

Modul

J

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja



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	Jean Sherrell, Comcare Australia
Dave Cox, WCB, BC	Robin Goodrich, HRDC, Labour Canada	Larry Stoffman, UFCW Union
Earl Foxcroft, IWA (Canada)	Catherine Rellinger, WSIB Ontario	Joan Westland, Westland Eby Consultants
Nelson Ireland, North Island College	Cathy Walker, CAW Union	

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	Nicola MacNaughton Occupational Concepts	Muriel Westmorland, McMaster University
Norman Hursh, PhD, Boston University	Heather Persons, National Institute of Disability Management and Research	Scott Wallace, Phd
Liz Scott, PhD. Organizational Solutions		Wolfgang Zimmermann, National Institute of Disability Management and Research
Blake Williams	Leah Milton, Grant McEwan College	

Hak Cipta © 2011,2008, 2005, 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 apa pun—baik grafis, elektronik, maupun mekanis, termasuk fotokopi, perekaman, penggandaan pita, atau sistem penyimpanan dan pengambilan informasi—tanpa izin tertulis dari penerbit.

Daftar Isi

Gambaran umum	1	Perawatan, rehabilitasi, dan layanan	8
Tujuan	2	Persyaratan kembali bekerja	10
Tujuan dan Sasaran	2	Kerahasiaan	11
Latihan	2	Banding	13
Tugas	2	Pengaturan pendanaan	14
Pengantar	3	Ringkasan	16
Kompensasi	5	Referensi	17
Penggantian penghasilan	6		
Kerugian nonekonomi	6		
Kematian	7		

Gambaran Umum

Sekitar delapan puluh persen pekerja di Kanada dilindungi oleh asuransi kompensasi pekerja. Asuransi ini didanai melalui iuran yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada lembaga-lembaga yang diatur di tingkat provinsi.

Kompensasi pekerja adalah bentuk asuransi yang memberikan perlindungan kepada pegawai yang mengalami cedera atau sakit dalam menjalankan pekerjaannya. Sekitar delapan puluh persen pekerja di Kanada dilindungi oleh asuransi kompensasi pekerja (Human Resources and Skills Development Canada 2011). Asuransi ini didanai melalui pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada organisasi yang diatur di tingkat provinsi dan diawasi oleh dewan yang ditunjuk pemerintah, terdiri dari perwakilan dunia usaha, serikat pekerja, dan kepentingan publik.

Asuransi kompensasi pekerja memberikan penghasilan kepada pegawai yang tidak dapat bekerja karena cedera dan penyakit akibat kerja. Asuransi ini juga menanggung biaya perawatan dan rehabilitasi yang terkait, serta membiayai beberapa aspek program kembali bekerja. Meskipun praktisi manajemen disabilitas mungkin tidak terlibat dalam proses pengajuan klaim setelah terjadi cedera atau penyakit akibat kerja, mereka sebaiknya memahami apa saja yang ditanggung oleh asuransi kompensasi pekerja, dengan syarat-syarat apa, serta mampu menjawab pertanyaan dari pegawai yang mereka dampingi jika diperlukan. Koordinator Kembali Kerja sebaiknya memahami hal-hal berikut:

- ▶ Formulir yang perlu diisi ketika terjadi cedera akibat kerja dan saat klaim diajukan.
- ▶ Manfaat yang menjadi hak pegawai yang mengalami cedera atau penyakit akibat kerja.
- ▶ Dukungan tambahan yang akan diberikan oleh lembaga kompensasi pekerja untuk perawatan, rehabilitasi, dan program kembali bekerja.

Koordinator Kembali Kerja, meskipun sebagian besar waktunya dihabiskan untuk mendampingi pegawai secara individual dalam proses kembali bekerja, juga perlu memiliki pemahaman dasar mengenai:

- ▶ Bagaimana tingkat manfaat kompensasi pekerja yang diakses akan memengaruhi biaya bagi pemberi kerja.
- ▶ Nilai dari program kembali bekerja dari perspektif pegawai, pemberi kerja, dan perusahaan asuransi.

Sebagian besar lembaga kompensasi pekerja juga aktif dalam bidang pencegahan cedera, dan beberapa di antaranya memiliki tanggung jawab yang diatur undang-undang untuk keselamatan di wilayah yurisdiksi mereka. Di beberapa provinsi, terdapat ketentuan bahwa pemberi kerja dengan jumlah pegawai tertentu wajib mempertahankan pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas selama satu atau dua tahun. Apabila pemberi kerja tidak dapat mengembalikan pegawai tersebut ke pekerjaannya, mereka mungkin bertanggung jawab atas biaya rehabilitasi vokasional untuk mempersiapkan pegawai tersebut mendapatkan pekerjaan lain.

Tujuan dan Sasaran

Tujuan dari modul ini terutama adalah untuk membahas kompensasi pekerja dari sudut pandang Koordinator Kembali Kerja dan pegawai yang didampingi—meskipun akan disertakan juga gambaran singkat tentang sejarah, kerangka peraturan perundangan, dan struktur premi.

Setelah menyelesaikan bagian ini, peserta diharapkan mampu untuk:

- ▶ Memberikan penjelasan dasar tentang bagaimana lembaga kompensasi pekerja disusun dan didanai.
- ▶ Mendeskripsikan bentuk dukungan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas.
- ▶ Mendeskripsikan proses klaim dan banding.
- ▶ Mendeskripsikan bagaimana praktisi manajemen disabilitas bekerja sama dengan petugas kompensasi pekerja dalam perencanaan dan pelaksanaan program kembali bekerja.
- ▶ Menggunakan situs web dan sumber daya lainnya untuk memperoleh informasi tentang kebijakan kompensasi pekerja di provinsi masing-masing.

Latihan

Peserta akan menjajaki berbagai situasi terkait kompensasi pekerja yang umumnya mungkin dihadapi oleh seorang Koordinator Kembali Kerja.

Tugas

Peserta akan menanggapi sebuah studi kasus dan menjelaskan bagaimana dukungan pendapatan dihitung dalam situasi tersebut serta dukungan lain apa yang dapat diterima individu dari lembaga kompensasi pekerja mereka.

Pengantar

Sumber utama penghasilan bagi pekerja di Kanada yang mengalami cedera atau penyakit akibat kerja adalah kompensasi pekerja.

