

Modul

L

Asuransi Disabilitas Swasta



National Institute of Disability
Management and Research®

Anggota tim pengembang kurikulum DACUM

Eric Boyd,
Canadian Paraplegic
Association

Michael Cannings,
Ministry of Skills, Training
and Labour, BC

John Weir,
BC Federation of Labour

Dave Cox,
WCB, BC

Robin Goodrich,
HRDC, Labour Canada

Jean Sherrell,
Comcare Australia

Earl Foxcroft,
IWA (Canada)

Catherine Rellinger,
WSIB Ontario

Larry Stoffman,
UFCW Union

Nelson Ireland,
North Island College

Cathy Walker,
CAW Union

Joan Westland,
Westland Eby Consultants

Debra Mills,
WCB, BC

Persiapan materi kurikulum pada edisi sebelumnya

Don Shrey, PhD,
University of Cincinnati

Colleen Hanley,
North Island College

Tom Getzie,
Forest Industrial Relations

Marcia Rioux,
The Roeher Institute

Derek Hanebury,
North Island College

Llyod Doidge,
Forest Industrial Relations

Cameron Crawford,
The Roeher Institute

Brenda Birch,
Giraffe Outlooks

Rochelle Morandini,
Human Resources
Consultant

John Westland,
Westland Eby Consultant

Cheryl Grant Gamble,
Human Resources
Consultant

Kontributor materi kurikulum terkini

Don Shrey, PhD,
University of Cincinnati

Heather Persons,
National Institute of
Disability Management and
Research

Muriel Westmorland, |
McMaster University

Norman Hursh, PhD,
Boston University

Leah Milton,
Grant McEwan College

Scott Wallace, Phd

Wolfgang Zimmermann,
National Institute of
Disability Management and
Research

Hak cipta © 2008, 2006, 2003, 2002, 2001. National Institute of Disability Management and Research, 4755 Cherry Creek Road, Port Alberni, BC, V9Y 0A7, Canada. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Tidak ada bagian mana pun dari karya ini, yang dilindungi oleh hak cipta, yang boleh diperbanyak atau digunakan dalam bentuk atau dengan cara apapun—baik grafis, elektronik, maupun mekanis, termasuk fotokopi, perekaman, penggandaan pita, atau sistem penyimpanan dan pengembalian informasi—tanpa izin tertulis dari penerbit.

Daftar Isi

Gambaran umum	1	Hal yang perlu diketahui oleh KKK	5
Tujuan	1	Kontrak asuransi disabilitas	9
Latihan	2	Proses Klaim	11
Tugas	2	Asuransi disabilitas dan perencanaan kembali bekerja	13
Pengantar	3	Hubungan kerja	13
Jangka waktu dan besaran pertanggungungan	4	Biaya asuransi disabilitas	14
Perlindungan kesehatan tambahan	4	Referensi	16

Gambaran umum

Ada dua bentuk umum asuransi disabilitas swasta—asuransi disabilitas jangka pendek atau short-term disability insurance (STD), yang biasanya memberikan penggantian pendapatan untuk jangka waktu hingga enam bulan, dan asuransi disabilitas jangka panjang atau long-term disability insurance (LTD), yang dapat memberikan pertanggungjawaban untuk periode ketidakhadiran di tempat kerja mulai dari beberapa bulan hingga masa pensiun dalam situasi kritis.

Sebagian besar pekerja memiliki akses ke bentuk tertentu dari penggantian pendapatan atau dukungan setelah mengalami cedera terkait pekerjaan—di Kanada, Australia, dan Amerika Serikat melalui kompensasi pekerja, dan di Inggris melalui pembayaran disabilitas dari pemerintah yang jumlahnya relatif kecil. Sebagian tenaga kerja juga akan terlindungi ketika mengalami cedera yang tidak terkait pekerjaan melalui asuransi disabilitas swasta, yang dalam beberapa kasus juga dapat menambah perlindungan cedera kerja.

Asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang swasta biasanya dirancang untuk menggantikan pendapatan ketika seseorang mengalami penyakit atau cedera yang tidak terkait pekerjaan, misalnya kehilangan tangan akibat kecelakaan berperahu atau kelelahan dan mual setelah menjalani perawatan kanker. Meskipun asuransi disabilitas swasta dapat dibeli secara individual, lebih umum jika pegawai terlindungi melalui kontrak asuransi kelompok yang dinegosiasikan sebagai bagian dari paket manfaat oleh perusahaan menengah dan besar yang ingin menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas. Asuransi disabilitas swasta tidak tersedia secara universal, meskipun dapat menjadi faktor penting dalam proses kembali bekerja karena adanya kepastian pendapatan dapat mengurangi stres dan kecemasan serta memungkinkan pekerja untuk fokus pada pemulihan dan kembali bekerja.

Sebagian besar organisasi akan membuat kontrak dengan perusahaan asuransi swasta dan menegosiasikan premi yang mencakup tingkat manfaat tertentu. Tidak jarang, organisasi membuat kontrak dengan perusahaan asuransi yang berbeda untuk perlindungan jangka pendek dan jangka panjang. Dalam beberapa kasus, perusahaan memilih untuk menanggung sendiri, biasanya untuk perlindungan disabilitas jangka pendek. Keputusan ini didasarkan pada biaya yang timbul dan manfaat yang diberikan melalui kontrak serta ketentuan yang berlaku.

Tujuan

Tujuan panduan ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada peserta mengenai asuransi disabilitas swasta dan ketentuan umum dalam kontrak. Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan mampu:

- ▶ Memberikan informasi kepada pegawai yang mengalami cedera atau penyakit mengenai manfaat disabilitas jangka pendek dan jangka panjang yang tersedia bagi mereka dalam organisasi.

Asuransi Disabilitas Swasta

- Berinteraksi dengan perwakilan perusahaan asuransi mengenai dukungan yang tersedia bagi pegawai yang akan kembali bekerja ketika merencanakan proses kembali bekerja.

Latihan

Peserta akan membahas berbagai skenario yang melibatkan manfaat asuransi dan bagaimana penerapan skenario itu dalam situasi kembali bekerja.

Tugas

Peserta akan menyiapkan laporan yang membandingkan berbagai rencana asuransi disabilitas.

Pengantar

Disabilitas sering kali menjadi ancaman besar terhadap keamanan keuangan. Pekerja penyandang disabilitas mungkin tidak dapat bekerja dan memperoleh penghasilan, atau hanya dapat bekerja paruh waktu dengan tingkat penghasilan yang jauh berkurang. Jika strategi kembali bekerja di waktu tertentu tidak tercapai, tabungan akan terkuras dan aset utama yang diperoleh sepanjang masa kerja mungkin harus dijual untuk memenuhi kewajiban keuangan. Menurut sebuah studi aktuarial, seorang pekerja berusia 45 tahun dengan penghasilan \$50.000 per tahun yang mengalami disabilitas permanen dapat kehilangan pendapatan sebesar \$1 juta (Society of Actuaries 2004).

