

Berhenti Bekerja dan Uang Pisah Dihabiskan atau diinvestasikan?

Dalam artikel terdahulu (Tingkat Penghasilan Pensiun dan Pendanaan Pesangon, *Suara Pembaruan*, 10/7/2012), Joko (bukan nama sebenarnya) memiliki masa kerja 30 tahun pada saat mencapai usia 55 tahun, yang ia jalani secara terus menerus tanpa terputus, hanya pada satu perusahaan yang sama.

Basuki (juga bukan nama sebenarnya), tetangga Joko, yang pensiun minggu lalu saat mencapai usia 55 tahun, juga memiliki masa kerja 30 tahun. Bedanya, masa kerja 30 tahun itu ia jalani pada 3 perusahaan berbeda. Pada perusahaan pertama 19 tahun, kedua 5 tahun, dan ketiga 6 tahun. Perpindahan kerja Basuki dari satu perusahaan ke perusahaan lain bukan karena ia terkena pemutusan hubungan kerja, melainkan ia mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Upah Basuki sesaat sebelum pensiun sama dengan upah Joko, yaitu Rp 3,5 juta sebulan. Dengan memiliki masa kerja 30 tahun (secara kumulatif), apakah Basuki juga menerima dari perusahaan ketiga, uang pesangon sebesar Rp 112,7 juta (sebelum dipotong pajak), yaitu $32,2 \times \text{Rp } 3,5 \text{ juta}$? Tentunya tidak!

Perusahaan ketiga ini hanya berkewajiban membayar sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK-13) untuk masa kerja 6 tahun itu saja. Berdasarkan rumusan UUK-13, ia berhak atas 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak. Untuk masa kerja 6 tahun dan upah sebesar Rp 3,5 juta sebulan, ia hanya berhak atas $19,55 \times \text{Rp } 3,5 \text{ juta} = \text{Rp } 68,425 \text{ juta}$ (sebelum pajak). Jumlah ini hampir 40% lebih kecil dari yang diterima Joko.

Bagaimana dengan hak Basuki untuk masa kerja pada 2 perusahaan lainnya? Seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebelum mencapai usia pensiun hanya berhak atas uang pisah yang jumlahnya tentu berbeda dengan apabila mencapai usia pensiun. Ketentuan pemberian uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri diatur dalam Pasal 162 UUK-13. Kewenangan penetapan besaran uang pisah dan pelaksanaannya ada pada setiap perusahaan yang mengaturnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam praktiknya, besaran uang pisah berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain. Pada umumnya perusahaan menetapkan uang pisah dalam kelipatan upah bulanan atau dalam besaran nominal berdasarkan masa kerja yang dijalani.

Untuk menghitung besar uang pisah yang diterima Basuki, kita perlu mengetahui besar upah bulannya saat ia mengundurkan diri dan ketentuan uang pisah yang berlaku pada perusahaan pertama dan kedua.

Tabel 1 menyajikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan UUK-13 (kolom 2 dan 3), dan uang pisah yang berlaku pada perusahaan pertama dan kedua (kolom 4 dan 5).

Dengan menggunakan asumsi kenaikan upah sebesar 7% per tahun, dapat diketahui upah Basuki saat mengundurkan diri dari perusahaan pertama, yaitu sebesar Rp 1,663 juta. Jumlah uang pisah yang ia terima dari perusahaan pertama (11 tahun lalu) dan kedua (6 tahun lalu), masing-masing sebesar Rp 13,387 juta ($8,05 \times \text{Rp } 1,663 \text{ juta}$) dan Rp 1,5 juta. Sayangnya, seluruh uang pisah itu tidak bertahan lama, Basuki telah menghabiskan semuanya. Ia bahkan telah menghabiskan juga saldo Jaminan Hari Tua (JHT) yang ia terima dari Jamsostek setiap kali mengundurkan diri. Apabila berhenti bekerja dan telah menjadi peserta lebih dari 5 tahun, ketentuan Jamsostek memungkinkan saldo JHT dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 bulan. Karena semua sudah dihabiskan, yang tersisa bagi Basuki hanya Rp 68,425 juta saja, yang ia peroleh saat pensiun dari perusahaan ketiga.

Kalau saja Basuki tidak menghabiskan setiap uang pisah yang ia peroleh, tetapi diinvestasikan sedemikian rupa sehingga menghasilkan tingkat investasi rata-rata sebesar 10,83185% per tahun (asumsi), maka pada usia 55 tahun, uang pisah dari perusahaan pertama (11 tahun kemudian) dan kedua (6 tahun kemudian), masing-masing menjadi sebesar Rp 41,495 juta dan Rp 2,78 juta. Jumlah dana yang ia peroleh saat pensiun, termasuk uang pesangon dari perusahaan ketiga, dapat mencapai Rp 112,7 juta ($\text{Rp } 41,495 \text{ juta} + \text{Rp } 2,78 \text{ juta} + \text{Rp } 68,425 \text{ juta}$) – sama dengan yang diterima Joko. Pasti ada rasa penyesalan dalam diri Basuki mengapa ia tidak menyadarinya sejak awal.