Dalam sistem kompensasi pekerja, pekerja melepaskan hak mereka untuk menuntut pemberi kerja jika mengalami cedera, sebagai gantinya mereka memperoleh perlindungan asuransi yang dianggap berlaku secara otomatis. Asuransi kompensasi pekerja diatur oleh undang-undang provinsi yang pada dasarnya memiliki komponen serupa, meskipun rincian dari komponen tersebut dapat berbeda antarprovinsi (pegawai pemerintah federal dilindungi oleh Undang-Undang Kompensasi Pegawai Pemerintah, tetapi klaim mereka diputuskan dan dikelola oleh lembaga kompensasi pekerja di provinsi tempat tinggal mereka).

Program ini didanai oleh pemberi kerja melalui premi dan pungutan lain yang dirancang untuk menutupi biaya sekarang dan masa depan dari cedera kerja di provinsi tersebut pada tahun berjalan. Biaya bagi pemberi kerja dihitung berdasarkan besaran gaji pegawai serta perkiraan biaya kecelakaan di sektor industrinya. Biaya masa depan dari cedera yang terjadi saat ini menciptakan kewajiban, sehingga dana harus disisihkan untuk menutupi biaya yang berkelanjutan. Oleh karena itu, sebagian besar dana yang diberikan pemberi kerja kepada dewan kompensasi pekerja diinvestasikan untuk membayar biaya di masa mendatang.

Lembaga kompensasi pekerja dijalankan oleh dewan yang ditunjuk oleh pemerintah provinsi dan terdiri dari perwakilan dunia usaha dan serikat pekerja. Kegiatan operasional dilaksanakan oleh pegawai yang kedudukannya serupa dengan pegawai negeri sipil, di bawah arahan seorang kepala eksekutif operasional.

Selain memberikan kompensasi kepada pekerja yang tidak dapat bekerja karena cedera dan penyakit akibat kerja, lembaga kompensasi pekerja juga membiayai perawatan medis dan rehabilitasi vokasional mereka. Beberapa lembaga kompensasi pekerja menyediakan layanan rehabilitasi medis di kota-kota besar, meskipun sebagian besar layanan disediakan oleh penyedia swasta dengan biaya yang ditanggung oleh dewan. Sebagian besar dewan memiliki proses akreditasi bagi individu maupun organisasi yang memberikan perawatan kepada penerima kompensasi pekerja.

Beberapa undang-undang provinsi memuat ketentuan yang mewajibkan pemberi kerja untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah absen karena cedera dan penyakit akibat kerja hingga jangka waktu dua tahun.

Di beberapa provinsi, peraturan perundangan kompensasi pekerja mencakup tanggung jawab atas keselamatan kerja, meskipun semua dewan kompensasi pekerja mendorong pencegahan kecelakaan, sebagian karena dapat menurunkan biaya kompensasi (di banyak provinsi, keselamatan kerja diatur oleh kementerian ketenagakerjaan).

Lebih dari 80 persen pekerja di Kanada berhak menerima pembayaran kompensasi pekerja apabila mengalami cedera atau penyakit akibat kerja yang menyebabkan hilangnya waktu kerja. Cakupan bervariasi antarprovinsi, mulai dari sekitar 70 persen tenaga kerja di Ontario hingga 95 persen di Quebec. Tergantung pada provinsinya, ada berbagai kategori pekerja yang mungkin tidak tercakup,

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

mulai dari pekerja rumah tangga, pekerja pertanian, pekerja konstruksi, hingga pekerja mandiri atau pekerja di perusahaan yang sangat kecil.

Cedera dan penyakit yang tidak terkait dengan pekerjaan tidak ditanggung oleh kompensasi pekerja. Oleh karena itu, klaim kompensasi untuk disabilitas Kesehatan mental sering kali sulit dibuktikan kecuali jika jelas terkait dengan aktivitas kerja—misalnya stres pascatrauma akibat terlibat dalam sebuah insiden di tempat kerja yang menimbulkan korban jiwa. Faktor yang mempersulit penanganan disabilitas kesehatan mental adalah sulitnya menentukan penyebab gangguan tersebut, dan sering kali terdapat lebih dari satu faktor penyebab, termasuk faktor pekerjaan, pribadi, dan genetik. Yurisprudensi di bidang ini terus berkembang, dan seiring waktu faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menegaskan cedera atau penyakit akibat kerja dijabarkan melalui putusan pengadilan maupun arbitrase. Hal ini terkadang juga berlaku bagi disabilitas fisik, yang mungkin memiliki latar belakang dari faktor pekerjaan sekaligus kehidupan pribadi.

Kompensasi pekerja adalah suatu bentuk asuransi. Dalam kasus disabilitas berat yang mencegah seseorang untuk kembali bekerja selamanya, kompensasi dapat diberikan sejak awal disabilitas hingga masa pensiun. Namun, jika cedera tidak terlalu parah atau tidak permanen, pekerja dapat diharapkan kembali bekerja pada pemberi kerja saat ini, atau dinyatakan mampu bekerja pada pekerjaan lain yang serupa dan kehilangan hak kompensasinya.

Sebagian besar dewan kompensasi pekerja memiliki peraturan dan kebijakan terkait dengan situasi ketika cedera akibat kerja yang sudah ada sebelumnya bertambah parah dan membuat pegawai tidak dapat bekerja. Koordinator Kembali Kerja perlu memahami hal-hal ini.

Kompensasi

Peran utama dari lembaga kompensasi pekerja adalah memberikan perlindungan asuransi bagi pekerja yang mengalami cedera atau penyakit akibat kerja. Pegawai yang tidak dapat bekerja akan menerima penggantian sebagian besar upahnya dan juga dapat memperoleh kompensasi atas kesulitan non-ekonomi yang dialami akibat disabilitas permanen.