Asuransi disabilitas swasta—biasanya disebut sebagai asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang—adalah bentuk khusus asuransi yang dirancang untuk menggantikan pendapatan ketika seorang pegawai tidak dapat melanjutkan pekerjaannya karena mengalami gangguan sementara atau permanen dan tidak dilindungi oleh bentuk asuransi disabilitas lainnya. Individu dapat membeli asuransi disabilitas mereka sendiri, dan banyak konsultan serta kontraktor independen yang melakukannya. Namun, bentuk asuransi yang lebih umum digunakan adalah asuransi kelompok, di mana semua pegawai dalam suatu organisasi terlindungi dalam satu kontrak asuransi. Dalam konteks organisasi, risiko mengalami gangguan tersebar di antara sekelompok besar sehingga biaya premi lebih rendah dibandingkan dengan premi individu.

Asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang paling sering memberikan manfaat kepada pegawai dalam kasus di mana cedera atau penyakit yang menyebabkan disabilitas tidak terkait dengan pekerjaan (karena disabilitas akibat kerja akan ditanggung oleh kompensasi pekerja). Asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang sering dinegosiasikan sebagai bagian dari perjanjian kerja bersama atau menjadi bagian dari paket manfaat pegawai di perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja (Gunderson et al. 1998).

Sayangnya, sebagian besar pekerja tidak dilindungi oleh asuransi disabilitas. Sekitar 32 persen pekerja di Kanada memiliki perlindungan asuransi disabilitas jangka panjang pada tahun 1996 (Campolieti dan Lavis 2000). Tingkat perlindungan tampak serupa di Amerika Serikat, dengan studi (US Bureau of Labor Statistics 2007) melaporkan bahwa 38 persen pegawai memiliki perlindungan asuransi jangka pendek dan 31 persen memiliki perlindungan asuransi disabilitas jangka panjang.

Secara umum, pegawai yang paling mungkin mendapatkan akses pada bantuan kembali bekerja adalah mereka yang memiliki perlindungan asuransi disabilitas, karena sering kali terdapat keuntungan finansial bagi pemberi kerja untuk mengurangi lamanya pegawai tidak bekerja akibat disabilitas. Selain itu, beberapa kontrak asuransi disabilitas mungkin akan mengharuskan pemberi kerja untuk berupaya mengakomodasi pekerja yang mengalami gangguan dan bekerja sama dalam perencanaan dan uji coba kembali bekerja.

Jangka waktu dan besaran pertanggungungan

Asuransi disabilitas jangka pendek (STD) sering kali tersedia setelah cuti sakit yang diberikan perusahaan, atau dalam beberapa kasus setelah tunjangan sakit dari asuransi ketenagakerjaan (*Employment Insurance/EI*) telah digunakan sepenuhnya. Jumlah cuti sakit berbayar tergantung pada kebijakan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dan dalam beberapa kasus juga pada peraturan perundangan standar ketenagakerjaan provinsi (Gilmore 1997). Program asuransi disabilitas jangka pendek biasanya memberikan pertanggungungan selama periode mulai dari dua minggu hingga satu tahun, dengan sebagian besar sekitar 26 minggu.

Tergantung pada polisnya, asuransi disabilitas jangka pendek biasanya memberikan pertanggungungan 60 hingga 80 persen dari pendapatan mingguan normal.

Program asuransi disabilitas jangka panjang biasanya dirancang agar pendapatan tersedia setelah manfaat disabilitas jangka pendek habis, dan sering kali memberikan pertanggungungan mulai dari enam minggu hingga pensiun, atau hingga pekerja yang diasuransikan dinilai mampu kembali bekerja. Namun, semakin banyak program manfaat jangka panjang yang dikurangi pertanggungunggannya karena faktor biaya, sehingga beberapa program hanya menanggung pegawai hingga dua tahun meskipun mereka belum dapat kembali bekerja.

Asuransi disabilitas jangka panjang sering kali membayar antara 50 hingga 70 persen dari gaji penuh, biasanya tanpa penyesuaian inflasi.

Sering kali, pertanggungungan disabilitas jangka pendek dan jangka panjang berasal dari perusahaan asuransi yang berbeda.

Dalam beberapa kasus, perusahaan memilih untuk menanggung sendiri dengan membentuk dana internal—lebih sering untuk disabilitas jangka pendek—dan mungkin mempekerjakan organisasi eksternal untuk mengelola klaim. Dengan menyediakan pertanggungungan sendiri, pemberi kerja menanggung risiko disabilitas sendiri dan membiayai klaim berdasarkan perhitungan bahwa hal ini akan murah dibandingkan menyerahkan risiko kepada perusahaan asuransi (Rejda 1998).

Dalam banyak polis, hanya disabilitas yang tidak terkait pekerjaan yang ditanggung. Dengan kata lain, penyakit atau cedera tidak boleh timbul dari penyebab yang terkait pekerjaan, karena penyakit atau cedera akibat pekerjaan akan ditangani melalui klaim kompensasi pekerja. Namun, beberapa polis menyediakan tambahan atas pembayaran kompensasi pekerja sehingga pegawai menerima gaji penuh, meskipun praktik ini semakin jarang.

Perlindungan kesehatan tambahan

Dalam beberapa kasus, paket manfaat juga mencakup manfaat kesehatan tambahan yang memberikan bantuan kepada pegawai yang tetap dapat bekerja meskipun membutuhkan obat-obatan, fisioterapi, atau alat bantu seperti kruk. Manfaat semacam ini dapat berperan penting dalam membantu pegawai mengatasi kondisi kesehatan sebelum menjadi disabilitas dan, pada akhirnya, mengurangi penggunaan asuransi disabilitas. Selain itu, perlindungan kesehatan tambahan juga dapat memfasilitasi program kembali bekerja.

Hal yang perlu diketahui oleh KKK

Di banyak perusahaan yang menyediakan manfaat STD dan LTD, biasanya terdapat manajer atau koordinator klaim yang bertanggung jawab atas pengajuan klaim dan penyediaan informasi mengenai ketentuan kontrak. Dalam beberapa organisasi, praktisi manajemen disabilitas bertanggung jawab untuk memberikan saran kepada pegawai tentang cara mengajukan klaim dan mengisi formulir yang diperlukan. Apa pun situasinya, penting bagi Koordinator Kembali Kerja (KKK) untuk memahami ketentuan kontrak, termasuk batas waktu dan pembatasan yang berlaku.

Meskipun ketentuan sebagian besar kontrak asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang serupa, organisasi memiliki kesempatan untuk menyesuaikan ketentuan tersebut agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja serta jumlah premi yang mereka mampu dan bersedia bayarkan.

