

Sistem dan Beban Kesejahteraan Pekerja di Indonesia serta Pendanaannya

Tidak terasa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK-13/2003") telah berusia lebih dari 3½ tahun sejak disahkan pada tanggal 25 Maret 2003. Telah banyak pula kontroversi yang menyertainya, terutama mengenai rencana perubahannya oleh Pemerintah yang didukung oleh asosiasi pengusaha, namun ditolak oleh pihak serikat pekerja/buruh. Rencana perubahan tersebut akhirnya batal dilakukan – suatu keputusan yang didukung oleh hasil kajian akademis (Liputan 6 SCTV, tanggal 13 September 2006) – sehingga sampai saat ini UUK-13/2003 dinyatakan tetap berlaku.

Penerapan UUK-13/2003 secara benar dan efisien memerlukan pemahaman yang menyeluruh, baik dari pihak pekerja, perusahaan dan pihak-pihak terkait lainnya – serta adanya dukungan sistem pendanaan yang mendukung mobilisasi dana jangka panjang untuk kesejahteraan hari tua.

Tulisan ini dimaksudkan untuk memberikan informasi secara komprehensif mengenai sistem kesejahteraan pekerja di Indonesia, perkiraan bebannya bagi perusahaan dan pendanaannya dalam upaya menyediakan jaminan kesejahteraan bagi pekerjanya serta besar manfaat yang akan diperoleh pekerja pada saat mencapai usia pensiun.

Ketentuan perundang-undangan di bidang kesejahteraan pekerja

UUK-13/2003 adalah salah satu dari ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai kesejahteraan pekerja di Indonesia. Sistem kesejahteraan pekerja di Indonesia sendiri, khususnya untuk sektor swasta dan badan usaha milik negara, terdiri dari program yang sifatnya **wajib** dan yang **sukarela**. Sistem kesejahteraan ini mencakup berbagai jenis program, yaitu:

- jaminan hari tua, kematian, kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan;
- pesangon dan penghargaan masa kerja;
- pensiun dan asuransi.

Ketentuan perundang-undangan atas program yang sifatnya wajib diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ("Jamsostek") dan UUK-13/2003 di atas. Sedangkan ketentuan perundang-undangan atas program yang sifatnya sukarela diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun ("Dana Pensiun").

Jamsostek: Secara umum, ketentuan Jamsostek adalah wajib ikut serta bagi perusahaan yang mempekerjakan sedikitnya 10 orang atau membayar upah sedikitnya Rp 1,000,000 sebulan. Jamsostek mengelola 4 jenis program, yaitu: Jaminan Hari Tua ("JHT"), Jaminan Kematian ("JK"), Jaminan Kecelakaan Kerja ("JKK") dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ("JPK").

Jamsostek memiliki karakteristik sebagai berikut:

- JHT merupakan program yang **iurannya pasti**;
- cara pembayaran saat mencapai usia pensiun dilakukan secara sekaligus, kecuali apabila saldo JHT melebihi Rp 3,000,000, atas pilihan peserta dapat dibayarkan secara bulanan paling lama 5 tahun;

- apabila berhenti bekerja dan telah menjadi peserta 5 tahun atau lebih, maka saldo JHT dapat dibayarkan setelah melewati masa tunggu selama 6 bulan;
- ada pendanaan melalui pembayaran iuran-iuran untuk setiap jenis program;
- pengecualian untuk JPK, perusahaan tidak wajib ikut apabila telah memiliki program yang sama atau lebih baik.

Jumlah pekerja yang terdaftar dan aktif membayar iuran ke Jamsostek diperkirakan tidak lebih dari 25% dari seluruh angkatan kerja di sektor swasta.

UUK-13/2003: Ketentuan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Bab XII Pasal 150-172. Khusus untuk ketentuan yang berkaitan dengan imbalan pasca kerja diatur dalam Pasal 162 (berhenti bekerja secara sukarela), Pasal 166 (meninggal dunia), Pasal 167 (mencapai usia pensiun) dan Pasal 172 (cacat atau sakit berkepanjangan).

Manfaat UUK-13/2003 terdiri dari Uang Pesangon ("UP"), Uang Penghargaan Masa Kerja ("UPMK"), yang nilainya bergantung pada jumlah masa kerja yang dijalani, dan uang Penggantian Hak ("UPH"), yang terdiri dari 15% dari UP dan UPMK untuk penggantian pengobatan dan perumahan, uang cuti tahunan dan cuti besar yang belum diambil dan repatriasi.