Kompensasi pekerja memberikan penghasilan ketika seorang pekerja mengalami disabilitas sementara dan harus absen untuk jangka waktu tertentu tetapi diperkirakan akan pulih; untuk disabilitas permanen ketika seorang pekerja dinyatakan mengalami gangguan permanen; serta untuk kasus kematian (Association of Workers' Compensation Boards of Canada 2011). Bentuk kompensasi berbeda-beda tergantung situasi pekerja (Association of Workers' Compensation Boards of Canada 2010; Gunderson dan Hyatt 2000; dan Thomason 1995), yang dapat mencakup:

- ▶ Disabilitas total sementara
- ▶ Disabilitas sebagian sementara
- ▶ Disabilitas sebagian permanen
- ▶ Disabilitas total permanen.

Sebagai contoh, di Manitoba seorang pekerja dapat menerima kompensasi ekonomi atas hilangnya pendapatan berupa pembayaran bulanan untuk menutupi kehilangan upah, serta pembayaran non-ekonomi berdasarkan tingkat disabilitas permanen yang dialami (Association of Workers' Compensation Boards of Canada 2010).

Kondisi kesehatan individu dapat berubah selama periode klaim. Misalnya, pada awal perawatan seorang pekerja mungkin mengalami disabilitas total sementara, tetapi kemudian membaik hingga hanya mengalami disabilitas parsial permanen atau bahkan tidak lagi mengalami disabilitas. Oleh karena itu, konsep pemulihan medis maksimum (*maximum medical recovery/MMR*) dapat memengaruhi bagaimana dan kapan santunan/manfaat dibayarkan.

Uang yang diberikan ketika disabilitas permanen terjadi, di sebagian besar yurisdiksi, dirancang untuk mengganti kerugian non-ekonomi—misalnya rasa sakit yang dialami serta kesulitan hidup dengan masalah mobilitas. Pekerja yang cedera juga dapat menerima kompensasi ketika mereka kembali bekerja, tetapi dengan upah yang lebih rendah dibandingkan sebelumnya, karena disabilitas mencegah mereka untuk tetap bekerja pada posisi dengan upah lebih tinggi.

Dalam beberapa kasus, pekerja yang mengalami cedera atau penyakit akibat kerja dapat menerima pembayaran dari lebih dari satu sumber, sehingga penting untuk mengetahui lembaga mana yang menjadi pembayar utama. Misalnya, dalam kasus disabilitas yang membuat seseorang sama sekali tidak dapat bekerja, ia dapat menerima pembayaran dari Program Disabilitas Dana Pensiun Kanada (*Canada Pension Plan Disability/ CPPD*), dan sebagian pembayaran tersebut mungkin akan dipotong dari kompensasi pekerja, tergantung yurisdiksinya.

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

Sebagian besar provinsi tidak memiliki masa tunggu sebelum pembayaran dimulai, kecuali New Brunswick yang memiliki masa tunggu tiga hari dan Nova Scotia dengan masa tunggu dua hari.

Sebagian karena dewan kompensasi dibentuk sebelum adanya Medicare, mereka menanggung biaya perawatan kesehatan dan kunjungan rumah sakit. Di sebagian besar provinsi, biaya medis pribadi seperti perban dan resep obat diganti.

Penggantian penghasilan

Kompensasi pekerja menggantikan persentase tertentu dari penghasilan mulai saat pekerja absen karena cedera atau penyakit akibat kerja hingga saat mereka dapat kembali bekerja. Rumus perhitungan ini bervariasi antaryurisdiksi. Di Ontario, pekerja menerima 85 persen dari gaji bersih mereka hingga batas maksimum sebesar \$77.600 (Association of Workers' Compensation Boards of Canada 2010). Di Manitoba, seorang pegawai akan menerima 90 persen dari rata-rata upah bersih tanpa batas maksimum, dikurangi manfaat pajak yang mungkin diterima karena status bebas pajak dari santunan WCB. Dengan demikian, seorang pekerja yang cedera di Manitoba dengan tanggungan atau biaya pengasuhan anak kemungkinan akan menerima lebih banyak dibandingkan seorang lajang dengan disabilitas serupa tetapi tanpa anak.

Dalam beberapa kasus, pegawai mungkin diminta untuk mengajukan klaim asuransi pengangguran (disebut Asuransi Ketenagakerjaan atau *Employment Insurance/EI*) atau Program Disabilitas Dana Pensiun Kanada (*Canada Pension Plan Disability/ CPPD*), dengan kompensasi pekerja menambah jumlah tersebut atau mengurangi pembayaran mereka kepada pekerja berdasarkan manfaat yang sudah diterima. Misalnya, di British Columbia dan Nova Scotia, setengah dari jumlah pensiun CPPD dikurangi dari pembayaran kompensasi pekerja.

Karena kompensasi pekerja merupakan program asuransi disabilitas dan bukan program asuransi pengangguran, pekerja dapat dinyatakan layak untuk bekerja pada pekerjaan serupa atau dinilai hanya kehilangan persentase tertentu dari daya beli mereka, meskipun pada kenyataannya mereka tidak dapat menemukan pekerjaan. Jika seorang pegawai dinilai masih mampu bekerja, mereka tidak akan menerima pembayaran disabilitas meskipun tidak sedang bekerja. Sayangnya, penyandang disabilitas sering kali menjadi pihak terakhir yang direkrut. Seorang pemilik pompa bensin, misalnya, mungkin lebih memilih mempekerjakan kasir yang muda dan bugar meskipun pekerjaan tersebut sebenarnya dapat dengan mudah dilakukan oleh seseorang yang telah kehilangan sebagian kapasitas fisiknya. Hal ini telah mendorong beberapa yurisdiksi untuk memberlakukan undang-undang yang mewajibkan organisasi untuk tetap menyediakan posisi kerja bagi pegawai penyandang disabilitas untuk jangka waktu tertentu (meskipun akomodasi semacam itu juga diwajibkan berdasarkan undang-undang hak asasi manusia). Dalam beberapa kasus, hubungan yang bersifat konfrontatif muncul antara dewan kompensasi pekerja dan organisasi yang mewakili pekerja yang cedera, yang dapat mendorong pekerja untuk terus mengikuti program rehabilitasi vokasional lebih lama terutama di masa pengangguran tinggi (Law 2000).

Kerugian nonekonomi

Di sebagian besar provinsi, pegawai diberikan sejumlah uang sebagai kompensasi atas hilangnya kapasitas kerja secara permanen. Uang tersebut dapat dibayarkan sekaligus (*lump sum*) atau secara berkala melalui anuitas (*annuity*). Biasanya manfaat ini diberikan sebagai tambahan atas penggantian penghasilan yang hilang karena ketidakhadiran akibat disabilitas.

