

Sistem dan Beban Kesejahteraan Karyawan serta Pendanaannya

**Dana Pensiun Sebagai Lembaga
Penyelenggara Program Pensiun Untuk
Kesejahteraan Hari Tua Karyawan**

Daftar Isi

Bagian	Isi	Hal
1	Ketentuan Perundang-undangan	3-22
2	Beban Kesejahteraan	23-28
3	Beban dan Manfaat	29-33
4	Perubahan Demografi	34-47
5	Sekaligus atau Bulanan	48-53
6	Pendanaan	54-60
7	RPP Program Jaminan Kompensasi PHK	61-64

BAGIAN 1

Ketentuan Perundang-undangan

Ketentuan Perundang-undangan

Sistem kesejahteraan pekerja di Indonesia

- ◆ Sistem kesejahteraan pekerja (sektor swasta dan Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia terdiri dari yang sifatnya **wajib** dan yang **sukarela**, yang mencakup berbagai jenis program, yaitu
 - Jaminan hari tua, kematian, kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan
 - Pesangon dan penghargaan masa kerja
 - Pensiun dan asuransi

- ◆ Ketentuan yang sifatnya **wajib** diatur dalam
 - Undang-undang No. 3/1992 tentang **Jaminan Sosial Tenaga Kerja** (“**Jamsostek**”)
 - Undang-undang No. 13/2003 tentang **Ketenagakerjaan** (“**UUK-13**”)
 - Undang-undang No. 40/2004 tentang **Sistem Jaminan Sosial Nasional** (“**SJSN**”)

Ketentuan Perundang-undangan

Sistem kesejahteraan pekerja di Indonesia

- ◆ Ketentuan yang sifatnya **sukarela** diatur dalam
 - Undang-undang **No. 11/1992** tentang **Dana Pensiun**
 - Undang-undang **No. 2/1992** tentang **Usaha Perasuransian**

Ketentuan Perundang-undangan

Jamsostek: Umum

- ◆ Wajib bagi perusahaan yang mempekerjakan sedikitnya **10** orang atau membayar jumlah upah sedikitnya sebesar **Rp1.000.000** sebulan

- ◆ **Jamsostek** mengelola 4 jenis program, yaitu
 - Jaminan Hari Tua (“**JHT**”)
 - Jaminan Kematian (“**JK**”)
 - Jaminan Kecelakaan Kerja (“**JKK**”)
 - Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (“**JPK**”)

Ketentuan Perundang-undangan

Jamsostek: Karakteristik

- ◆ Program JHT merupakan program yang **iurannya pasti**
- ◆ Cara pembayaran saat mencapai usia pensiun dilakukan **secara sekaligus**, kecuali apabila saldo JHT melebihi **Rp3.000.000**, 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

Ketentuan Perundang-undangan

UUK-13: Umum

- ◆ Ketentuan yang berkaitan dengan manfaat pemutusan hubungan kerja diatur dalam **Bab XII Pasal 150-172**

- ◆ Ketentuan yang berkaitan dengan **imbalan pasca kerja (*post-employment*)** diatur dalam
 - **Pasal 162:** Berhenti bekerja secara sukarela
 - **Pasal 166:** Meninggal dunia
 - **Pasal 167:** Mencapai usia pensiun
 - **Pasal 172:** Cacat atau sakit berkepanjangan

Ketentuan Perundang-undangan

UUK-13: Manfaat dan karakteristik

- ◆ Manfaat **UUK-13** terdiri dari **Uang Pesangon (“UP”)**, **Uang Penghargaan Masa Kerja (“UPMK”)**, yang nilainya tergantung dari 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

- ◆ **Karakteristik UUK-13**
 - Merupakan program yang **manfaatnya pasti**
 - Cara pembayaran dilakukan secara sekaligus
 - Tidak ada keharusan melakukan pendanaan

Ketentuan Perundang-undangan

UUK-13: Skala manfaat

Masa Kerja (MK)	Uang Pesangon (UP) x Upah	Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) x Upah
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