UUK-13/2003 memiliki karakteristik sebagai berikut:

- merupakan program yang **manfaatnya pasti**;
- cara pembayaran manfaat dimaklumi oleh semua pihak dilakukan secara **'sekaligus'**;
- tidak ada keharusan melakukan pendanaan.

Jumlah manfaat saat mencapai usia pensiun atau meninggal dunia sebesar $(2 \times UP + 1 \times UPMK)$ ditambah $15\% \times (2 \times UP + 1 \times UPMK)$, yang nilainya mencapai maksimum $32.2 \times$ upah bulan terakhir untuk masa kerja 24 tahun atau lebih. Jumlah manfaat saat mengalami cacat atau sakit berkepanjangan sebesar $(2 \times UP + 2 \times UPMK)$ ditambah $15\% \times (2 \times UP + 2 \times UPMK)$, yang nilainya mencapai maksimum $43.7 \times$ upah bulan terakhir untuk masa kerja 24 tahun atau lebih. Sedangkan untuk manfaat saat berhenti bekerja secara sukarela tidak mendapatkan UPH berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia, tanggal 31 Agustus 2005), kecuali apabila perusahaan mengatur adanya **uang pisah**. Skala UP dan UPMK secara lengkap (dalam kelipatan upah bulan terakhir) dapat dilihat dalam **Tabel 1**.

TABEL 1
Skala Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

Masa Kerja (MK, dalam tahun)	Uang Pesangon ¹⁾	Uang Penghargaan Masa Kerja ¹⁾
MK < 1	1	0
1 <= MK < 2	2	0
2 <= MK < 3	3	0
3 <= MK < 4	4	2
4 <= MK < 5	5	2
5 <= MK < 6	6	2
6 <= MK < 7	7	3
7 <= MK < 8	8	3
8 <= MK < 9	9	3
9 <= MK < 12	9	4
12 <= MK < 15	9	5
15 <= MK < 18	9	6
18 <= MK < 21	9	7
21 <= MK < 24	9	8
MK >= 24	9	10

1) Kelipatan upah bulan terakhir.

TABEL 2
Beban Jamsostek untuk Setiap Jenis Program

Jenis Program Jamsostek	Besarnya luran (% Upah) – Industri Pekerjaan ²⁾				
	I	II	III	IV	V
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0.24%	0.54%	0.89%	1.27%	1.74%
Jaminan Kematian (JK)	0.30%	0.30%	0.30%	0.30%	0.30%
Jaminan Hari Tua (JHT)	5.70%	5.70%	5.70%	5.70%	5.70%
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) ³⁾	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%
Total luran⁴⁾ – Perusahaan dan Pekerja	10.74%	11.04%	11.39%	11.77%	12.24%
luran Pekerja untuk JHT	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
luran Perusahaan	8.74%	9.04%	9.39%	9.77%	10.24%
luran Perusahaan tanpa JPK	4.24%	4.54%	4.89%	5.27%	5.74%

2) Contoh jenis industri I (perbankan), II (rokok), III (perhotelan), IV (perkapalan), V (pertambangan).

3) luran untuk pekerja berkeluarga 5%, lajang 3% – nilai dirata-ratakan dengan asumsi 50%/50% berkeluarga/lajang.

4) luran dihitung dari upah bulanan. Khusus untuk JPK, upah bulanan dibatasi sebesar Rp 1,000,000.

Dana Pensiun: Memiliki 5 prinsip utama, yaitu: adanya pemisahan kekayaan dengan membentuk badan hukum terpisah, mengharuskan adanya pendanaan secara teratur dan sistematis, adanya pengawasan dan pembinaan, penundaan pembayaran manfaat pensiun dan sifatnya sukarela – bebas membentuk dan tidak membentuk.

Dana Pensiun memiliki karakteristik sebagai berikut:

- manfaat pensiun pada dasarnya dibayarkan secara bulanan, kecuali untuk jumlah tertentu atau di bawah jumlah tertentu, dapat dibayarkan secara sekaligus;
- programnya dapat berupa manfaatnya yang pasti atau iurannya yang pasti.

Lembaga penyelenggara Dana Pensiun adalah:

- Dana Pensiun Pemberi Kerja (“DPPK”), dana pensiun yang didirikan oleh perusahaan untuk pekerjanya – dapat menyelenggarakan program yang manfaatnya pasti atau iurannya pasti;
- Dana Pensiun Lembaga Keuangan (“DPLK”), dana pensiun yang hanya dapat didirikan oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa – hanya dapat menyelenggarakan program yang iurannya pasti;
- Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan (“DPBK”), merupakan DPPK yang programnya masuk kategori yang iurannya pasti – iurannya ditentukan berdasarkan keuntungan perusahaan dengan ketentuan minimal sebesar 1% dari jumlah seluruh upah setahun.