Sebagai contoh, Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) menghitung jumlah kerugian nonekonomi (*non-economic loss/NEL*) dengan mengambil jumlah dasar lalu mengalikannya dengan persentase kondisi gangguan yang telah ditentukan secara medis. Misalnya, seorang pekerja yang mencapai pemulihan medis maksimum (MMR) pada tahun 2010 akan mulai dengan jumlah dasar sebesar \$56.785,15 dengan tambahan \$1.262,35 untuk setiap tahun usia pekerja di bawah 45 tahun saat cedera, atau dikurangi \$1.262,35 untuk setiap tahun usia pekerja di atas 45 tahun. Jumlah

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

maksimum adalah \$82.022,50 dan jumlah minimum adalah \$31.547,80. Jumlah dasar ini kemudian dikalikan dengan persentase gangguan untuk menentukan besarnya kompensasi.

Misalnya, jika Anda berusia 40 tahun saat cedera dan mencapai MMR pada tahun 2009, jumlah dasar Anda adalah \$62.782,99 ($\$56.502,64 + (5 \times \$1.256,07)$). Jika WSIB memutuskan bahwa tingkat gangguan Anda adalah 20%, maka kompensasi NEL Anda adalah \$12.556,59 ($\$62.782,99 \times 20\%$) (Office of the Worker Adviser 2011).

Jika kompensasi NEL bernilai \$12.555,89 atau kurang, pekerja akan menerimanya dalam bentuk pembayaran sekaligus. Jika nilainya lebih besar dari jumlah tersebut, pekerja akan menerimanya dalam bentuk pembayaran bulanan seumur hidup, kecuali pekerja memilih untuk menerimanya sekaligus.

Di Newfoundland, Workplace Health, Safety, and Compensation Commission (WHSCC) memberikan manfaat serupa. Kompensasi untuk Gangguan Fungsional Permanen (*Permanent Functional Impairment/PFI*) dihitung dengan mengambil upah tahunan hingga maksimum \$51.235,00 lalu mengalikannya dengan persentase gangguan yang telah ditetapkan untuk cedera tertentu.

... kehilangan jari telunjuk dianggap sebagai 5 persen PFI. Ketika dikalikan dengan \$51.235,00, jumlahnya adalah \$2.561,75, sehingga pekerja berhak menerima jumlah tersebut (WHSCC 2010).

Di semua provinsi kecuali Quebec, penilaian tingkat disabilitas dilakukan oleh staf medis dewan kompensasi. Di Quebec, penilaian dilakukan oleh dokter pekerja sendiri untuk mempersingkat waktu persetujuan pembayaran.

Kematian

Jika suatu kecelakaan kerja mengakibatkan kematian, maka dapat diberikan pensiun kepada ahli waris yang ditinggalkan. Jumlah yang diberikan bervariasi di setiap yurisdiksi.

Di Alberta, jika seorang pekerja dengan pasangan dan anak tanggungan meninggal dunia akibat cedera atau penyakit akibat kerja, keluarga akan menerima pensiun penuh (jumlah yang akan diterima pekerja seandainya ia dinyatakan cacat permanen total dan tidak dapat bekerja) hingga anak bungsu berusia delapan belas tahun. Jika tidak ada anak tanggungan dan pasangan bekerja secara layak (penentuan kompensasi dilakukan oleh lembaga kompensasi berdasarkan jumlah penghasilan), maka pasangan akan menerima pensiun yang secara bertahap dikurangi selama periode lima tahun. Jika pasangan tidak bekerja secara layak tetapi dinilai masih mampu bekerja (berdasarkan berbagai faktor termasuk usia dan peluang kerja di wilayah tersebut), Lembaga kompensasi kerja akan memberikan bantuan berupa layanan vokasional hingga pasangan tersebut mencapai tingkat penghasilan tertentu atau hingga akhir periode enam puluh bulan. Setelah itu, pasangan akan menerima pensiun yang berkurang secara bertahap selama lima tahun. Jika pasangan dinilai tidak mampu bekerja (karena usia, ketidakmampuan, dll.), maka jumlah pensiun yang diberikan adalah 75 persen dari pensiun penuh pekerja atau jumlah minimum pensiun untuk kondisi cacat permanen total.

Perawatan, rehabilitasi, dan layanan

Perwakilan lembaga kompensasi pekerja dapat terlibat dalam berbagai aspek rencana kembali bekerja bagi pegawai yang absen karena cedera atau penyakit akibat kerja.

Koordinator Kembali Kerja perlu mengetahui staf mana di lembaga kompensasi pekerja yang dapat memberikan informasi dan persetujuan mengenai biaya yang berkaitan dengan:

- ▶ Pemeriksaan tambahan yang mungkin diperlukan (misalnya, evaluasi kapasitas fungsional, penilaian psikovokasional, penilaian ergonomi)
- ▶ Perawatan tambahan (misalnya, pengondisian fisik, ahli penyakit kaki, fisioterapis, terapis pijat)
- ▶ Layanan lainnya (misalnya, alat ortotik dan prostetik termasuk alat bantu dengar atau anggota tubuh buatan, tunjangan pakaian, perlengkapan medis, kruk, kursi roda)
- ▶ Peralatan khusus atau teknologi bantu (misalnya, alat pel tanpa membungkuk, perangkat lunak pembaca layar komputer seperti JAWS, atau alat bantu telepon)
- ▶ Modifikasi area kerja (misalnya, menambahkan meja angkat pneumatic, kursi sandar duduk, atau memindahkan rak penyimpanan sehingga tidak perlu membungkuk dan mengangkat berat)
- ▶ Modifikasi tempat kerja (misalnya, membuat tempat kerja mudah diakses oleh pengguna kursi roda)
- ▶ Bantuan layanan untuk meningkatkan kualitas hidup (misalnya, asisten pribadi atau asisten rumah tangga, renovasi rumah, renovasi kendaraan, atau bantuan transportasi)
- ▶ Bantuan relokasi (misalnya, jika pegawai harus pindah untuk memperoleh pekerjaan)
- ▶ Konseling (misalnya, konseling pribadi atau keluarga untuk membantu individu atau keluarga menghadapi disabilitas, atau jenis konseling lain seperti konseling keuangan dalam beberapa kasus)
- ▶ Pelatihan dan pendidikan (misalnya, kursus singkat, biaya kuliah, buku dan perlengkapan)
- ▶ Pencarian kerja atau pelatihan kewirausahaan
- ▶ Tambahan penghasilan jika pekerja yang kembali bekerja menerima pekerjaan dengan gaji lebih rendah atau hanya dapat bekerja paruh waktu
- ▶ Layanan manajemen kasus, umumnya untuk pegawai dengan cedera atau penyakit parah.

