Pajak Penghasilan yang tidak sedikit.

Adapun Pegawai Setempat yang belum mendeklarasikan (*non-declared*), berjumlah 11 orang. Mereka tidak dapat atau belum berstatus *permanent resident*, yaitu 3 orang staf perangkat pimpinan Kepala/Wakil Perwakilan, 3 orang Pegawai Setempat lama yang belum memutuskan mempunyai ID *permanent resident*, dan 3 orang Pegawai Setempat baru. Mereka tidak mempunyai kewajiban membayar *social security* dan pajak penghasilan. Oleh karenanya, status keluarga Pegawai Setempat *non-declared* tidak menentukan, karena menanggung asuransi kesehatan secara mandiri.

## 2. KERANGKA TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian ini akan dijelaskan teori-teori yang mendukung pembahasan. *Social Security* yang dimaksud disini meliputi *benefit* yang diperoleh berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Oleh karenanya untuk menjamin kelangsungan hidup Pegawai Setempat di Perwakilan RI di Luar Negeri yang melingkupi kelima jaminan tersebut, Kementerian Luar Negeri menetapkan pemberian hak Tunjangan *Social Security*, Asuransi Kesehatan, serta *Provident Fund*. Ketiga jenis tunjangan tersebut seluruhnya dimaksudkan untuk membantu beban Pegawai Setempat membayarkan jaminan sosialnya. Bila ada selisih kurang, misalnya cakupan asuransi yang lebih mahal atau konsekuensi pajak, maka beban itu menjadi tanggungan pribadi Pegawai Setempat sendiri.

### 2.1. *Social Security, Health Insurance, dan Provident Fund*

Secara umum, *Social Security* diterjemahkan sebagai Jaminan Sosial. David Bach (2003) dalam 1001 Financial Words You Need to Know. *Oxford University Press, USA* menyebutnya sebagai "any government system that provides monetary assistance to people with an inadequate or no income" atau "sistem pemerintah apa pun yang memberikan bantuan moneter kepada orang-orang dengan pendapatan yang kurang memadai atau tidak ada sama sekali". Jaminan sosial juga ditegaskan dalam Pasal

22 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III), yang menyatakan:

“Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, memiliki hak atas jaminan sosial dan berhak atas realisasi, melalui upaya nasional dan kerja sama internasional dan sesuai dengan organisasi dan sumber daya masing-masing Negara, hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabatnya dan pengembangan kepribadiannya secara bebas.”

*Health Insurance* (Asuransi Kesehatan) yang dimaksud adalah asuransi individu Pegawai Setempat sendiri dan tidak termasuk keluarga. Asuransi yang mencakup kesehatan dasar bila memungkinkan dapat melindungi gigi dan mata yang dinilai cukup mahal di luar negeri.

*Provident Fund* adalah tunjangan yang diberikan untuk tujuan masa depan Pegawai Setempat saat tidak bekerja lagi di suatu Perwakilan RI di Luar Negeri. Dana itu disimpan di *joint* rekening perwakilan atas nama Kepala Kanselerai dan Pegawai Setempat itu sendiri. Dana ini bisa diambil setelah tidak bekerja atau berhenti kontrak.

Di Belgia, yang dimaksud dengan *Social Security* sudah mencakup ketiga hal di atas, yaitu *Social Security* itu sendiri, *Health Insurance*, dan *Provident Fund*. *Benefit* program *Social Security* di Belgia yang diperoleh mencakup bantuan fasilitas pengobatan dan perawatan, kecelakaan kerja, pensiun, tunjangan hari tua, bantuan pengangguran, dan bantuan keluarga untuk pendidikan anak sekolah.

Di Indonesia dinamakan sebagai Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lebih jelas disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa jaminan sosial adalah instrumen negara yang dilaksanakan untuk mengalihkan risiko individu secara nasional dengan dikelola sesuai asas dan prinsip-prinsip Jaminan sosial, merupakan program negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Kelima program Jaminan Sosial dijalankan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Persyaratan deklarasi *Social Security* di Belgia diantaranya berstatus *permanent resident*. Warga Negara Asing yang telah tinggal di Belgia selama 5 tahun terus menerus dapat mengajukan status *permanent resident*. Mereka bisa memperoleh hak yang sama dengan penduduk setempat, seperti akses bekerja, hak pendidikan, *benefit* kesejahteraan, bantuan sosial, kebebasan berserikat, juga hak dalam pemilihan umum. Syarat *permanent resident* diantaranya minimum pendapatan €793 per bulan, memiliki asuransi kesehatan, bukan penyebab risiko keamanan publik. Meninggalkan Belgia lebih dari 1 tahun menyebabkan hilangnya status *permanent resident* (<https://www.expatica.com>).

Status Tinggal Tetap atau *permanent residency* mengacu pada status visa seseorang. Orang diperbolehkan untuk berada tanpa batas dalam suatu negara yang

bukan warga negaranya. Seseorang dengan status tersebut dikenal sebagai penduduk tetap/*permanent resident*. ([https://id.wikipedia.org/wiki/Tinggal\\_tetap](https://id.wikipedia.org/wiki/Tinggal_tetap)).

Indonesia tidak mengenal status *permanent resident* melainkan Izin Tinggal Tetap. Pasal 48 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian bahwa orang asing wajib memiliki izin tinggal tetap, adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk bertempat tinggal dan menetap di wilayah Indonesia sebagai penduduk Indonesia. Dapat diberikan kepada Orang Asing pemegang Izin Tinggal terbatas sebagai rohaniawan, pekerja, investor, dan lanjut usia; keluarga karena perkawinan campuran, suami, istri, dan/atau anak dari Orang Asing pemegang Izin Tinggal Tetap, Orang Asing eks Warga Negara Indonesia dan eks-subjek anak berkewarganegaraan ganda Republik Indonesia.

## 2.2. Beban APBN

Sebagaimana judul tulisan ini, pembayaran Tunjangan *Social Security* telah membawa konsekuensi yaitu beban APBN meningkat. KBRI Brussel tunduk kepada ketentuan Pemerintah Belgia yang menetapkan Pegawai Setempat wajib membayarkan kontribusi *Social Security*.

Setelah mengikuti ketentuan ini, KBRI mempunyai kewajiban untuk membayar kontribusi *Social Security* sebagai Pihak Pemberi Kerja yang besarnya antara 25%-28% dari besaran gaji masing-masing pegawai setempatnya. Dari besaran tersebut, ditetapkan 10% dibayarkan dari Hak *Provident Fund* pegawai setempat dan sisanya merupakan tanggungan KBRI. Jadi, beban tambahan Belanja Pegawai KBRI meningkat 15%-18% dari tahun sebelumnya.

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 225/PMK.05/2019 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Pusat, yang dimaksud dengan beban adalah penurunan manfaat ekonomi atau potensi jasa atau biaya yang timbul akibat transaksi tersebut dalam periode laporan yang berdampak pada penurunan ekuitas, baik berupa pengeluaran, konsumsi aset, atau timbulnya kewajiban.

Dalam hal ini, pembayaran kontribusi *Social Security* yang menjadi kewajiban KBRI sebagai Pihak Pemberi Kerja, menjadi Beban Anggaran Belanja Pegawai, sebesar *resume* tagihan berdasarkan dokumen kepegawaian, daftar gaji, peraturan perundang-undangan, dan dokumen lain yang menjadi dasar pengeluaran negara kepada pegawai dimaksud yang telah disetujui KPA/PPK.

Beban yang dimaksud pada tulisan ini adalah beban yang menambah beratnya anggaran Belanja Pegawai. Semula tidak ada kewajiban Pihak Pemberi Kerja untuk membayar kontribusi *Social Security* menjadi diwajibkan.

## 2.3. Pendapatan Pegawai Setempat

Sebagaimana Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 07/A/KP/X/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Pembuatan Kontrak Kerja Pegawai Setempat pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, pendapatan atau "*take home pay*" Pegawai Setempat terdiri dari :

- Gaji Pokok, yaitu penghasilan yang dibayarkan setiap bulan yang besarnya ditetapkan oleh Perwakilan. Gaji Pokok Pegawai Setempat yang tertinggi tidak boleh melebihi 50% dari Angka Dasar Penghasilan Luar Negeri Perwakilan dimana Pegawai Setempat yang bersangkutan bekerja;

- Tunjangan, yaitu penghasilan di luar Gaji Pokok yang jenis dan besarnya ditetapkan oleh Perwakilan. Tunjangan ini untuk membayarkan kontribusi *Social Security* atau tunjangan khusus untuk pegawai dengan keahlian tertentu;
- Upah lembur, yaitu upah yang dibayarkan apabila bekerja berdasarkan perintah kedinasan di luar jam kerja dengan mendapatkan persetujuan tertulis dari Atasan Langsung. Dengan ketentuan tidak boleh melebihi 30% dari Gaji Pokok;
- Asuransi Kesehatan yang ditentukan oleh Perwakilan sesuai dengan kemampuan anggaran Perwakilan;

Disamping jenis pendapatan tersebut, Perwakilan RI juga mempunyai kewajiban untuk menerima dan menyimpan *Provident Fund*, yaitu tabungan yang berasal dari sebagian Gaji Pokok yang wajib dikembalikan pada saat Pegawai Setempat tidak bekerja lagi pada Perwakilan. Besarnya ditetapkan 10% dari gaji pokok.