Sampai saat ini, jumlah DPPK dan DPLK di Indonesia mencapai, masing-masing 321 dan 21 lembaga (5 di antaranya didirikan oleh lembaga bank), dengan jumlah perusahaan yang tergabung di dalamnya sebanyak, masing-masing 500-700 untuk DPPK dan kurang dari 3,000 untuk DPLK. Sedangkan jumlah peserta yang telah bergabung dalam lembaga DPPK dan DPLK diperkirakan, masing-masing kurang dari 2 juta dan ½ juta orang.

Jumlah ini ditambah dengan jumlah peserta Jamsostek masih sangat kecil dibandingkan dengan jumlah seluruh angkatan kerja yang ada di Indonesia.

Beban kesejahteraan pekerja

Jamsostek: Beban kesejahteraan pekerja bagi perusahaan untuk program Jamsostek adalah pasti sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Jamsostek. Rincian iuran Jamsostek untuk setiap jenis programnya dapat dilihat dalam **Tabel 2**.

UUK-13/2003: Beban yang berkaitan dengan imbalan pasca kerja dalam UUK-13/2003 tidaklah pasti karena karakteristik programnya yang manfaatnya pasti, tetapi dapat dan harus dihitung secara aktuarial. Dengan menggunakan asumsi ekonomis (tingkat diskonto dan tingkat kenaikan upah), asumsi laju penyusutan aktuarial (mortalita, cacat dan pengunduran diri secara sukarela) serta metode perhitungan aktuarial tertentu, beban ini dapat diperkirakan. Berdasarkan asumsi usia pensiun normal 55 tahun, asumsi ekonomis dan penyusutan aktuarial tertentu serta asumsi distribusi dalam suatu populasi sekelompok perusahaan dan masa kerja lalu sebesar nihil, diperkirakan beban UUK-13/2003 untuk imbalan pasca kerja (meninggal, mencapai usia pensiun 55 tahun, cacat dan mengundurkan diri) secara rata-rata ekuivalen dengan **7.92%** dari upah bulanan. Periksa hasil perhitungannya secara lengkap dalam **Tabel 3**.

Program wajib – Jamsostek ditambah UUK-13/2003: Sebagaimana terlihat dalam **Tabel 2** dan **Tabel 3**, diketahui beban program wajib Jamsostek porsi perusahaan berkisar antara 8.74%-10.24% dari upah bulanan dan perkiraan beban program wajib UUK-13/2003 rata-rata sebesar 7.92% dari upah bulanan. Dengan demikian, maka total beban perusahaan untuk program wajib Jamsostek ditambah UUK-13/2003 berkisar antara 16.66%-18.16% dari upah bulanan. Jumlah ini sudah termasuk beban JPK sebesar rata-rata 4.50% dari upah bulanan yang dibatasi Rp 1,000,000 sebulan.

Program sukarela – Dana Pensiun: Dari semua dana pensiun yang menyelenggarakan program yang manfaatnya pasti, rata-rata menjanjikan manfaat pensiun sebesar 1.5 x penghasilan bulanan untuk setiap tahun masa kerja bagi yang menggunakan rumus sekaligus dan sebesar 2% x penghasilan bulanan untuk setiap tahun masa kerja bagi yang menggunakan rumus bulanan. Beban atas program dengan rumusan dimaksud sangat tergantung dari asumsi perhitungan aktuarial yang digunakan, namun secara rata-rata sebesar 12.50% dari penghasilan bulanan untuk rumus sekaligus dan rata-rata 20.00% dari

TABEL 3
Perkiraan Beban UUK-13/2003 untuk Setiap Jenis Imbalan

Usia (tahun)	Sisa Masa Kerja (tahun)	Besarnya luran ⁵⁾ – Jenis Imbalan				Total luran	Distribusi Usia ⁶⁾	luran Rata-rata
		Pensiun	Meninggal	Cacat	Berhenti Bekerja ⁷⁾			
25	30	5.30%	0.43%	0.06%	0.43%	6.22%	28%	1.74%
30	25	7.27%	0.52%	0.07%	0.24%	8.10%	24%	1.94%
35	20	8.01%	0.49%	0.07%	0.09%	8.66%	21%	1.82%
40	15	8.42%	0.42%	0.06%	0.02%	8.92%	11%	0.98%
45	10	8.61%	0.31%	0.04%	0.00%	8.96%	10%	0.90%
50	5	8.77%	0.16%	0.02%	0.00%	8.95%	6%	0.54%
luran Rata-rata⁸⁾						100%	7.92%	

5) Dengan menggunakan asumsi ekonomis dan penyusutan aktuarial serta metode perhitungan aktuarial tertentu.