Layanan manajemen kasus yang disediakan oleh lembaga kompensasi pekerja lebih mungkin diberikan ketika proses kembali bekerja bersifat kompleks atau ketika seorang pekerja tidak dapat kembali ke pemberi kerja sebelumnya karena disabilitas.

Koordinator Kembali Kerja perlu menilai dampak apabila lembaga kompensasi pekerja yang menanggung biaya peralatan dan layanan. Sebagian besar dewan memiliki biaya administrasi, sehingga pada akhirnya mungkin lebih murah bagi pemberi kerja untuk menanggung langsung

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

penyediaan layanan, renovasi, atau peralatan daripada menanggung tambahan biaya kompensasi pekerja.

Mengembalikan seorang pegawai ke pekerjaan asalnya atau ke pekerjaan baru dalam organisasi yang sama lebih disarankan daripada melatih pekerja penyandang disabilitas untuk pekerjaan baru di organisasi lain, mengingat statistik penerimaan kerja bagi penyandang disabilitas yang relatif rendah. Jika diputuskan bahwa pegawai tidak dapat kembali ke pekerjaan pada pemberi kerja saat ini, maka lembaga kompensasi pekerja dapat memberikan rehabilitasi vokasional. Rehabilitasi vokasi dapat mencakup pelatihan dan pendidikan lebih lanjut untuk mengembangkan karier baru atau bantuan yang lebih terbatas berupa pelatihan pencarian kerja. Pelatihan dan pendidikan untuk karier baru lebih jarang diberikan jika seseorang sebelumnya bekerja pada posisi dengan keterampilan rendah dan upah rendah, karena biasanya tersedia banyak pekerjaan dengan upah minimum yang mungkin tidak memiliki tuntutan fisik yang sama. Misalnya, seseorang dengan cedera punggung dapat diarahkan untuk mencari pekerjaan di bidang penjualan atau jasa yang tidak memerlukan aktivitas mengangkat beban.

Yurisdiksi yang memiliki ketentuan kewajiban kembali bekerja, seperti di Ontario, dapat membebaskan biaya rehabilitasi vokasional kepada pemberi kerja apabila organisasi pemberi kerja tidak mampu mengakomodasi pekerja yang kembali.

Di Kanada, biaya rehabilitasi vokasional merupakan komponen kompensasi pekerja dengan tingkat kenaikan biaya tertinggi (Durbin dan Burton 1998). Keputusan Ontario untuk mengganti rehabilitasi vokasional, yang sebelumnya ditanggung oleh dewan, dengan program masuk kembali ke pasar tenaga kerja yang ditanggung oleh pemberi kerja, menghasilkan penurunan biaya santunan sebesar \$117 juta pada tahun 1998, tahun saat perubahan itu diberlakukan (Workplace Safety and Insurance Board 1999). Peraturan baru tersebut menempatkan tanggung jawab yang jauh lebih besar pada pemberi kerja untuk mempertahankan dan mengakomodasi pekerja penyandang disabilitas.

Persyaratan kembali bekerja

Beberapa provinsi saat ini memiliki ketentuan dalam undang-undang dan peraturan kompensasi pekerja yang mengharuskan organisasi dengan jumlah pegawai tertentu untuk mengizinkan pekerja kembali bekerja jika mereka mampu melakukannya dalam waktu dua tahun.

Meskipun akomodasi bagi pekerja penyandang disabilitas diwajibkan berdasarkan hukum hak asasi manusia, sejumlah yurisdiksi telah menambahkan persyaratan terkait kembali bekerja dalam undang-undang kompensasi pekerja mereka. Ketentuan ini mengecualikan usaha kecil dengan jumlah staf yang sedikit. Sebagai contoh, peraturan perundangan di Manitoba mewajibkan organisasi dengan 25 atau lebih pegawai penuh waktu atau paruh waktu regular untuk mempekerjakan kembali pekerja yang mengalami cedera saat bekerja, jika pekerja tersebut telah dipekerjakan selama 12 bulan berturut-turut sebelum tanggal cedera atau sakit akibat kerja (Association of Workers' Compensation Boards of Canada 2011).

Ketentuan di Ontario mewajibkan organisasi dengan dua puluh atau lebih pegawai untuk mempekerjakan kembali siapa pun yang telah bekerja penuh waktu setidaknya selama satu tahun sebelum kecelakaan terjadi. Pekerjaan yang sesuai dijelaskan sebagai pekerjaan yang:

Aman dan sesuai dengan kemampuan fisik (fungsional) pekerja.

Pekerja memiliki keterampilan untuk melakukan (atau dapat memperoleh keterampilan untuk melakukan).

Memulihkan penghasilan pekerja sedekat mungkin dengan sebelum cedera (Ontario Workplace Safety and Insurance Board 2005).

Beberapa perubahan pada proses WSIB untuk kembali bekerja diberlakukan pada November 2010 dengan dewan merekrut lebih banyak staf internal dan mengambil lebih banyak tanggung jawab ketika pelatihan ulang pekerja yang cedera diperlukan (National Institute of Disability Management and Research 2010).

Persyaratan dari Workplace Health and Safety Compensation Commission di New Brunswick serupa. Pemberi kerja dengan 10 hingga 19 pegawai harus menahan posisi pekerjaan selama satu tahun, dan pemberi kerja yang memiliki 20 atau lebih pegawai harus menyediakan pekerjaan hingga dua tahun. Jika pegawai tidak dapat kembali ke pekerjaan yang sama, maka pemberi kerja harus berusaha memodifikasi pekerjaan tersebut atau mencarikan pekerjaan lain yang sesuai.

