

Sistem dan Beban Kesejahteraan Karyawan serta Pendanaannya

**Diskusi Interaktif:
“Strategi Mengendalikan Risiko Keuangan”**

Sistem Kesejahteraan

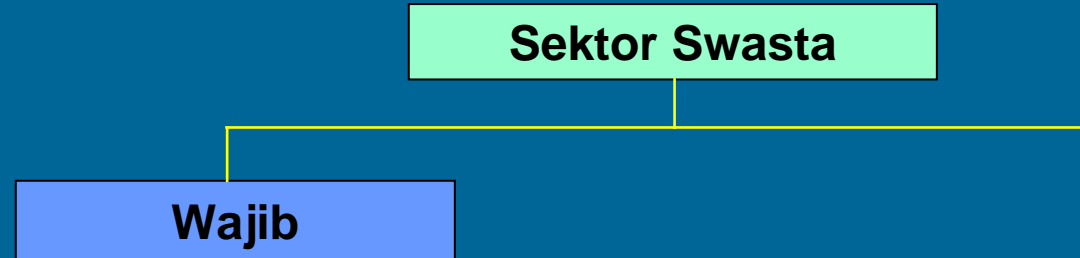
Ketentuan perundang-undangan

Sektor Swasta

```
graph TD; A[Sektor Swasta] --- B[ ]; B --- C[ ]
```

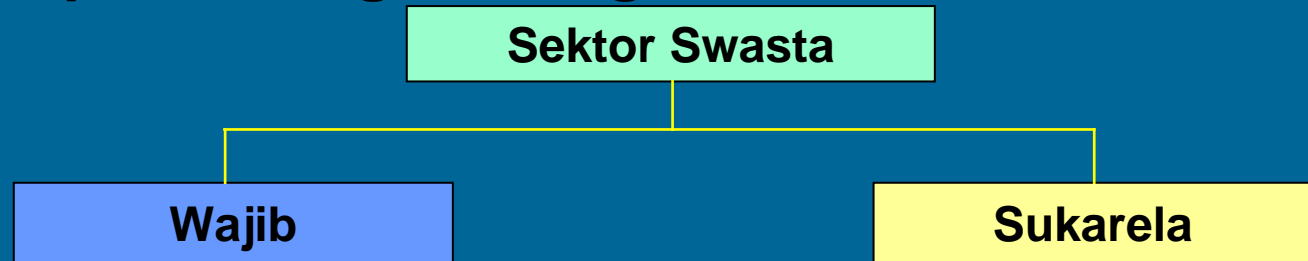
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



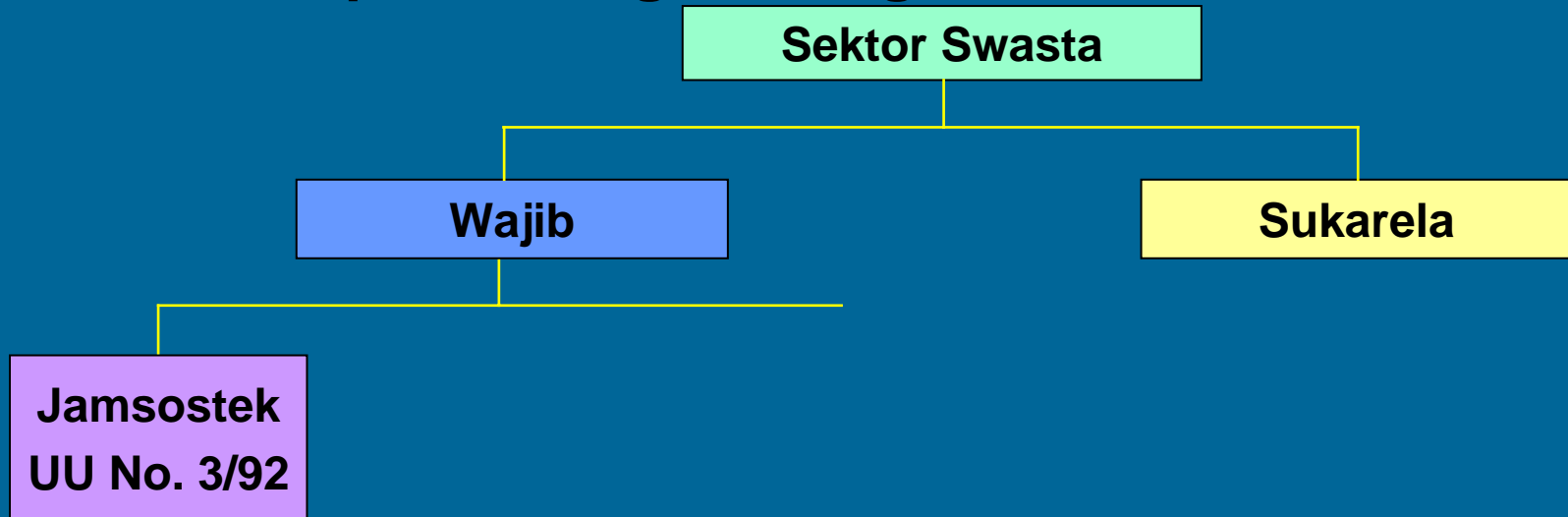
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



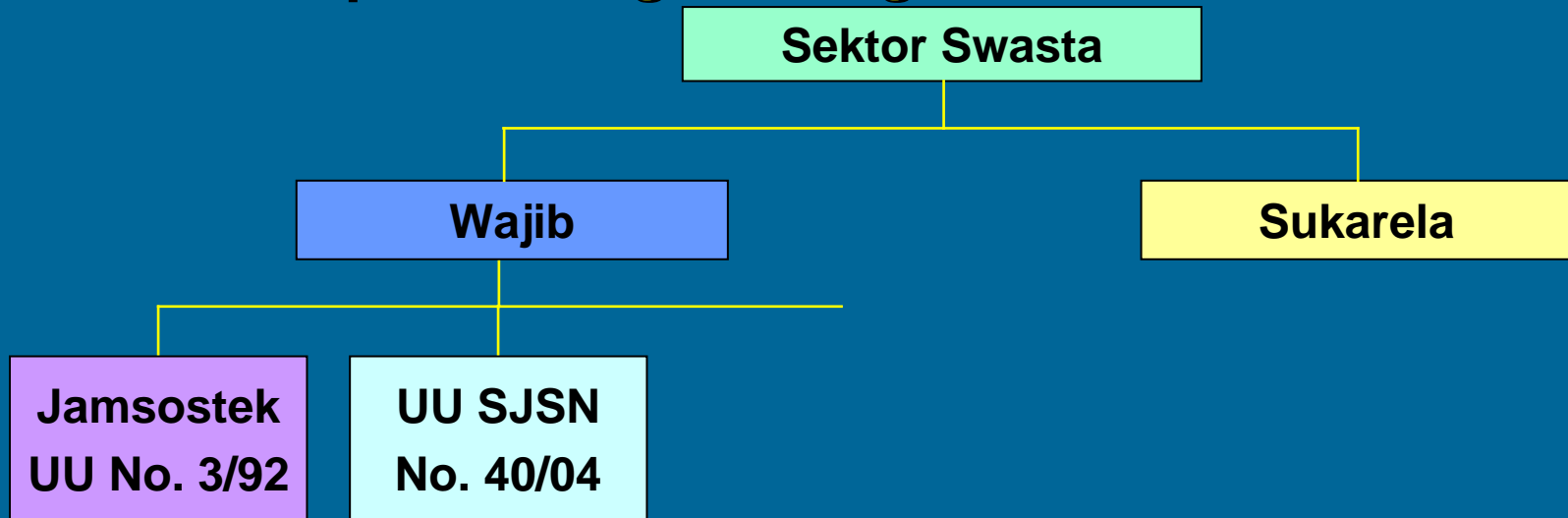
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



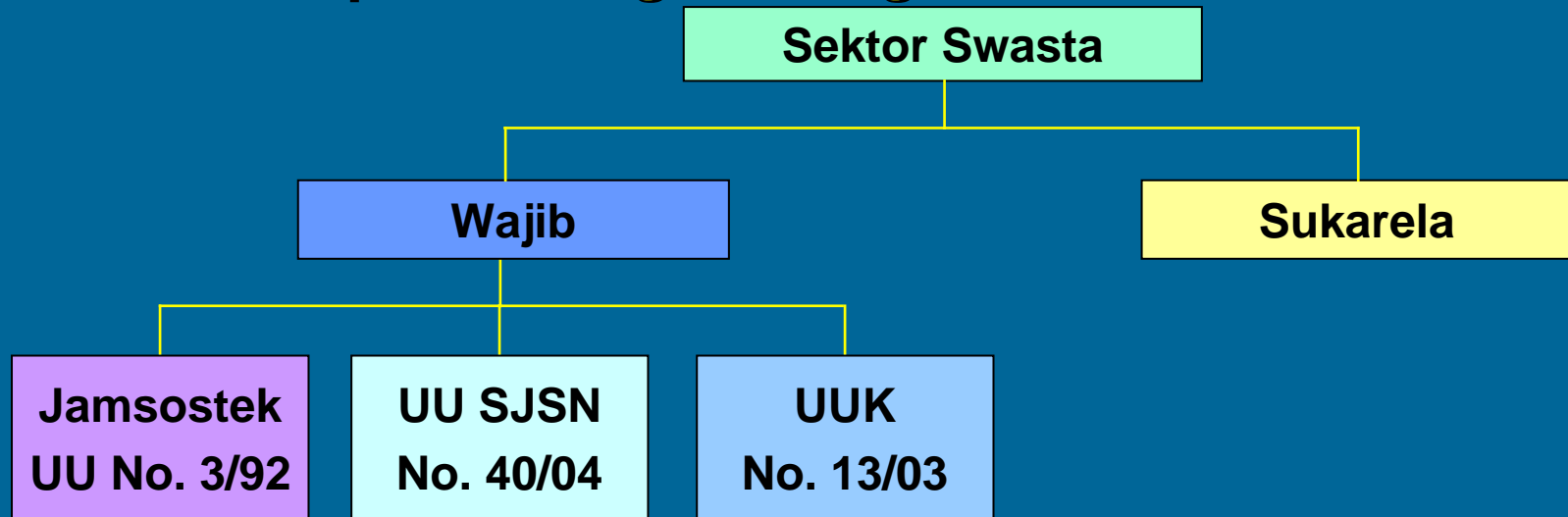
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



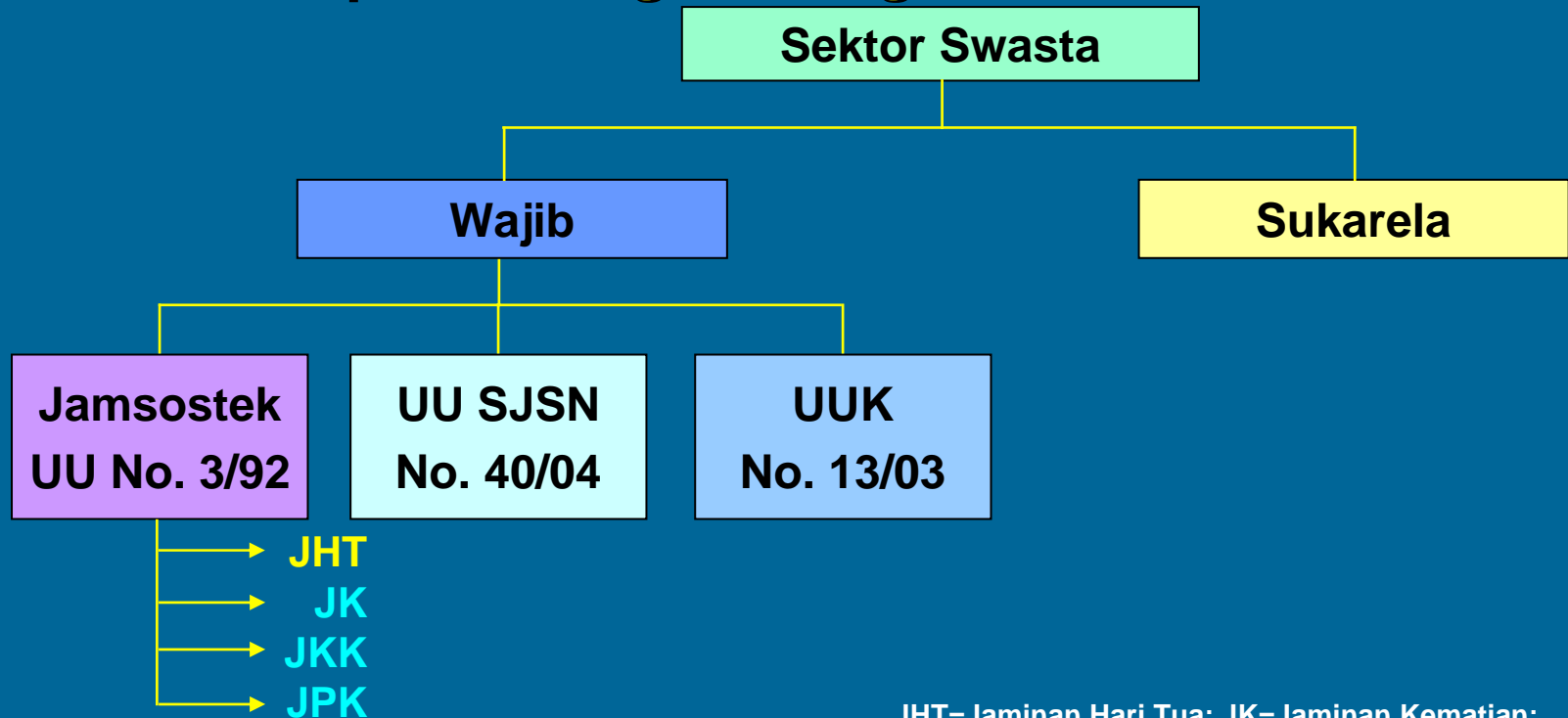
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