6) Distribusi usia dari 50 perusahaan berbagai jenis dengan total pekerja lebih kurang 70,000 orang.

7) Manfaat saat berhenti bekerja secara sukarela diasumsikan sebesar 15% x (UP + UPMK).

8) luran dihitung dari upah bulanan.

TABEL 4
Replacement Rate dan Usia Pensiun: Negara Lain

Negara	Pensiun % Upah Bulan Terakhir	Usia Pensiun (Pria/Wanita) dalam tahun
Jerman	82%	65/65
Perancis	79%	65/65
Italia	80%	65/60
Belanda	78%	65/65
Swiss	81%	65/62
Inggris	69%	65/60
Amerika	67%	65/65
Jepang	75%	60/60
China	N/A	60/60
Vietnam	N/A	60/55

penghasilan bulanan untuk rumus bulanan. Dari jumlah tersebut, rata-rata pekerja membayar 4.50%-6.00% dari penghasilan bulanan, sehingga menyisakan beban perusahaan menjadi sebesar 8.00%-14.00% dari penghasilan bulanan. Untuk program yang iurannya pasti, rata-rata porsi beban antara pekerja dan perusahaan adalah sebesar, masing-masing 2.69% dan 7.48% dari penghasilan bulanan, atau lebih kurang 30% (pekerja) berbanding 70% (perusahaan) dari total tingkat iuran.

Kalau diambil rata-ratanya, maka beban perusahaan untuk program sukarela berupa dana pensiun yang minimal saja, berkisar antara 7.48%-8.00% dari penghasilan bulanan dan apabila ada integrasi menyeluruh antara UUK-13/2003 dan lembaga Dana Pensiun, maka beban perusahaan untuk kesejahteraan pekerja secara keseluruhan tetap berada pada kisaran 16.22%-18.24% dari penghasilan bulanan. Tanpa memperhitungkan beban perusahaan untuk program JK, JKK dan JPK dari Jamsostek sebesar 5.69% (kelompok usaha industri III dari Jamsostek), maka beban perusahaan untuk kesejahteraan hari tua saja rata-rata berkisar antara 10.53%-12.55% dari upah bulanan.

Beban dan manfaat

Setelah mengetahui beban yang sebenarnya sebagaimana telah diuraikan di muka, sekarang kita akan melihat berapa besar manfaat yang dapat dihasilkan dari beban dimaksud untuk program kesejahteraan hari tua pekerja.

Kesejahteraan hidup di hari tua dapat diukur dengan suatu besaran yang disebut *replacement rate*, yaitu rasio penghasilan seseorang setelah pensiun pada usia tertentu terhadap penghasilan terakhirnya sesaat sebelum pensiun. Berapa jumlah penghasilan berupa pensiun seseorang yang dianggap memadai untuk mempertahankan standar hidup yang sama dengan standar hidupnya sebelum pensiun? Para ahli memperkirakan bahwa *replacement rate* yang dianggap memadai berkisar antara 70%-80% dari penghasilan terakhir seseorang dan ini harus dihasilkan selama bekerja minimal 35-40 tahun. Berapa dari jumlah tersebut yang harus ditanggung oleh negara melalui program jaminan sosial atau program wajib, perusahaan melalui program sukarela dan pekerja sendiri melalui tabungannya masing-masing?

Replacement rate memiliki kaitan erat antara lamanya seseorang bekerja dan kapan seseorang itu pensiun dan mulai menikmati pensiunnya. Dengan memperhatikan usia pensiun di Indonesia yang mayoritas masih 55 tahun (cukup rendah dibandingkan dengan negara-negara lain), berarti seseorang hanya bekerja rata-rata 30 tahun apabila angkatan kerja mulai bekerja pada usia 25 tahun. Dengan kondisi demikian, tentu *replacement rate* di Indonesia perlu disesuaikan menjadi paling banyak 60% dari penghasilan bulan terakhir sesaat sebelum pensiun. Sebagai perbandingan, dapat dilihat data *replacement rate* dan usia pensiun normal di beberapa negara Eropa dan Asia dalam **Tabel 4**.