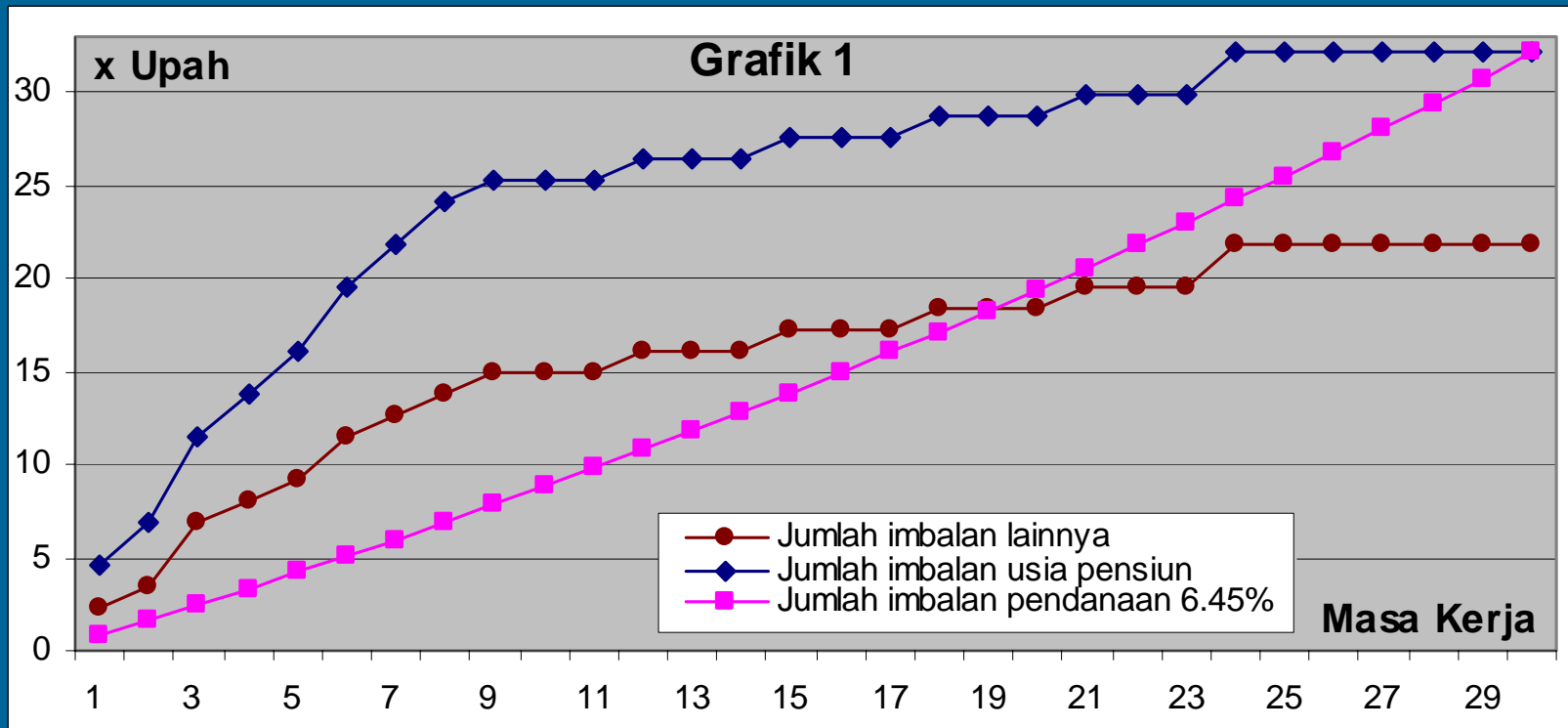
Ketentuan Perundang-undangan

UUK-13: Besar manfaat

- ◆ Besaran manfaat saat mencapai **usia pensiun** atau **meninggal dunia** sebesar **$(2 \times \text{UP} + 1 \times \text{UPMK})$** ditambah **$15\% \times (2 \times \text{UP} + 1 \times \text{UPMK})$** , yang mencapai maksimum sebesar **32,2 x upah** bulan terakhir untuk masa kerja 24 tahun atau lebih
- ◆ Manfaat saat **cacat** atau **sakit berkepanjangan** sebesar **$(2 \times \text{UP} + 2 \times \text{UPMK})$** ditambah **$15\% \times (2 \times \text{UP} + 2 \times \text{UPMK})$** , yang mencapai maksimum sebesar **43,7 x upah** bulan terakhir untuk masa kerja 24 tahun atau lebih
- ◆ Manfaat saat **berhenti bekerja secara sukarela** sebesar **nihil** (interpretasi dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 31 Agustus 2005), kecuali apabila perusahaan mengatur adanya **Uang Pisah**