Untuk dapat membantu pekerja penyandang disabilitas secara memadai, KKK perlu mengetahui tentang:

- ▶ Batas waktu pengajuan klaim.
- ▶ Masa tunggu sebelum pembayaran asuransi cair, termasuk apakah masa tunggu ini akan menimbulkan jeda antara:
 - berakhirnya pembayaran cuti sakit oleh pemberi kerja dengan dimulainya pertanggunggunaan disabilitas jangka pendek, serta
 - berakhirnya pertanggunggunaan disabilitas jangka pendek dengan dimulainya pertanggunggunaan disabilitas jangka panjang.
- ▶ Lama waktu yang dibutuhkan untuk memproses klaim dan bagi perusahaan asuransi untuk mulai membayarkan pertanggunggunaan.
- ▶ Sumber-sumber penghasilan yang tersedia apabila terdapat jeda dalam pertanggunggunaan.
- ▶ Jumlah penghasilan yang akan diberikan, termasuk:
 - apakah ada batas maksimum jumlah yang akan dibayarkan,
 - apakah pegawai diwajibkan untuk terlebih dahulu mengajukan dan menggunakan asuransi ketenagakerjaan (Employment Insurance/EI),
 - apakah perusahaan asuransi akan memotong pembayaran dari asuransi atau manfaat lain yang diterima dari penghasilan pengganti, serta apakah terdapat hierarki pembayar (misalnya, apakah pegawai diharapkan mengajukan asuransi disabilitas Canada Pension Plan yang kemudian ditambah dengan pendapatan disabilitas jangka panjang),
 - apakah asuransi dapat ditambah dengan manfaat atau asuransi lainnya.

Asuransi Disabilitas Swasta

- ▶ Setiap pembatasan atas jenis disabilitas yang ditanggung (misalnya, kondisi yang sudah ada sebelumnya atau kondisi psikologis).
- ▶ Apakah pegawai dapat dianggap layak untuk bekerja di pekerjaan lain meskipun tidak dapat kembali ke pekerjaan saat ini setelah jangka waktu tertentu.
- ▶ Apakah ada persyaratan yang harus dipenuhi (misalnya, asesmen atau perawatan yang sedang berjalan, partisipasi dalam perencanaan kembali bekerja).
- ▶ Berapa lama pegawai akan ditanggung oleh berbagai bentuk asuransi.
- ▶ Apa yang terjadi apabila pegawai kembali bekerja tetapi tidak dapat melanjutkan dan harus berhenti kembali.
- ▶ Apakah perusahaan asuransi akan mendanai secara parsial program kembali bekerja atau uji coba kembali bekerja.
- ▶ Apakah perusahaan asuransi akan membiayai bantuan lainnya (misalnya rehabilitasi, alat bantu, penyangga tubuh, pelatihan ulang).
- ▶ Apakah perusahaan asuransi memiliki staf yang dapat memberikan keahlian dan bantuan untuk proses kembali bekerja.
- ▶ Apa yang terjadi ketika klaim ditolak, termasuk:
 - apakah klaim dapat diajukan kepada pembayar potensial lain pada saat yang sama dengan pengajuan klaim STD atau LTD, atau setelah penolakan (misalnya kompensasi pekerja atau asuransi kendaraan bermotor),
 - apa saja yang perlu dilakukan dalam proses banding.
- ▶ Kondisi di mana ditentukan bahwa pegawai tidak akan dapat kembali ke pemberi kerja saat ini dan tanggung jawab atas rehabilitasi serta kembali bekerja dialihkan kepada perusahaan asuransi.
- ▶ Konsekuensi dari kembali bekerja secara paruh waktu, melakukan kerja sukarela, mencoba wirausaha, atau memperoleh penghasilan dari hobi.

Pada awalnya, pegawai penyandang disabilitas sementara atau permanen akan menjadi pihak yang paling memikirkan mengenai perusahaan asuransi mana yang menanggung klaim mereka dan berapa besar penghasilan yang akan mereka terima.

Dalam beberapa kasus, pertanggungansan disabilitas jangka pendek dapat digunakan untuk menambah pertanggungansan dari sumber lain, seperti kompensasi pekerja, sehingga pegawai menerima setara dengan gaji penuh. Dalam situasi lain, ketika terdapat kemungkinan pembayaran dari berbagai sumber, kontrak asuransi dapat mewajibkan agar semua penghasilan diidentifikasi dan pembayaran asuransi disabilitas diturunkan jika pegawai akan menerima lebih banyak penghasilan dibandingkan jika mereka bekerja penuh waktu. Mungkin ada batasan jumlah maksimum total yang dapat diterima pegawai dalam bentuk penghasilan dari asuransi, atau ketentuan bahwa penghasilan disabilitas hanya menanggung hingga 85 persen penghasilan dari semua sumber.

Karena kompensasi pekerja dan manfaat asuransi lainnya mungkin tidak dikenakan pajak, beberapa penerima bisa memiliki pendapatan bersih yang lebih besar dibandingkan ketika mereka bekerja. Manfaat asuransi disabilitas tidak dikenakan pajak jika biaya premi dipotong dari gaji pegawai. Hal ini dapat menciptakan insentif bagi pekerja untuk tetap berada dalam kondisi disabilitas selama mungkin (Thomason 1995), terutama ketika mereka menerima manfaat disabilitas lain (pertanggungansan disabilitas atas angsuran rumah atau asuransi disabilitas swasta lainnya), atau ketika terdapat biaya signifikan yang terkait dengan kembali bekerja (misalnya biaya pengasuhan anak).

Di sebagian besar organisasi, berbagai jenis pertanggungansan dikoordinasikan sehingga satu jenis pertanggungansan berlanjut ke pertanggungansan lainnya. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin ditanggung oleh pembayaran cuti sakit dari organisasi selama tiga minggu. Setelah itu, disabilitas jangka pendek akan berlaku selama enam bulan. Selanjutnya, disabilitas jangka panjang akan berlaku. Mungkin ada titik-titik tertentu di mana pegawai perlu mengajukan permohonan untuk

jenis pertanggunganaan yang berbeda, dan Koordinator Kembali Kerja harus mengetahui hal ini untuk menghindari adanya jeda antara masa berlakunya pertanggunganaan.

Ketentuan dalam perjanjian asuransi dapat memfasilitasi kembalinya pegawai ke pekerjaan apabila memiliki cukup penghasilan dan mampu berkonsentrasi pada proses kembali bekerja. Namun, kadang-kadang ketentuan tersebut justru dapat bertindak sebagai disinsentif jika pegawai memiliki:

- ▶ Penghasilan lebih besar dibandingkan sebelumnya (karena faktor pajak atau adanya pembayaran dari beberapa asuransi).
- ▶ Lebih sedikit pengeluaran karena tidak bekerja.
- ▶ Lebih banyak biaya jika kembali bekerja, karena asuransi tidak lagi menanggung beberapa hal seperti penyangga tubuh, perban, atau bantuan untuk penggunaan prostetik.