Dari program wajib Jamsostek dan UUK-13/2003, dengan beban sebesar 13.62% dari upah bulanan (2% di antaranya dibayarkan oleh pekerja untuk program JHT Jamsostek), diperkirakan dalam 30 tahun akan diperoleh jumlah manfaat sebesar 55.38 kali upah bulan terakhir. Jumlah ini ekuivalen dengan *replacement rate* sebesar tidak lebih dari 38% dari upah bulan terakhir – lebih kurang 85% dari jumlah ini telah dibiayai oleh perusahaan melalui program wajib. Apabila sasaran *replacement rate* yang ingin dicapai adalah 60%, maka masih terdapat kekurangan 22% atau ekuivalen dengan beban sebesar 7.88% dari upah bulanan. Hasil selengkapnya dapat dilihat dalam **Tabel 5**.

Mengacu pada ilustrasi dalam **Tabel 5**, dapat disimpulkan bahwa program wajib Jamsostek dan UUK-13/2003 belum mampu memberikan jaminan kesejahteraan di hari tua yang dianggap layak. Keadaan ini tentu dapat membuka peluang bagi bertumbuhnya program sukarela melalui Dana Pensiun dan atau asuransi.

Asuransi pesangon

Dalam pemberitaan berbagai seminar dan media, terakhir di Harian Kompas tanggal 4 November 2006, banyak diungkapkan mengenai adanya semacam asuransi pesangon untuk membiayai pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan keharusan bagi semua perusahaan untuk secara kolektif membayar iuran dalam jumlah tertentu kepada lembaga tertentu.

Hal ini menunjukkan adanya perhatian yang tidak seimbang antara pekerja yang tidak lagi bekerja dan pekerja yang tetap akan bekerja sampai usia pensiun. Penyediaan dana yang lebih banyak yang ditujukan kepada pekerja yang tidak lagi bekerja dapat mengurangi produktifitas dan menghambat penciptaan lapangan kerja serta mengurangi mobilitas pengumpulan dana jangka panjang untuk kesejahteraan hari tua.

Selain mengandung resiko solvabilitas karena membiayai suatu program yang manfaatnya pasti, dari sisi pembiayaan juga tidak menguntungkan secara ekonomis, karena:

- apabila tidak ada kejadian pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan, maka iuran yang telah disetor tidak dapat dikembalikan karena memang pendanaannya yang bersifat kolektif;
- UPMK yang memang diperuntukkan untuk hari tua ditambah dengan iuran JHT untuk Jamsostek tentu akan menghasilkan manfaat yang lebih kecil lagi, kecuali apabila secara sukarela perusahaan menyelenggarakan tambahan program pensiun.

Secara sederhana, apabila kepada semua pekerja yang mulai bekerja pada usia 25 tahun dilakukan penyisihan iuran sebesar 8.94%

TABEL 5
Replacement Rate: Program Wajib

Program	Besarnya Iuran (% Upah) – Beban			Perkiraan Manfaat (x Upah) ⁹⁾			Pensiun ¹⁰⁾ % Upah Bulan Terakhir
	Perusahaan	Pekerja	Total	Perusahaan	Pekerja	Total	
Program Hari Tua							
Jamsostek – JHT	3.70%	2.00%	5.70%	15.05	8.13	23.18	16%
UUK-13/2003 – Pensiun	7.92%	0.00%	7.92%	32.20	0.00	32.20	22%
Subtotal	11.62%	2.00%	13.62%	47.25	8.13	55.38	38%
Program Lainnya¹¹⁾							
JKK	0.89%	0.00%	0.89%				
JK	0.30%	0.00%	0.30%				
JPK	4.50%	0.00%	4.50%				
Subtotal	5.69%	0.00%	5.69%				
Total	17.31%	2.00%	19.31%	47.25	8.13	55.38	38%

9) Selisih antara hasil investasi bersih dan kenaikan upah sebesar 0% per tahun selama 30 tahun.

10) Jumlah manfaat setelah 30 tahun dibagi dengan faktor anuitas tertentu sebesar 144 untuk memperoleh pensiun bulanan.

11) Asumsikan iuran untuk kelompok industri III.

dari upah bulanan (tanpa asumsi hasil investasi dan tingkat kenaikan upah serta laju penyusutan aktuarial) untuk masa 30 tahun secara terus menerus, maka jumlah dana yang terkumpul pada tahun ke 30 akan mencapai 32.20 kali upah bulan terakhir. Anggap bahwa apabila seorang pekerja berhenti bekerja akan memperoleh 1 x UP, maka nilai saldo hasil penyesuaian sebesar 8.94% dari upah bulanan ini akan selalu melebihi potensi pembayaran 1 x UP, yang sekaligus dapat membiayai pembayaran manfaat pensiun sebesar 32.20 kali upah bulan terakhir seandainya ia tetap bekerja sampai usia pensiun – periksa **Tabel 6**.