Ketentuan Perundang-undangan

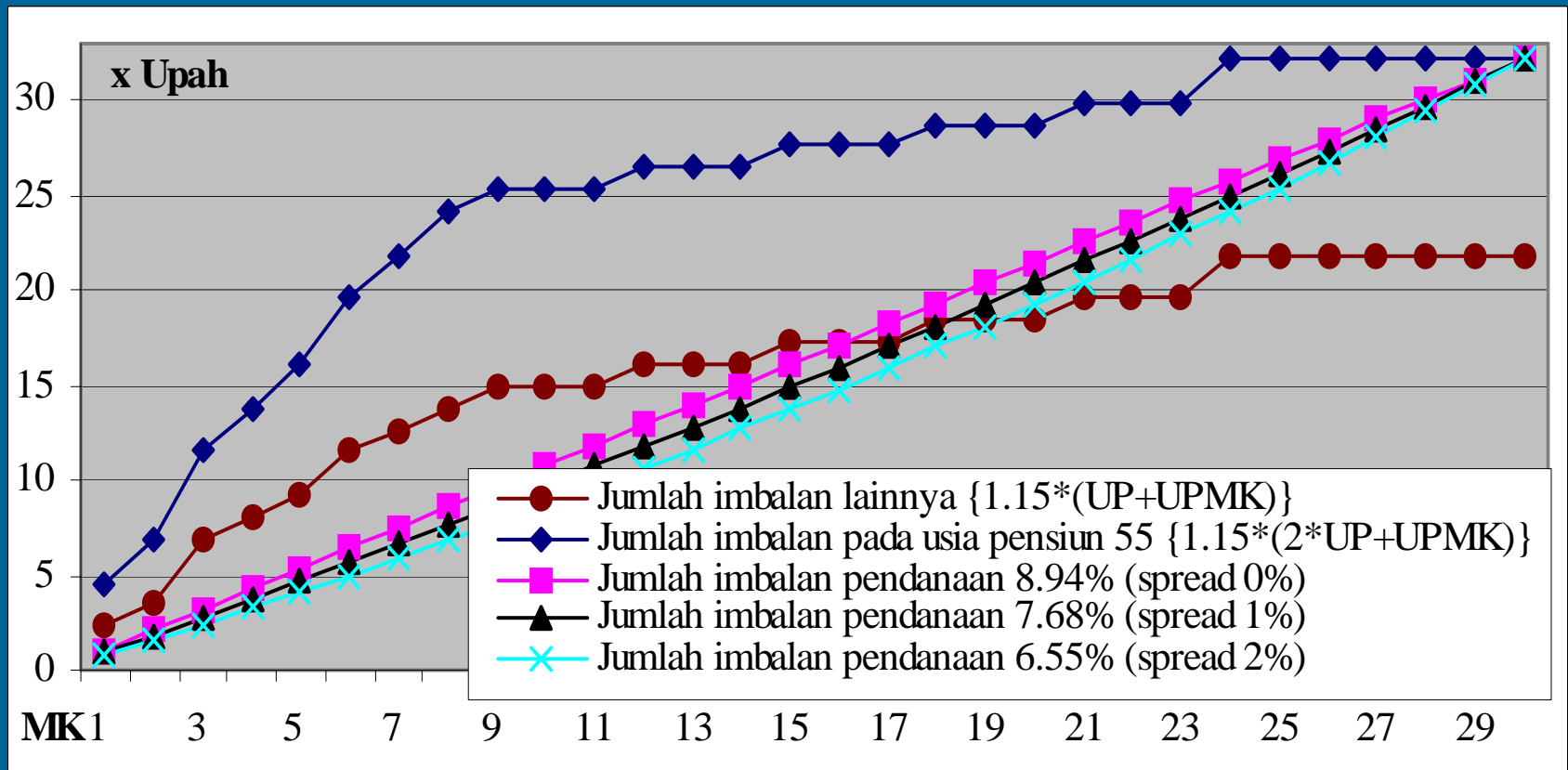
UUK-13: Grafik manfaat



Imbalan lainnya diasumsikan sebesar $1,15 \times (1 \times UP + 1 \times UPMK)$
luran **6,45%** dari upah bulanan selama 30 tahun terus menerus dengan asumsi bunga 9% dan tingkat kenaikan upah 7% per tahun, akan terakumulasi menjadi **32,15 x upah** bulan terakhir

Ketentuan Perundang-undangan

UUK-13: Grafik manfaat



Ketentuan Perundang-undangan

SJSN: Umum

- ◆ Bertujuan memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya
- ◆ Diselenggarakan secara nasional dan kepesertannya wajib
 - Pekerja dan pemberi kerja wajib membayar iuran, termasuk Pemerintah memberikan bantuan iuran kepada fakir miskin dan orang tidak mampu
- ◆ **SJSN** mengelola 5 jenis program, yaitu
 - Jaminan Kesehatan, Kecelakaan Kerja, **Jaminan Hari Tua**, **Jaminan Pensiun** dan Jaminan Kematian
- ◆ Belum jelas bagaimana dan kapan implementasinya
 - Apakah programnya digabungkan dengan atau menggantikan **Jamsostek** dan atau **UUK-13**

Ketentuan Perundang-undangan

SJSN: Jaminan Hari Tua

- ◆ Merupakan program yang iurannya pasti
- ◆ Pembayaran manfaat dilakukan **secara sekaligus** pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap
 - Pembayaran sebagian diperkenankan setelah kepesertaan 10 tahun atau lebih
- ◆ Besaran iuran belum ditentukan

Ketentuan Perundang-undangan

SJSN: Jaminan Pensiun

- ◆ Merupakan program yang manfaatnya pasti
- ◆ Pembayaran manfaat dilakukan **secara bulanan**, yang terdiri dari
 - Pensiun hari tua, pensiun cacat, pensiun janda/duda, pensiun anak (sampai usia 23 tahun dengan persyaratan), atau pensiun orang tua
- ◆ Besaran iuran dan skala manfaat belum ditentukan

Ketentuan Perundang-undangan

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

Ketentuan Perundang-undangan

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**)

Ketentuan Perundang-undangan

Dana Pensiun: Karakteristik

- ◆ **Jenis program:** Dapat menyelenggarakan jenis **Program Pensiun Manfaat Pasti (“PPMP”)** atau **Program Pensiun Iuran Pasti (“PIIP”)**
- ◆ **Lembaga penyelenggara:** Dana Pensiun Pemberi Kerja (“DPPK”) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (“DPLK”)

Ketentuan Perundang-undangan

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: $2.5 \text{ (maksimum)} \times \text{Masa Kerja} \times \text{Penghasilan}$
 - **Rumus Bulanan: $2.5\% \text{ (maksimum)} \times \text{Masa Kerja} \times \text{Penghasilan}$**

- ◆ **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

Ketentuan Perundang-undangan

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**

Ketentuan Perundang-undangan

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**

BAGIAN 2

Beban Kesejahteraan

Beban Kesejahteraan

Jamsostek: Beban

Jenis Program Jamsostek	Besaran Iuran - Industri Pekerjaan ¹⁾				
	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) ²⁾	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%
Total Iuran³⁾	10.74%	11.04%	11.39%	11.77%	12.24%
Iuran Pekerja untuk JHT	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
Iuran Pemberi Kerja	8.74%	9.04%	9.39%	9.77%	10.24%
Iuran Pemberi Kerja <i>minus</i> JPK	4.24%	4.54%	4.89%	5.27%	5.74%
¹⁾ Contoh jenis industri I (perbankan), II (rokok), III (perhotelan), IV (perkapalan), V (pertambangan).					
²⁾ Iuran untuk pekerja berkeluarga 6% dan lajang 3% - nilai di atas dirata-ratakan = 50%/50% berkeluarga/lajang.					
³⁾ Iuran dihitung dari upah bulanan. Khusus untuk iuran JPK, upah bulanan dibatasi sebesar Rp 1.000.000.					