Jika kontrak bersifat fleksibel, mungkin ada ketentuan lain yang mendorong pegawai untuk kembali bekerja. Dalam beberapa kasus, Koordinator Kembali Kerja dapat menegosiasikan program kembali bekerja secara bertahap. Tergantung pada polisnya, pembayaran asuransi disabilitas parsial dapat diberikan dalam jumlah yang dikurangi sementara pekerja dalam masa pemulihan dan kembali bekerja secara paruh waktu. Disabilitas parsial berarti pekerja tidak mampu melakukan satu atau lebih tugas esensial dari pekerjaannya.

Terkadang perusahaan asuransi juga mencantumkan manfaat disabilitas residual yang dibayarkan kepada pekerja penyandang disabilitas yang kembali ke pekerjaan reguler atau alternatif tetapi mengalami penurunan penghasilan setidaknya 20 persen akibat disabilitasnya.

Kebijakan penghasilan disabilitas juga dapat mencakup ketentuan untuk membayar pegawai untuk waktu yang diluangkannya mengikuti pelatihan ulang atau pendampingan di tempat kerja. Jika pekerja tidak dapat kembali ke pekerjaan serupa, perusahaan asuransi dapat menanggung biaya pendidikan dan pelatihan eksternal untuk peran kerja yang baru.

Banyak polis asuransi jangka panjang memiliki apa yang disebut klausul "pekerjaan apa pun". Pegawai dianggap mengalami disabilitas jika tidak mampu melakukan semua tugas dari pekerjaan mereka sendiri selama dua tahun pertama. Setelah dua tahun, agar dapat dianggap benar-benar mengalami disabilitas, mereka harus menunjukkan bahwa mereka tidak mampu bekerja dalam pekerjaan apa pun yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mereka. Kekurangan dari klausul ini adalah pegawai dapat dinyatakan layak bekerja di pekerjaan lain, tetapi tidak dapat menemukan pekerjaan, atau mereka mungkin bisa mendapatkan pekerjaan tetapi dengan gaji yang jauh lebih rendah.

Definisi "pekerjaan apa pun" dapat mewajibkan individu yang mengalami gangguan untuk mengambil pekerjaan apa pun yang secara wajar memenuhi kualifikasinya. Umumnya, istilah "secara wajar memenuhi kualifikasi" diartikan bahwa individu tersebut tidak diharapkan mengambil pekerjaan dengan gaji yang jauh di bawah penghasilan sebelumnya (Gilmore 1977). Namun, standar mengenai apa yang dianggap "jauh lebih rendah" dari penghasilan sebelumnya yang berlaku sebelumnya semakin dilonggarkan sehingga individu diwajibkan mengambil pekerjaan dengan gaji lebih rendah.

Contoh yang sering ditemui tentang bagaimana klausul semacam ini dapat memengaruhi pegawai yang tidak bekerja akibat cedera adalah seorang pegawai yang pekerjaannya mencakup layanan kebersihan dan pemeliharaan di sebuah panti jompo. Ia mengalami cedera punggung di luar pekerjaan dan tidak bekerja selama hampir dua tahun karena menggunakan asuransi disabilitas. Ketika ia menyadari bahwa ia akan kehilangan asuransi disabilitas karena dianggap layak bekerja di berbagai jenis pekerjaan lain, ia mencoba kembali ke tempat kerjanya. Ia diminta untuk meminta dokternya mengisi formulir yang menyatakan bahwa ia layak kembali bekerja. Namun, mengingat sifat dan tuntutan fisik dari pekerjaan tersebut, dokternya enggan memberikan pernyataan tersebut. Pada saat itu, ia mendapati dirinya di usia paruh baya dan harus mencari pekerjaan dengan riwayat kerja yang menunjukkan ia menerima manfaat disabilitas selama dua tahun.

Koordinator Kembali Kerja telah beberapa kali mendekati individu ini mengenai kemungkinan melakukan penyesuaian dan menerima indikasi dari dokternya maupun dirinya bahwa ia tidak bisa kembali bekerja. Ada beberapa alasan mengapa tawaran bantuan dengan penyesuaian ditolak,

termasuk ketidakmampuan nyata atau yang dirasakan untuk melakukan pekerjaan apa pun dengan aman di panti jompo; kurangnya pemahaman dokter mengenai proses kembali bekerja dan keyakinan bahwa kembali bekerja tidak akan aman; atau diagnosis medis yang dipengaruhi oleh gejala negatif yang dilaporkan oleh klien yang tidak menyadari bahwa dengan gagal menemukan solusi, dirinya justru menjadi rentan.

Sebagian besar kontrak asuransi jangka panjang mensyaratkan individu untuk mencari pekerjaan lain yang tidak terpengaruh oleh disabilitas (Leckie 1998; Gunderson et al. 1998) setelah sekitar dua tahun. Beberapa program asuransi disabilitas jangka panjang menetapkan batas waktu bagi penerimaan pendapatan—misalnya dua hingga lima tahun. Program lainnya memberikan kesinambungan pendapatan hingga usia pensiun normal apabila individu tidak mampu bekerja akibat disabilitasnya.

Kondisi kesehatan yang sudah ada sebelumnya juga dapat memengaruhi pembayaran asuransi pekerja atau menentukan perusahaan asuransi mana yang bertanggung jawab atas pembayaran. Sebagai contoh, seorang pegawai yang mengalami cedera punggung di tempat kerja bisa saja klaimnya ditolak oleh lembaga kompensasi pekerja jika pemeriksaan medis mandiri menentukan telah ada kondisi medis sebelumnya. Pegawai tersebut kemudian mungkin perlu mengajukan klaim asuransi disabilitas jangka pendek atau jangka panjang dan mengajukan banding atas keputusan lembaga kompensasi pekerja jika ia yakin bahwa masalah punggung tersebut memang berkembang dari waktu ke waktu akibat pekerjaannya (misalnya karena gerakan berulang yang diwajibkan dalam pekerjaannya). Oleh karena itu, Koordinator Kembali Kerja harus memahami proses klaim dan berbagai prosedur banding yang tersedia.