Sistem Kesejahteraan

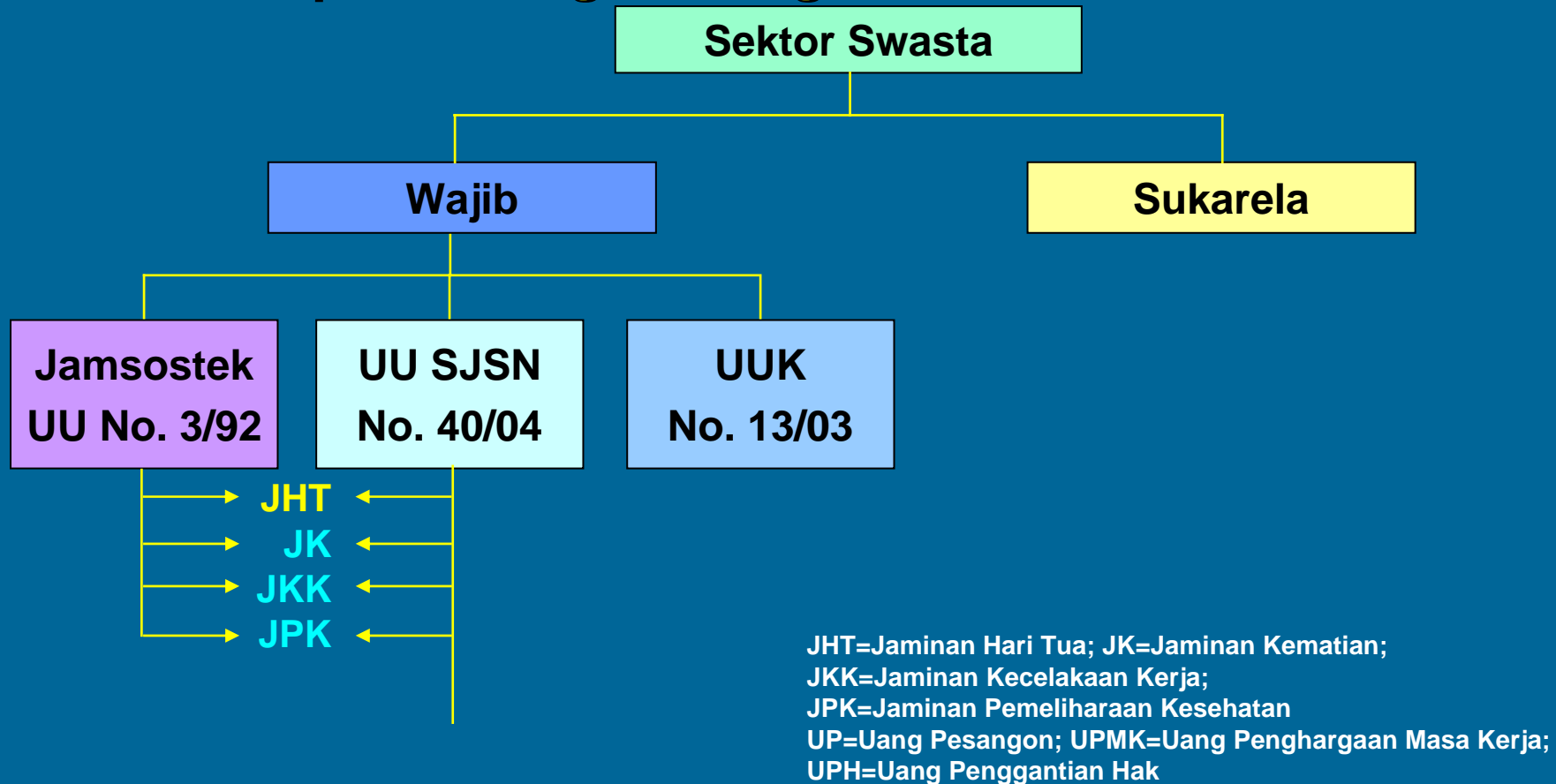
Ketentuan perundang-undangan



JHT=Jaminan Hari Tua; JK=Jaminan Kematian;
JKK=Jaminan Kecelakaan Kerja;
JPK=Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
UP=Uang Pesangon; UPMK=Uang Penghargaan Masa Kerja;
UPH=Uang Penggantian Hak

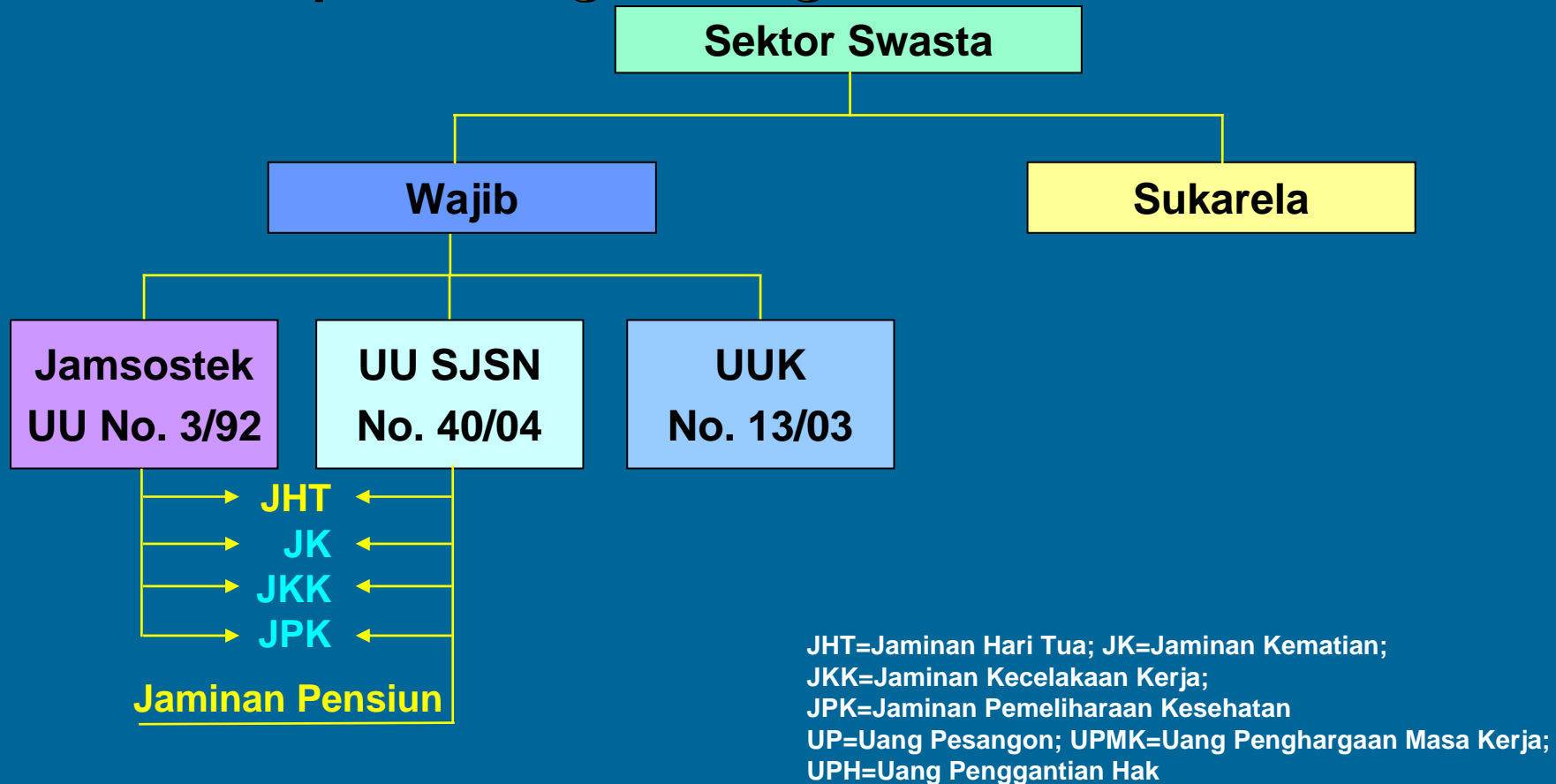
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



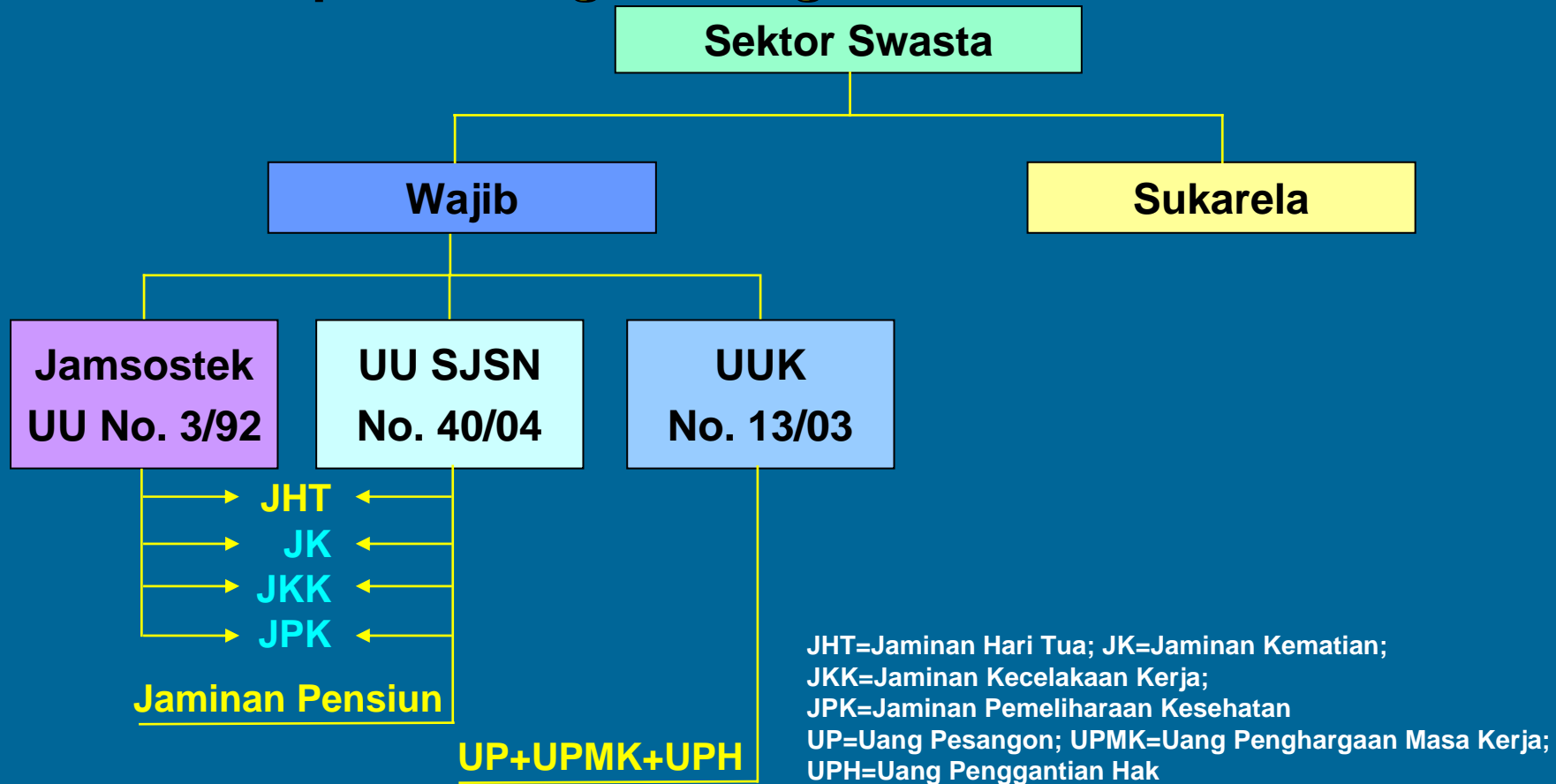
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



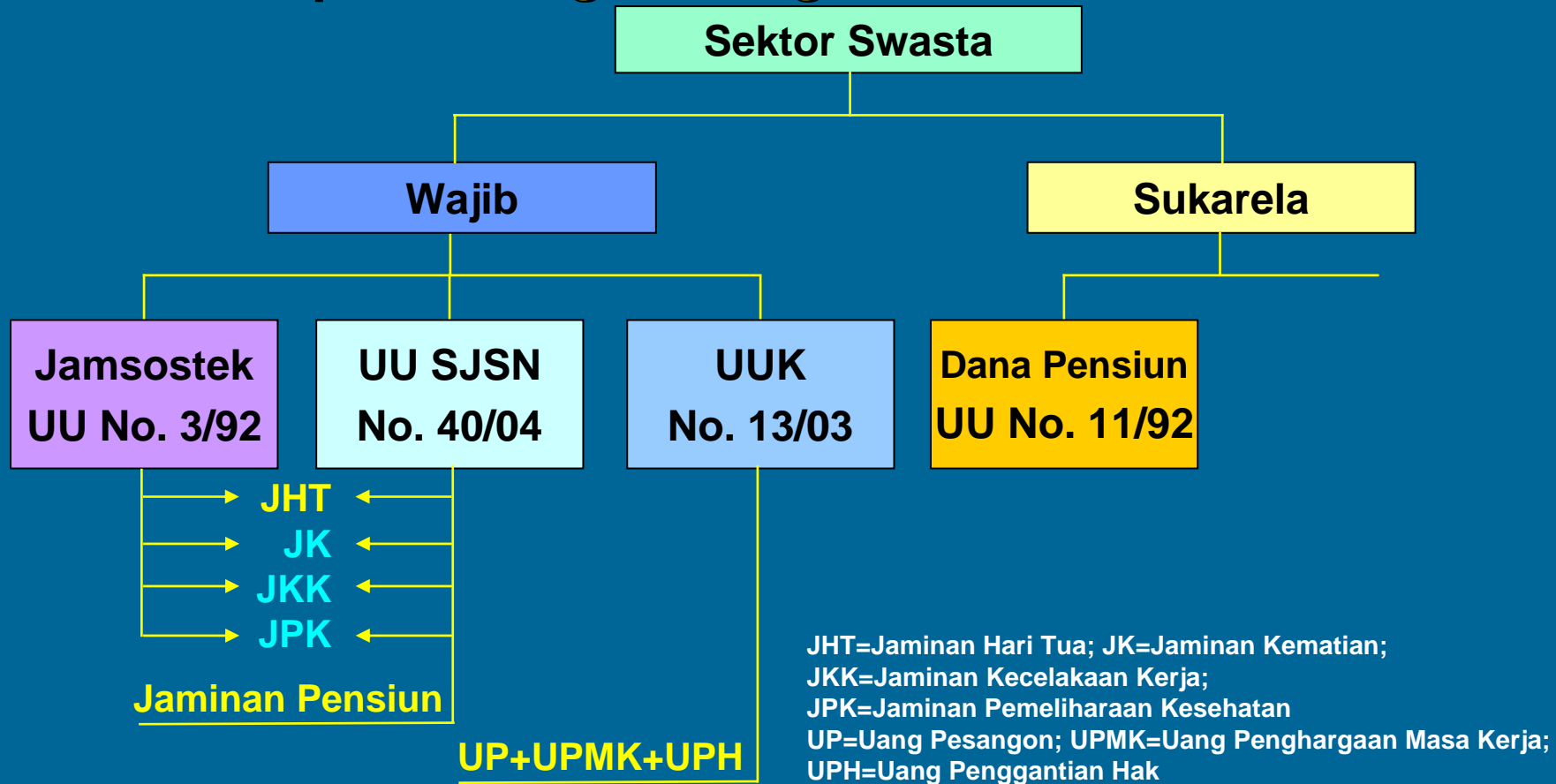
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