Beban Kesejahteraan

UUK-13: Beban

- ◆ Beban **UUK-13** tidaklah pasti karena karakteristik programnya yang manfaatnya pasti, tetapi dapat dihitung secara aktuarial
- ◆ Dengan menggunakan asumsi ekonomis (tingkat bunga dan kenaikan upah), asumsi laju penyusutan (tingkat pengunduran diri, meninggal, cacat) dan metode perhitungan aktuarial tertentu, beban ini dapat diperkirakan
- ◆ Dengan asumsi usia pensiun normal 55, asumsi distribusi usia dari populasi sekelompok perusahaan dan masa kerja lalu nihil, perkiraan beban **UUK-13** (meninggal, mencapai usia pensiun normal, cacat dan mengundurkan diri), rata-rata ekuivalen dengan **7,92%** dari upah bulanan

Beban Kesejahteraan

UUK-13: Beban

Usia	Sisa Masa Kerja	Besaran luran ¹⁾ - Jenis Imbalan				Total luran	Distribusi Usia ³⁾	luran Rata-rata
		Pensiun	Meninggal	Cacat	Berhenti Bekerja ²⁾			
25	30	5.30%	0.43%	0.06%	0.43%	6.22%	26%	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-rata⁴⁾							100%	7.92%

¹⁾ Dengan menggunakan asumsi ekonomis dan penyusutan aktuarial serta metode perhitungan aktuarial tertentu.

²⁾ Distribusi usia dari 70 perusahaan berbagai jenis dengan total pekerja lebih kurang 70,000 orang.

³⁾ Manfaat berhenti bekerja secara sukarela diasumsikan sebesar 0.15 x (UP + UPMK).

⁴⁾ luran dihitung dari upah bulanan.

Beban Kesejahteraan

Dana Pensiun: Beban

- ◆ **Dana Pensiun** yang menyelenggarakan **PPMP**, rata-rata menjanjikan manfaat pensiun sebesar **1,5 x MK x PhDP** (rumus **sekaligus**) dan sebesar **2% x MK x PhDP** (rumus bulanan)
- ◆ Beban atas program rata-rata sebesar **12,5%** dari PhDP (rumus **sekaligus**) dan rata-rata **20%** dari PhDP (rumus bulanan)
- ◆ Dari jumlah beban dimaksud, rata-rata **pekerja** membayar **4,5%–6%**, menisakan beban **perusahaan** sebesar **8%–14%** dari PhDP
- ◆ Untuk **PPIP**, rata-rata proporsi beban antara **pekerja** dan **perusahaan** sebesar **2,69%** dan **7,48%** dari PhDP atau **+/- 30%** (pekerja) / **70%** (perusahaan)

Beban Kesejahteraan

Beban: Keseluruhan

- ◆ **Program wajib:** Jumlah beban perusahaan untuk **Jamsostek** dan **UUK-13** berkisar antara **16,66%–18,16%** dari upah bulanan
- ◆ **Program sukarela:** Kalau diambil rata-ratanya yang minimal saja, beban perusahaan berkisar antara **7,48%–8,00%** dari penghasilan
- ◆ Apabila ada integrasi antara **UUK-13** dan **Dana Pensiun**, maka beban perusahaan tetap pada kisaran **16,22%–18,24%** dari penghasilan bulanan
- ◆ Tanpa memperhitungkan beban perusahaan untuk JK, JKK dan JPK dari **Jamsostek** (**5,69%**), maka rata-rata beban perusahaan untuk program hari tua berkisar **10,53%–12,55%** dari penghasilan bulanan

BAGIAN 3

Beban dan Manfaat

Beban dan Manfaat

Replacement rate

- ◆ 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

- ◆ Kalau rata-rata usia pensiun di Indonesia yang 55 tahun dan rata-rata hanya bekerja 30 tahun, maka ***replacement rate*** ini perlu disesuaikan lagi menjadi hanya **60%** dari penghasilan bulan terakhir

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

Beban dan Manfaat

Replacement rate: Program wajib

- ◆ Dari **Jamsostek** dan **UUK-13** dengan beban sebesar **13,62%** dari upah bulanan (2% di antaranya dibayarkan oleh pekerja), dalam 30 tahun diperkirakan jumlah ini akan mencapai **55,38** kali upah bulan terakhir
- ◆ Jumlah ini ekuivalen dengan **replacement rate** sebesar **38%** dari penghasilan bulan terakhir – **85%** telah dibiayai oleh perusahaan
- ◆ Apabila sasaran yang dianggap memadai adalah **60%**, maka masih terdapat kekurangan **22%** yang ekuivalen dengan beban sebesar **7,88%** dari upah bulanan

Beban dan Manfaat

Replacement rate: Program wajib

Program	Besaran Iuran			Perkiraan Manfaat Bagian ¹⁾			Pensiun ²⁾
	Pemberi Kerja	Pekerja	Total	Pemberi Kerja x Upah	Pekerja x Upah	Total x Upah	% Upah Bulan Terakhir
Program Hari Tua							
Jamsostek - JHT	3.70%	2.00%	5.70%	15.05	8.13	23.18	16%
UUJ-13 - 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 Lainnya³⁾							
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%

¹⁾ Iuran berbunga dan upah naik rata-rata 0% dan 0% per tahun selama 30 tahun.

²⁾ Jumlah manfaat setelah 30 tahun dibagi dengan faktor anuitas sebesar 144 untuk memperoleh pensiun per bulan.

³⁾ Asumsikan iuran untuk kelompok industri III.