Meskipun penting untuk memberikan informasi kepada pegawai yang sedang menghadapi cedera dan penyakit, pemberi kerja juga memiliki kewajiban untuk mempersiapkan pegawai jika sewaktu-waktu mereka mengalami disabilitas. Dalam beberapa kasus, praktisi manajemen disabilitas bertanggung jawab memberikan orientasi kepada pegawai baru mengenai paket manfaat mereka; dalam kasus lain, tanggung jawab ini berada pada staf SDM dan manajer tunjangan/manfaat. Siapa pun yang diberikan tanggung jawab tersebut, yang penting ada pemberi kerja telah melakukan langkah-langkah sebelum terjadinya cedera atau penyakit untuk memastikan bahwa pegawai memahami paket manfaat mereka. Tanggung jawab ada pada pemberi kerja untuk menjelaskan dengan benar kondisi-kondisi dalam asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang kepada pegawai (Gilmore 1997). Namun, sebagian besar pemberi kerja menghindari tanggung jawab hukum atas kegagalan menjelaskan secara rinci batasan polis dengan mengatakan bahwa informasi yang diberikan kepada pegawai hanyalah ringkasan, dan bahwa pegawai sebaiknya merujuk pada dokumen polis lengkap yang biasanya diberikan kepada mereka.

Bagi pegawai penyandang disabilitas, pemberi kerja, penyedia asuransi, dan Koordinator Kembali Kerja, periode disabilitas jangka pendek merupakan kesempatan penting untuk merencanakan reintegrasi ke tempat kerja melalui penyesuaian. Perlu dicatat bahwa begitu pegawai masuk ke dalam disabilitas jangka panjang, sering kali ada kecenderungan penekanan pada kembalinya bekerja berkurang; padahal seharusnya tidak demikian, kecuali jika dipastikan bahwa pegawai memiliki kemungkinan yang sangat kecil untuk kembali bekerja. Pada masa lalu, tidak jarang seorang pegawai menggunakan seluruh waktu yang tersedia dalam asuransi disabilitas sebelum perencanaan kembali bekerja dilakukan. Kini, semakin umum bagi tempat kerja untuk menetapkan batasan medis sejak awal serta merencanakan dan bahkan melaksanakan program kembali bekerja selama periode disabilitas jangka pendek. Hal ini memungkinkan pegawai penyandang disabilitas tetap menjaga kontak dengan tempat kerja dan, bila memungkinkan, mengambil tugas yang dimodifikasi sampai ia kembali pada tugas penuh jika dapat tercapai. Apabila kembali bekerja secara bertahap dianggap sesuai, beberapa perusahaan asuransi akan membuat perjanjian di mana pemberi kerja membayar pegawai untuk jam kerja yang dilakukan, sementara perusahaan asuransi membayar sisanya. Jika program kembali bekerja bertahap ini berhasil selama periode disabilitas jangka pendek, maka tidak diperlukan pengajuan klaim manfaat disabilitas jangka panjang ketika manfaat jangka pendek berakhir. Hasil ini, jika dapat dicapai, menguntungkan baik pegawai maupun pemberi kerja karena pegawai tetap memiliki pekerjaan, sementara pemberi kerja mempertahankan pekerja berpengalaman serta menghindari peningkatan biaya premi saat kontrak asuransi diperbarui.

Kontrak asuransi disabilitas

Sebagian besar informasi yang dibutuhkan oleh Koordinator Kembali Kerja dapat diperoleh dari kontrak asuransi disabilitas. Jika ada bagian yang tidak jelas, klarifikasi dapat diminta kepada individu dalam organisasi yang menegosiasikan kontrak tersebut atau kepada perwakilan perusahaan asuransi.

Seperti kontrak asuransi lainnya, kontrak asuransi disabilitas memiliki empat bagian utama yang dapat dikenali oleh Koordinator Kembali Kerja, yaitu:

- ▶ Deklarasi
- ▶ Perjanjian pertanggungan
- ▶ Pengecualian
- ▶ Ketentuan

Deklarasi mencakup pernyataan dari pihak bertanggung, termasuk nama pemegang polis, jawaban atas kuesioner, dan data identifikasi. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, deklarasi ini dianggap sebagai representasi dalam proses hukum di kemudian hari.

Bagian perjanjian pertanggungan berisi janji perusahaan asuransi untuk membayar kerugian apabila kerugian tersebut timbul dari risiko yang tercakup dalam polis. Jika polis mencantumkan risiko yang ditanggung, hal ini disebut *named peril basis*. Jika polis berbentuk *open peril policy*, maka polis menanggung kerugian dari segala risiko kecuali yang secara khusus disebutkan sebagai pengecualian. Dalam kontrak asuransi disabilitas, risiko dapat mencakup kondisi medis yang menyebabkan disabilitas dan mengakibatkan hilangnya pendapatan dari pekerjaan.

Bagian pengecualian menjelaskan hal-hal yang tidak akan ditanggung oleh perusahaan asuransi. Sebagai contoh, sebuah polis dapat mengecualikan pertanggungan untuk kondisi tertentu seperti stres yang tidak disebabkan oleh trauma atau kondisi yang sudah ada sebelumnya. Semakin banyak pengecualian, semakin sempit cakupan pertanggungan yang diberikan. Sebaliknya, semakin sedikit pengecualian, semakin luas cakupannya. Pengecualian merupakan bagian yang sangat penting dari kontrak asuransi, dan pemahaman yang baik mengenai hal ini sangat penting bagi profesional manajemen disabilitas agar memahami inti dari perjanjian kontraktual.

Bagian ketentuan dalam kontrak menetapkan tanggung jawab dan hak baik pihak bertanggung maupun penanggung. Biasanya ini berupa klausul standar yang memuat tanggung jawab bertanggung untuk membantu mengurangi potensi kerugian dengan bertindak mencegah peningkatan risiko. Misalnya, penanggung dapat berkewajiban membayar manfaat selama pekerja penyandang disabilitas menjalani pemulihan, sementara bertanggung dapat diwajibkan mengikuti perawatan medis dan rehabilitasi yang direkomendasikan.

Penting bagi Koordinator Kembali Kerja untuk mengetahui definisi disabilitas yang digunakan dalam kontrak. Sebuah diagnosis tidak selalu berarti disabilitas. Suatu klaim manfaat harus membuktikan bahwa pegawai secara medis dinyatakan tidak mampu menjalankan pekerjaannya, dan hal ini

Asuransi Disabilitas Swasta

disertifikasi oleh tenaga medis (Freedman dan Howes 2003, 64-65). Untuk disabilitas jangka pendek, disabilitas total sering didefinisikan sebagai ketidakmampuan menjalankan seluruh tugas dari pekerjaan sendiri. Dalam kategori asuransi ini, kondisi yang sudah ada sebelumnya, alkoholisme, gangguan kecemasan, dan kondisi kesehatan jiwa biasanya ditanggung.

Semakin banyak perusahaan asuransi yang menyertakan klausul kontrak yang mewajibkan partisipasi dalam rehabilitasi vokasional dan perencanaan kembali bekerja.