Komposisi ketentuan pendapatan ini berlaku untuk Pegawai Setempat di seluruh Perwakilan RI di Luar Negeri. Penetapan jumlah pendapatan Pegawai Setempat sebagaimana ditetapkan pada kontrak kerjanya sudah mengikuti perhitungan upah minimum di semua negara. Upah minimum yaitu penghasilan yang paling rendah yang diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pegawainya secara legal. Upah minimum merujuk pada nilai *gross* (kotor), sebelum dikurangi pajak atau iuran jaminan sosial lainnya. Nilai tersebut juga belum termasuk aturan libur yang tidak dapat dibayar, cuti bersama, cuti sakit yang dapat dibayar, cuti tahunan, iuran asuransi yang harus dibayar oleh pegawai. Perhitungannya didasarkan pada asumsi bekerja selama 40 jam per minggu selama 52 minggu dalam 1 tahun. Di Belgia, data 1 Januari 2019 menunjukkan bahwa upah minimum sebesar €1,593.81 per bulan atau €22,565 per tahun (*Price Water Coopers 2020*).

#### 2.4. Beban Pegawai Setempat

Sebagaimana disebutkan pada Peraturan Menteri Luar Negeri RI Nomor 07/A/KP/X/2006/01 bahwa hak-hak Pegawai Setempat meliputi Gaji Pokok, Tunjangan, Upah Lembur, dan Asuransi Kesehatan, maka Pegawai Setempat tidak mendapat fasilitas Tunjangan Keluarga, Tunjangan Sewa Rumah dan Bantuan Biaya Pendidikan Anak seperti halnya para *Home Staff*. Dapat dibayangkan, dari jumlah pendapatan yang diterima Pegawai Setempat, harus menanggung keluarga, membiayai sekolah anak, menyewa rumah atau apartemen, mempunyai kendaraan, membayar kontribusi *Social Security*, ditambah beban pajak penghasilan, hingga pajak pribadi tahunan. Hal tersebut jelas akan mengurangi pendapatannya.

Pegawai Setempat KBRI Brussel wajib membayarkan kontribusi *Social Security* sebesar 13,07% dari pendapatannya masing-masing. Tunjangan yang diperoleh untuk *Social Security* dan Asuransi Kesehatan (*Health Insurance*) sebesar 9%, sehingga masih terdapat selisih kekurangan sebesar 4,07%. Selisih ini menjadi beban yang ditanggung Pegawai Setempat dan dipotong dari gajinya sendiri. Mendeklarasikan *Social Security* berarti juga membayar pajak penghasilan (*income tax*) sehubungan dengan profesinya. Besarannya berbeda-beda setiap orang, mulai dari 2% hingga 24% per bulan dan dipotong dari gajinya sendiri (*withholding tax*).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Studi Kasus *Prospektif* (*Prospective Case Study*), ialah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan

mendalam tentang sistem pembayaran kontribusi *Social Security* Pegawai Setempat pada KBRI Brussel, Belgia. Keputusan mendeklarasikan Pegawai Setempat untuk membayar kontribusi *Social Security* telah menimbulkan konsekuensi pembayaran kontribusi pajak Pihak Pemberi Kerja, dalam hal ini KBRI Brussel. Namun, tidak dapat dipungkiri juga menyebabkan penurunan pendapatan bagi Pegawai Setempat. Konsekuensi ini cukup menarik untuk dikaji dan dieksplorasi guna memberi masukan bagi Perwakilan RI lain yang belum menerapkannya.

Di masa mendatang keputusan mendeklarasikan *Social Security* akan menjadi suatu keharusan bagi seluruh Perwakilan RI di Luar Negeri. Mengingat banyak negara, 170 negara termasuk Indonesia yang telah tergabung dalam *International Social Security Association (ISSA)*, terus menerus melakukan berbagai upaya pembaharuan terhadap sistem ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Menggunakan landasan teori sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan juga untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan perhitungan persentase, rata-rata, dan perhitungan statistik lainnya yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Teknik pengambilan sampel ditentukan untuk mewakili 95 negara dimana 132 Perwakilan RI berada. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa penyebaran kuesioner. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penyebaran kuesioner ditujukan kepada Pejabat Fungsional Penata Kanselerai atau Bendahara Pengeluaran dan Kerumahtanggaan (BPKRT), yaitu staf yang menangani bidang keuangan, barang milik negara, ketatausahaan, dan kepegawaian yang pernah atau sedang bertugas di Perwakilan RI untuk memperoleh informasi jumlah Perwakilan RI yang sudah atau belum menerapkan sistem ini. Serta dilakukan wawancara mendalam terhadap beberapa diantaranya.

Teknik penentuan *informan* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan data dengan teknik yang berasal dari pengambilan sampel dari sumber data yang dianggap menguasai materi, sehingga dapat mempermudah proses penelitian. Untuk memperoleh informasi yang komprehensif, teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara menggali informasi dari partisipan, sebagai objek penelitian, yaitu 22 Pegawai Setempat *Declared* dan subjek penelitian, yaitu *Deputy of Chief Mission (DCM)* sebagai KUA/Kepala Kanselerai dan Asisten Kepala Kanselerai KBRI Brussel yang langsung menangani rencana keputusan pendeklarasian ini. Selain itu, bersama Tim Administrasi mengadakan komunikasi pertemuan dengan pihak PARTENA dan *National Social Security System Office (NSSO)*.

Penelitian ini juga bersifat eksploratif untuk memperoleh data melalui wawancara mendalam dengan partisipan (objek penelitian) terkait keadaan keluarga, *benefit* yang diperoleh sebelum dan setelah mengikuti deklarasi, serta beban pengeluaran untuk memenuhi keperluan hidupnya.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. *Social Security* Merupakan Suatu Keharusan

Sebagaimana dinyatakan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa bahwa setiap orang memiliki hak atas Jaminan Sosial untuk martabat dan pengembangan kepribadian

secara bebas. Dalam hal ini pemerintah harus mengusahakannya khususnya bagi orang-orang dengan pendapatan yang tidak memadai atau tidak ada sama sekali.

*International Social Security Association (ISSA)*, sebagai asosiasi jaminan sosial sedunia beranggotakan 170 negara, menjadi wadah untuk menindaklanjuti program tersebut pada semua anggotanya. ISSA juga telah menunjuk Indonesia menjadi tuan rumah untuk pertemuan bagi para pimpinan (CEO) dan senior manager program jaminan sosial pada acara "*The 1st International Conference on Management of Social Security*" di Bali, 22-24 September 2020 mendatang.

Dilansir dari Liputan 6 (20 Februari 2020) menuliskan bahwa pada pertemuan tersebut diharapkan dapat merumuskan bagaimana para penyelenggara jaminan sosial dunia mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia dalam konteks kepemimpinan, sumber daya manusia dan inovasi (*leadership, managing people and innovation*). Selain itu, menjadi ajang berbagi pengalaman dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mengelola data-data jaminan sosial. Juga bisa tercipta *platform* pembelajaran dan kolaborasi antar lembaga dalam pengembangan TIK untuk anggota ISSA di berbagai negara.

*Social Security* di Indonesia saat ini sudah mengalami kemajuan dan telah merambah ke sektor informal. Contohnya pekerja UMKM melakukan pembayaran BPJS Kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan mandiri secara *online*.