Kerahasiaan

Semua dewan kompensasi pekerja memiliki kebijakan mengenai penyampaian informasi dan kerahasiaan catatan pekerja di wilayah yurisdiksi masing-masing.

Pegawai yang kembali bekerja tentu akan merasa khawatir mengenai kerahasiaan, tetapi ada batasan tertentu. Jika seorang pegawai akan menerima manfaat, dokter harus memberikan informasi kepada lembaga kompensasi pekerja tentang kondisi pegawai tersebut yang menunjukkan bahwa ia belum dapat kembali bekerja pada saat itu, serta menjelaskan rencana perawatan dan rehabilitasi. Pemberi kerja akan diberitahu apakah dewan kompensasi pekerja menerima atau menolak klaim. Jika terjadi banding, pekerja, pemberi kerja, atau perwakilan mereka dapat memeriksa informasi relevan dalam berkas klaim.

Secara umum, Koordinator Kembali Kerja akan menerima informasi tentang kondisi pegawai yang diperlukan untuk menyusun rencana kembali bekerja dari pegawai dan dokternya, bukan dari perusahaan asuransi. Di beberapa provinsi, informasi dari dewan kompensasi pekerja dapat diberikan kepada pemberi kerja atas dasar kebutuhan informasi. Di provinsi lain, pegawai dapat mengakses informasi dalam berkas mereka kapan saja, sementara pengungkapan penuh hanya akan diberikan kepada tenaga medis dengan persetujuan tertulis atau kepada pemberi kerja jika terjadi banding. Di Ontario, informasi medis yang diberikan kepada dewan oleh dokter konsultan, penilai kapasitas fungsional, atau penyedia layanan medis lainnya hanya akan dikirimkan kepada dokter atau tenaga kesehatan lain yang menangani pegawai jika ada izin tertulis dari pegawai. Di Quebec,

akses ke catatan medis dan rehabilitasi fisik dibatasi hanya untuk tenaga medis yang ditunjuk oleh pemberi kerja, yang kemudian dapat memberikan ringkasan catatan dan pendapat kepada pemberi kerja. Quebec juga harus memberi tahu pekerja ketika pemberi kerja atau tenaga medis yang ditunjuk diberikan akses.

Di beberapa provinsi, Penasihat Pekerja atau Penasihat Pemberi Kerja dapat memiliki akses ke berkas pegawai dan dapat menentukan informasi apa yang akan dikeluarkan serta kapan waktunya.

Persoalan tentang seberapa banyak informasi yang perlu dimiliki pemberi kerja terkait keterbatasan fungsional, prognosis, atau diagnosis terkadang menimbulkan perdebatan. Namun, pegawai penyandang disabilitas diharapkan memberikan informasi kepada pemberi kerja tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam aktivitas kerja.

Pengacara hak asasi manusia (Guarascio 2005) dan pernyataan kebijakan dari Canadian Medical Association (2002) menyarankan agar hanya informasi minimum yang diperlukan untuk melakukan penyesuaian kerja yang dikumpulkan, dengan keterbatasan fungsional sebagai informasi yang paling umum diberikan, sementara prognosis atau diagnosis hanya diberikan jika benar-benar diperlukan untuk merencanakan, melaksanakan, atau memantau program kembali bekerja.

Terlepas dari seberapa banyak atau sedikit detail yang diberikan tentang kapasitas kerja fisik maupun mental seorang pegawai, Koordinator Kembali Kerja memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan atas dasar etika profesional dan ketentuan perundang-undangan terkait privasi.

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

Jika informasi rahasia dibocorkan oleh pemberi kerja, baik individu maupun perusahaan dapat dikenai denda berdasarkan undang-undang privasi. Misalnya, denda maksimum di Manitoba adalah \$5.000,00, sementara korporasi di Ontario dapat dikenai denda hingga \$100.000,00.

Banding

Baik pemberi kerja maupun pegawai yang tidak puas dengan keputusan yang dibuat oleh lembaga kompensasi pekerja dapat mengajukan banding.

Di sebagian besar yurisdiksi, terdapat dua tingkat banding, dengan tingkat pertama berupa tinjauan internal dan tingkat kedua berupa tinjauan eksternal—dalam banyak kasus dilakukan oleh tribunal yang terpisah dari lembaga kompensasi pekerja. Namun, di Saskatchewan dan New Brunswick, Dewan juga bertanggung jawab atas keputusan akhir dalam proses banding. Sebagian besar provinsi memiliki kantor penasihat pekerja dan pemberi kerja yang terpisah untuk membantu individu maupun perusahaan dalam proses banding.

Banding dari pekerja yang mengalami cedera sering kali melibatkan perbedaan pendapat tentang penilaian medis dan perselisihan terkait tingkat manfaat maupun layanan yang diberikan.

Di beberapa provinsi, banding yang berkaitan dengan penilaian medis—misalnya pertanyaan tentang tingkat keparahan cedera atau penyebab suatu kondisi kesehatan—dapat diajukan ke panel peninjauan medis. Di British Columbia, banding atas penilaian medis sebelumnya diajukan ke Panel Peninjauan Medis, tetapi langkah tersebut dihapus dan kini banding diproses melalui peninjauan internal lalu dilanjutkan ke tribunal banding eksternal, yaitu Workers' Compensation Appeal Tribunal. Tribunal ini melapor kepada Kementerian Pengembangan Keterampilan dan Ketenagakerjaan provinsi.

Kecuali di beberapa provinsi, tidak ada batas waktu kapan banding dapat diajukan. Ontario menetapkan batas waktu 30 hari untuk banding terkait kembali bekerja dan masuk kembali ke pasar tenaga kerja, serta batas waktu enam bulan untuk semua banding lainnya. Di Quebec, banding atas keputusan yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan harus diajukan dalam waktu sepuluh hari setelah pemberitahuan keputusan CSST dan banding tersebut diperiksa oleh Dewan Cedera Kerja (*Commission des Lésions Professionnelles*).

Pengaturan pendanaan

Biaya kompensasi pekerja untuk pensiun dan penghargaan, perawatan medis dan rehabilitasi, serta administrasi ditanggung melalui iuran yang dibebankan kepada pemberi kerja di provinsi.