Koordinator Kembali Kerja juga harus memahami isu portabilitas asuransi disabilitas ketika seorang pekerja mempertimbangkan untuk pindah pekerjaan. Dalam beberapa organisasi besar dengan polis asuransi yang seragam, staf biasanya dapat berpindah dalam lingkup organisasi tanpa harus kehilangan perlindungan asuransi disabilitas. Sebagai contoh, apabila seorang pekerja di sebuah kementerian pemerintah berpindah ke unit program lain di kementerian yang sama, umumnya perlindungan tetap berlaku. Namun, jika perpindahan melibatkan keluar dari kementerian menuju BUMN atau sektor swasta, mungkin tidak ada perlindungan yang sama atau setara dari pemberi kerja. Dalam beberapa organisasi, rancangan program bisa berbeda untuk pegawai manajemen dan pegawai serikat. Seorang manajer (dengan manfaat disabilitas jangka pendek 30 minggu menerima pembayaran 100% sebelum dialihkan ke disabilitas jangka panjang) yang ingin kembali ke posisi non-manajerial (dengan manfaat dibayar 100% selama 15 minggu penuh, lalu 15 minggu dengan tunjangan sakit dari asuransi ketenagakerjaan sebesar 55% sebelum dialihkan ke disabilitas jangka panjang), akan mengalami penurunan langsung dalam manfaat yang diterima.

Dalam beberapa kasus, perpindahan dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lain dan dari satu penyedia asuransi ke penyedia asuransi lain berarti jika pekerja pernah berkonsultasi dengan dokter untuk suatu kondisi medis enam hingga dua belas bulan sebelum mulai bekerja di posisi baru, maka tidak ada perlindungan disabilitas jangka panjang yang akan dibayarkan, karena kambuhnya gangguan atau rasa nyeri akan dianggap sebagai kondisi yang sudah ada sebelumnya. Dengan kata lain, jika pekerja tetap bekerja untuk pemberi kerja saat ini, perlindungan akan berlanjut, tetapi mungkin ada atau tidak ada kesulitan jika mereka pindah ke pemberi kerja baru.

Ada juga pilihan yang tersedia untuk meningkatkan polis pendapatan disabilitas, termasuk menambahkan manfaat penyesuaian biaya hidup yang secara berkala meningkatkan manfaat sesuai dengan kenaikan Indeks Harga konsumen, serta menambahkan opsi jaminan keterasuransian yang memungkinkan pekerja membeli manfaat pendapatan disabilitas tambahan pada waktu tertentu dengan jaminan dapat diasuransikan. Pilihan-pilihan ini dapat dipertimbangkan oleh perusahaan, usaha kecil, maupun individu untuk melengkapi perlindungan asuransi disabilitas.

Proses Klaim

Klaim asuransi dapat ditolak apabila proses klaim tidak diikuti dengan benar dan dokumen yang diperlukan tidak diserahkan.

Informasi medis sering kali, tetapi tidak selalu, menjadi hal penting untuk membuktikan adanya disabilitas. Pengadilan dan perusahaan asuransi pernah menerima klaim atas penyakit seperti fibromyalgia meskipun disabilitas tersebut tidak dapat dibuktikan secara medis. Pegawai yang mengajukan klaim atas pembayaran asuransi disabilitas memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi dari dokternya, menanggapi permintaan informasi tambahan dari perusahaan asuransi, dan bekerja sama dalam permintaan konfirmasi medis independen oleh tenaga medis yang ditunjuk perusahaan asuransi (Gilmore 1977). Informasi medis harus mengidentifikasi keterbatasan fungsional yang dapat menyulitkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau pekerjaan lain yang mungkin tersedia. Asesmen kapasitas fungsional dan asesmen vokasional sering kali dibutuhkan. Agar dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat disabilitas, seorang pegawai harus bersedia menjalani pengobatan dan rehabilitasi yang sesuai serta, dalam beberapa kasus, mengikuti pelatihan ulang.

Asuransi disabilitas jangka panjang bukanlah program jaminan pendapatan atau asuransi bagi pengangguran. Asuransi ini hanya melindungi dari kemungkinan hilangnya pendapatan apabila tertanggung tidak mampu melakukan pekerjaan yang wajar. Fakta bahwa tertanggung kehilangan pendapatan karena tidak ada pekerjaan yang sesuai tersedia tidak menjadi pertimbangan (Gilmore 1997, 61).

Leckie (1998) menjelaskan bahwa proses klaim mencakup langkah-langkah berikut:

Klaim diterima;

Penentuan kelayakan dilakukan;

 persyaratan kelayakan ditinjau sesuai dengan kontrak asuransi, dan
 keputusan penerimaan atau penolakan dibuat berdasarkan kelayakan;

Penentuan keterbatasan atau pengecualian dilakukan, meliputi:

 keterbatasan,

 pengecualian,

 kondisi yang sudah ada sebelumnya,

 kehamilan, cuti melahirkan, atau cuti pendampingan istri melahirkan,

 klausul khusus dalam kontrak;

Penilaian profil medis dilakukan:

informasi medis yang ada ditinjau,
sumber daya untuk meninjau klaim dimanfaatkan, termasuk:
konsultan medis,
pemeriksa medis independen,
evaluasi kapasitas fungsional, dan
rehabilitasi;

Penentuan penerimaan, penolakan, atau kebutuhan informasi tambahan yang lebih rinci;

Persetujuan untuk jangka waktu tertentu;

Penyusunan strategi manajemen; dan

Penutupan berkas:

banding,
penutupan, dan
kembali bekerja (Leckie dan Grewal 1998, 148–149).

Sebagian besar polis asuransi memiliki batasan waktu terkait dengan kapan suatu klaim harus diajukan—biasanya satu tahun setelah saat klaim tersebut seharusnya dapat dibayarkan—dan terkait dengan kapan suatu gugatan terhadap penolakan klaim oleh perusahaan asuransi harus diajukan.

Asuransi disabilitas dan perencanaan kembali bekerja

Meskipun asuransi disabilitas akan membiayai sebagian proses rehabilitasi dan perawatan serta memberikan perlindungan terhadap hilangnya pendapatan selama pemulihan dari cedera atau penyakit, tanpa dikombinasikan dengan perencanaan kembali bekerja, asuransi ini mungkin hanya menunda saat pekerja keluar dari pasar tenaga kerja dan akhirnya bergabung dengan kelompok masyarakat miskin.