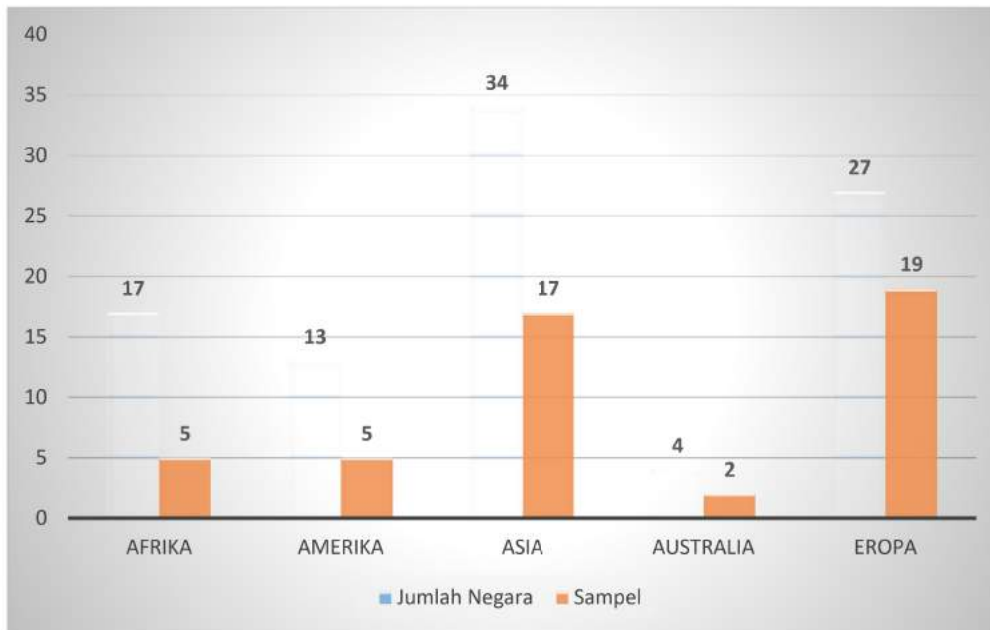
Diharapkan dengan adanya pertemuan ISSA ini, seluruh masyarakat Indonesia baik di dalam negeri maupun di luar negeri memahami pentingnya berpartisipasi pada program *Social Security*, termasuk Pegawai Setempat pada Perwakilan RI di masing-masing negara setempat.

Tidak semua negara mempunyai sistem *Social Security* yang baik. Terkadang program tersebut tidak hanya ada di satu lembaga/asuransi. Jadi harus mengikuti lebih dari satu lembaga/asuransi supaya mendapat manfaat kelima program jaminan sosial. Hal ini menjadi beban biaya pengeluaran yang cukup tinggi bagi Pegawai Setempat mengingat harus menyesuaikan dengan pendapatan yang diperoleh.

Secara ideal, terdapat satu lembaga jaminan sosial yang mencakup lima program lengkap yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian yang dibayar cukup dengan tunjangan yang diterima dari Pemerintah Indonesia.

#### **4.2. Penerapan *Social Security* pada Perwakilan RI di Luar Negeri**

Untuk mengetahui gambaran negara yang sudah menerapkan Sistem *Social Security*, maka dilakukan survei terhadap Penata Kanselerai atau BPKRT. Diperoleh sampel 70 orang dari 350 orang Penata Kanselerai atau BPKRT yang sedang atau pernah bertugas di Perwakilan RI. Jumlah sampel tersebut mewakili 48 negara atau 50,52% dari 95 negara tempat 132 Perwakilan RI berada (Grafik 3); 35 diantaranya merupakan anggota ISSA; 76 dari 95 negara tersebut merupakan bagian dari 170 negara anggota ISSA.



Grafik 3 Perbandingan Sampel dari Populasi Penelitian  
Sumber: Hasil Survei Penulis

Dari 48 negara tersebut, diperoleh data bahwa hanya 4 (empat) negara, yaitu Singapura, Jerman, Belanda, dan Belgia yang memberi 5 jaminan sosial lengkap mulai dari kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian (Tabel 1). Dapat dipastikan Belanja Pegawai pada Perwakilan RI di keempat negara ini melonjak drastis sejak diberlakukannya program *Social Security* seperti halnya KBRI Brussel. Beberapa negara yang belum menerapkan program *Social Security* masih sering mengalami kekurangan dan harus meminta tambahan anggaran (ABT) Belanja Pegawai ke pusat. Di masa yang akan datang, program ISSA akan melingkupi seluruh dunia. Hal ini tentu akan mempengaruhi anggaran Belanja Pegawai Setempat di seluruh Perwakilan RI.

Jumlah Tunjangan *Social Security*, Asuransi Kesehatan dan *Provident Fund*, seperti yang dinyatakan "kurang" oleh 33 negara (Tabel 1) perlu menjadi perhatian. Serta "ada" pembayaran kontribusi Pihak Pemberi Kerja (16 negara). Tunjangan yang ada sekarang dianggap "cukup" bagi 15 negara yang tampaknya merupakan negara dengan kurs "untung". Untuk negara dengan kurs "rugi", tunjangan tersebut dianggap "kurang".

Manfaat penerapan *Social Security* yang diberikan negara kepada pesertanya berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan negara masing-masing. Terdapat ketentuan program *Social Security* 170 negara anggota ISSA yang mengatur hak dan kewajiban pesertanya. Selain hak berupa *benefit* yang dapat diperoleh Pihak Pekerja, juga kewajiban yang harus dipatuhi oleh Pihak Pemberi Kerja. Besaran hak dan kewajiban ini diatur dengan persentase yang ditentukan dengan undang-undang.

Tabel 1 Penerapan Jaminan Sosial (*Social Security*) pada 48 negara  
(Sumber : Hasil Survei)

NO	BENUA/ NEGARA	JAMINAN SOSIAL (SOCIAL SECURITY)										JUMLAH TUNJANGAN		MEN CARI LEMBAGA SOSEC LAIN		TAGIHAN KONTRIBUSI PEMBERI KERJA	
		KESEHATAN		KECELAKAAN KERJA		HARI TUA		PENSIUN		KEMATIAN		KURANG	CUKUP	PERLU	TDK PERLU	ADA	TDK ADA
		WNI	WNA	WNI	WNA	WNI	WNA	WNI	WNA	WNI	WNA						
<b>AFRIKA (17)</b>																	
1	Ethiopia							v	v			v		v			v
2	Maroko	v	v			v	v					v		v			v
3	Mesir	v	v									v		v			v
4	Zimbabwe	v	v	v	v					v	v		v	v			v
5	Afrika Selatan	v	v									v		v			v
<b>AMERIKA (13)</b>																	
6	Peru	v	v	v	v					v	v	v		v			v
7	Equador		v					v	v			v		v			v
8	Suriname	v	v	v	v							v	v	v			v
9	Kanada	v	v									v		v			v
10	Amerika Serikat	v	v									v		v			v
<b>ASIA (34)</b>																	
11	Afghanistan							v	v			v		v			v
12	Yordania	v	v	v	v							v	v	v			v
13	Suriyah			v	v							v		v			v
14	Laos	v	v	v	v			v	v			v			v		v
15	Qatar	v	v									v		v			v
16	Malaysia	v	v	v	v			v	v	v	v		v	v			v
17	Timor Leste	v	v	v	v					v	v	v		v			v
18	Singapura	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		v	v			v
19	Ho Chi Minh							v	v			v		v			v
20	Irak					v	v	v	v			v		v			v
21	Brunei	v	v	v	v					v	v	v		v			v
22	Kamboja	v	v									v		v			v
23	Pakistan	v	v									v	v	v			v
24	China	v	v		v		v		v		v	v		v			v
25	Thailand	v	v	v	v			v	v			v			v		v
26	Jepang	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		v	v			v
27	Turki	v	v				v					v	v	v			v
<b>OCEANIA (4)</b>																	
28	Australia	v	v									v		v			v
29	New Zealand	v	v									v		v			v
<b>EROPA (27)</b>																	
30	Spanyol	v	v	v	v	v	v	v	v			v		v			v
31	Swedia	v	v	v	v		v	v				v		v			v
32	Austria	v	v					v	v			v		v			v
33	Switzerland	v	v	v	v		v		v		v	v		v			v
34	Slovakia	v	v		v		v		v			v			v		v
35	Finlandia	v	v									v	v	v			v
36	Inggris	v	v			v	v	v	v	v	v		v	v			v
37	Perancis	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		v			v
38	Jerman	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		v			v
39	Italia	v	v			v	v					v		v			v
40	Belanda	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		v		v	v	
41	Romania	v	v									v		v			v
42	Bosnia							v	v			v		v			v
43	Polandia	v	v	v	v	v	v	v	v			v			v	v	
44	Serbia	v	v	v	v								v	v			v
45	Kroasia	v	v	v	v			v	v				v	v			v
46	Portugal	v	v		v		v		v		v	v		v			v
47	Belgia	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v			v		v
48	Norwegia	v	v			v	v	v	v			v		v			v
		41	42	22	25	13	19	22	25	10	15	33	15	41	7	16	32

### 4.3. Penerapan *Social Security* di Belgia

Penelitian ini mengambil kasus KBRI Brussel, Belgia sebagai contoh salah satu bentuk penerapan Sistem *Social Security* bagi Pegawai Setempat dengan status *declared*. Mendeklarasikan *Social Security* selain harus membayar kontribusi *Social Security* berarti Pegawai Setempat juga harus membayar pajak penghasilan (*income tax*) sehubungan dengan profesinya. Tarifnya berbeda-beda untuk setiap orang mulai dari 2% hingga 24% per bulan sesuai dengan tingkat penghasilan (Tabel 2).