BAGIAN 4

Perubahan Demografi

Perubahan Demografi


Umum

- ◆ Pada tahun **1990**, terdapat **9%** (**500 juta**) penduduk dunia berusia di atas **60** tahun
- ◆ Jumlah ini diperkirakan akan meningkat **3 kali lipat** menjadi **1,4 miliar** pada tahun **2020**
 - **Setengahnya berada di Asia, 175 juta di antaranya di China**
- ◆ Pada tahun **2030**, setiap **5** orang angkatan kerja di Indonesia akan menanggung beban **1 orang** yang berusia lanjut (pensiunan) – ***dependency ratio***
- ◆ Bayangkan kalau generasi tua ini tidak memiliki pensiun yang cukup
 - Akan membebani generasi muda dan menjadi beban sosial bagi negara

Perubahan Demografi

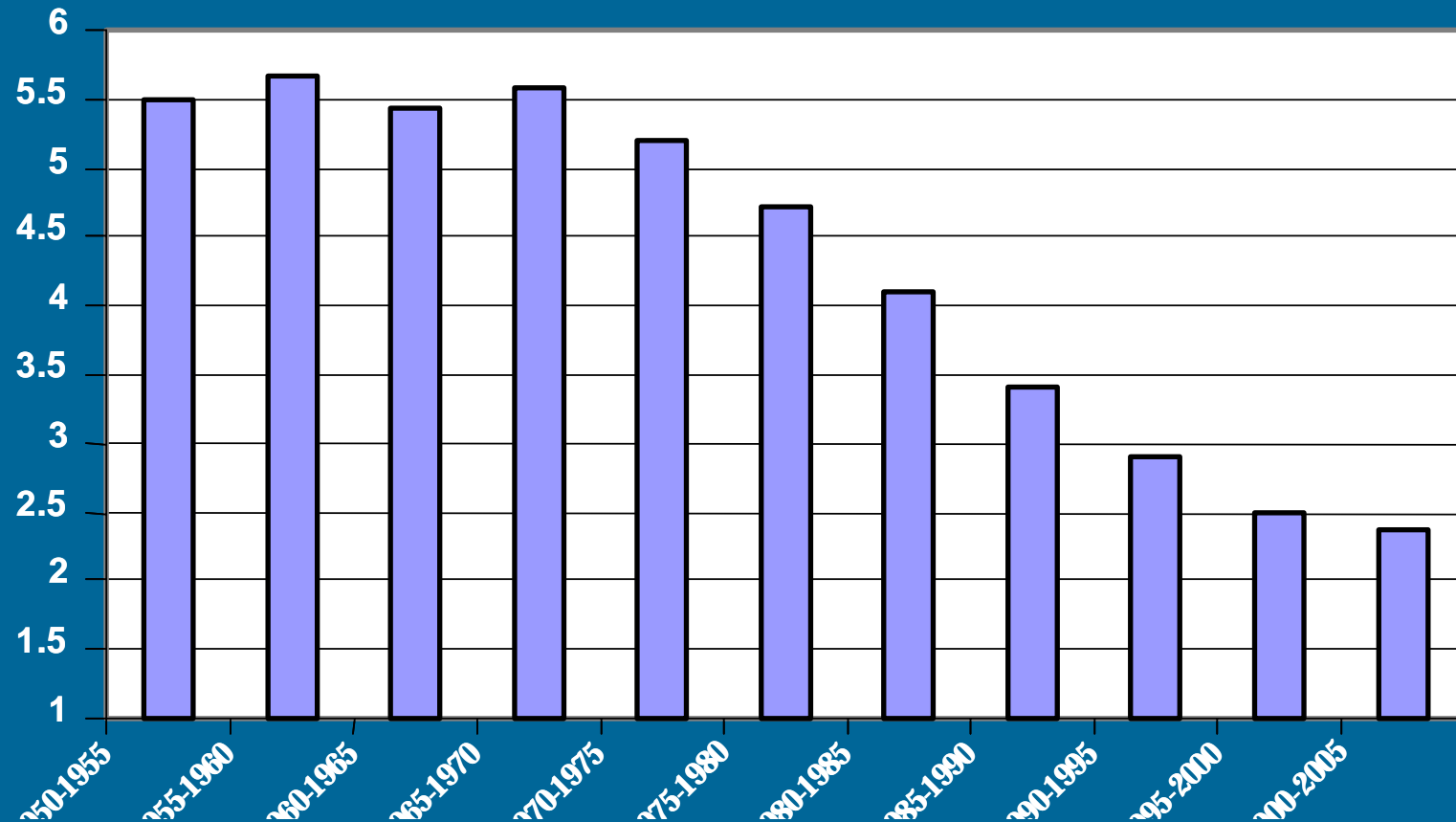
Umum

- ◆ Semuanya ini disebabkan karena
 - **Harapan hidup** semakin meningkat seiring dengan menurunnya tingkat mortalitas
 - Angka kelahiran (*fertility rate*) berkurang
 - **Urbanisasi** mengubah pola hidup – sistem *extended family* melemah

- ◆ Sebagian senang karena dapat hidup lebih lama menikmati dunia, lainnya susah karena diperlukan lebih banyak dana untuk mendukung hidupnya yang lebih panjang 