Sekedar mengingatkan para pembaca bahwa ilustrasi dalam contoh di atas akan menghasilkan nilai-nilai yang berbeda apabila asumsi kenaikan upah bukan 7% per tahun dan tidak merata, asumsi tingkat hasil investasi bukan 10,83185% per tahun dan tidak merata, hasil investasi tidak terjadi di awal tahun, ketentuan uang pisah berbeda dari yang dicontohkan, dan Basuki bekerja hanya pada 2 perusahaan berbeda.

Andaikan Basuki bekerja hanya pada 2 perusahaan berbeda, perusahaan kedua (24 tahun) dan perusahaan ketiga (6 tahun). Saat Basuki berhenti bekerja dari perusahaan kedua dengan masa kerja 24 tahun, ia berhak atas uang pisah sebesar Rp 3 juta. Untuk memperoleh Rp 44,275 juta pada usia 55 tahun, diperlukan tingkat investasi sebesar 56,61725% per tahun selama 6 tahun – suatu pencapaian yang sangat sulit diperoleh. Sebagai karyawan, kita tentu harus mencermati ketentuan uang pisah yang berlaku pada perusahaan tempat kita bekerja.

Kembali kepada contoh semula di mana Basuki bekerja pada 3 perusahaan berbeda. Kita tidak tahu dengan pasti alasan Basuki menghabiskan setiap uang pisah dan saldo JHT yang ia terima. Mungkin ada

kebutuhan yang sangat mendesak ketika itu. Mungkin ia harus melunasi utangnya atau membayar kontrakannya atau membeli *gadget* keluaran terbaru. Mungkin juga karena ketidak- atau kekurang-pahamannya tentang nilai waktu dari uang, sehingga ia gagal menabung. Bisa jadi, kecenderungan sifat konsumerisme manusia yang membuat ia ingin menikmati sesuatu 'sekarang' atau 'saat ini' juga. Yang pasti, ia tidak dihadapkan pada pilihan hidup atau mati. Ia tidak berada dalam situasi terdampar di padang gurun yang gersang, sehingga seteguk air akan sangat berharga 'saat ini', karena mungkin nyawanya tidak akan tertolong apabila ia harus menunggu 'sehari' lagi.

Perilaku ingin menikmati sesuatu 'saat ini' juga dari pada harus menunggu lebih lama telah menjadi obyek penelitian sejak lama (Leonard Green et al. 1994, *Temporal Discounting and Preference Reversals in Choice Between Delayed Outcomes*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa apabila kita diberi pilihan untuk menerima Rp 1 juta 'sekarang' atau Rp 1,1 juta 'setahun lagi', mayoritas kita akan memilih Rp 1 juta 'sekarang'. Apabila jarak menunggunya digeser lebih lama, dan kita kembali diberi pilihan untuk menerima Rp 1 juta '5 tahun lagi' atau Rp 1,1 juta '6 tahun lagi', mayoritas kita akan memilih Rp 1,1 juta '6 tahun lagi'. Karena memang harus menunggu 5 tahun, kita dapat dengan mudah memutuskan untuk menunggu tambahan setahun itu. Tetapi, pada saat kita mendekati tahun ke 5, mayoritas kita akan berubah pikiran dan kembali memilih Rp 1 juta. Preferensi kita akan berubah kembali dengan bergesernya waktu – sifat alamiah manusia. Ada aspek *hyperbolic* dari proses mental kita, yang oleh psikolog dari Universitas Harvard, Richard J. Herrnstein, perilaku semacam ini dinamakan *hyperbolic discounting*.

Kita cenderung memilih untuk membelanjakan uang kita sekarang dari pada harus ditabung atau diinvestasikan untuk memperoleh nilai yang lebih besar nanti, misalnya pada saat pensiun. Itu sebabnya, banyak di antara kita kesulitan menabung untuk hari tua. Tidak mengherankan apabila pertumbuhan jumlah peserta program pensiun di Indonesia sangat lamban – dalam 20 tahun lebih hanya mencapai 3 juta lebih sedikit.

Kita semua tahu bahwa menabung itu baik. Sejak kecil kita sudah diajarkan bahwa hemat itu pangkal kaya. Dulu bahkan ada program Tabanas dan Taska. Persoalannya bukan karena kita tidak mau menabung, tapi kita cenderung sulit mengendalikan diri. Kita tahu bahwa olahraga itu baik, tapi selalu saja ada rasa malas. Kita tahu bahwa merokok itu membahayakan kesehatan kita dan orang-orang di sekeliling kita, tapi tetap saja kita sulit berhenti merokok.