Tabel 2. *Income Tax Rate* Tahunan (Data tahun 2019)  
Sumber: <https://www2.deloitte.com>

Belgian income tax bands	Belgian tax rate
Up to €13,250	25%
€13,250 – €23,390	40%
€23,390 – €40,480	45%
€40,480 +	50%

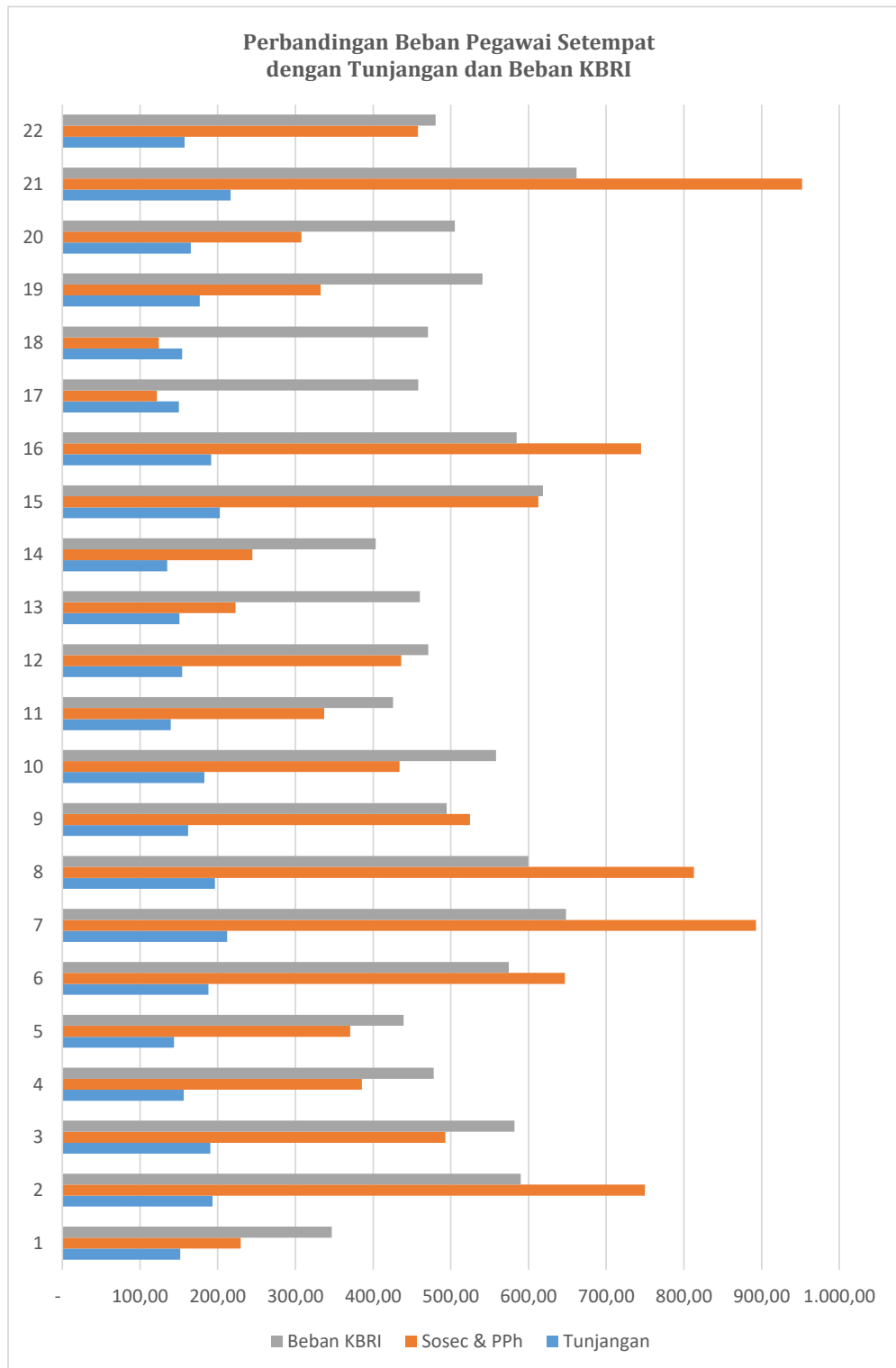
*Income tax rate* yang diberlakukan bersifat progresif. Misalnya penghasilan €30,000 per tahun, maka nilai hingga €13,250 dikenakan pajak 25%. Kemudian nilai antara €23.390-13.250 = €10,140 dikenakan €40%, dan sisanya €30,000-13,250-10,140, yaitu €6,310 dikenakan 45%. Tarif pajak di Belgia termasuk tinggi khususnya pajak penghasilan. Mengapa persentasenya berbeda jauh dari 2% hingga 24%?

Terdapat ketentuan minimum penghasilan kurang dari €8,860, seperti tabel 3 di bawah ini, ditetapkan sebagai bukan subjek *Income Tax*. Jumlah anak dalam keluarga juga sangat menentukan besaran *Income Tax* yang harus dibayar.

Tabel 3. Batas Pendapatan Pajak Penghasilan dan Pengurangannya  
Sumber: <https://www2.deloitte.com>

Personal Allowance	EUR
Basic Allowance	€8,860
One Child	€1,160
Two Children	€4,150
Three Children	€9,290
Four Children	€15,030
Every Extra Children	€5,740
Extra Allowance per child under 3 years old	€600

Grafik 4 menggambarkan rangkuman beban Pegawai Setempat yang begitu tinggi dibanding dengan tunjangan yang diperoleh. Tampak beban dengan persentase yang berbeda-beda setiap orang sesuai ketentuan yang diatur oleh pihak *Social Security*. Grafik 4 juga menunjukkan pegawai nomor urut 7 (TK) dan 21 (K/-) membayar kontribusi paling tinggi karena sebagai pemberi subsidi. Beban KBRI untuk membayarkan *Social Security*-nya pun paling tinggi. Sedangkan Nomor 17 (K/2) dan 18 (TK/3) membayar kontribusi paling rendah karena sebagai penerima subsidi namun *Social Security* yang menjadi beban KBRI tidak lebih sedikit juga. Kesimpulan sementara beban kontribusi *Social Security* yang menjadi tanggungan KBRI hampir sama merata dan seimbang untuk seluruh pegawai. (TK=Tidak Kawin; K=Kawin; /-= tidak mempunyai tanggungan keluarga).



Grafik 4 Perbandingan Beban Pegawai Setempat dengan Tunjangan  
 Sumber : Hasil Survei Penulis

Pada Tabel 4 di bawah ini, digambarkan bahwa jumlah Tunjangan *Social Security* dan Asuransi Kesehatan 22 Pegawai Setempat *Declared* yang dibayarkan KBRI sebesar €3,771.32 (kolom 7 sub jumlah *declared*). Tagihan dari Pihak *Social Security* adalah €4,218.44 (kolom 8 sub jumlah *declared*), maka selisih yang ditanggung bersama adalah €447.12 (€4,218.44 dikurangi €3,771.32). Pajak Penghasilan/Profesional (kolom 9 sub jumlah *declared*) merupakan tanggungan sendiri karena merupakan pajak penghasilan profesional. Grafik 4 lebih jelas menerangkan beban kedua pihak tersebut.

Tabel 4. Komposisi Tunjangan dan Kontribusi *Social Security* Pegawai Setempat KBRI Brussel, Belgia  
Sumber: Payroll Gaji 2018