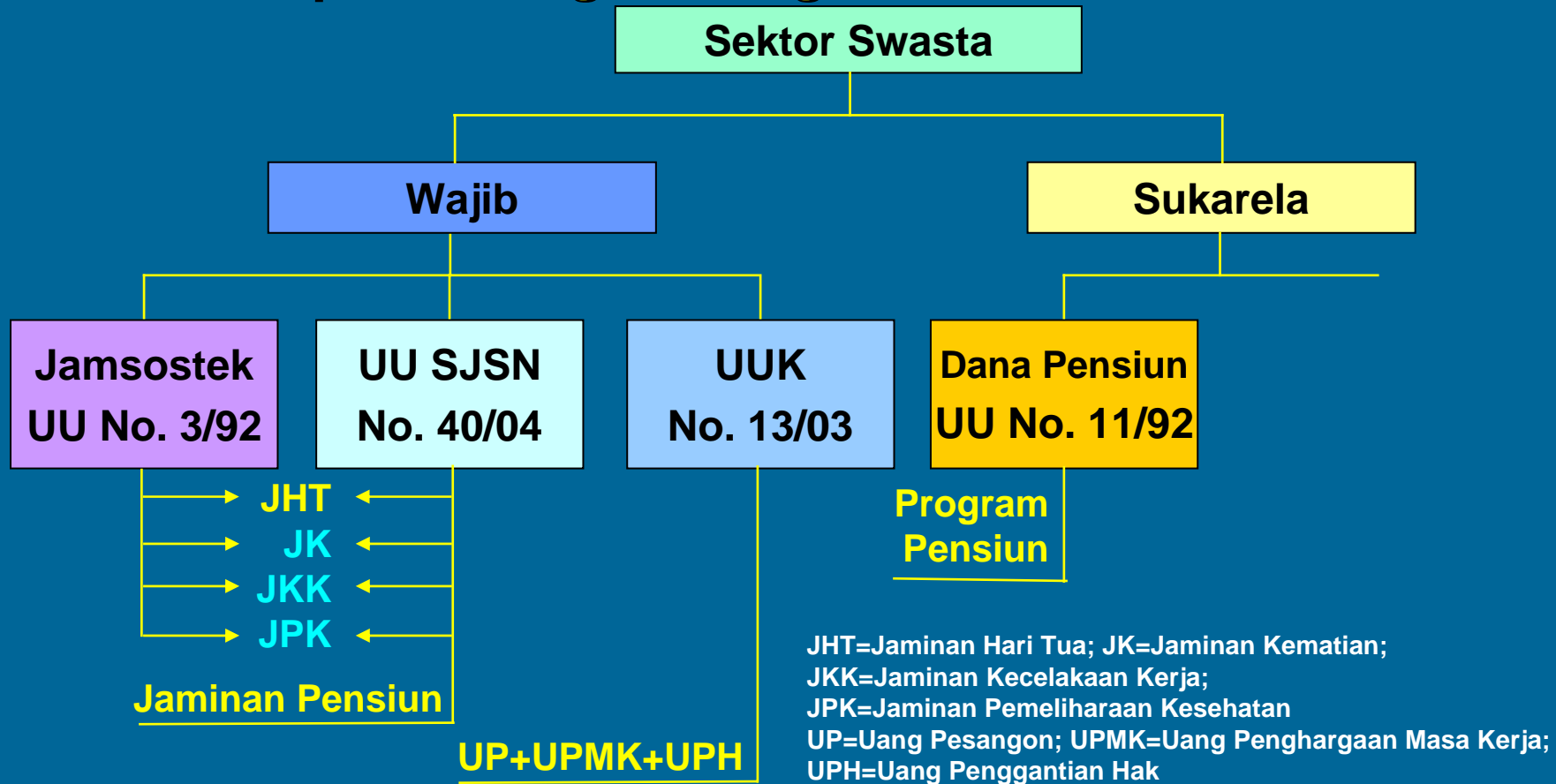
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



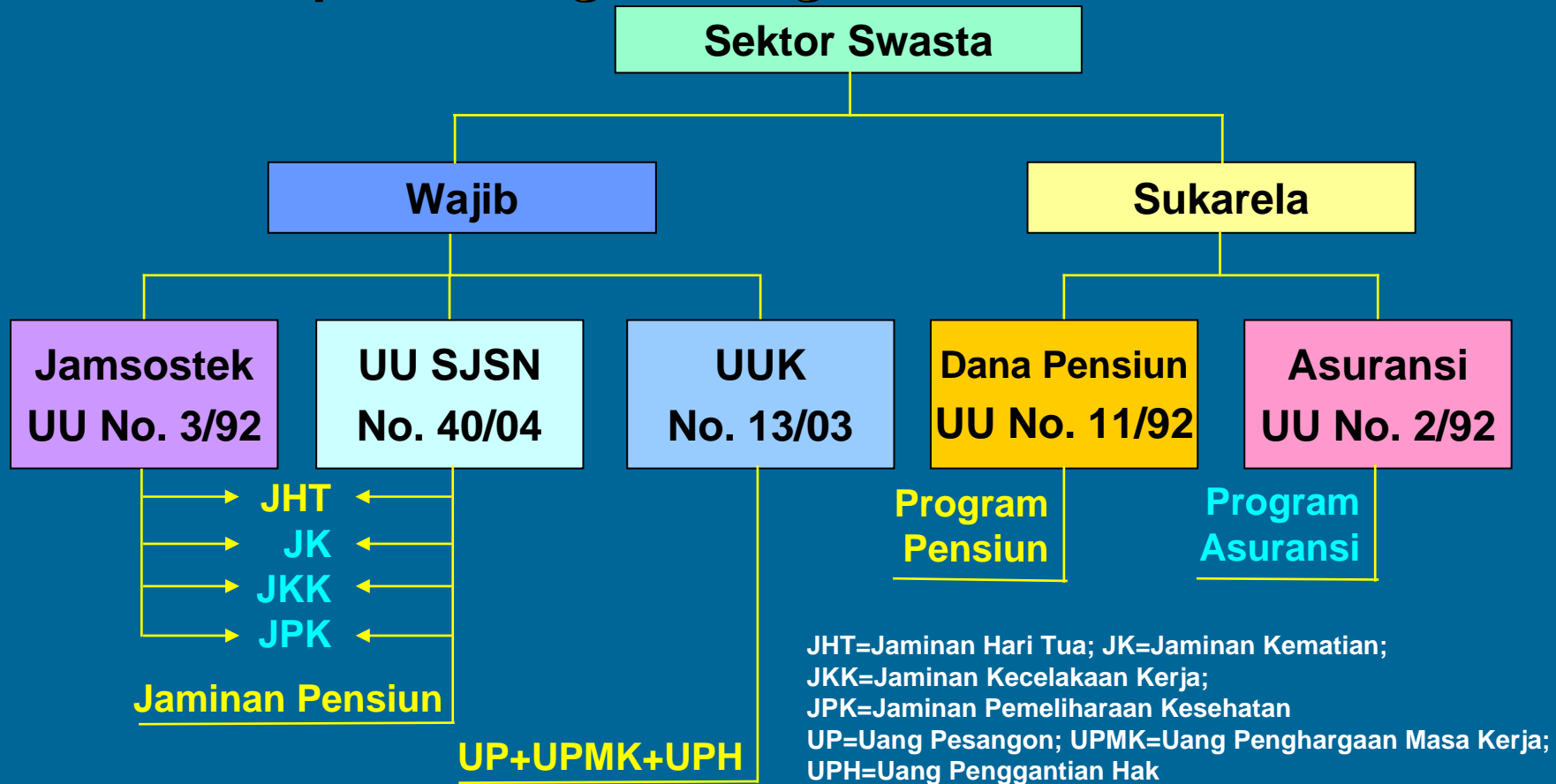
Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



Sistem Kesejahteraan

Ketentuan perundang-undangan



Beban Kesejahteraan

Program wajib

No	Jenis Program	JMSTK	SJSN	UUK-13	Total
1	JHT				
2	JK				
3	JKK (0.24%-1.74%) ¹⁾				
4	JPK ²⁾				
5					
6					
7					
8	Total				
9	Iuran Pekerja JHT				
10					
11	Iuran Pemberi Kerja				
12					
13					
14					

lanjutan

Beban Kesejahteraan

Program wajib

No	Jenis Program	JMSTK	SJSN	UUK-13	Total
1	JHT	5.70%			
2	JK	0.30%			
3	JKK (0.24%-1.74%) ¹⁾	0.94%			
4	JPK ²⁾	4.50%			
5					
6					
7					
8	Total	11.44%			
9	Iuran Pekerja JHT	2.00%			
10					
11	Iuran Pemberi Kerja	9.44%			
12					
13	¹⁾ Tergantung jenis industri - nilai ini adalah nilai rata-rata.				
14	²⁾ Iuran rata-rata = 50% berkeluarga dan 50% lajang.				

lanjutan

Beban Kesejahteraan

Program wajib

No	Jenis Program	JMSTK	SJSN	UUK-13	Total
1	JHT	5.70%			
2	JK	0.30%			
3	JKK (0.24%-1.74%) ¹⁾	0.94%			
4	JPK ²⁾	4.50%			
5					
6	UP+UPMK+UPH			7.92%	
7					
8	Total	11.44%		7.92%	
9	Iuran Pekerja JHT	2.00%			
10					
11	Iuran Pemberi Kerja	9.44%		7.92%	
12					
13	¹⁾ Tergantung jenis industri - nilai ini adalah nilai rata-rata.				
14	²⁾ Iuran rata-rata = 50% berkeluarga dan 50% lajang.				

lanjutan

Beban Kesejahteraan

Program wajib

No	Jenis Program	JMSTK	SJSN	UUK-13	Total
1	JHT	5.70%			
2	JK	0.30%			
3	JKK (0.24%-1.74%) ¹⁾	0.94%			
4	JPK ²⁾	4.50%			
5	Jaminan Pensiun (JP)		0.00%		
6	UP+UPMK+UPH			7.92%	
7					
8	Total	11.44%	0.00%	7.92%	
9	Iuran Pekerja JHT	2.00%			
10	Iuran Pekerja JP		0.00%		
11	Iuran Pemberi Kerja	9.44%	0.00%	7.92%	
12					
13	¹⁾ Tergantung jenis industri - nilai ini adalah nilai rata-rata.				
14	²⁾ Iuran rata-rata = 50% berkeluarga dan 50% lajang.				

lanjutan

Beban Kesejahteraan

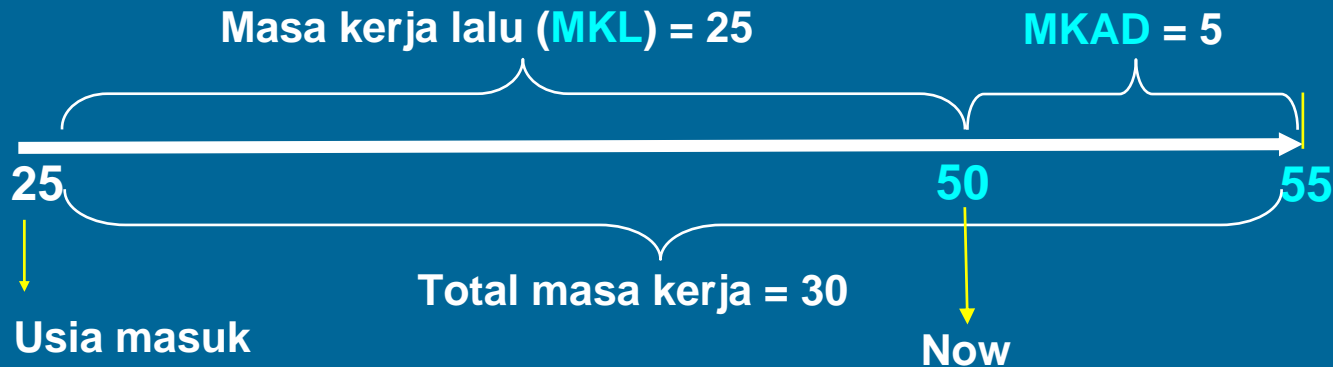
Program wajib

No	Jenis Program	JMSTK	SJSN	UUK-13	Total
1	JHT	5.70%			5.70%
2	JK	0.30%			0.30%
3	JKK (0.24%-1.74%) ¹⁾	0.94%			0.94%
4	JPK ²⁾	4.50%			4.50%
5	Jaminan Pensiun (JP)		0.00%		0.00%
6	UP+UPMK+UPH			7.92%	7.92%
7					
8	Total	11.44%	0.00%	7.92%	19.35%
9	Iuran Pekerja JHT	2.00%			2.00%
10	Iuran Pekerja JP		0.00%		0.00%
11	Iuran Pemberi Kerja	9.44%	0.00%	7.92%	17.35%
12					
13	¹⁾ Tergantung jenis industri - nilai ini adalah nilai rata-rata.				
14	²⁾ Iuran rata-rata = 50% berkeluarga dan 50% lajang.				

lanjutan

Beban Kesejahteraan

UUK-13: Ilustrasi perhitungan⁽¹⁾

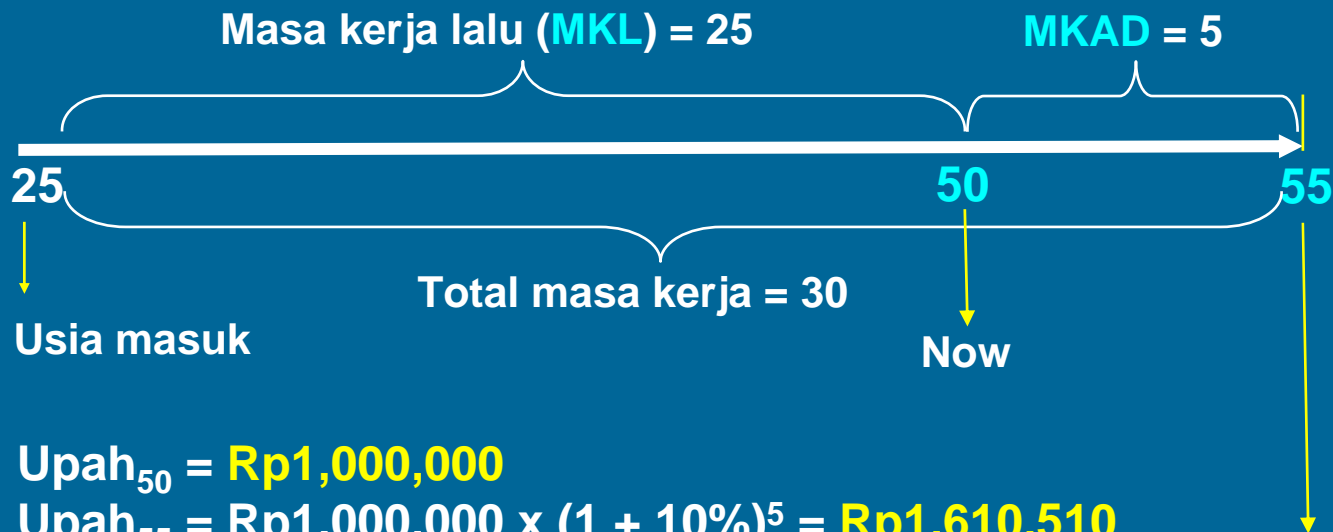


Asumsi:

- Tingkat diskonto sebesar **12%** per tahun
- Tingkat Kenaikan upah sebesar **10%** per tahun
- Karyawan tetap bekerja sampai usia 55 tahun

Beban Kesejahteraan

UUK-13: Ilustrasi perhitungan⁽²⁾



$$\text{Upah}_{50} = \text{Rp1,000,000}$$

$$\text{Upah}_{55} = \text{Rp1,000,000} \times (1 + 10\%)^5 = \text{Rp1,610,510}$$

$$\text{Manfaat}_{55} \text{ UUK-13} = 32.2 \times \text{Rp1,610,510} = \text{Rp51,858,422}$$

$$\text{Nilai Sekarang}_{50} \text{ dari Manfaat}_{55} = \text{Rp51,858,422} \times (1 + 12\%)^{-5} = \text{Rp29,425,861}$$

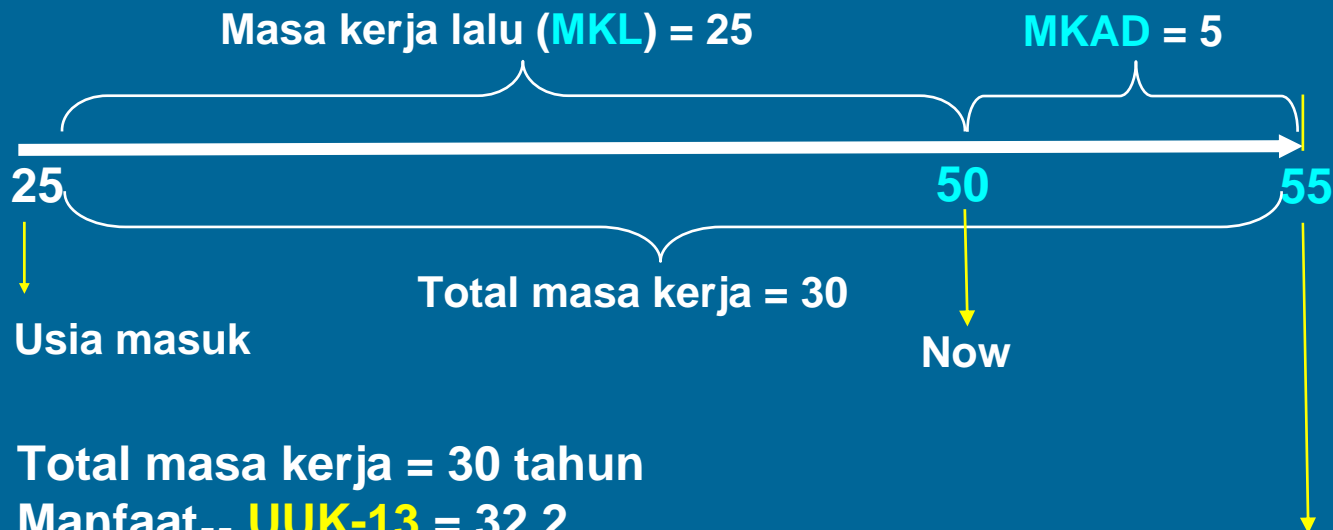
$$\text{Kewajiban Masa Kerja Lalu}_{50} = (25/30) \times \text{Rp29,425,861} = \underline{\text{Rp24,521,551}}$$

$$\text{Kewajiban Aktuarial}_{50} = \text{Rp24,521,551} \times \text{Faktor Aktuarial (Peluang)}$$

lanjutan

Beban Kesejahteraan

UUK-13: Ilustrasi perhitungan⁽³⁾



Total masa kerja = 30 tahun

Manfaat₅₅ **UUK-13** = 32.2

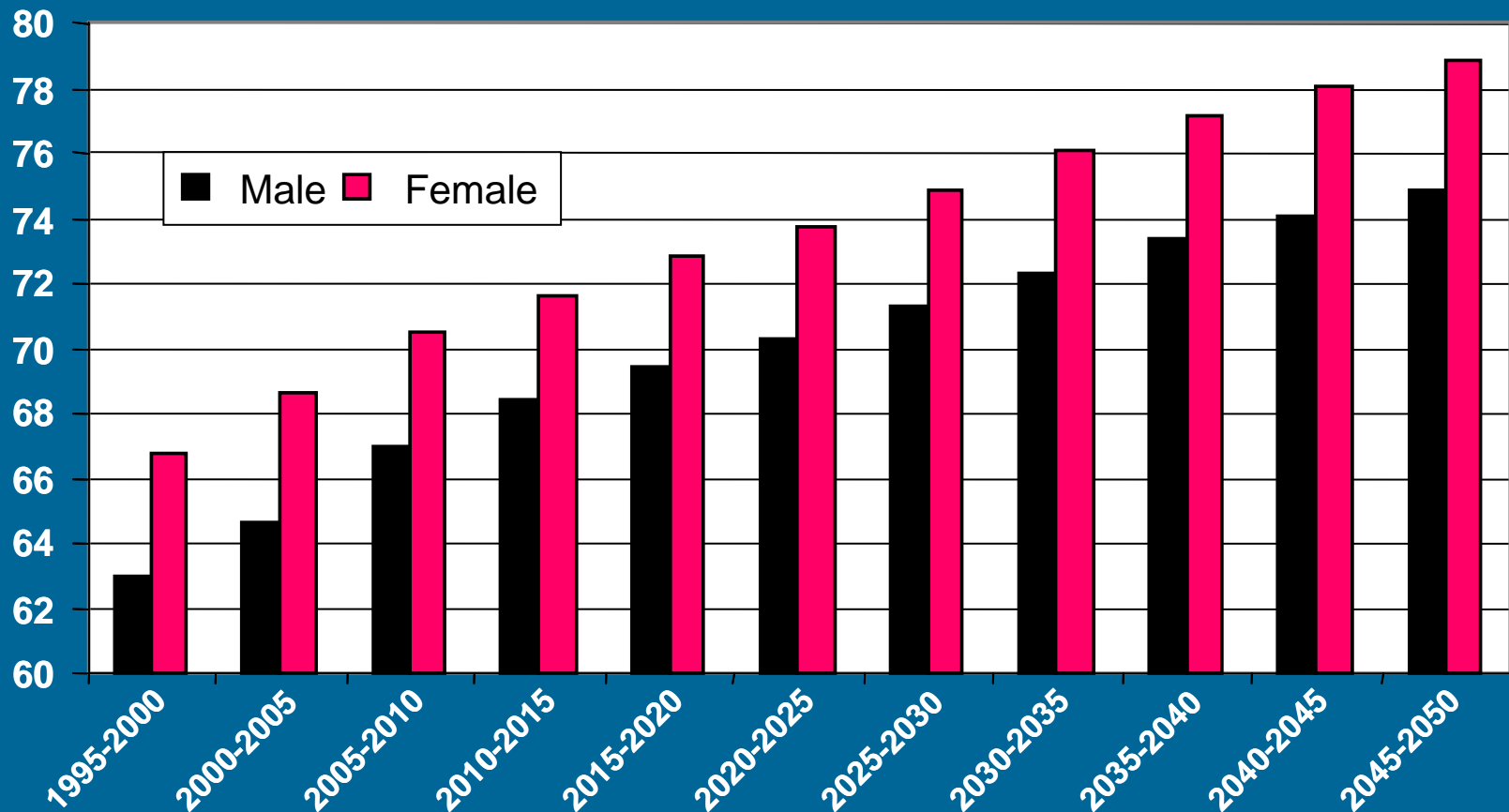
1 unit manfaat = $32.2 / 30 = 1.07333$

luran = $1.07333 / 12 \text{ bulan} \times 100\% = \underline{8.94444\%} \times \text{Upah}$

luran (secara aktuarial) pasti lebih kecil dari **8.94444%** x Upah

Perubahan Demografi

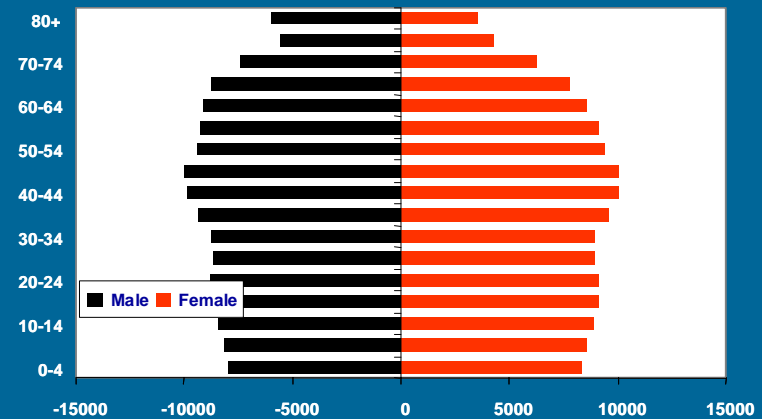
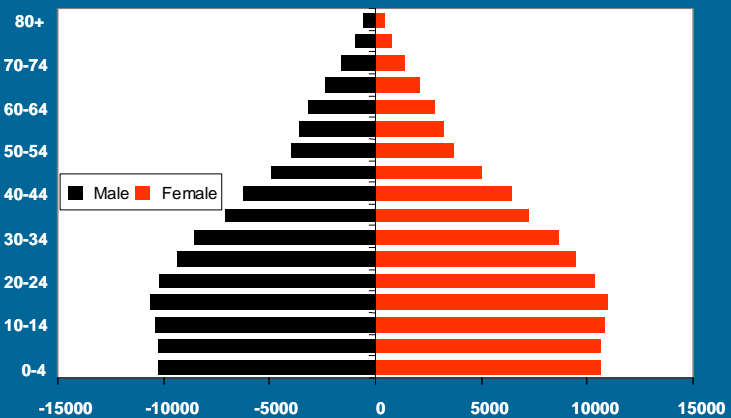
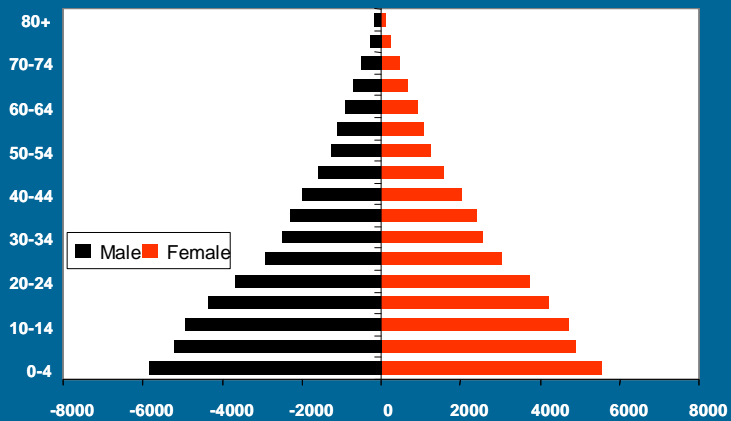
Harapan hidup sejak saat lahir: Indonesia 2000-2050



lanjutan

Perubahan Demografi

Age pyramid: Indonesia 1950, 2000, 2050



Beban dan Manfaat

Ukuran kesejahteraan hari tua

- ◆ Kesejahteraan hidup di hari tua dapat diukur dengan suatu besaran yang disebut ***replacement rate***
 - Rasio penghasilan setelah pensiun pada usia tertentu terhadap penghasilan terakhir sesaat sebelum pensiun
- ◆ ***Replacement rate*** yang dianggap memadai **70%–80%** dari penghasilan bulan terakhir dan ini pun diperoleh setelah bekerja lebih kurang **35-40** tahun dengan usia pensiun **60-65** tahun
 - Dengan masa kerja yang lebih singkat, tentu sasaran ***replacement rate*** akan lebih rendah

Beban dan Manfaat

Replacement rate dan usia pensiun: Negara lain

Negara	Pensiun	Usia Pensiun (Pria/ Wanita)	Sumber	
	% Upah Bulan Terakhir		Porsi Publik %	Porsi Swasta %
Jerman	82	65/65	85	15
Perancis	79	65/65	79	21
Italia	80	65/60	74	26
Belanda	78	65/65	50	50
Swiss	81	65/62	42	58
Inggris	69	65/60	61	39
Amerika	67	65/65	41	59
Jepang	75	60/60	34	66
China	N/A	60/60	N/A	N/A
Vietnam	N/A	60/55	N/A	N/A

lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

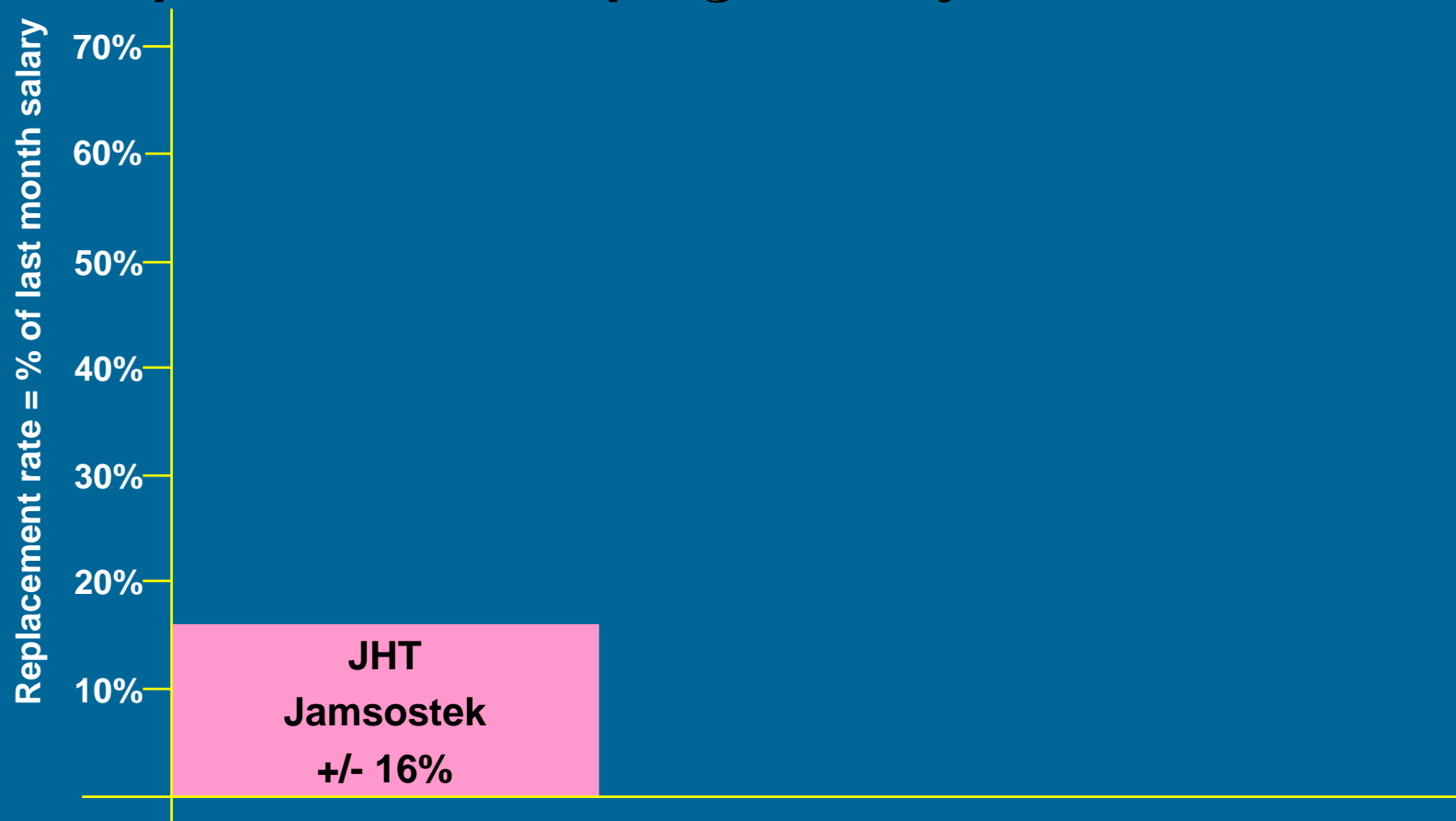


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

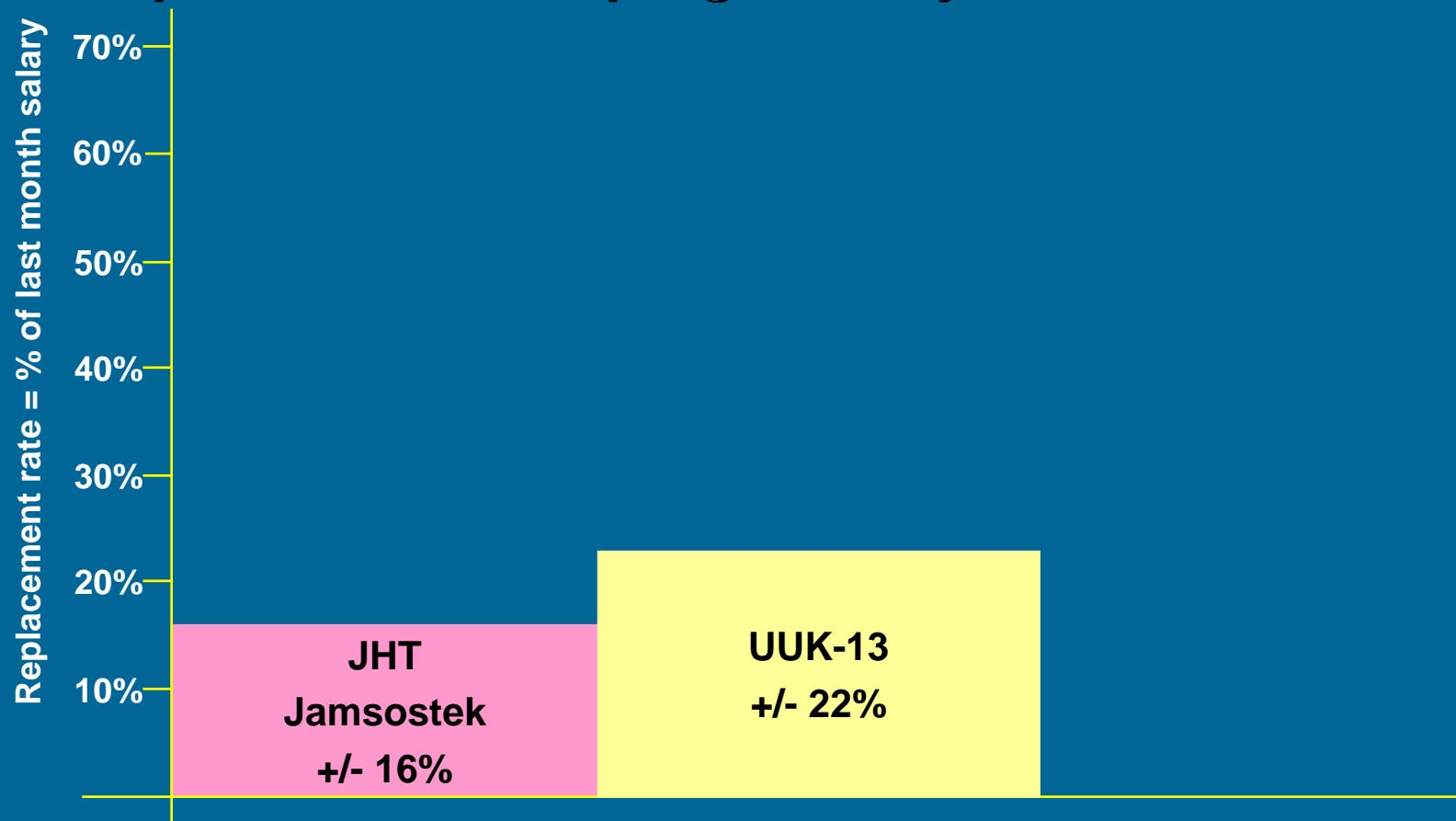


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

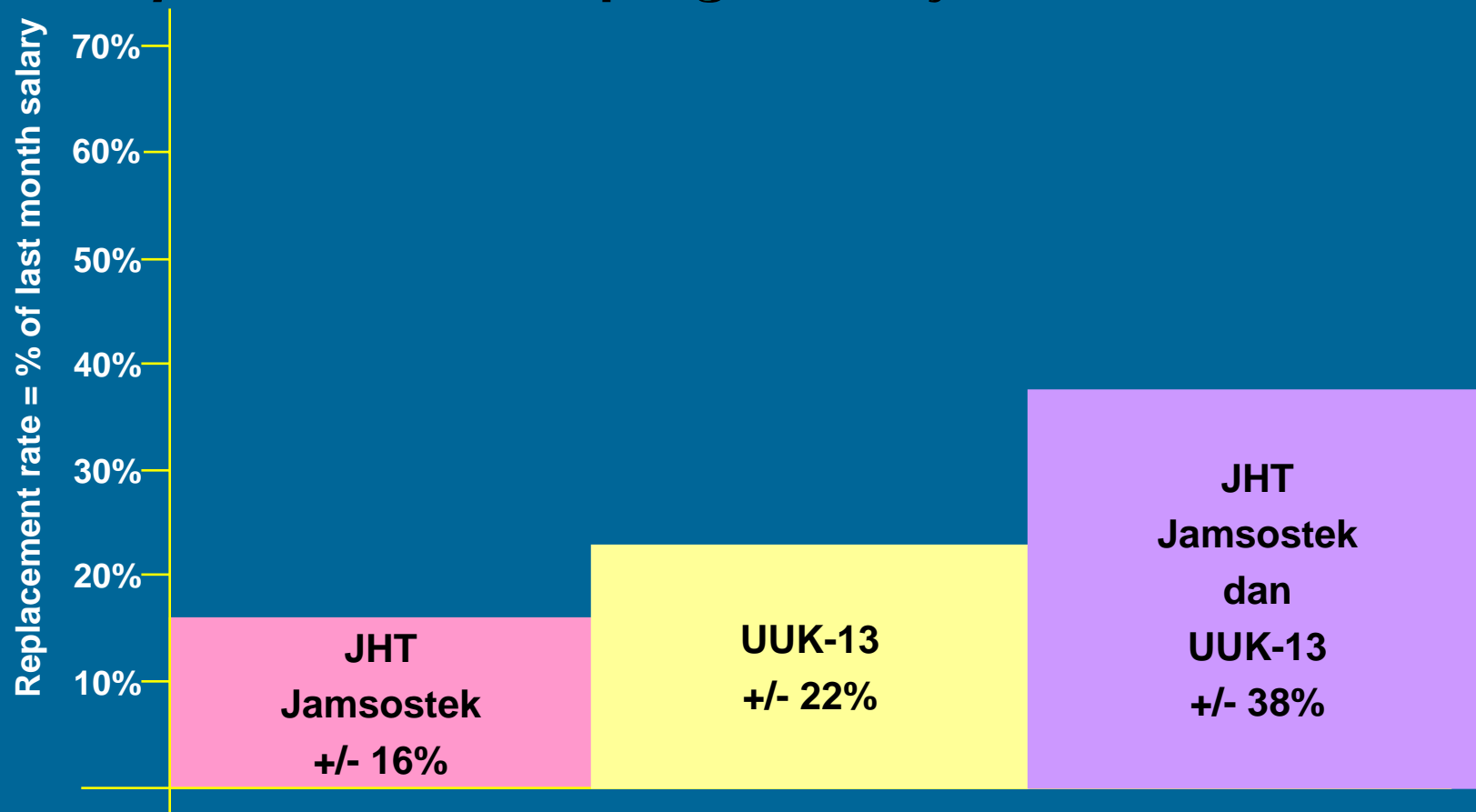


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

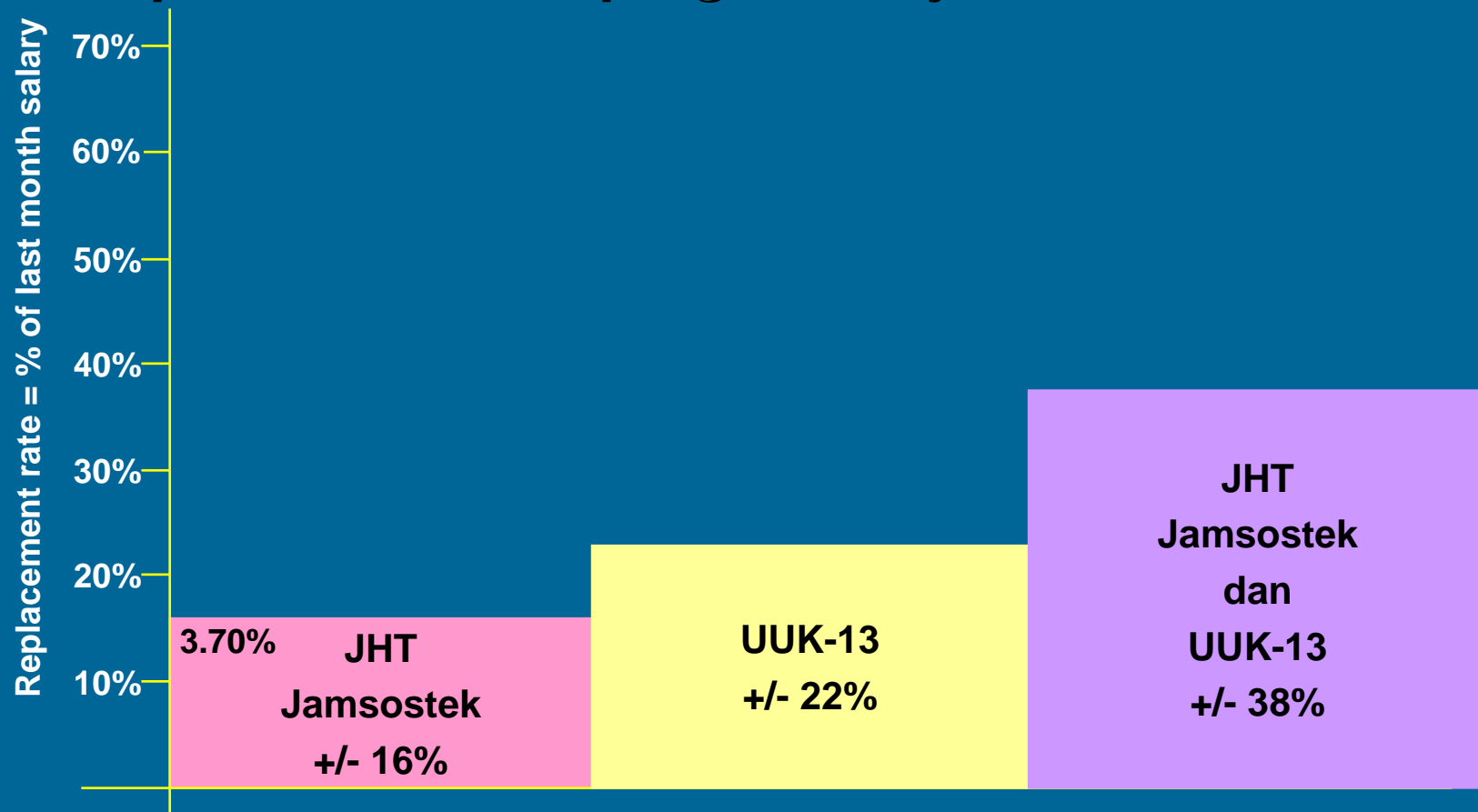


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

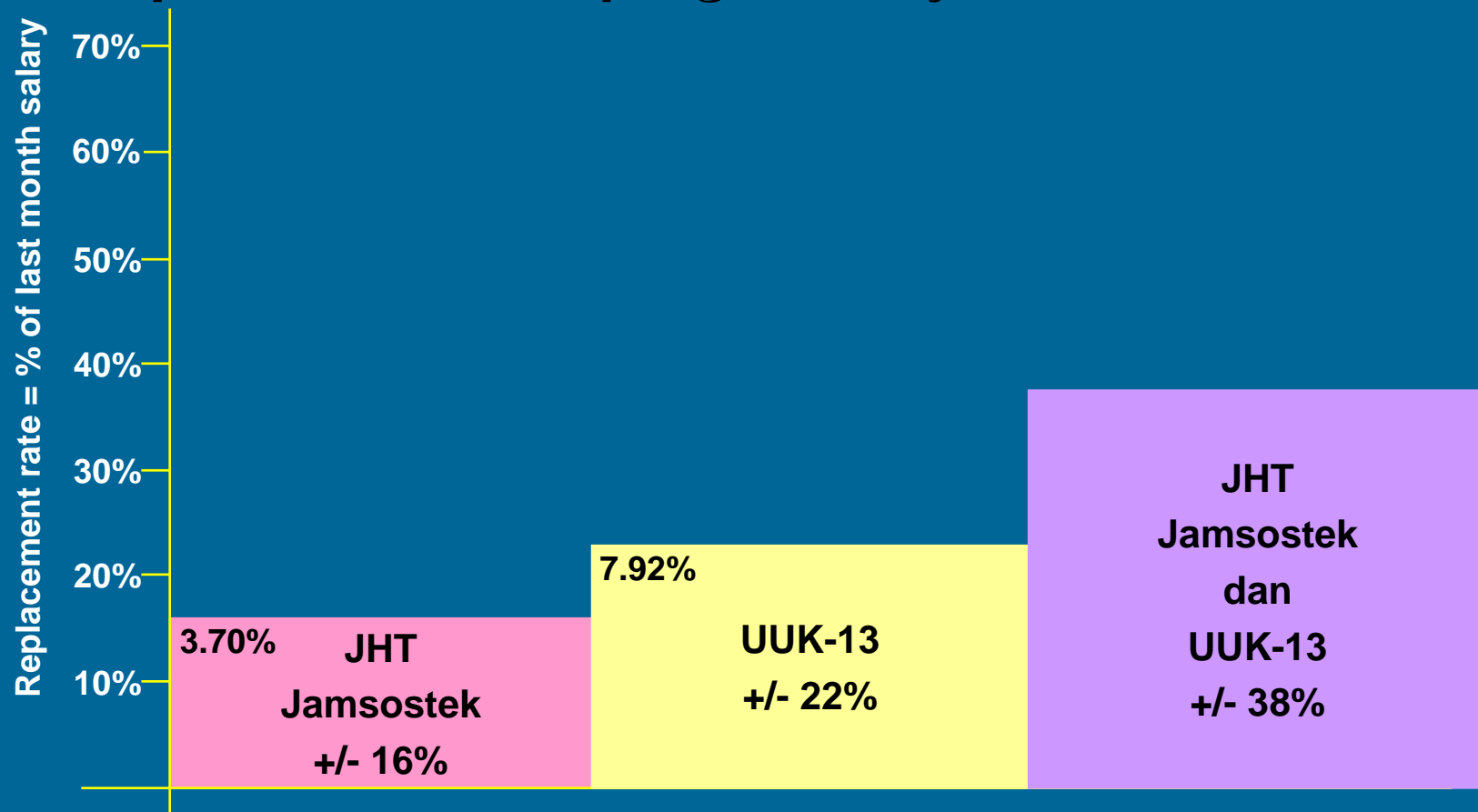


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

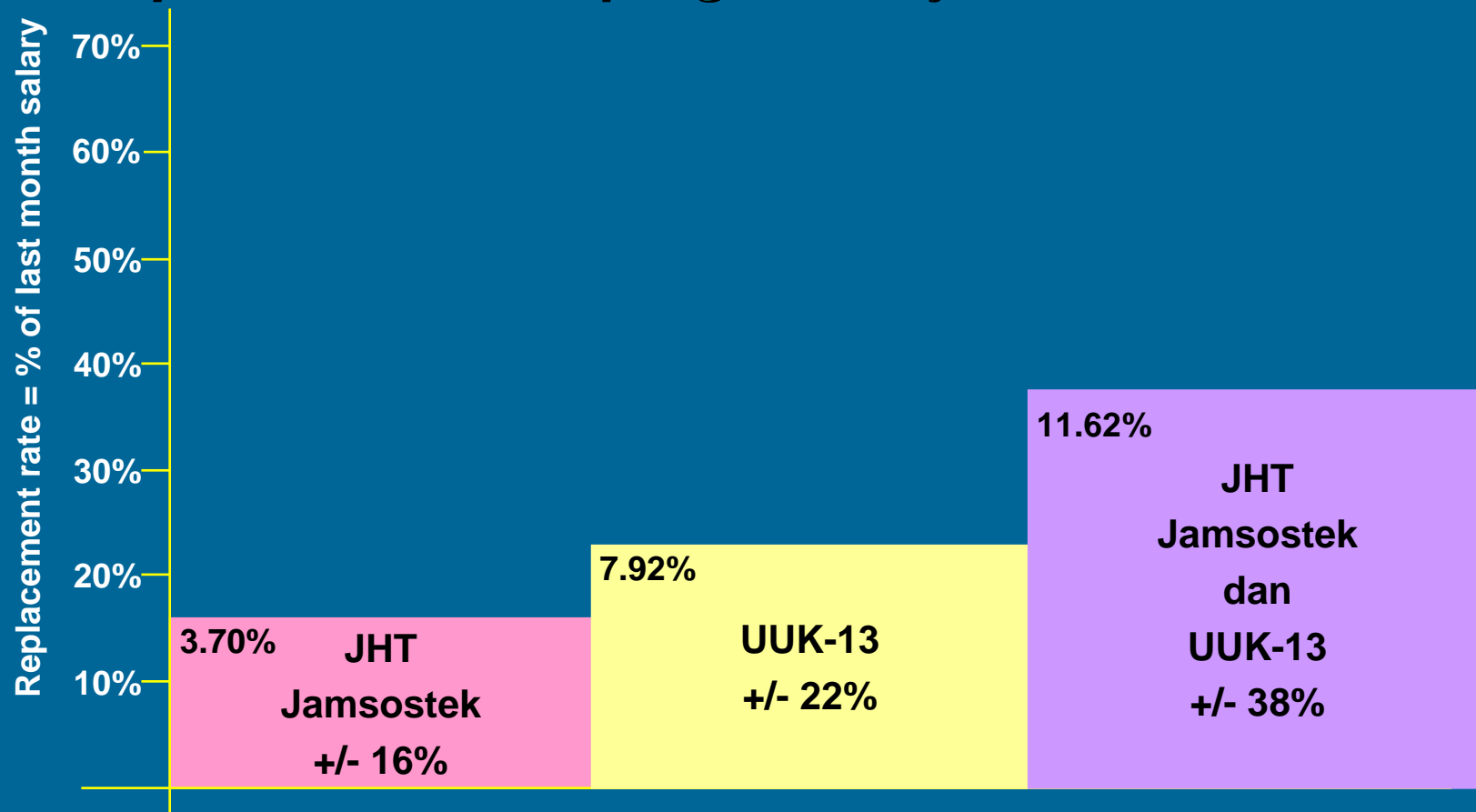


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