Apabila memang betul wacana pengadaan asuransi pesangon yang sifatnya wajib untuk dikelola oleh lembaga tertentu akan direalisasikan, tentu akan lebih memberatkan lagi bagi perusahaan. Oleh karena sebagian dana perusahaan telah dialihkan untuk keperluan asuransi pesangon ini, maka dampaknya adalah perusahaan akan semakin tidak termotivasi untuk memikirkan kesejahteraan hari tua pekerjanya setelah pensiun nanti – yang melalui program wajib pun masih belum cukup untuk mempertahankan kualitas hidup setelah pensiun (hanya 38% dari upah bulan terakhir, atau bahkan dapat dikatakan sebesar 0% kalau semuanya dibayarkan secara sekaligus). Padahal dengan semakin meningkatnya harapan hidup dan berkurangnya angka kelahiran di hampir semua negara, termasuk di Indonesia, masalah kesejahteraan hidup di hari tua menjadi semakin penting.

Dengan mewajibkan perusahaan untuk membayar iuran tertentu untuk keperluan asuransi pesangon akan memberatkan perusahaan secara ekonomis, apalagi jika pemupukan iurannya dilakukan hanya oleh satu lembaga tertentu. Tidak berarti bahwa pendanaan secara sistematis dan teratur tidak perlu dilakukan – secara akuntansi ini sudah dilakukan pencatatannya dalam laporan keuangan perusahaan.

Pentingnya pendanaan

Hal yang penting dan perlu untuk segera dilakukan adalah melakukan *public education* mengenai betapa pentingnya pendanaan secara dini. Pendanaan mungkin tidak perlu diwajibkan tetapi sifatnya sukarela agar lebih fleksibel bagi perusahaan dalam merencanakannya, baik dalam jumlah dan *timing*-nya. Perlu juga dipikirkan untuk memberikan insentif perpajakan atas dana yang disisihkan termasuk hasil investasinya dalam penempatan investasi tertentu. Dan yang tidak kalah penting adalah secara terbuka menegaskan dan memperkenankan adanya *offsetting* antara dana yang telah disisihkan – terutama apabila pendanaannya dilakukan melalui lembaga Dana Pensiun – dengan ketentuan dalam UUK-13/2003 untuk semua kasus pemutusan hubungan kerja, bukan di usia pensiun saja. Hal ini untuk menghindari adanya pembiayaan yang saling tumpang tindih.

Dengan melakukan pendanaan secara teratur dan sistematis dengan pemberian insentif perpajakan, bukan saja para pekerja diuntungkan karena jaminan keamanan ketersediaan dana menjadi tinggi, tetapi juga memudahkan perusahaan dalam mengatur arus kasnya.

TABEL 6
Iuran (8.94%) dan Nilai Uang Pesangon

Tahun	Iuran (% Upah)	Akumulasi Dana (x Upah)	Jumlah Pesangon (x Upah)
1	8.94%	1.07	1
2	8.94%	2.15	2
3	8.94%	3.22	3
4	8.94%	4.29	4
5	8.94%	5.37	5
6	8.94%	6.44	6
7	8.94%	7.51	7
8	8.94%	8.59	8
9	8.94%	9.66	9
10	8.94%	10.73	9
15	8.94%	16.10	9
20	8.94%	21.47	9
25	8.94%	26.83	9
30	8.94%	32.20	9

Untuk menjaga kualitas pendanaan dan membangun kompetisi pasar yang sehat, pendanaan jangan dilakukan hanya pada suatu lembaga tertentu saja, tetapi memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk memilih sendiri lembaga pengelola yang dikehendakinya. Hal ini dimaksudkan agar terjadi kompetisi yang sehat sehingga pasar akan semakin efisien dan biaya pengelolaan menjadi lebih murah serta kualitas pelayanan akan semakin meningkat.

Pembayaran sekaligus atau bulanan: Sebagaimana yang telah diuraikan di muka, manfaat dari program wajib Jamsostek dan UUK – 13/2003 pada kenyataannya dibayarkan secara sekaligus. Pembayaran secara sekaligus tidak mendukung jaminan kesinambungan penghasilan di hari tua – yang merupakan prinsip utama kesejahteraan pekerja. Bukan saja jaminan kesejahteraan pekerja yang dianggap penting, keluarga mereka dan masyarakat secara umum, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung perkembangan ekonomi. Perkembangan ekonomi ini dapat timbul dari ketersediaan dana investasi jangka panjang yang diinvestasikan melalui *capital market* yang dengan sendirinya dapat digunakan untuk membiayai pembangunan ekonomi. Untuk mengubah budaya penerimaan secara sekaligus memang tidaklah mudah. Untuk itu diperlukan upaya yang kuat secara terus menerus mendidik masyarakat untuk memahami betapa pentingnya kesinambungan penghasilan di hari tua setelah pensiun – yang berarti pembayaran manfaatnya harus dilakukan secara bulanan.