Dalam Euro

0	U SIA	K/T	JML ANAK	Tunjangan Jaminan Sosial			Kontribusi Sosec dan PPh			SELISIH	Kewajiban Pekerja/Pemberi Kerja	
				Sosec	AsKes	Jumlah	Sosec	PPh	Jumlah		ProvFund	KERI
1	2	3	4	5	6	7 (5+6)	8	9	10 (8+9)	11 (10-7)	12	13
1	51	T	-	117,99	33,71	151,70	91,12	138,38	229,50	-77,80	168,56	346,63
2	57	K	B-1	150,24	42,93	193,17	289,60	460,07	749,67	-555,50	214,53	589,90
3	59	K	2	148,24	42,36	190,60	278,72	214,12	492,84	-302,24	211,78	582,06
4	53	K	B-2	121,70	34,77	156,47	134,05	251,60	385,65	-229,18	173,86	477,84
5	42	K	B-3-C	111,90	31,97	143,87	80,63	289,93	370,56	-226,69	159,86	439,38
6	52	K	B-2	146,30	41,80	188,10	268,11	378,66	646,77	-458,67	209,00	574,44
7	57	TK	-	165,05	47,16	212,21	335,91	557,02	892,93	680,72	235,79	648,07
8	65	K	P-1	152,73	43,64	196,37	303,17	509,61	812,78	-616,41	218,19	599,70
9	59	K	B-2	126,00	36,00	162,00	157,48	367,24	524,72	-362,72	180,00	494,72
10	57	K	1	142,21	40,63	182,84	245,81	188,34	434,15	-251,31	203,15	558,37
11	39	K	B-3	108,42	30,98	139,40	61,70	275,36	337,06	-197,66	154,89	425,72
12	62	TK	-	119,94	34,27	154,21	124,46	311,53	435,99	-281,78	171,34	470,94
13	52	K	D-1	117,24	33,50	150,73	109,73	113,20	222,93	-72,20	167,48	460,32
14	47	K	1	105,00	30,00	135,00	30,28	214,17	244,45	-109,45	146,36	403,39
15	54	K	B-3	157,54	45,01	202,55	320,62	291,99	612,61	-410,06	235,05	618,55
16	56	TK	1	148,94	42,55	191,49	282,45	462,27	744,72	-553,23	212,77	584,73
17	53	K	2	116,64	33,33	149,97	106,50	15,31	121,81	28,16	166,64	458,01
18	55	TK	3	119,91	34,26	154,17	124,30	0	124,30	29,87	171,30	470,81
19	56	K	2	137,71	39,35	177,06	221,32	111,02	332,34	-155,28	197,73	540,71
20	53	K	B-3	128,63	36,75	165,38	171,81	135,85	307,66	-142,28	183,75	505,04
21	64	K	-	168,58	48,17	216,74	343,09	609,05	952,14	-735,40	240,83	661,91
22	47	TK	-	122,35	34,96	157,30	137,58	320,00	457,58	-300,28	174,78	480,39
<b>Sub Jumlah (declared)</b>				<b>2.933,25</b>	<b>838,07</b>	<b>3.771,32</b>	<b>4.218,44</b>	<b>6.214,72</b>	<b>10.433,16</b>	<b>-6.661,85</b>	<b>4.186,71</b>	<b>11.391,60</b>
NO	U SIA	K/T	JML ANAK	Tunjangan Jaminan Sosial			Kontribusi Sosec dan PPh			SELISIH	Kewajiban Pekerja/Pemberi Kerja	
				Sosec	AsKes	Jumlah	Sosec	PPh	Jumlah		ProvFund	KERI
1	2	3	4	5	6	7 (5+6)	8	9	10 (8+9)	11 (10-7)	12	13
23	34	K	-	108,29	30,94	293,93					154,70	
24	30	TK	-	108,29	30,94	293,93					154,70	
25	31	K	B-2	108,29	30,94	293,93					154,70	
26	55	K	1	126,05	36,01	342,13					180,07	
27	47	K	2	145,26	41,50	394,28					207,52	
28	58	K	1	124,55	35,59	338,07					177,93	
29	53	TK	1	114,66	32,76	311,23					163,80	
30	55	K	2	105,00	30,00	285,00					150,00	
31	40	K	1	106,50	30,43	289,08					152,15	
32	54	K	2	114,66	32,76	311,23					163,80	
33	30	TK	-	106,50	30,43	289,08					152,15	
<b>Sub Jumlah (Non Declared)</b>				<b>1.286,06</b>	<b>362,30</b>	<b>3.441,89</b>					<b>1.811,52</b>	
<b>Total</b>				<b>4.201,31</b>	<b>1.200,37</b>	<b>7.213,20</b>	<b>4.218,44</b>	<b>6.214,72</b>	<b>10.433,16</b>	<b>-6.661,85</b>	<b>5.998,23</b>	<b>11.391,60</b>

Mendeklarasikan Pegawai Setempat juga memberikan konsekuensi untuk membayar kontribusi *Social Security* yang wajib ditanggung oleh KBRI sebagai Pihak Pemberi Kerja senilai 25%-28% dari gaji pokok masing-masing Pegawai Setempat. Perhitungan berikut untuk menanggung 22 orang Pegawai Setempat *declared*. Rata-rata beban KBRI sekitar Rp1.728.000.000 per tahun dengan rincian sebagai berikut €11.000 x 8 bulan x Rp16.000 = Rp1.408.000.000 dan €5.000 x 4 bulan x Rp16.000 = Rp320.000.000 (kurs €1=Rp16.000,-). Tagihan ini tidak sama setiap bulannya. Banyak hal yang mempengaruhi perubahan tersebut, diantaranya tingkat kehadiran, cuti yang dibayar/tidak dibayar, serta ketentuan pihak kantor *Social Security* pemerintah setempat bahwa terdapat penurunan tagihan pada setiap triwulan menjadi sekitar €5.000. Jadi, rata-rata €9.000 per bulan. Nilai yang menjadi beban KBRI tersebut tidak terjadi sebelum mengikuti program *Social Security* ini.

Hak *Provident Fund* 10% (kolom 12 sub jumlah *declared*), sejak ketentuan ini, tidak lagi dibayarkan langsung kepada Pegawai Setempat *declared* karena *benefit Social Security* sudah mencakup tunjangan pensiun dan hari tua yang menjadi tujuan dibayarkannya *Provident Fund*. Nilai ini dibayarkan ke Pihak *Social Security* sebagai kontribusi kewajiban Pegawai Setempat sebagai Pihak Pekerja. Selisihnya, 15%-18% dibayarkan KBRI sebagai kewajiban Pihak Pemberi Kerja tercatat sebesar €11,391.60 (kolom 13 sub jumlah *declared*) setiap bulan. Perhitungan gaji ini cenderung berubah-ubah setiap bulan dikarenakan ada pemotongan ketidakhadiran, keterlambatan, cuti tidak dibayar, dan lain-lain.

Banyaknya persentase perhitungan yang bervariasi bagi setiap pegawai menyulitkan KBRI untuk menghitungnya. Variasi perhitungan itu, di antaranya, keluarga dengan anak atau tanpa anak, suami/istri bekerja atau tidak, usia anak, *single-parent family*, *single person*, dan seterusnya, belum lagi keterlambatan, cuti tidak dibayar, dan lain-lain, oleh karena itu pihak KBRI selalu berkonsultasi dan menyampaikan data terbaru kepada PARTENA, melaporkan hari-hari libur nasional Indonesia yang dihitung sebagai hari libur yang dibayar, dan bukti rekapitulasi kehadiran bekerja (*presensi*), menyampaikan data gaji pokok untuk menghitung jumlah kontribusi *Social Security* dan Pajak Penghasilan (*income Tax*) yang harus dibayar sebagai beban pegawai dan beban KBRI.

Sementara ini perhitungan kontribusi tersebut dilakukan oleh PARTENA, salah satu dari 5 agen resmi yang ditunjuk pihak *Social Security* Pemerintah Belgia. KBRI mengadakan kontrak atas penunjukan agen tersebut dan membayar biaya kompensasi sekitar €500 per bulan.

#### 4.4. *Benefit* KBRI

Beban yang dibayarkan oleh KBRI dan pribadi Pegawai Setempat sebanding dengan *benefit* yang diterima Pegawai Setempat. *Benefit* yang dirasakan KBRI di antaranya:

- Ketika salah satu Pegawai Setempat sakit tidak dapat bekerja dalam waktu lama hingga 6 bulan, KBRI tidak perlu membayar gaji yang bersangkutan karena telah dibayar oleh pihak Pemerintah Belgia, dalam hal ini kantor *The National Agency of Social Security*;
- Bonus Tunjangan Liburan (gaji ke-13) yang dibayarkan KBRI setiap bulan Desember mengikuti ketentuan undang-undang perburuhan setempat yang berubah-ubah setiap tahun. Besarannya umumnya di bawah gaji pokok;

- Perhitungan hari libur yang tidak dapat dibayar ditentukan lebih ketat dan ada batasan libur dalam satu tahun tidak boleh melebihi 20 hari kerja;
- Terdapat perhitungan akumulasi keterlambatan;
- KBRI menetapkan kontrak kerja minimal 2 tahun, namun dengan sistem deklarasi, kontrak tidak mengikat 2 tahun. Sewaktu-waktu dapat diberhentikan. Tidak ada lagi batas usia pensiun (sebelumnya usia pensiun hingga 68 tahun).

#### 4.5. *Benefit* Pegawai Setempat

Salah satu *benefit* Pegawai Setempat memperoleh keuntungan berupa kenaikan gaji hingga 2% setiap tahun (tidak tentu). Hal ini diatur melalui undang-undang pemerintah setempat. Kenaikan ini lebih kecil daripada yang ditentukan Kementerian Luar Negeri RI yaitu sebesar 5% yang masih harus disesuaikan dengan kemampuan anggaran.

Terdapat 5 (lima) kategori *benefit* yang dijadikan ukuran oleh *Social Security Programs Throughout the World (SSPTW)* (Europe 2018) dengan rinciannya yang diterapkan bagi seluruh penduduk *permanent resident* di Belgia. Untuk memudahkan, bersama ini sebagaimana Tabel 5 disampaikan tabel *benefit* yang diberikan oleh Pemerintah Belgia dan Indonesia sebagai perbandingan.