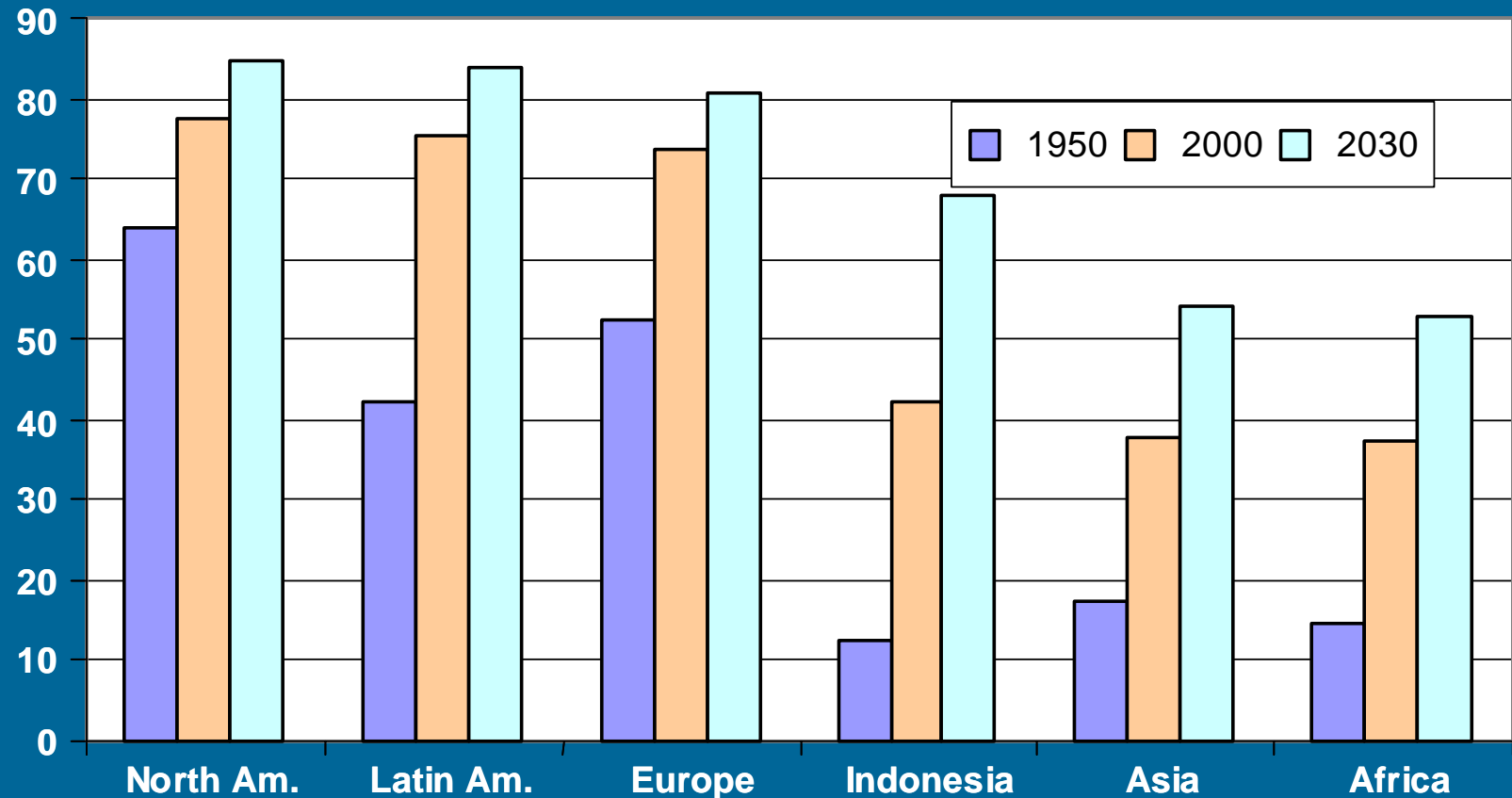
Perubahan Demografi

Fertility rate: Indonesia 1950-2000



Perubahan Demografi

Urbanisasi: Indonesia dan negara lain 1950-2050



Perubahan Demografi

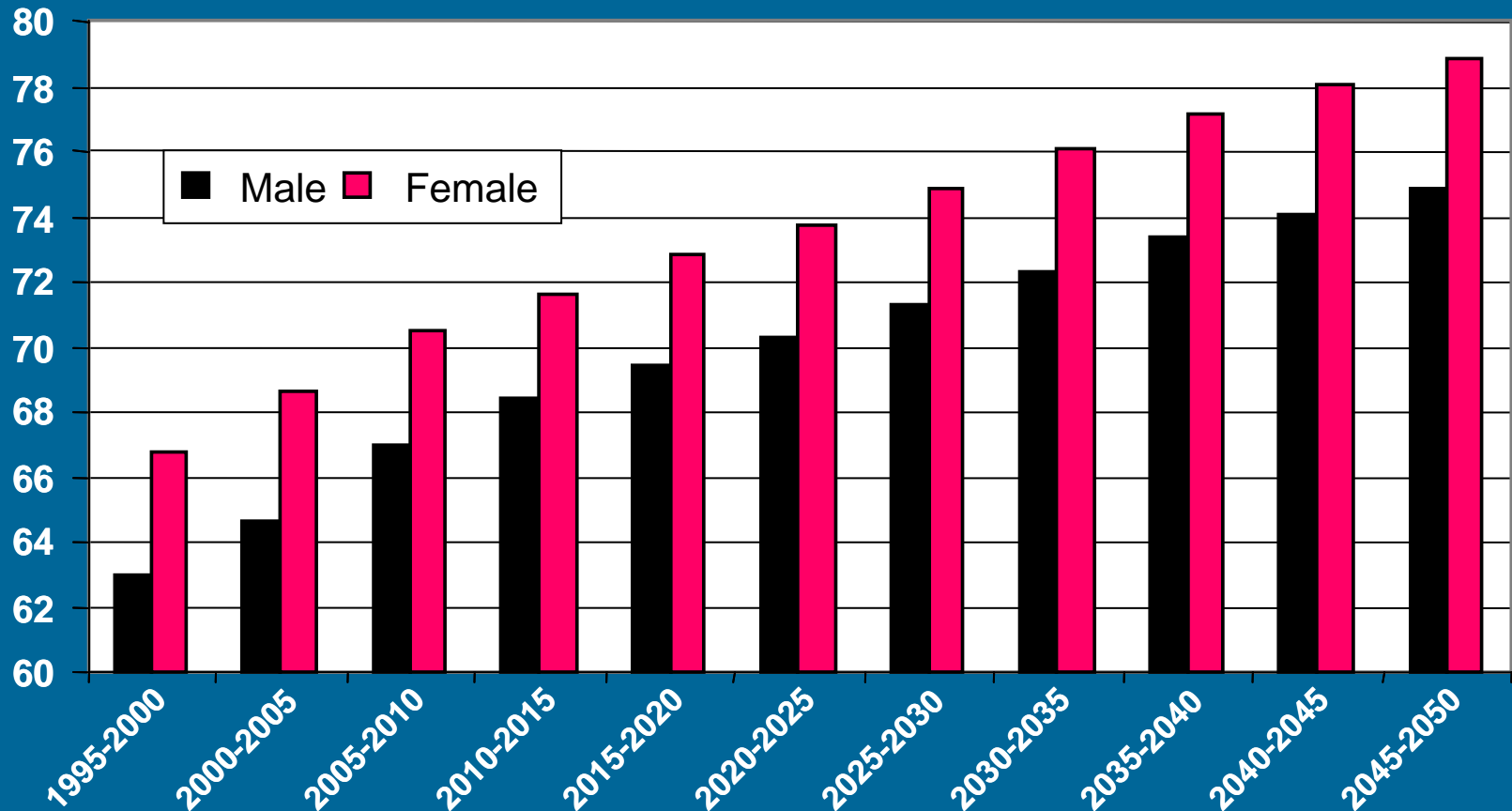
Masa kerja dan masa pensiun

- ◆ Masa hidup setelah pensiun (rata-rata di Indonesia 55 tahun) bisa mencapai 25-30 tahun lagi – sama lamanya dengan masa kerja seseorang
 - Apakah selama bekerja tidak ada kesulitan keuangan?
 - Bagaimana kalau setelah pensiun tidak memiliki cukup tabungan?
 - Dari mana sumber dananya?



Perubahan Demografi

Harapan hidup sejak saat lahir: Indonesia 2000-2050



Perubahan Demografi

Harapan hidup: Beberapa negara lain

Harapan hidup (tahun) pada usia 65						
Negara	Pria			Wanita		
	1960	1980	1997	1960	1980	1997
Amerika	12.8	14.1	15.9	15.8	18.3	19.2
Belanda	13.9	13.7	14.7	15.3	18.0	18.8
Canada	13.6	14.6	16.3	16.1	18.6	20.1
Finlandia	11.5	12.6	15.0	13.7	16.8	18.9
Inggris	11.9	12.9	15.0	15.0	16.9	18.5
Italia	13.4	13.3	15.8	15.3	17.1	20.2
Jepang	11.6	14.6	17.0	14.1	17.7	21.8
Jerman	12.4	13.0	15.2	14.6	16.7	18.9
Swedia		14.3	16.2		17.9	19.9
Rata-rata	12.6	13.7	15.7	15.0	17.6	19.6

Perubahan Demografi

Usia pensiun: Indonesia

- ◆ Perubahan demografi di mana harapan hidup semakin panjang menjadi masalah bagi banyak negara terutama dalam kaitannya dengan program kesejahteraan di hari tua
 - Angka kelahiran yang menurun dan harapan hidup yang terus meningkat dengan sendirinya akan meningkatkan *dependency ratio*
- ◆ Usia pensiun di Indonesia yang mayoritas 55 tahun ini masih rendah dibandingkan beberapa negara lain, bahkan beberapa negara lain yang usia pensiunnya 60 telah memikirkan untuk ditingkatkan terus menjadi 65-67 tahun
- ◆ Usia pensiun yang rendah berarti masa pemupukan dana lebih singkat dan masa pembayaran semakin panjang