Alangkah baiknya apabila terdapat integrasi yang saling mendukung antara Dana Pensiun dengan UUK-13/2003 – Dana Pensiun dapat menjadi sarana bagi penerapan yang lebih baik bagi UUK-13/2003 dan sebaliknya, UUK-13/2003 dapat menjadi sarana pendorong bertumbuhnya lembaga Dana Pensiun di Indonesia.

SEKILAS BERITA

☐ **Seminar Setengah-Hari** tentang Sistem dan Beban Kesejahteraan Pekerja di Indonesia dan Pendanaannya, yang akan diadakan di Jakarta pada tanggal 30 November 2006 (informasi dan undangan seminar dapat dilihat di halaman 6) dan di Batam yang direncanakan pada awal Desember 2006.

☐ **Seminar “General Insurance”**, sedang kami rencanakan untuk dilaksanakan dalam waktu dekat.

Untuk informasi yang lebih lengkap, Anda dapat menghubungi kami (Yaya atau Wiwi) di nomor telepon: (62-21) 7279 8620 (*hunting*) atau melalui *e-mail*: infocenter@dayamandiri.co.id.

DAYAMANDIRI DHARMAKONSILINDO

Sekilas tentang kami

Dayamandiri Dharmakonsilindo adalah perusahaan nasional yang memberikan jasa konsultasi aktuarial dan *employee benefit* secara profesional dan berkualitas. Sejak didirikan pada tahun 1990, kami terus bertumbuh kembang bersama klien-klien kami, baik swasta nasional, BUMN maupun multinasional, dan memperluas lini jasa konsultasi kami dengan berlandaskan pengetahuan, pengalaman dan integritas para konsultan kami.

Meski menikmati percepatan tumbuh kembang usaha, kami tetap berupaya secara nyata mempersiapkan diri menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Saat ini kami membuka diri untuk memasuki kawasan Asia Pasifik melalui aliansi strategis dengan *Actuarial Consulting Group* dan *The Pinnacle Consulting Group*.

Kami didukung oleh sekelompok profesional dengan pengetahuan dan keahlian yang saling melengkapi serta tunduk pada etika dan standar profesi dari Persatuan Aktuaris Indonesia. Kami memiliki komitmen untuk memberikan jasa konsultasi terbaik dan berkualitas yang didukung oleh sistem internal *peer review* yang ketat.

Nilai-nilai utama kami adalah:

- ☑ Kepemimpinan dan kemampuan intelektual
- ☑ Solusi kreatif dan kesinambungan perluasan lini jasa
- ☑ Sumbangsih aktif bagi masyarakat untuk memahami perencanaan program pensiun
- ☑ Jasa konsultasi yang seimbang secara profesional, independen dan bebas dari benturan kepentingan

Berlandaskan nilai-nilai di atas, kami memastikan semua klien senantiasa memperoleh jasa konsultasi dengan standar tertinggi.

Pengetahuan dan pengalaman luas konsultan kami menjamin setiap klien akan menerima jasa konsultasi yang profesional, independen dan obyektif. Kami memfokuskan diri untuk memberikan jasa berikut ini:

- ☑ **Valuasi Aktuarial**, untuk tujuan pendanaan dengan menetapkan besar kewajiban dan iuran-iuran yang diperlukan; juga untuk menentukan beban yang ditimbulkan oleh "*post-employment benefits*" sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, antara lain: US FAS 87, 88, 106 dan 132 (Amerika), FRS 17 (Inggris), IAS 19 (*International Accounting Standard*), PSAK-24 (Indonesia, revisi 2004). Kami juga memberikan jasa konsultasi kepada perusahaan asuransi jiwa berupa rancangan produk dan dokumentasi pengesahan produk, serta valuasi cadangan untuk pelaporan tahunan.
- ☑ **Rancangan Program Pensiun**. Kami membantu klien merancang program pensiun dengan pendekatan menyeluruh dan komprehensif, serta melakukan analisis keuangan atas program pensiun manfaat pasti dan iuran pasti.
- ☑ **Komunikasi Karyawan**. Kami membantu merancang semua materi komunikasi, mulai dari *benefit statement* untuk perorangan, buklet, presentasi dan juga pendidikan mengenai pentingnya program pensiun.
- ☑ **Administrasi Program**, meliputi jasa pencatatan dan pemeliharaan data kepesertaan, pelaporan serta administrasi keuangan sehari-hari. Untuk klien yang ingin mengadministrasikan sendiri programnya, kami juga dapat membantu merancang sistem administrasi kepesertaan dan keuangan serta prosedur kerja.
- ☑ **Dokumentasi dan Kepatuhan**. Kami dapat membantu mempersiapkan seluruh dokumentasi yang dibutuhkan dalam rangka pengesahan, perubahan program, pembubaran, penggabungan dan pemisahan program pensiun. Kami juga akan secara aktif menyediakan sarana informasi melalui penerbitan buletin mengenai perubahan peraturan dan pemantauan berkala atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- ☑ **Seleksi Pihak Ketiga**. Dalam hal perusahaan memutuskan untuk menggunakan pihak ketiga seperti Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), kami dapat membantu dalam merekomendasikan kandidat awal untuk seleksi, merancang kriteria seleksi dan melakukan proses seleksinya. Jasa konsultasi seleksi ini juga dapat kami lakukan untuk memilih kustodian, manajer investasi, anuitas dan produk asuransi kumpulan.
- ☑ **Merger dan Akuisisi**. Pengalaman luas yang kami miliki dapat membantu klien dalam melakukan proses uji tuntas dengan cara mereview ketentuan yang berlaku, mengharmonisasikan *benefit* dan aspek keuangan, termasuk perencanaan, pengawasan dan implementasi seluruh proses.
- ☑ **Post-employment Benefits Audit**. Jasa konsultasi ini dilakukan untuk menganalisa keselarasan program imbalan kerja dengan obyektif perusahaan, persepsi karyawan, pengelolaan dana yang efektif dan efisien, kepatuhan pada peraturan, serta rekomendasi.
- ☑ **Pelatihan Aktuarial dan Perencanaan Keuangan**. Kami menyelenggarakan program-program pelatihan yang dirancang untuk mendidik karyawan dan masyarakat luas dalam memahami konsep dan filosofi program pensiun. Program pelatihan ini meliputi bidang aktuarial dan administrasi untuk Pengurus Dana Pensiun, orientasi peserta dan pendidikan serta workshop perencanaan keuangan dan pensiun.

DAYAMANDIRI DHARMAKONSILINDO

Providing Professional Actuarial Consulting Services

Jl. Pakubuwono VI No. 61
Jakarta 12120

Tel. (62-21) 7279 8620 (*Hunting*)

Fax. (62-21) 7279 8640

E-mail: infocenter@dayamandiri.co.id

Website: <http://www.dayamandiri.co.id>

Tim profesional kami

Jakarta

Dadan Abdurahman
• +62 816 135 0115
• dadan_abdurahman@dayamandiri.co.id

Dede Suparman
• +62 817 491 9369
• suparman_dede@dayamandiri.co.id

Diana Ester
• +62 818 191 217
• diana@dayamandiri.co.id

Emmanuel Priyandito
• +62 817 496 9560
• dito@dayamandiri.co.id

Fery Aria Susanto
• +62 815 720 234 70
• fery@dayamandiri.co.id

Gugi Gharmana
• +62 852 200 038 30
• gugi@dayamandiri.co.id

Helda Siahaan
• +62 817 493 8627
• helda_siahaan@dayamandiri.co.id

Hobby Rajiman Sihombing
• +62 813 113 949 38
• rajimans@dayamandiri.co.id

Ita Subekti
• +62 819 320 80 884
• ita@dayamandiri.co.id

Mao Xiangjun
• +65 9 474 0075
• maoxiangjun@dayamandiri.co.id

Mourits Rompah
• +62 818 925 603
• mourits_rompah@dayamandiri.co.id

Mustofa Ibrahim
• +62 856 212 0130
• mustofa@dayamandiri.co.id

Nelli Marselinasihtimu
• +62 856 189 5162
• nelly@dayamandiri.co.id

Rahmi Fitriarsari
• +62 856 241 208 68
• rahmi@dayamandiri.co.id

Retno Siswati
• +62 816 198 6931
• retno_siswati@dayamandiri.co.id

Steven Tanner
• +62 818 163 162
• tancho@dayamandiri.co.id

Trio Nofriadi
• +62 818 026 90 178
• trio@dayamandiri.co.id

Singapura - Actuarial Consulting Group

Peter Foo
• +65 9 785 8654
• peterfoo@acg-worldwide.com

Tom Kua
• +65 9 179 9246
• tomkua@acg-worldwide.com

Hongkong - The Pinnacle Consulting Group

John C. Vieren
• +852 9022 7969
• john.vieren@pinnacle-cg.com