Tabel 5. Perbandingan *Benefit Social Security* Indonesia-Belgia  
Sumber: *Social Security Programs Throughout the World (SSPTW)* (Europe 2018)

Jenis <i>Benefit</i>	Indonesia	Belgia																		
<b>Old Age, Disability, and Survivors</b>	<p>Usia pensiun 56-65 tahun.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Uraian</th> <th rowspan="2">PNS</th> <th colspan="2">Pegawai lainnya</th> </tr> <tr> <th>Pekerja</th> <th>Pemberi kerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BPJS</td> <td>2%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pensiun</td> <td>3.25%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>THT</td> <td>4.75%</td> <td>2%</td> <td>3.75%</td> </tr> </tbody> </table> <p>THT: Tunjangan Hari Tua</p> <p>Minimum pensiun Rp331.000-Rp3.971.400. Tunjangan hari tua dibayarkan <i>lumpsum</i> sampai Rp50 juta.</p> <p>Tunjangan kematian Rp16.200.000 plus Rp200.000 per bulan selama 24 bulan. Biaya pemakaman Rp3 juta.</p>	Uraian	PNS	Pegawai lainnya		Pekerja	Pemberi kerja	BPJS	2%			Pensiun	3.25%	1%	2%	THT	4.75%	2%	3.75%	<p>Usia pensiun 65 tahun. Kontribusi pensiun 7.5% dan 8.86% oleh pemberi kerja.</p> <p>Benefit bagi <i>Old age</i>: minimum €23,247.04 maksimum €55,657.47 per tahun.</p> <p><i>Guaranteed income</i> tidak melebihi €1,083.28 per bulan bila <i>single</i>, €722.18 bila hidup bersama orang lain.</p> <p>Para lansia mendapat <i>holiday allowance</i> €738.45 untuk <i>single</i> dan €923.09 untuk <i>couple</i> per tahun dibayar bulan Mei pada tahun ke dua setelah pensiun.</p> <p>Permanent <i>disability</i> pensiun juga mendapat tunjangan khusus.</p> <p>Ahli waris mendapat <i>holiday allowance</i> €738.45 per tahun dibayar bulan Mei.</p>
Uraian	PNS			Pegawai lainnya																
		Pekerja	Pemberi kerja																	
BPJS	2%																			
Pensiun	3.25%	1%	2%																	
THT	4.75%	2%	3.75%																	
<b>Sickness and Maternity</b>	<p>Kontribusi dihitung berdasar pendapatan: Kelas 2 : Rp4 juta Kelas I : Rp8 juta. Swasta membayar kontribusi sebesar: Kelas 1: Rp80.000 Kelas 2: Rp51.000 Kelas 3: Rp25.500</p>	<p>Semua pegawai anggota Social Security, pensiun dan jenis penerima <i>social security</i> lainnya di-cover kesehatannya.</p> <p>Pegawai membayar kontribusi: 3.55% dari pendapatannya untuk kesehatan dan 1.15% untuk <i>cash sickness benefits and disability pensions</i>. Kontribusi diabaikan untuk pensiun dengan</p>																		

	<table border="1" data-bbox="475 331 898 499"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Uraian</th> <th colspan="2">Kontribusi</th> </tr> <tr> <th>Pekerja</th> <th>Pemberi kerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Swasta</td> <td>1%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Umum</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Tambahan anggota keluarga</td> <td>1%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Gaji Istri saat melahirkan tetap dibayar 100% mulai 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Dan seorang ayah mendapat 2 hari.</p> <p>Manfaat kesehatan perawatan primer dan spesialis, rawat inap, obat, gawat darurat, perawatan gigi, mata, kacamata, bantuan pendengaran, dan prostesis. Tercatat sebagai anggota BPJS.</p> <p>Biaya pelayanan Puskesmas dimulai dari Rp3.000-Rp6.000. Biaya perawatan ibu hamil dibayarkan masing-masing Rp500.000 hingga 3 anak.</p> <p>Anak yang berhak jaminan kesehatan adalah pasangan tidak bekerja dengan maksimal 3 anak yang belum bekerja/menikah dengan usia <math>\leq 21</math> tahun.</p>	Uraian	Kontribusi		Pekerja	Pemberi kerja	Swasta	1%	4%	Umum	2%	3%	Tambahan anggota keluarga	1%		<p>income €1,470.90 per bulan; €1,743.22 dengan tanggungan.</p> <p>Pemberi kerja membayar 3.8% untuk kesehatan dan 2.2% untuk <i>cash sickness benefits and disability pensions</i>, and 0.15% untuk <i>maternity benefits</i>.</p> <p>Benefit untuk pegawainya: Perawatan umum dan spesialis, bedah, rawat inap, obat, laboratorium, perawatan kehamilan, perawatan gigi, perawatan, rehabilitasi, transportasi, dan perlengkapan.</p> <p><i>Cash maternity benefit:</i> Untuk istri melahirkan dipenuhi selama 6 bulan atau paling sedikit selama 4 bulan.</p> <p>Benefit untuk yang menjadi tanggungan: sama seperti yang menanggung.</p>
Uraian	Kontribusi															
	Pekerja	Pemberi kerja														
Swasta	1%	4%														
Umum	2%	3%														
Tambahan anggota keluarga	1%															
<b>Work Injury</b>	<p>Yang mendapat penggantian adalah kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan terjadi saat akan atau dari tempat bekerja dengan pemeriksaan medis.</p> <p>Kontribusi Pegawai swasta: 1%.</p> <p>Orang asing syarat minimal tinggal 6 bulan.</p> <p>Pemberi kerja membayar kontribusi per bulan tergantung kelas:</p> <p>Kelas I : 0.24% Kelas II: 0.54% Kelas III: 0.89% Kelas IV: 1.27% Kelas V: 1.74%</p> <p>Benefit termasuk perawatan medis yang diperlukan, perawatan rumah sakit, gigi dan mata, rehabilitasi dan protesis.</p> <p>Mendapat bantuan transportasi 1-2 juta rupiah. Ahli waris mendapat 60-80% pendapatan sebelum meninggal dan bantuan Rp200.000 selama 24 bulan.</p>	<p>Yang mendapat penggantian adalah kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan terjadi saat akan atau dari tempat bekerja dengan pemeriksaan medis.</p> <p>Untuk cacat sementara, 90% dari pendapatan saat bekerja hingga sembuh atau disable tetap.</p> <p>Kontribusi Pemberi Kerja untuk kecelakaan 0.32%, penyakit akibat kerja 1% dari pendapatannya.</p> <p>Minimum benefit €6,699.73 per tahun maksimum €43,460.34.</p> <p>Benefit termasuk perawatan medis, bedah, gigi, rawat inap, obat, perlengkapan, transportasi. <i>Reimbursement</i> sesuai kesepakatan pengadilan.</p> <p>Ahli Waris mendapat 30%-nya dan Anak yatim/piatu mendapat 15% s/d umur 18 thn dan 20% untuk full yatim piatu. Bantuan biaya pemakaman dan transportasinya.</p>														

<b>Unemployment</b>	N/A	<p>Kontribusi pemberi kerja sebesar 1.46%.</p> <p>Pengangguran usia antara 36-50, Tercatat di kantor tenaga kerja dan mampu bekerja kembali. Dapat ditanggung pemerintah dihitung sekitar 60% dari gaji terakhirnya selama 6-12 bulan bisa 36 bulan dengan kondisi tertentu.</p> <p>Pencari kerja <math>\leq 25</math> tahun harus mengikuti pelatihan 6 bulan dan mendapat evaluasi positif minimum 2 kali. Ditanggung pemerintah bergantung usia dan status keluarga paling lama 36 bulan dapat diperpanjang dengan kondisi tertentu.</p> <p>Single person living alone  <math>\leq 18</math> €340.08/bulan  18-20 €534.30/bulan  <math>\geq 21</math> €892.30/bulan</p> <p>Bila ybs mempunyai tanggungan, maka dibayar  €1,214.20/bulan.</p> <p>Bila ybs ada yang menanggung, mendapat €286/bulan, bila usia <math>\leq 18</math> (€309.92 bila pendapatan rendah atau tidak ada sama sekla) atau €456.04 bila <math>\geq 18</math>.</p>
<b>Family Allowances</b>	N/A	<p>Semua anak dari pekerja, pengangguran, pensiun, cacat, maupun wirausaha mendapat <i>family allowance</i> dan bantuan sosial bagi yang memerlukan.</p> <p><b>Basic Family allowance</b> per bulan sebesar:</p> <p>Anak 1: €93.93  Anak 2: €173.80  Anak 3 dst: €239.49  Yatim piatu: €360.83</p> <p>Syarat: Anak berumur 18 (21 bagi <i>disabled</i> dan <i>no limit</i> jika <i>disabled</i> dan berusia 21 sebelum 1 Juli 1987; 25 bagi pelajar, pekerja magang, pencari kerja dan tidak menerima bantuan sosial lebih dari €541.09.</p> <p><b>Bantuan sosial</b>  Bagi orang tua pensiun, <i>single parent</i>, tidak bekerja lebih dari 6 bulan, maka mendapat bantuan sosial per bulan sebesar:</p> <p>anak 1 €47.81  anak 2 €29.64  anak 3 dst €5.20</p>