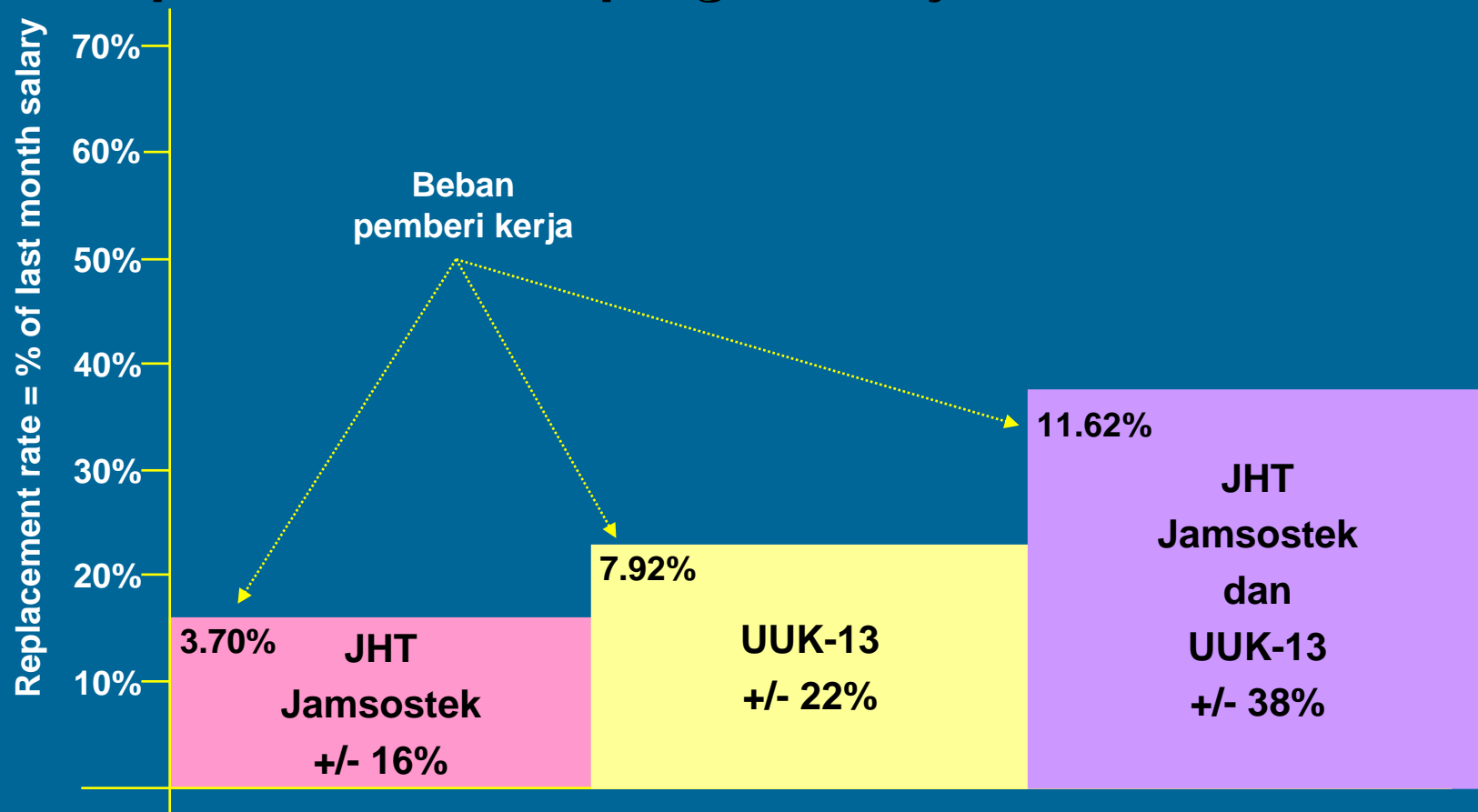


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

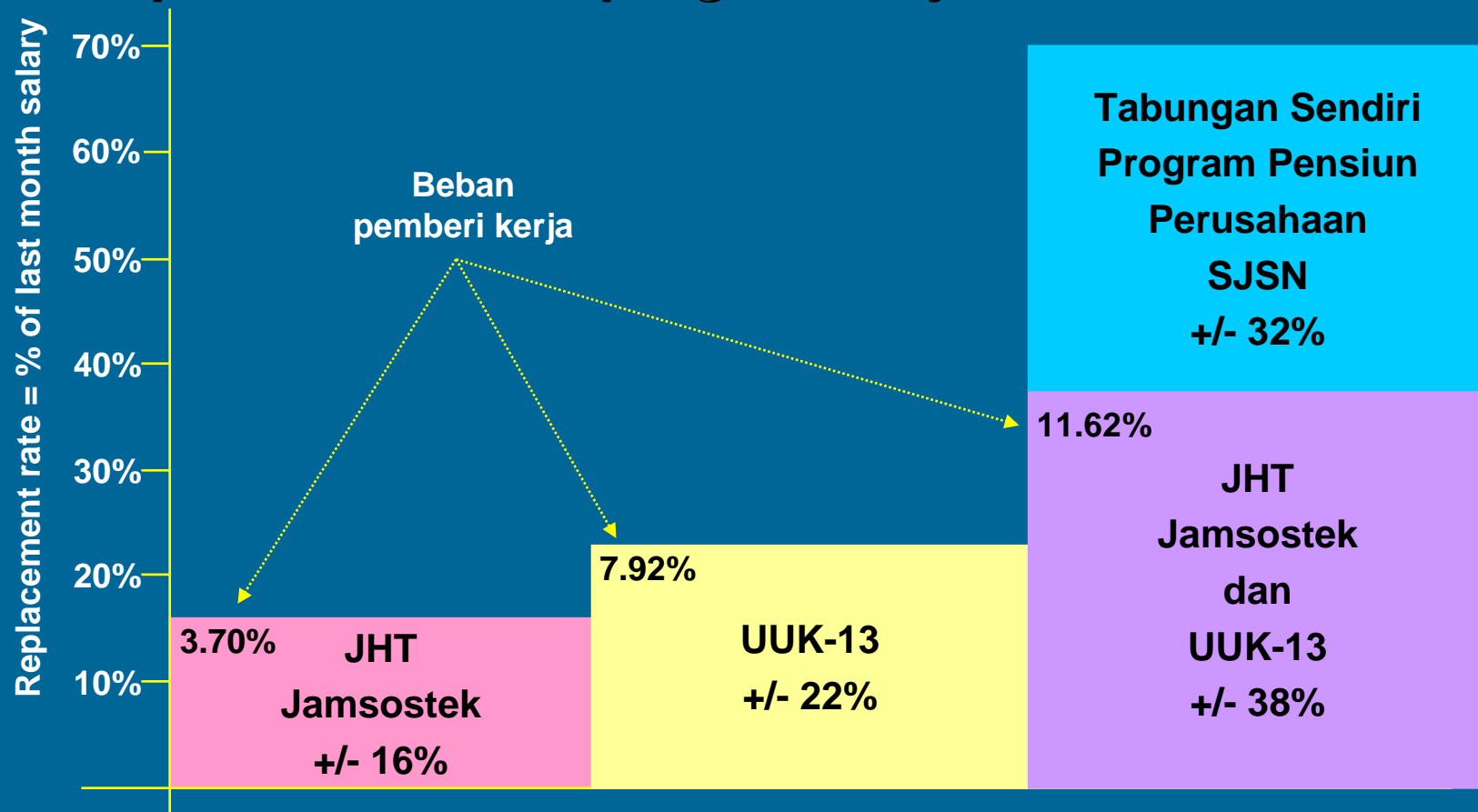


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

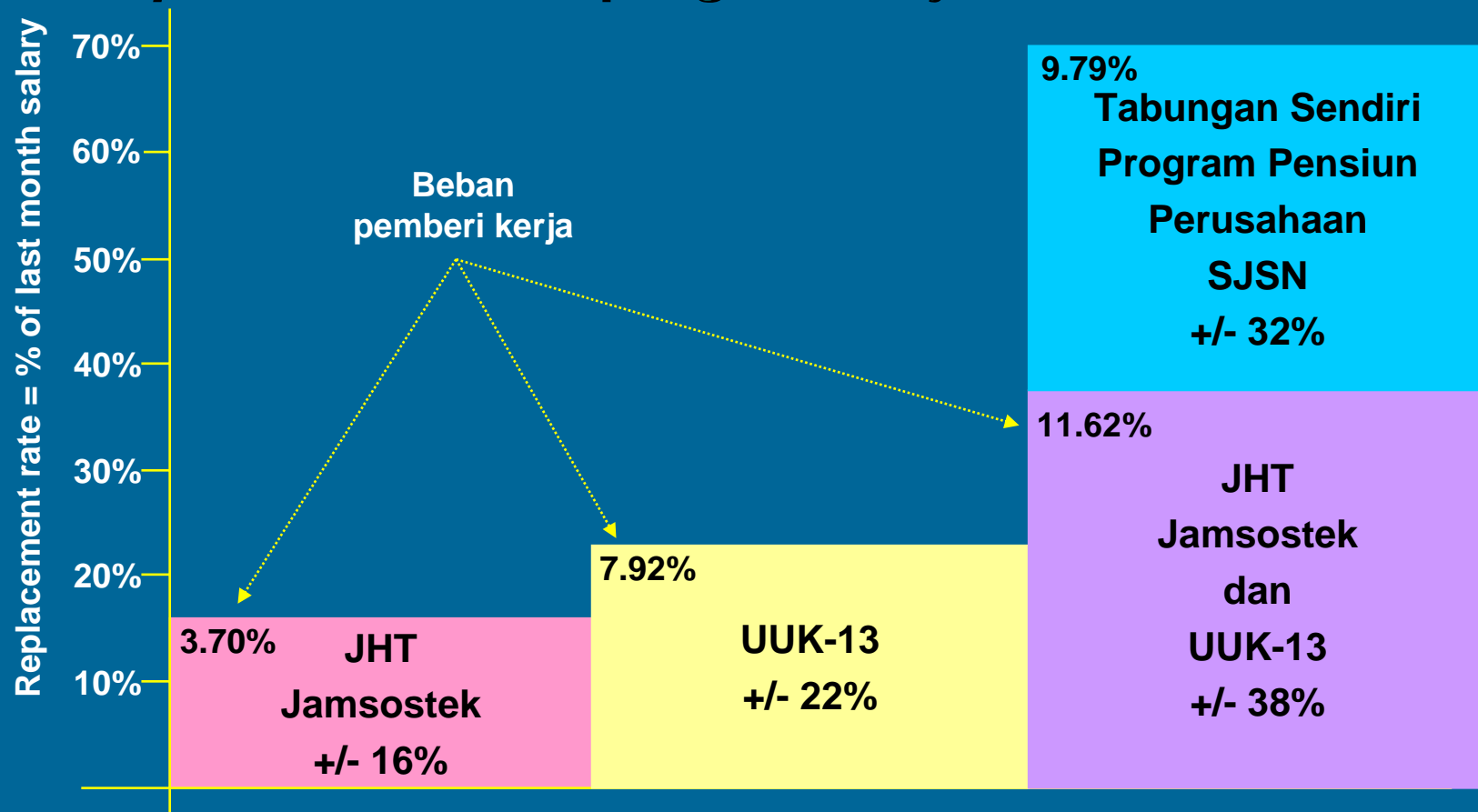


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

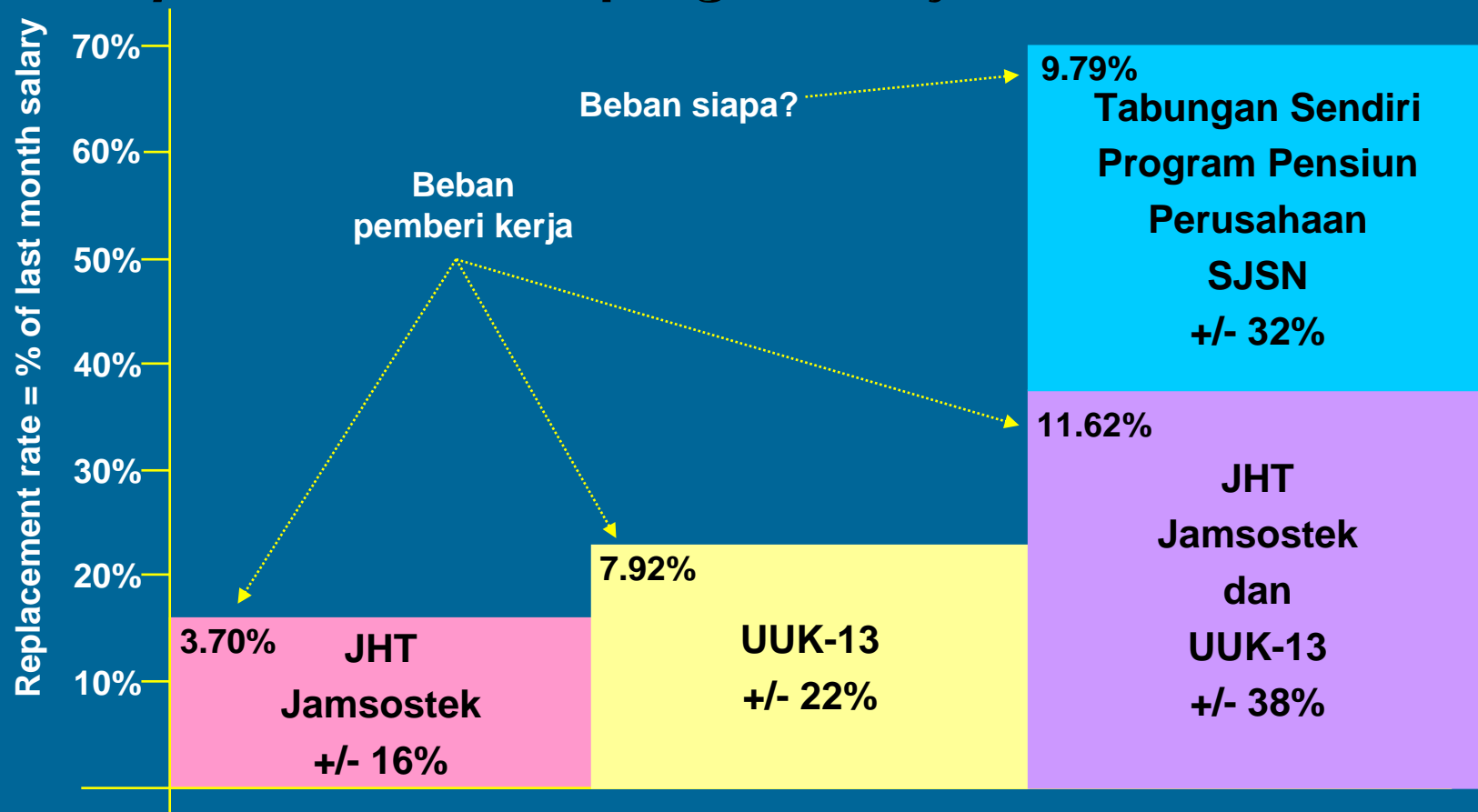


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

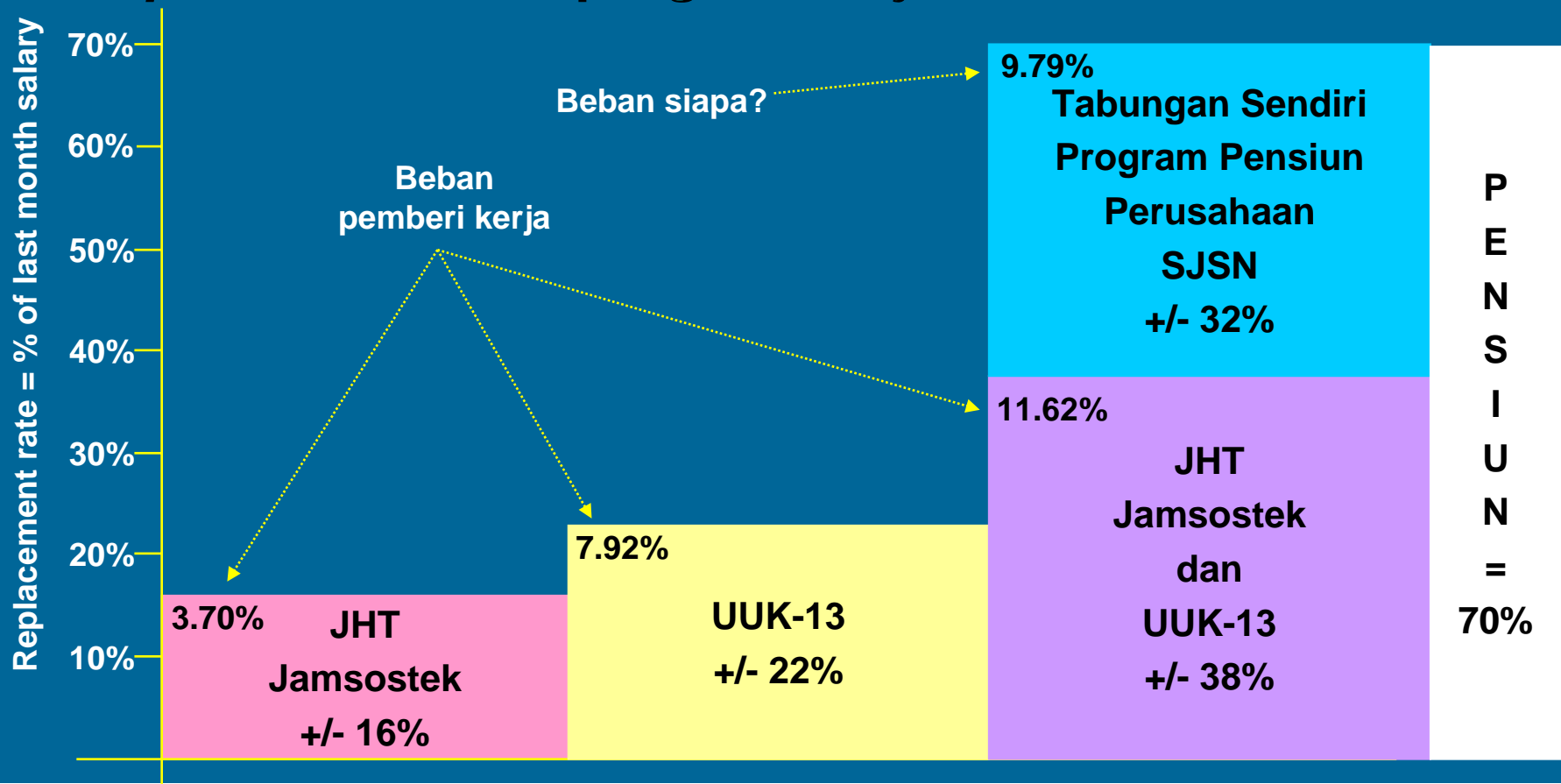


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela

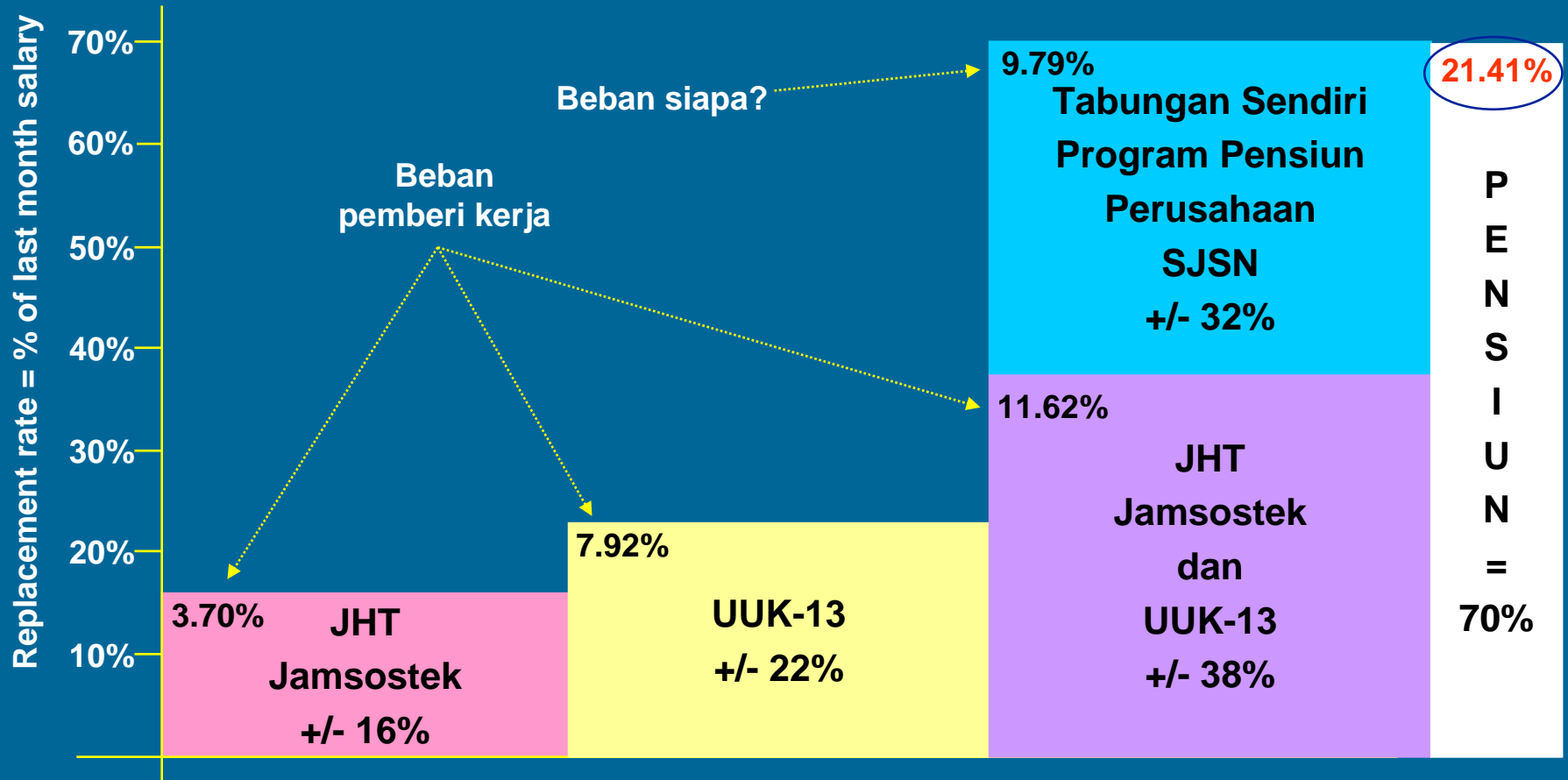


lanjutan

Beban dan Manfaat

Usia pensiun 55 dan masa kerja 30 tahun

Replacement rate: program wajib dan sukarela



Sekaligus atau Bulanan

Kesinambungan penghasilan

- ◆ Mengapa pembayaran **bulanan** kurang diminati?
 - Lebih terfokus pada kebutuhan sebelum pensiun
 - Mungkin tarip anuitas terlalu mahal dan tidak banyak yang menawarkan indeks terhadap inflasi, sehingga tidak kompetitif
 - Pemerintah sedang mengevaluasi masalah ini
 - Kurangnya pemahaman akan adanya jaminan tingkat suku bunga jangka panjang dan harapan hidup

- ◆ Tidak mudah mengubah budaya penerimaan secara **sekaligus** – perlu terus mendidik masyarakat pentingnya kesinambungan penghasilan di hari tua