Setelah pekerja tidak bekerja dalam jangka waktu lama karena disabilitas, secara statistik kemungkinan mereka untuk dapat kembali bekerja semakin menurun, dan banyak yang akhirnya bergantung pada bantuan sosial pemerintah. Hanya sepuluh persen pekerja yang tidak bekerja selama dua tahun akibat disabilitas yang benar-benar kembali bekerja—meskipun sebenarnya mereka bisa melakukannya dengan dukungan program manajemen disabilitas (National Institute of Disability Management 1995). Meskipun tidak semua pegawai yang mengajukan klaim disabilitas dapat kembali bekerja, menjadi kepentingan pemberi kerja, perusahaan asuransi, dan serikat pekerja (jika ada), untuk memastikan bahwa pegawai dibantu agar dapat kembali bekerja sesegera mungkin, sehingga masa mereka dalam asuransi disabilitas dapat diakhiri. Usaha kecil mungkin dapat memperoleh saran dari perusahaan asuransi mereka, dan beberapa perusahaan asuransi bahkan menyediakan layanan konsultasi kembali bekerja bagi pekerja yang mengajukan klaim. Namun, dalam beberapa kasus, personel perusahaan asuransi yang disebut Koordinator Kembali Kerja juga merangkap sebagai manajer klaim atau manajer kasus medis. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik kepentingan apabila upaya yang dilakukan lebih berfokus pada penghentian masa pertanggungans asuransi disabilitas pegawai dibandingkan pada membantu mereka kembali bekerja dengan cara yang aman, tepat, dan berkelanjutan.

Idealnya, asuransi disabilitas akan berfungsi sebagai jembatan untuk kembali bekerja, bukan sebagai penghalang. Rancangan program dianggap sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap manajemen disabilitas yang efektif.

Ketentuan yang membuat pegawai menerima lebih banyak manfaat ketika tinggal di rumah dibandingkan saat terlibat dalam kegiatan kerja produktif sebaiknya dihindari. Selain itu, pegawai tidak boleh dirugikan karena upaya yang tidak berhasil untuk kembali bekerja, misalnya dengan harus mengulang masa tunggu klaim disabilitas yang berlaku (Watson Wyatt 1998, 9).

Hubungan kerja

Meskipun berdasarkan peraturan perundangan hak asasi manusia pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menyesuaikan kondisi kerja bagi pegawai penyandang disabilitas, persyaratan ini

terkadang tidak diberlakukan dalam situasi ketika periode rehabilitasi yang sangat panjang dibutuhkan karena dapat menimbulkan beban yang tidak semestinya. Pertanyaan tentang kapan hubungan kerja dianggap berakhir bukanlah sesuatu yang jelas hitam-putih. Dalam banyak kasus, hubungan kerja dianggap tetap ada selama periode ketika asuransi disabilitas masih diberikan. Selain itu, beberapa peraturan kompensasi pekerja mengakui periode dua tahun sebagai jangka waktu di mana pemberi kerja diharapkan tetap membuka posisi bagi pegawai yang membutuhkan waktu untuk perawatan dan rehabilitasi.

Keberadaan program asuransi disabilitas jangka pendek maupun jangka panjang dianggap memperumit argumen hukum umum bahwa kontrak kerja telah “gagal terpenuhi” dan bahwa baik pemberi kerja maupun pegawai tidak dapat melanjutkan kontrak tersebut tanpa kesalahan dari pihak mana pun. Dalam sebagian besar kasus ketika terdapat asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang—misalnya mencakup periode sekitar dua tahun ketika seorang pegawai tidak dapat kembali ke pekerjaannya semula—pemberi kerja akan tetap membuka posisi tersebut, atau jika pegawai termasuk dalam kelompok yang terkena pemutusan hubungan kerja, maka akan diberikan masa pemberitahuan atau pesangon.

Tergantung pada perjanjian kerja bersama atau perjanjian kerja individu, pemberi kerja dapat menggunakan periode ketika seorang pegawai berada dalam asuransi disabilitas jangka pendek atau jangka panjang sebagai masa pemberitahuan sebelum pemutusan hubungan kerja (Gilmore 1997). Jika pegawai ikut membayar sebagian biaya premi asuransi disabilitas, pengadilan memandang hal ini sebagai kontrak privat, di luar kontrak kerja, dan memutuskan bahwa pembayaran pesangon atau pembayaran sebagai pengganti masa pemberitahuan tetap diperlukan selain pembayaran asuransi disabilitas. Jika pemberi kerja menanggung seluruh premi asuransi disabilitas, maka periode ketika pegawai dalam asuransi disabilitas akan lebih dianggap terkait erat dengan hubungan kerja dan dapat digunakan sebagai masa pemberitahuan. Dalam beberapa kasus, pegawai mengalami cedera atau sakit yang menyebabkan disabilitas setelah sebelumnya menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja karena alasan lain selain ketidakhadiran. Jika seorang pegawai menjadi penyandang disabilitas selama masa pemberitahuan tersebut, ia dapat menuntut pemberi kerja apabila pemberi kerja tidak memberitahukan bahwa dirinya tidak lagi ditanggung oleh asuransi disabilitas selama masa pemberitahuan, atau gagal memberikan saran mengenai kemungkinan mengubah kontrak asuransi kelompok menjadi asuransi individu. Selain itu, pemberi kerja juga dapat dimintai pertanggungjawaban apabila seseorang di posisi berwenang mengetahui sebelum pemutusan hubungan kerja bahwa pegawai tersebut bisa mengajukan klaim asuransi disabilitas. Misalnya, hal ini dapat terjadi jika pemberi kerja mengetahui bahwa masalah kinerja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh gangguan kesehatan mental.

Biaya asuransi disabilitas

Watson Wyatt, sebuah perusahaan yang menyediakan berbagai layanan terkait sumber daya manusia, telah melakukan survei tahunan mengenai biaya dan idu-idu disabilitas yang menunjukkan bahwa biaya asuransi disabilitas terus meningkat. Di Amerika Serikat, biaya tersebut naik dari 6,1 persen dari total gaji pada tahun 1998–1999 menjadi 6,3 persen pada tahun 1999–2000 (Watson Wyatt 2000). Sebuah survei terhadap pemberi kerja di Kanada (Watson Wyatt 1998) menemukan bahwa rata-rata biaya disabilitas jangka pendek adalah dua persen dari biaya gaji, sementara biaya disabilitas jangka panjang mencapai 1,2 persen dari biaya gaji. Kompensasi pekerja menyumbang 2,4 persen dari biaya gaji sehingga total 5,6 persen dari biaya gaji dialokasikan untuk biaya disabilitas langsung. Meningkatnya biaya asuransi disabilitas dan berkembangnya praktik *outsourcing* membuat semakin sedikit perusahaan kecil yang menyediakan asuransi disabilitas jangka pendek dan jangka panjang bagi pegawai mereka.

Dari perusahaan yang memang menyediakan asuransi disabilitas, diperkirakan 47 persen mewajibkan pegawai untuk berkontribusi pada biaya asuransi disabilitas jangka panjang, dan 21 persen mewajibkan kontribusi pegawai pada program asuransi disabilitas jangka pendek (Watson Wyatt 1998). Perusahaan kecil lebih cenderung mewajibkan pegawai membayar sebagian dari biaya

Asuransi Disabilitas Swasta

tersebut. Apabila pegawai menanggung seluruh biaya asuransi disabilitas mereka, manfaat yang diterima tidak dikenakan pajak.