Rata-rata iuran yang harus dibayarkan adalah sekitar tiga persen dari total penggajian organisasi (Gunderson dan Hyatt 2000), meskipun biayanya bervariasi sesuai dengan jumlah dan tingkat keparahan kecelakaan di sektor industri atau bidang pekerjaan tertentu. Pemberi kerja dibagi ke dalam sektor-sektor dengan peringkat risiko yang ditetapkan berdasarkan jumlah kecelakaan pada tahun-tahun sebelumnya di sektor tersebut. Hal ini dapat menimbulkan kontroversi. Misalnya, terjadi protes di British Columbia ketika Dewan Kompensasi Pekerja memasukkan penebang kayu independen ke dalam sektor tersendiri dan menaikkan iuran mereka menjadi 20 persen dari total penggajian karena tingginya biaya cedera pada tahun-tahun sebelumnya (Hamilton 2000). Bergantung pada peringkatnya, perusahaan membayar jumlah tertentu untuk setiap \$100 dari total penggajian. Alberta memiliki 392 kelompok pemeringkatan pada tahun 1992 dibandingkan dengan 63 di New Brunswick (Vaillancourt 1995).

Perusahaan juga dapat dikenakan iuran berdasarkan peringkat pengalaman. Jika sebuah perusahaan memiliki jumlah klaim yang lebih banyak dibandingkan perusahaan lain dalam kelompok yang sama, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan biaya tambahan. Sebaliknya, jika terdapat lebih sedikit klaim dan klaim yang lebih kecil dalam jangka waktu tertentu, perusahaan tersebut dapat menerima diskon. Di beberapa provinsi, perusahaan juga dapat dikenakan denda oleh dewan jika memiliki praktik keselamatan yang buruk. Mengembalikan pekerja ke pekerjaan sesegera mungkin sepanjang mereka dapat melakukan tugas dengan aman dan produktif menghasilkan manfaat ekonomi bagi perusahaan, karena premi yang dibayarkan perusahaan terkait dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh lembaga kompensasi pekerja. Di Saskatchewan, perusahaan dapat menerima pengembalian sebagian dana premi dari Saskatchewan Workers' Compensation Board jika biaya cedera mereka berada di bawah tingkat target.

Jumlah dana premi yang dikembalikan dihitung dengan membandingkan biaya klaim cedera dan kontribusi premi perusahaan selama tiga tahun terakhir dengan rata-rata perusahaan di industri yang sama. Jumlah maksimum dana yang dikembalikan adalah 25 persen dari rata-rata premi tahunan perusahaan, sedangkan biaya tambahan maksimum adalah 40 persen dari rata-rata premi tahunan perusahaan. Perusahaan yang mengalami kasus kematian akibat kerja tidak dapat menerima pengembalian dana selama dua tahun (Saskatchewan Workers' Compensation Board 2001).

Karena kompensasi pekerja diselenggarakan sebagai dana asuransi, iuran dari pemberi kerja diharapkan dapat menutupi estimasi aktuarial atas biaya kecelakaan kerja saat ini maupun di masa depan yang terjadi pada tahun tersebut. Hal ini membutuhkan kemampuan memperkirakan secara cukup akurat total lamanya waktu semua pengaju klaim akan absen dari pekerjaan dan menerima kompensasi; jumlah pembayaran sekaligus yang akan diberikan; serta biaya lainnya seperti biaya rehabilitasi vokasional yang mungkin timbul. Untuk menutupi biaya yang terus berjalan, dana yang

dibutuhkan disisihkan dan diinvestasikan, dengan pembayaran pensiun diambil dari modal dan bunga. Tingkat pengembalian investasi ini bervariasi di setiap provinsi (Vaillancourt 1995).

Idealnya, iuran pada tahun berjalan tidak seharusnya digunakan untuk membayar biaya kecelakaan pada tahun-tahun sebelumnya maupun biaya kecelakaan yang mungkin terjadi di masa depan. Namun demikian, beberapa dewan memiliki liabilitas tidak terdanai—yakni estimasi biaya pensiun yang tidak tertutupi pada tahun kejadiannya. Hal ini dapat terjadi karena iuran ditetapkan terlalu rendah atau karena adanya perubahan lain, seperti peningkatan jumlah pembayaran maksimum bagi pekerja yang cedera atau pengurangan waktu tunggu (Thomason 1995). Pada tahun 1985, Ontario melakukan indeksasi pensiun yang langsung menimbulkan liabilitas tidak terdanai. Indeksasi dihentikan pada tahun 1998 dengan diloloskannya RUU 99. Selain itu, penggantian upah atas hilangnya penghasilan diturunkan dari 90 persen bersih menjadi 85 persen. Sebagai hasil dari perubahan ini dan tingginya hasil investasi untuk menutupi biaya masa depan, liabilitas tidak terdanai berkurang dari \$10,4 miliar pada tahun 1996 menjadi \$6,4 miliar pada akhir tahun 1999 (Workplace Safety and Insurance Board 2000). Perubahan tak terduga dalam jumlah cedera atau penyakit akibat kerja juga dapat memengaruhi biaya di masa depan. Munculnya penyakit industri yang tidak terduga menunjukkan perlunya pendanaan lebih sebagai langkah pencegahan (Vaillancourt 1995).

Karena kekhawatiran tentang liabilitas tidak terdanai, sebagian besar provinsi menaikkan iuran pada tahun 1990-an, meskipun bagi beberapa provinsi hal ini masih menjadi masalah. Pada tahun 1999, British Columbia memiliki dana untuk menutupi 109 persen dari liabilitas yang diperkirakan (Workers' Compensation Board of British Columbia 1999). Newfoundland merencanakan untuk menghapuskan liabilitas tidak terdanai pada tahun 2012 (Globe and Mail 2000). Namun, bukannya menurun, jumlah liabilitas tidak terdanai justru meningkat. Akibatnya, Newfoundland Workplace Health and Safety Commission memutuskan untuk menangani liabilitas tidak terdanai dengan mengendalikan biaya administrasi dan biaya lainnya (misalnya, dengan menempatkan lebih banyak tanggung jawab pemulihan pegawai ke tempat kerja pada pemberi kerja) daripada menaikkan premi yang dibebankan pada pemberi kerja atau mengurangi manfaat atau santunan yang dibayarkan kepada pegawai.