Sekaligus atau Bulanan

Kesinambungan penghasilan

- ◆ Manfaat dari program wajib **JHT Jamsostek** dan **UUK-13** dibayarkan secara "**sekaligus**"
- ◆ Pilihan cara pembayaran **bulanan** atau **sekaligus** sangat tergantung pandangan masing-masing individu
 - Baik bagi sebagian orang dan kurang baik bagi lainnya
- ◆ Pembayaran secara **sekaligus** jelas **tidak** mendukung jaminan kesinambungan penghasilan di hari tua – yang merupakan prinsip utama kesejahteraan pekerja
- ◆ Kesinambungan penghasilan juga berarti bahwa penghasilan bulanan sebagai manfaat pensiun minimal sama atau meningkat

Pengakuan Beban

Ketentuan akuntansi

- ◆ Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 Revisi 2004 (**PSAK-24R**) mewajibkan perusahaan mengakui, mencatat dan mengungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan, beban dan kewajiban atas semua imbalan kerja yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan, baik yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perusahaan, atau yang dipraktikkan tanpa dokumen tertulis yang dapat menimbulkan kewajiban konstruktif, atau yang diwajibkan oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Pengakuan Beban

Jenis imbalan kerja

- ◆ Imbalan kerja ini meliputi
 - Imbalan kerja jangka pendek
 - Imbalan pasca kerja
 - Imbalan kerja jangka panjang lainnya
 - Pesangon pemutusan kontrak kerja
 - Imbalan berbasis ekuitas

- ◆ Untuk imbalan jangka pendek biasanya tidak diperlukan perhitungan secara aktuarial karena sifatnya yang jangka pendek

lanjutan

Pengakuan Beban

Identifikasi imbalan kerja yang berlaku di perusahaan

No	Jenis Imbalan Kerja	Ya	Tidak
1	Program pensiun manfaat pasti		
2	Program pensiun iuran pasti		
3	Asuransi jiwa pasca kerja		
4	Imbalan kesehatan pasca kerja		
5	Penggantian cuti besar		
6	Tunjangan cuti besar		
7	Penghargaan masa kerja atau pengabdian		
8	Masa persiapan pensiun		
9	Santunan atau tunjangan hari tua		
10	Lain-lain		

Penerapan UUK-13

Kaitan dengan program sukarela

- ◆ Sebagaimana diatur dalam ketentuan **UUK-13** dimaksud, bahwa pada saat mencapai usia pensiun, karyawan yang sudah diikutsertakan dalam program pensiun, hak karyawan atas **UUK-13** (pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak) setelah dikurangi iuran karyawan dalam program pensiun (bila ada), dapat diperhitungkan atas manfaat pensiun yang diperoleh dari program pensiun
- ◆ Selain program pensiun manfaat pasti, mungkin perusahaan juga memberikan santunan hari tua kepada karyawan

Penerapan UUK-13

Kaitan dengan program sukarela

- ◆ Pada saat karyawan pensiun pada usia pensiun normal (55 tahun), apakah manfaat **UUK-13** diperhitungkan dari **program pensiun** manfaat pasti atau dari santunan hari tua atau kedua-duanya?

- ◆ Pada saat karyawan pensiun pada usia pensiun dipercepat (usia 45 ke atas tetapi kurang dari usia 55 tahun)
 - Apakah manfaat **UUK-13** diperhitungkan dari program pensiun manfaat pasti atau dari santunan hari tua atau kedua-duanya, atau sama sekali tidak diperhitungkan?
 - Dalam hal diperhitungkan, besaran manfaat **UUK-13** mana yang dijadikan sebagai acuan perbandingan, apakah sama dengan besaran manfaat **UUK-13** kalau mencapai usia pensiun normal atau berdasarkan manfaat **UUK-13** kalau karyawan berhenti bekerja secara sukarela?

Penerapan UUK-13

Kaitan dengan program sukarela

- ◆ Pada saat karyawan berhenti bekerja secara sukarela sebelum mencapai usia pensiun dipercepat atau usia pensiun normal
 - Apakah karyawan memperoleh manfaat berdasarkan **UUK-13**?
 - Kalau ya, berapa besaran dan rumusnya?
 - Kalau ya, apakah manfaat **UUK-13** ini diperhitungkan dengan manfaat yang diperoleh dari program pensiun manfaat pasti atau santunan hari tua atau kedua-duanya?

- ◆ Pada saat karyawan meninggal dunia atau mengalami cacat atau sakit berkepanjangan, apakah manfaat **UUK-13** diperhitungkan dari program pensiun manfaat pasti atau dari santunan hari tua atau kedua-duanya, atau sama sekali tidak diperhitungkan?

Penerapan UUK-13

Kaitan dengan program JHT Jamsostek

- ◆ **JHT Jamsostek** merupakan tambahan dari **UUK-13**

- ◆ Perusahaan harus memperhatikan apakah iuran **JHT** yang dibayarkan ke **Jamsostek** telah dilakukan sejak karyawan mulai bekerja?
 - Banyak perusahaan masih belum sepenuhnya ikut **Jamsostek**
 - Bagi yang sudah ikut, mungkin iuran-iuran **JHT** yang dibayarkan dihitung sejak mulai pertama kali ikut **Jamsostek** bukan sejak karyawan bekerja – berarti ada *gap* antara karyawan masuk bekerja dengan mulai saat membayar iuran **JHT**
 - *Gap* ini berpotensi menjadi risiko keuangan perusahaan apabila ada tuntutan dari karyawan

Pendanaan

Pertimbangan penyelenggaraan

- ◆ Pendanaan merupakan suatu proses perencanaan keuangan masa depan dengan menyisihkan sebagian dari penghasilan saat ini, secara teratur dan sistematis, agar terhimpun cukup dana untuk memenuhi penghasilan yang diperlukan setelah tidak bekerja lagi (pensiun)

- ◆ Pertimbangan utama perusahaan menyelenggarakan program pensiun, antara lain
 - Sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan
 - Menciptakan iklim bekerja yang tenang sehingga meningkatkan produktifitas
 - Memberikan jaminan kesinambungan penghasilan seumur hidup kepada karyawan dan keluarganya setelah pensiun
 - Terpaksa karena mungkin diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan

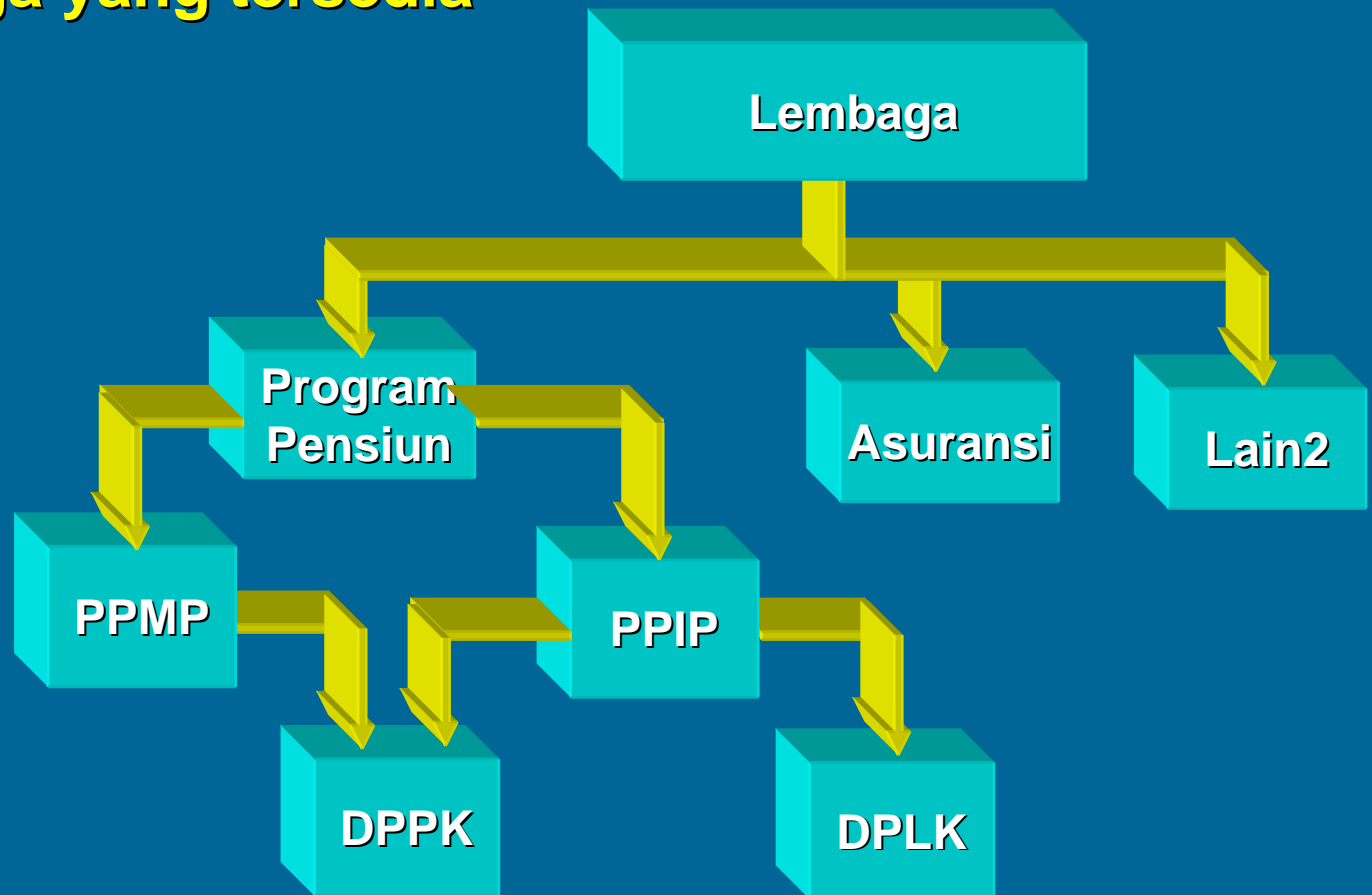
Pendanaan

Integrasi

- ◆ Perlu dilakukan *offsetting* antara dana yang telah disisihkan – terutama apabila pendanaannya dilakukan melalui lembaga **Dana Pensiun** – dengan ketentuan dalam **UUK-13** untuk **SEMUA** kasus pemutusan hubungan kerja, bukan di usia pensiun saja seperti sekarang ini – termasuk dengan **SJSN** nantinya
- ◆ Hal ini penting untuk menghindari adanya pembiayaan yang saling tumpang tindih dan untuk mengembalikan motivasi perusahaan untuk kembali lebih memikirkan kesejahteraan hari tua pekerjanya, sekaligus merencanakan pendanaannya

Pendanaan

Lembaga yang tersedia



UUK-13

Skala manfaat

Masa Kerja (MK)	Uang Pesangon (UP) ¹⁾
MK < 1	1
1 =< MK < 2	2
2 =< MK < 3	3
3 =< MK < 4	4
4 =< MK < 5	5
5 =< MK < 6	6
6 =< MK < 7	7
7 =< MK < 8	8
MK >= 9	9

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

1) Perkalian upah bulanan: gaji pokok + tunjangan tetap

Dana Pensiun

5 asas pokok

- ◆ Pemisahan kekayaan dengan membentuk badan hukum terpisah, lembaga **Dana Pensiun**
- ◆ Mengharuskan adanya **pendanaan** secara berkala dan sistematis
- ◆ Pengawasan dan pembinaan dari Pemerintah
- ◆ Penundaan pembayaran manfaat pensiun – **pensiun ditunda**
- ◆ Sifatnya sukarela – bebas membentuk dan tidak membentuk

Dana Pensiun

Karakteristik

- ◆ Menganut prinsip pembayaran **bulanan** untuk seumur hidup – ada kesinambungan penghasilan
- ◆ Setinggi-tingginya **20%** dari hak dapat dibayarkan secara **sekaligus** dan sisanya harus dibayarkan secara **bulanan** dengan membeli **anuitas** dari perusahaan asuransi jiwa
- ◆ Total hak kurang dari ketentuan Menteri yang diatur dari waktu ke waktu, seluruhnya dapat dibayarkan secara **sekaligus** (saat ini **Rp125juta** untuk rumus **sekaligus** dan **Rp0,9juta sebulan** untuk rumus **bulanan**)

Dana Pensiun

Jenis program

- ◆ **PPMP**: Jenis program yang besar manfaat pensiunnya ditetapkan terlebih dahulu, yang dikaitkan dengan masa kerja dan penghasilan saat pensiun
 - Rumus Sekaligus: 2.5 (maksimum) x Masa Kerja x Penghasilan
 - **Rumus Bulanan: 2.5% (maksimum) x Masa Kerja x Penghasilan**

- ◆ **PIIP**: Jenis program yang besar iuran pensiun ditetapkan terlebih dahulu sebagai persentase dari penghasilan (dari pemberi kerja dan atau peserta) untuk disisihkan kepada setiap peserta secara teratur
 - Sejenis tabungan atau Jamsostek

Dana Pensiun

Lembaga penyelenggara

- ◆ **DPPK**: Didirikan oleh perorangan atau perusahaan sebagai pendiri untuk karyawannya
 - Dapat menyelenggarakan **PPMP** atau **PIIP**
 - Dapat juga dalam bentuk **Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan** – hanya dapat menyelenggarakan **PIIP** – iurannya ditentukan berdasarkan keuntungan pemberi kerja dengan ketentuan minimal sebesar 1% dari jumlah upah setahun

- ◆ **DPLK**: Didirikan dan dikelola oleh **perusahaan asuransi jiwa** atau **bank** untuk pekerja mandiri, juga untuk karyawan perusahaan yang tidak ingin mendirikan **DPPK**
 - **DPLK** hanya dapat menyelenggarakan **PIIP**

Dana Pensiun

Statistik akhir 2007

	DPPK	DPLK
Dana Pensiun	262 ¹⁾	26 ²⁾
Perusahaan	500-700	+/- 3.000 ³⁾
Peserta	+/- 2.000.000 ⁴⁾	+/- 500.000 ⁵⁾
Kekayaan ⁶⁾ (Rp)	+/- 81T	+/- 9T

1) **36** di antaranya adalah **PPIP**, baik berdiri sejak awal maupun yang berubah program. Sejak 1997, sudah **73 DPPK** (**21 PPIP** dan **52 PPMP**) yang disetujui pembubarannya.

2) **4** di antaranya didirikan oleh bank

3) Sedikitnya **25 DPPK** yang berubah program menjadi **PPIP** dan menggunakan **DPLK**

4) Termasuk pensiunan dan jumlah ini hanya **8.1%** of pekerja yang ikut **Jamsostek**

5) **30.0%** adalah peserta mandiri

6) Jumlah ini jauh melebihi dana kelolaan **Jamsostek**