		<p>Bagi orang tua yang <i>disabled, single parent</i>, menganggur lebih dari 6 bulan mendapat bantuan sosial per bulan sebesar:</p> <p>anak 1 €102.88            anak 2 €29.64            anak 3 €23.90</p> <p>Bantuan Sosial untuk <i>guaranteed family</i> dengan syarat tertentu, diberikan per bulan sebesar:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Usia</th> <th>Anak I</th> <th>Anak II</th> <th>Anak III</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-5</td> <td>€136.24</td> <td>€195.54</td> <td>€254.41</td> </tr> <tr> <td>6-11</td> <td>€167.60</td> <td>€226.90</td> <td>€285.77</td> </tr> <tr> <td>12-17dst</td> <td>€184.16</td> <td>€243.46</td> <td>€302.33</td> </tr> <tr> <td>≥ 18-25</td> <td>€197.17</td> <td>€256.47</td> <td>€315.34</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">(€60.58 sebelum masuk kuliah).</td> </tr> </tbody> </table> <p>Diluar itu, anak-anak tersebut masih mendapat bantuan <i>Age supplement</i> bagi anak pekerja dan <i>supplement</i> tahunan bagi anak pekerja dan penerima bantuan sosial, besarnya lebih kecil dari bantuan per bulan yang diterima. Terdapat juga bantuan bagi yang memiliki anak sakit/cacat, bantuan melahirkan anak pertama: €1,272.52 (masing-masing anak untuk kelahiran kembar), kedua dan seterusnya: €957.42. Bantuan anak adopsi per anak €1,272.52.</p>	Usia	Anak I	Anak II	Anak III	0-5	€136.24	€195.54	€254.41	6-11	€167.60	€226.90	€285.77	12-17dst	€184.16	€243.46	€302.33	≥ 18-25	€197.17	€256.47	€315.34	(€60.58 sebelum masuk kuliah).			
Usia	Anak I	Anak II	Anak III																							
0-5	€136.24	€195.54	€254.41																							
6-11	€167.60	€226.90	€285.77																							
12-17dst	€184.16	€243.46	€302.33																							
≥ 18-25	€197.17	€256.47	€315.34																							
(€60.58 sebelum masuk kuliah).																										

#### 4.6. Evaluasi Penerapan *Social Security* Pegawai Setempat pada KBRI Brussel

Sejak dimulainya deklarasi *Social Security* Pegawai Setempat *Declared* pada Juli 2015 hingga Agustus 2018 (3 tahun) terdapat beberapa hal yang perlu menjadi catatan penting untuk mengatasi masalah beban APBN dan beban pendapatan Pegawai Setempat, diantaranya adalah:

##### a. Memastikan Alokasi Anggaran Tersedia pada RKA-K/L

Alokasi anggaran Belanja Pegawai Setempat agar selalu dipastikan cukup untuk satu tahun anggaran dengan menghitung antisipasi kenaikan gaji sebesar 2% (tidak tentu) setiap pegawai per tahunnya. Hindari penundaan pembayaran tagihan dari Pihak *Social Security* karena menimbulkan denda yang cukup besar, sekitar €2,000 (dua ribu Euro). Hindari pembukuan Pihak Ketiga (PFK) atau tunggakan akibat anggaran kurang karena Belanja Pegawai akan semakin tinggi setiap tahunnya. Sejak pertengahan tahun sudah harus dihitung agar bisa diantisipasi kekurangannya, misalnya dengan mengajukan Anggaran Belanja Tambahan (ABT) ke pusat atau revisi optimalisasi dari akun lain yang diprediksi tidak akan terpakai.

##### b. Mengatasi Beban Pendapatan Pegawai Setempat

Untuk mengatasi beban berkurangnya pendapatan Pegawai Setempat, perlu diadakan pertemuan konsultasi dengan Pihak PARTENA agar masing-masing memahami ketentuan yang diberlakukan oleh pemerintah Belgia sebagai

konsekuensi menyatakan *declared*. Serta mengumpulkan data dari Kedutaan Besar Asing lainnya di Belgia sebagai perbandingan karena mereka juga mendapat beban yang sama.

Tidak semua Pegawai Setempat mendapat beban kontribusi yang sama berat. Karena ketentuan pemerintah setempat, status keluarga dengan anak akan membayar kontribusi lebih kecil dibanding yang tidak memiliki anak atau yang *single*. Status pasangan yang bekerja dan tidak bekerja pun demikian. Jadi, pegawai yang memiliki banyak anak mendapat subsidi dari temannya yang tidak mempunyai anak atau masih *single*.

Membuat tim kepegawaian bersama Pegawai Setempat untuk menangani permasalahan *Social Security* karena akan sering dilakukan konsultasi baik dengan pihak PARTENA maupun Kantor *Social Security*.

Komitmen Kementerian Luar Negeri RI akan memenuhi setiap kekurangan Belanja Pegawai dengan catatan memang merupakan Belanja Pegawai yang harus dibayarkan. Juga komitmen akan membayarkan berapapun tagihan *Social Security* yang memang menjadi kewajiban Perwakilan RI. Komitmen ini tentu harus disesuaikan dengan kekuatan anggaran dan ketentuan yang berlaku.

### c. Kelebihan Pendeklarasian Pegawai Setempat

Beberapa kasus perburuhan Pegawai Setempat di beberapa perwakilan biasanya dipicu oleh karena kurangnya jaminan sosial yang diberikan pihak Perwakilan RI. Tunjangan yang dibayarkan masih dirasakan kurang. Seperti halnya Pegawai Setempat KBRI Brussel, masing-masing masih harus menambah biaya yang dipotong dari gajinya (*withholding tax*) untuk kontribusi *Social Security*, Pajak Penghasilan/Profesional, belum lagi pajak pribadi tahunan. Kondisi ini apabila dibiarkan terus menerus, bisa menjadi pemicu kasus baru.

Namun, mengingat tingginya beban APBN untuk membayarkan kewajiban sebagai Pemberi Kerja dan manfaat yang bisa diperoleh Pegawai Setempat itu sendiri, diharapkan tidak akan terjadi kasus perburuhan, khususnya di KBRI Brussel.

Kelebihan lainnya adalah kontrak diberlakukan tidak lagi per 2 (dua) tahun seperti ketentuan yang ditetapkan Kementerian Luar Negeri RI melainkan dapat diputus sewaktu-waktu. Meski demikian, KBRI tidak dapat semena-mena memberhentikan atau memotong gajinya. Terdapat tahapan yang harus dilakukan dan biasanya diperlukan dokumen tertulis.

## 4.7. Dapatkah *Social Security* diterapkan di seluruh Perwakilan RI di Luar Negeri?

Melalui hasil evaluasi penerapan *Social Security* pada KBRI Brussel dan konfirmasi wawancara lanjutan dengan responden Penata Kanselerai/BPKRT, terdapat kondisi yang tidak memungkinkan untuk diterapkan, diantaranya belum tentu tersedia lembaga penjamin *Social Security* yang memadai di negara setempat terutama negara yang belum *settled*, pemerintah setempat belum mewajibkan, perlu ketersediaan anggaran bila terdapat beban tambahan, tunjangan yang diperoleh dari Perwakilan RI cenderung tidak mencukupi untuk membayar jaminan sosial di negara maju namun sebaliknya di negara terbelakang.

Solusi atas hal tersebut disarankan Pegawai Setempat mencari lembaga sendiri yang dapat memenuhi kebutuhan lima Jaminan Sosial yang lengkap atau yang utama minimal Asuransi Kesehatan. Biaya yang dikeluarkan disesuaikan dengan tunjangan yang diperoleh. Apabila lebih mahal, berarti menanggung sendiri selisih kekurangannya. Perwakilan RI mempertimbangan penyiapan anggaran kontribusi

Beban Pemberi Kerja apabila kewajiban *Social Security* mulai diterapkan di negaranya.

## 5. KESIMPULAN

Perhitungan beban Anggaran Belanja Pegawai DIPA KBRI Brussel untuk menanggung 22 orang Pegawai Setempat, rata-rata sekitar €9,000 atau Rp144.000.000,- per bulan atau Rp1.728.000.000,- per tahun. Pegawai Setempatnya masih harus menanggung sendiri selisih kekurangan *Social Security* dan Pajak Penghasilan sekitar €6,600 atau Rp105.600.000,- atau Rp1.267.200.000,- per tahun. Rata-rata per orang menanggung sendiri €300.

Meskipun demikian, Pegawai Setempat memperoleh banyak manfaat atas program ini yang bisa diperoleh di masa masih bekerja hingga saat pensiun atau meninggal nanti (Tabel 5). Benefit yang hampir pasti adalah adanya ketentuan kenaikan gaji sekitar 2% setiap tahun sesuai peraturan pemerintah setempat yang harus dipatuhi oleh KBRI. Peraturan Kementerian Luar Negeri RI menetapkan kenaikan gaji dapat diberikan sekitar 5% pada saat pembaharuan kontrak kerja apabila anggaran memungkinkan.