Untuk disabilitas jangka pendek, 74 persen perusahaan yang disurvei oleh Watson Wyatt (1998) membeli asuransi swasta, sedangkan 26 persen menanggung sendiri. Untuk asuransi disabilitas jangka panjang, 88 persen membeli asuransi swasta, sementara 12 persen menanggung sendiri. Beberapa perusahaan yang menanggung sendiri memiliki departemen yang mengelola administrasi klaim, sementara sebagian lainnya mempekerjakan pihak ketiga untuk layanan ini (termasuk evaluasi medis atas klaim). Umumnya hanya perusahaan besar yang menanggung sendiri dan meskipun terdapat beberapa keuntungan finansial, ada pula risiko, terutama bagi pekerja. Ketika Eaton's, sebuah toko serba ada yang menanggung sendiri asuransi disabilitasnya bangkrut pada tahun 1999, para pekerja penyandang disabilitas kehilangan manfaat mereka. Canadian Association of Chartered Accountants telah mengeluarkan rancangan rekomendasi agar pemberi kerja yang memiliki skema asuransi disabilitas yang ditanggung sendiri diwajibkan memperhitungkan nilai masa depan pembayaran disabilitas, bukan hanya menutup biaya ketika timbul (Watson Wyatt 1998).

Di masa lalu, sebagian pemberi kerja cenderung memandang asuransi disabilitas sebagai biaya bisnis tetap. Namun, beberapa perusahaan asuransi swasta mulai menerapkan pemberian peringkat pengalaman. Selain itu, premi asuransi hanyalah bagian kecil dari keseluruhan biaya disabilitas. Misalnya, melatih seorang pegawai baru bisa menjadi pengeluaran yang sangat mahal.

Referensi

- Benefits Interface. 2000. "Canada and Quebec Pension Plan: Disability Benefits." Benefits.org. Diakses 5 Oktober 2000. <http://www.benefits.org/>.
- Campolieti, M., dan J. N. Lavis. 2000. "Disability Expenditures in Canada, 1970-1996: Trends, Reform Efforts and a Path for the Future." *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques* 26 (2): 241-263.
- Carmichael, J. A., dan G. S. Pun. 1999. "The Claim." Dalam *Disability Management Claims*, disunting oleh Jo Ann Carmichael dan Nicole J. Garson. Vancouver, BC: Continuing Legal Education Society of BC.
- Doe, T., dan S. Kimpson. 1999. "Enabling Income: CPP Disability Benefits and Women with Disabilities." Diakses 5 Oktober 2000. <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/research/doe-e.html>
- Durbin, D., dan R. J. Butler. 1998. "Prevention of Disability from Work-Related Sources: The Roles of Risk Management, Government Intervention, and Insurance." Dalam *New Approaches to Disability in the Workplace*, disunting oleh Terry Thomason, John F. Burton Jr., dan Douglas Hyatt, 63-86. Industrial Relations Research Association Series. Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Dyck, D. 1998. "Stating Your Case. How to Sell the Merits of Disability Management to Senior Executives." Benefits Canada.
- Insurance Council of Canada. 2000. "Facts Book: Automobile Insurance." IBC – BAC. Diakses 5 Oktober 2000. <http://www.ibr.ca/english/facts/03fact.htm>.
- Gilmore, J. R. 1997. *Human Resources Guide to Health Issues in the Workplace*. Aurora, ON: Aurora Professional Press.
- Government of Canada. 1996a. "Equal Citizenship for Canadians with Disabilities: The Will to Act." Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/hrib/sdd-dds/odi/documents/taskForce/english/report/index.html>.
- Government of Canada. 1996b. "Task Force on Disability Issues Background Paper No. 2: Disability Income System." Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/hrib/sdd-dds/odi/documents/taskForce/english/income.html>.
- Government of Canada. 1999. "Lessons Learned from Evaluation of Disability Policy and Programs." Diakses 16 Oktober 2000. http://198.103.247.24/edd/DPPTTR_81003.htm.
- Government of Canada. 2000. "Future Directions to Address Disability Issues for the Government of Canada: Working Together for Full Citizenship." Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/socpol/reports/disability/main.shtml>.
- Gunderson, Morley, Alina Gildiner, dan Andy King. 1998. *International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers: Study Report*. Jenewa: International Labour Organization. Diakses 20 Agustus 2000. <http://www.gladnet.org/infobase/return%20to%20work/canada.htm>
- Human Resources Development Canada. 2000a. "Maternity, Parental and Sickness Benefits." Diakses 5 Oktober 2000. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/insur/claimant/201017.shtml>.
- Human Resources Development Canada. 2000b. "Opportunities Fund Information for Partners and Coordinators." Diakses 5 Oktober 2000. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/hrib/sdd-dds/odi/content/FACTCO.shtml>.
- Human Resources Development Canada. 1998. "Evaluation of the Opportunities Fund for Persons with Disabilities (Phase 1)." Diakses 5 Oktober 2000. <http://198.103.247.24/edd/OFPD.lhtml>.
- Leckie, Ann. 1998. *Disability Claims Management*. Toronto, ON: Butterworths.

- Leckie, Ann, dan Manjit Grewal. 2002. *Disability Claims Management*. 2nd ed. Markham, ON: Butterworths.
- National Institute of Disability Management and Research. 1995a. *Disability Management in the Workplace: A Guide to Establishing a Joint Workplace Program*. Port Alberni: National Institute of Disability Management and Research.
- National Institute of Disability Management and Research. 1995b. *Disability Management Strategies for the New Millennium*. Makalah simposium dipresentasikan pada pertemuan National Institute of Disability Management and Research, Ottawa, Ontario.
- Rejda, George E. 1998. *Principles of Risk Management and Insurance*. 6th ed. Addison-Wesley.
- Thomason, T. 1995. "The Escalating Costs of Workers' Compensation in Canada." Dalam *Chronic Stress: Workers' Compensation in the 1990s*, disunting oleh T. Thomason, F. Vaillancourt, T. J. Bogyo, dan A. Stritch. Toronto, ON: C.D. Howe Institute.
- Vaughan, E. J., dan T. Vaughan. 1999. *Fundamental of Risk and Insurance*. 8th ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Westmorland, M. G., R. Strong Williams, dan E. Arnold. 2000. *The Workplace Perspective: Successful Work (Re)Entry for Persons with Disabilities*. Hamilton, ON: Work Function Unit, School of Rehabilitation Science, McMaster University.



International
Labour
Organization



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

The translation into the Indonesian language has been facilitated by the International Labour Organization under the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition programme, funded by the United Nations Joint SDG Fund.

These translated materials are intended exclusively for use by the Ministry of Manpower of the Government of Indonesia. Any further distribution or sharing requires prior authorization from PERKESO.