Ringkasan

Untuk sebagian besar, sistem kompensasi pekerja mendorong pemberi kerja dan pekerja untuk memiliki kesadaran tentang keselamatan, melindungi pekerja dari hilangnya penghasilan yang berlebihan apabila mereka mengalami cedera di tempat kerja, serta memastikan bahwa perusahaan—dan bukan masyarakat secara umum (pembayar pajak)—yang menanggung biaya kecelakaan kerja.

Selain penggantian penghasilan jika terjadi cedera atau kecelakaan, lembaga kompensasi pekerja juga membiayai berbagai layanan yang ditujukan untuk perawatan, rehabilitasi, dan kembali bekerja. Layanan ini dibayar melalui premi yang dibebankan kepada pemberi kerja untuk menutupi biaya cedera akibat kerja saat ini maupun di masa depan. Besarnya premi didasarkan pada biaya cedera dalam sektor aktivitas kerja atau industri yang bersangkutan.

Meskipun banyak organisasi memiliki koordinator manfaat atau klaim, Koordinator Kembali Kerja (KKK) perlu memahami proses pengajuan klaim dan cara penghitungan manfaat finansial, karena kekhawatiran tentang kesejahteraan finansial dapat menimbulkan kecemasan dan menjadi hambatan bagi pekerja untuk kembali bekerja. KKK juga perlu mengetahui apa saja yang dapat ditanggung oleh lembaga kompensasi pekerja di wilayah mereka terkait dukungan medis dan pelatihan ulang jika diperlukan. Mereka juga harus mampu menentukan apa yang dapat ditanggung terkait alat bantu atau perubahan lingkungan kerja, serta apakah secara finansial lebih masuk akal untuk membiarkan lembaga kompensasi pekerja menanggung biaya-biaya tersebut.

Referensi

- Association of Workers' Compensation Boards of Canada. 2002. *Comparison of Workers' Compensation Legislation in Canada 2002*. Mississauga, ON: Association of Workers' Compensation Boards of Canada.
- Association of Workers' Compensation Boards of Canada. 2011a. "2010 Key Benefits Information." *AWCBC*. Diakses 15 Maret 2011. <http://www.awcbc.org/en/workerscompensationbenefitsandrehabilitation.asp>.
- Association of Workers' Compensation Boards of Canada. 2011b. "Workers' Compensation Benefits and Rehabilitation." *AWCBC*. Diakses 15 Maret 2011. <http://www.awcbc.org/en/workerscompensationbenefitsandrehabilitation.asp>.
- Bogyo, T. J. 1995. "Workers' Compensation: Updating the Historic Compromise." 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.
- Canadian Medical Association. 2002. http://www.cma.ca/multimedia/staticContent/HTML/N0/I2/where_we_stand/return_to_work.pdf.
- Chaykowski, R. P., dan Terry Thomason. 1995. *Research in Canadian Workers' Compensation*. Kingston, ON: IRC Press.
- 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., and Douglas Hyatt, 63-86. Industrial Relations Research Association Series. Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Gaurascio, S. 2005. Komunikasi pribadi pada 13 Mei 2005.
- Globe and Mail, Canadian Press, Jumat 8 September 2000, hlm. 8.
- 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.
- Gunderson, Morley, dan Douglas Hyatt. 2000. "Foundations for Workers' Compensation Reform." Dalam *Workers' Compensation: Foundations for Reform*, disunting oleh Morley Gunderson dan Douglas Hyatt. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Hamilton, G. 2001. "Independent Loggers Blast New WCB Policy." *Vancouver Sun*, 20 September 2001.
- Human Resources and Skills Development Canada. 2011. "Occupational Injuries and Diseases in Canada, 1996-2008." *Hrsc.gc.ca*. Diakses 15 Maret 2011. http://www.hrsc.gc.ca/eng/labour/publications/health_safety/oid/page03.shtml.
- Law, D. K. 2000. "Appeals Litigation: Pricing the Workplace Injury." Dalam *Workers' Compensation: Foundations for Reform*, disunting oleh Morley Gunderson dan Douglas Hyatt. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- National Institute of Disability Management and Research. 2010. "Ontario's Workers Compensation System Benefits from New Work Reintegration Model." *National Institute of Disability Management and Research Bulletin 6 (7)*. Diakses 15 Maret 2011. http://www.nidmar.ca/news/news_articles/NIDMAR%20Bulletin%20Vol%206%20No%207%20November%202010%20WSIB.pdf.
- Office of the Worker Adviser. 2011. "Non-Economic Loss Awards." *Office of the Worker Adviser*. Diakses 15 Maret 2011. http://www.owa.gov.on.ca/fact_sheets/non_economic_loss.html

Kompensasi Pekerja dan Kembali Bekerja

Royal Commission on Workers' Compensation in British Columbia. 1999. *For the Common Good: Final Report of the Royal Commission on Workers' Compensation in British Columbia*. Vancouver, BC: Royal Commission on Workers' Compensation in British Columbia.

Saskatchewan Workers' Compensation Board. 2005. "Good Safety Records Earn Employers Merit Rebates." *Wcbsask.com*. http://www.wcbsask.com/whatsnew/PressReleases/PR_2001June27.html.

Thomason, T., dan J. F. Burton. 2000. "The Cost of Workers' Compensation in Ontario and BC." Dalam *Workers' Compensation: Foundations for Reform*, disunting oleh Morley Gunderson dan Douglas Hyatt. Toronto, ON: University of Toronto Press.

Workers' Compensation Board of British Columbia. 2005. "Review and Appeal." *WorkSafeBC*. http://www.worksafebc.com/review_and_appeals/default.asp.

Workplace Health, Safety and Compensation Commission. 2010. *Injured Workers' Handbook*. <http://www.whscc.nf.ca/pubs/pdf/handbooks/InjuredWorkersHandbook.pdf>.

Workplace Safety and Insurance Board. 2005a. "Benefits for Non-Economic Loss (NEL)." *WSIB Ontario*. <http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/BenefitsNEL>

Workplace Safety and Insurance Board. 2005b. "Return to Work: What are My Responsibilities." *WSIB Ontario*. <http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/EmployersESRWEmployers>



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.