Sekarang ini, Pegawai Setempat telah merasakan benefitnya, dan merasa terjamin hidupnya, dibanding saat belum mengikuti program *Social Security*. Dengan mengikuti program ini, meskipun mereka masih harus membayar biaya pengobatan namun nilainya dianggap sedikit dibanding benefit yang akan diterima. Mengikuti program ini, seperti mendapat kepercayaan dari pihak legal setempat. Mereka juga memperoleh hak serta kewajiban yang sama sebagaimana warga negara setempat. Sebelum mengikuti program ini, membayar asuransi kesehatan secara mandiri telah menjadi beban tersendiri belum lagi beberapa jenis biaya pengobatan tidak dapat ditanggung seperti berobat kesehatan gigi dan kacamata. Serta tidak mendapat benefit yang paling krusial yaitu bantuan biaya pendidikan anak sekolah serta fasilitas kredit bank.

Hal ini juga tercermin dari keikutsertaan 10 kedutaan besar asing di Belgia termasuk KBRI Brussel pada program *Social Security* telah diikuti kedutaan besar asing lainnya di Belgia. Program *Social Security* ini berlaku juga di beberapa Perwakilan RI di Eropa, seperti Den Haag, Berlin, Jenewa, Lisabon, Madrid, dan lain-lain. Dan lambat laun program ini akan menjadi suatu keharusan tidak hanya di Eropa melainkan akan meliputi seluruh dunia.

Sistem pembayaran kontribusi *Social Security* sudah pasti menambah beban anggaran APBN dan mengurangi *“take home pay”* Pegawai Setempat. Namun, sebagaimana hak setiap orang untuk memperoleh jaminan sosial, hal ini wajib diperjuangkan oleh setiap negara.

## 6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Terdapat implikasi temuan atas program kepesertaan Pegawai Setempat KBRI Brussel pada Program *Social Security* Pemerintah Belgia, diantaranya terdapat kenaikan gaji sekitar 2% setiap tahun (tidak tentu) sesuai peraturan setempat. Kenaikan gaji ini perlu dikaji mengingat terdapat ketentuan Kementerian Luar Negeri RI bahwa gaji Pegawai Setempat tidak boleh melebihi 50% TPLN *Home Staff* terendah.

Implikasi yang paling memberatkan lainnya adalah beban anggaran Belanja Pegawai bertambah karena adanya kewajiban yang harus dibayar oleh KBRI sebagai Pihak Pemberi Kerja.

Kiranya ke depan, patut dipertimbangkan adanya perjanjian kerjasama *Social Security* Indonesia dengan Belgia agar sistem *Social Security* di Indonesia dapat mencontoh Belgia dalam menyejahterakan rakyatnya ke arah kehidupan yang lebih baik, di antaranya pemberian santuan kepada setiap anak usia sekolah, pencari kerja, *single parent*, *disable*, dan lain-lain.

Manfaat dan kewajiban yang ditetapkan setiap negara sangat beragam dan kompleks. Hal ini memerlukan waktu dan konsultasi lebih mendalam. Diharapkan terdapat penelitian hal yang sama di negara lain guna menyempurnakan tulisan ini.

Dari 120 negara, Indonesia termasuk salah satu dari 26 negara yang belum memiliki perjanjian kerjasama mengenai *Social Security* dengan negara manapun hingga tahun 2017 seperti yang dicatat oleh Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul, Genevieve Binette (2017). Apabila kerjasama dilakukan, kemungkinan *benefits* bisa didapat saat seorang WNI tidak tinggal lagi di suatu negara tapi bisa diperoleh juga saat kembali ke Indonesia.

## Penghargaan

Terima kasih kami ucapkan kepada Pegawai Setempat Bagian Administrasi KBRI Brussel, Belgia, atas bantuan penyampaian datanya. Serta kepada sesama Penata Kanselera atas masukan mengenai kondisi dan penerapan pemberian tunjangan bagi Pegawai Setempat di perwakilannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bach, David. 2003, 9 October. *1001 Financial Words You Need to Know*. USA: Oxford University Press.
- Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul, Genevieve Binette. 2017, *Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements*, ESS-Working Paper No. 57, Geneva, Social Protection Department Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department, International Labour Office, [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). (diakses pada 16 Agustus 2020).
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 22, Ditetapkan oleh Majelis Umum dalam Resolusi 217 A (III) tertanggal 10 Desember 1948.
- Fitri Haryanti Harsono, 20 Februari 2020, *Indonesia Bakal Jadi Tuan Rumah Pertemuan Tingkat Tinggi Jaminan Sosial Sedunia*, Liputan 6.
- International Assignees Working in Belgium*, 2018. [www.pwc.com/globalmobility](http://www.pwc.com/globalmobility).
- Internasional Tax Belgium Highlights*, Januari 2020 <https://www2.deloitte.com>, Deloitte. (diakses pada 16 Agustus 2020).
- Jaminan Sosial: Konsensus Baru*, 2008, Jakarta, Organisasi Perburuhan Internasional, Kantor Perburuhan Internasional.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2011. *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Sekretariat Negara. Jakarta.

- Republik Indonesia. 2003. *Keputusan Presiden Nomor 108 tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2010. *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 Tahun 2010 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri*.
- Republik Indonesia. 2004. *Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 07/A/KP/X/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Pembuatan Kontrak Kerja Pegawai Setempat pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri*.
- Republik Indonesia. 2004. *Keputusan Menteri Luar Negeri Nomor : Sk.06/A/Ot/Vi/2004/01 Tahun 2004 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perwakilan Republik Indonesia Di Luar Negeri*.
- Social security contributions in Belgium*. 2020, 11 Februari. Price WaterCoopers. (diakses pada 23 Juni 2020).
- Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): Europe*, 2018.
- Social Security Everything you have always Wanted to Know in Belgium, 2018, Federal Public Service Social Security*. <http://socialsecurity.belgium.be>. (diakses pada 23 Juni 2020).
- Partena. <https://www.partena-professional.be/>. (diakses pada 23 Juni 2020).
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wikimedia Foundation. 2020. *Tinggal Tetap*. <https://id.wikipedia.org>. (diakses pada 23 Juni 2020).
- Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian, Pasal 48 ayat (1) Ijin Tinggal Tetap.
- Expatica Communications B.V. 2000. *Permanent Resident Belgium*. <https://www.expatica.com>. (diakses pada 21 Agustus 2020).

## LAMPIRAN



Gambar 1. Sebaran 132 Perwakilan RI pada Peta Dunia  
(Sumber : Google.com dan Website Kemlu 2019)

Tabel 6 : Daftar Perwakilan RI di Luar Negeri  
(Sumber : Website Kemlu 2019)

AFRIKA (18)	AMERIKA (20)	ASIA (51)	EROPA (31)	OCEANIA (9)	PTRI (3)		
Abuja	Bogota	Abu Dhabi	Riyadh	Athina	Warsawa	Canberra	ASEAN
Addis Ababa	Brasilia DF	Amman	Seoul	Beograd	Wina	Wellington	Jenewa
Alger	Buenos Aires	Ankara	Singapura	Eerlin	Zagreb	Port Moresby	New York
Antananarivo	Caracas	Astana/Nursultan	Tashkent	Bern		Suva	
Dakar	Havana	Baghdad	Teheran	Bratislava	Frankfurt		
Dar Es Salaam	Lima	Baku	Tokyo	Brussel	Hamburg	Melbourne	
Harare	Mexico City	Bandar Seri Begawan	Vientiane	Bucharest	Marseille	Perth	
Kairo	Ottawa	Bangkok	Yangon	Budapest	Noumea	Sydney	
Khartoum	Panama City	Beijing		Den Haag			
Nairobi	Paramaribo	Beirut	Davao City	Helsinki		Darwin	
Pretoria	Quito	Colombo	Dubai	Kopenhagen		Vanimo	
Maputo	Santiago	Damaskus	Guang Zhou	Kyiv			
Tunis	Washington D.C.	Dhaka	Ho Chi Minh City	Lisabon			
Tripoli		Dili	Hong Kong	London			
Rabat	Chicago	Doha	Jeddah	Madrid			
Windhoek	Houston	Hanoi	Johor Bahru	Moskow			
Sana'a *)	Los Angeles	Islamabad	Karachi	Oslo			
	New York	Kabul	Kota Kinabalu	Paris			
Capetown	San Francisco	Kuala Lumpur	Kuching	Praha			
	Toronto	Kuwait City	Mumbai	Roma			
*) ditutup per 2019	Vancouver	Manama	Osaka	Sarajevo			
		Manila	Penang	Sofia			
		Muscat	Istanbul	Stockholm			
		New Delhi	Shanghai	Vatican			
		Phnom Penh					
		Pyongyang	Songkhla				
			Tawau				