Banyak literatur yang mengajarkan bagaimana memotivasi diri untuk menabung. Salah satunya, seperti yang pernah diusulkan Richard H. Thaler and Shlomo Benartzi (*Save More Tomorrow: Using*

Behavioral Economics to Increase Employee Savings, Journal of Political Economy, Vol. 112, No. 1, pp. S164-S187, February 2004). Usulan ini sederhana dan cukup berhasil. Pada dasarnya, kita diminta untuk berkomitmen terhadap diri kita jauh hari sebelumnya, agar mau mengalokasikan sebagian atau seluruh kenaikan gaji yang kita peroleh setiap tahun, untuk tabungan hari tua. Dengan melakukan cara seperti ini, kita tidak akan merasa kehilangan karena kita berkomitmen untuk menabung atas sejumlah uang yang sebenarnya tidak pernah kita miliki. Kita diminta untuk menerima gaji yang sama 'hanya' selama 2 tahun saja. Kenaikan-kenaikan gaji pada tahun ke 2, tahun ke 3, dan seterusnya, langsung disisihkan untuk ditabung. Kita baru menikmati kenaikan gaji pertama pada tahun ke 3 sebesar kenaikan tahun ke 2, kenaikan gaji kedua pada tahun ke 4 sebesar kenaikan tahun ke 3, dan seterusnya.

Sistem ini tentu tidak akan berhasil tanpa dukungan perusahaan tempat kita bekerja. Kalau pun perusahaan tidak atau belum menyelenggarakan program pensiun, setidaknya bagian SDM atau bagian sistem penggajian bersedia memotong sebagian gaji kita dan langsung menyetorkannya ke lembaga di mana kita menabung. Perusahaan-perusahaan yang masih menganut sistem penggajian neto seharusnya juga bersedia membantu. Kalau karyawannya menabung melalui lembaga DPLK misalnya, iuran-iuran yang disetorkan itu tentu harus dipotong dari gaji sebelum pajak karena bukan merupakan obyek pajak.

Basuki memang sudah gagal dan menyesal. Tetapi yang lebih gagal lagi adalah kita (termasuk saya). Sebagai pelaku di industri ini, kita gagal melakukan tugas kita secara maksimal untuk memberikan penyadaran dan edukasi kepada masyarakat luas. Begitu banyak waktu telah kita sia-siakan. Berapa banyak di antara kita yang akan kita biarkan senasib dengan Basuki? Mungkin puluhan juta.

Tidak ada kata terlambat. Kita bisa mulai sekarang. Jadi, uang pisah, saldo JHT, bonus atau THR yang kita peroleh, akankah semuanya kita habiskan atau sebagian atau seluruhnya kita investasikan?

ST, 23 Juli 2012

[Dimuat di Suara Pembaruan E-paper, Kamis 04 Oktober 2012](#)

Tabel 1: Ketentuan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pisah ^a					
Masa Kerja (MK, Tahun)	Uang Pesangon (x Upah)	Uang Penghargaan Masa Kerja (x Upah)	Uang Pisah		Uang ^c Pesangon Saat Pensiun (x Upah)
			Ketentuan Perusahaan		
(1)	(2)	(3)	Pertama ^b (x Upah)	Kedua (Rp)	(6)
0 <= MK < 1	1.00	0.00	0.00	0	2.30
1 <= MK < 2	2.00	0.00	0.00	0	4.60
2 <= MK < 3	3.00	0.00	0.00	0	6.90
3 <= MK < 4	4.00	2.00	2.30	0	11.50
4 <= MK < 5	5.00	2.00	2.30	0	13.80
5 <= MK < 6	6.00	2.00	2.30	1,500,000	16.10
6 <= MK < 7	7.00	3.00	3.45	1,500,000	19.55
7 <= MK < 8	8.00	3.00	3.45	1,500,000	21.85
8 <= MK < 9	9.00	3.00	3.45	1,500,000	24.15
9 <= MK < 10	9.00	4.00	4.60	1,500,000	25.30
10 <= MK < 12	9.00	4.00	4.60	2,000,000	25.30
12 <= MK < 15	9.00	5.00	5.75	2,000,000	26.45
15 <= MK < 18	9.00	6.00	6.90	2,500,000	27.60
18 <= MK < 20	9.00	7.00	8.05	2,500,000	28.75
20 <= MK < 21	9.00	7.00	8.05	3,000,000	28.75
21 <= MK < 24	9.00	8.00	9.20	3,000,000	29.90
24 <= MK < 25	9.00	10.00	11.50	3,000,000	32.20
MK >= 25	9.00	10.00	11.50	3,500,000	32.20

^a Hanya sebagai contoh. ^b {Kolom (3)} x 1.15. ^c {2 x kolom (2) + 1 x kolom (3)} x 1.15.