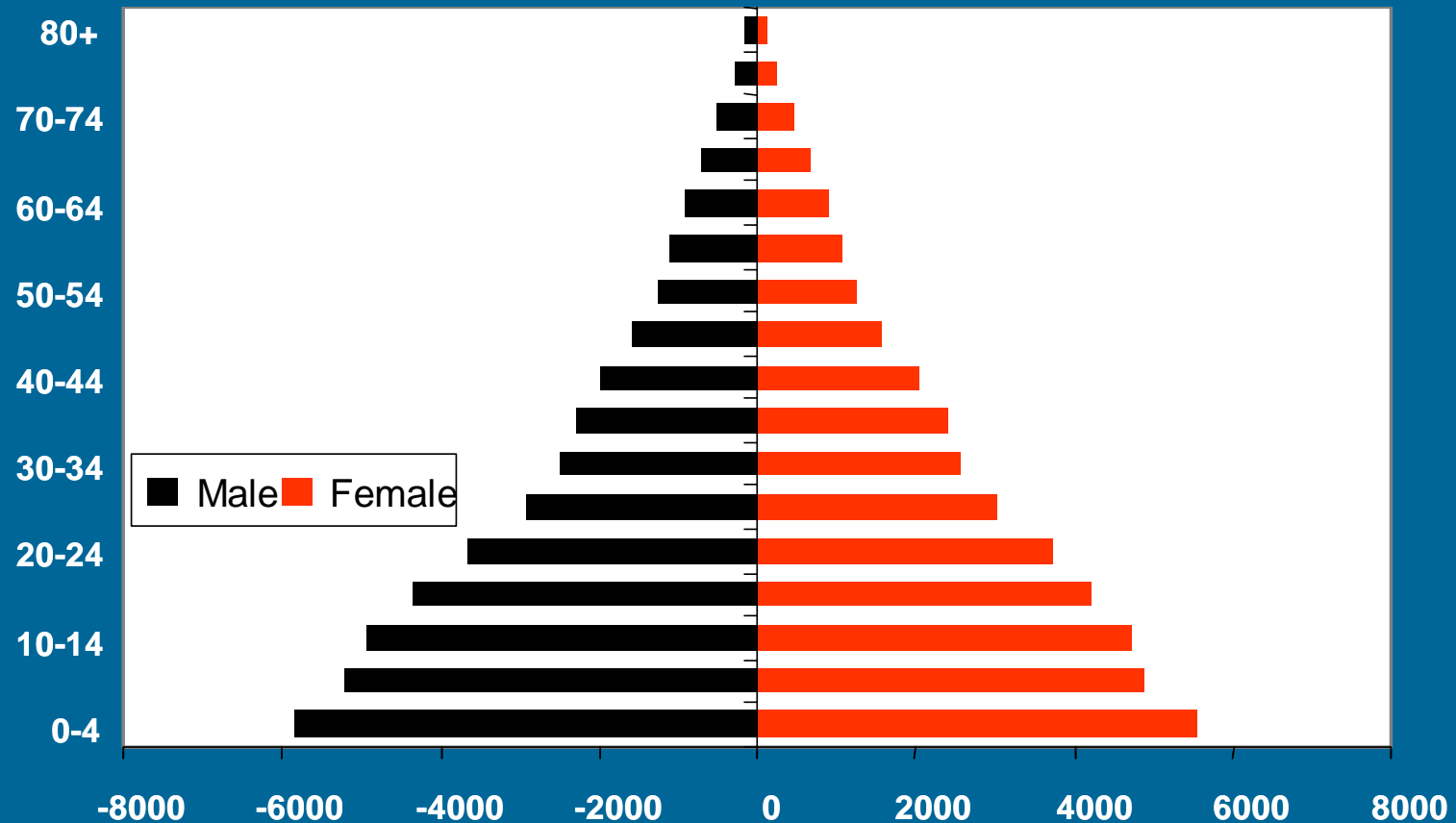
Perubahan Demografi

Usia pensiun: Indonesia

- ◆ Perlu segera dipikirkan untuk meningkatkan usia pensiun ini secara bertahap sampai minimal usia 60 tahun dalam 5 tahun mendatang
- ◆ Dengan bertambahnya usia pensiun tentu masa kerja juga bertambah, sehingga **replacement rate** yang lebih tinggi dari **60%** juga dapat tercapai

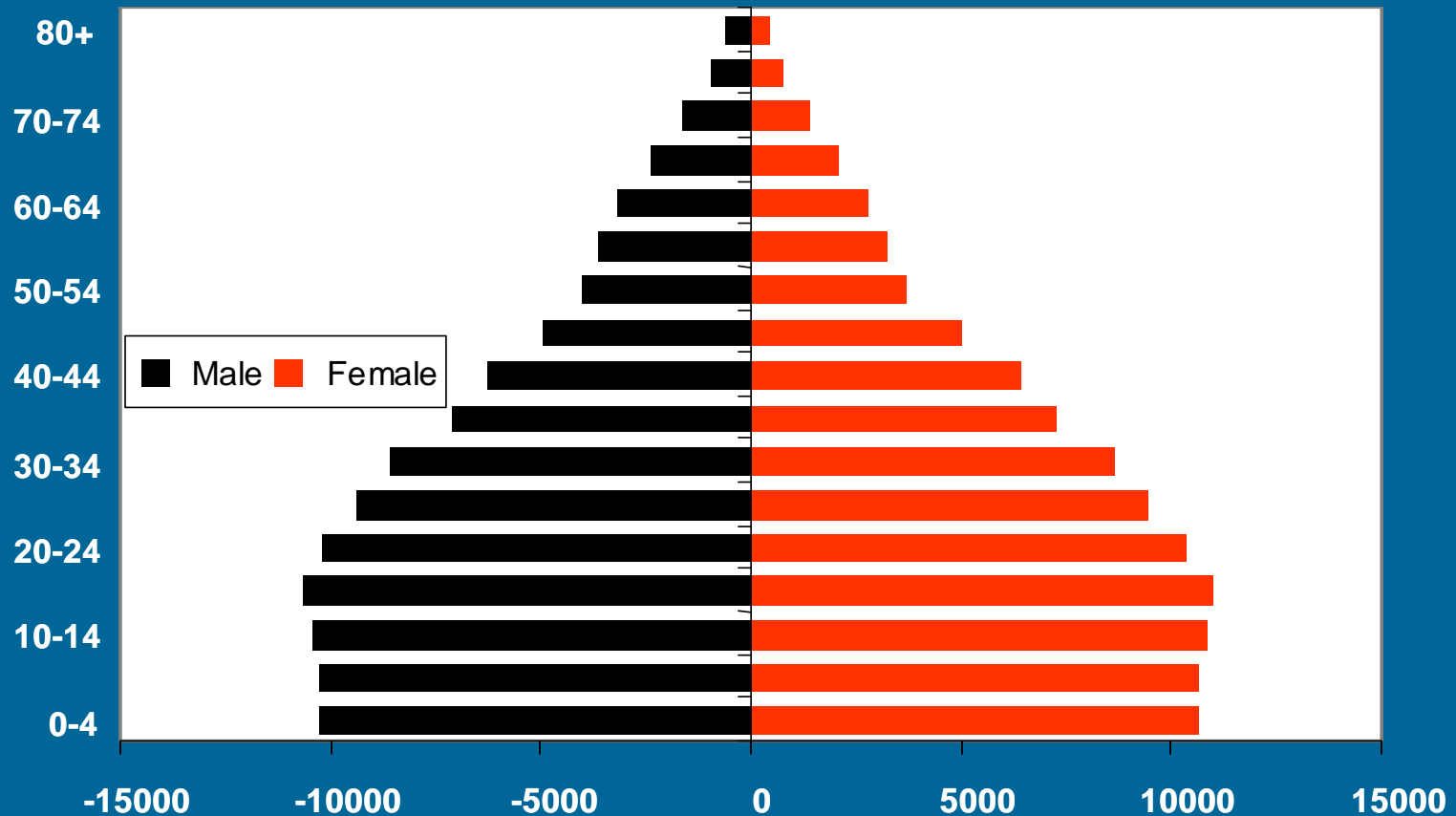
Perubahan Demografi

Age pyramid: Indonesia 1950



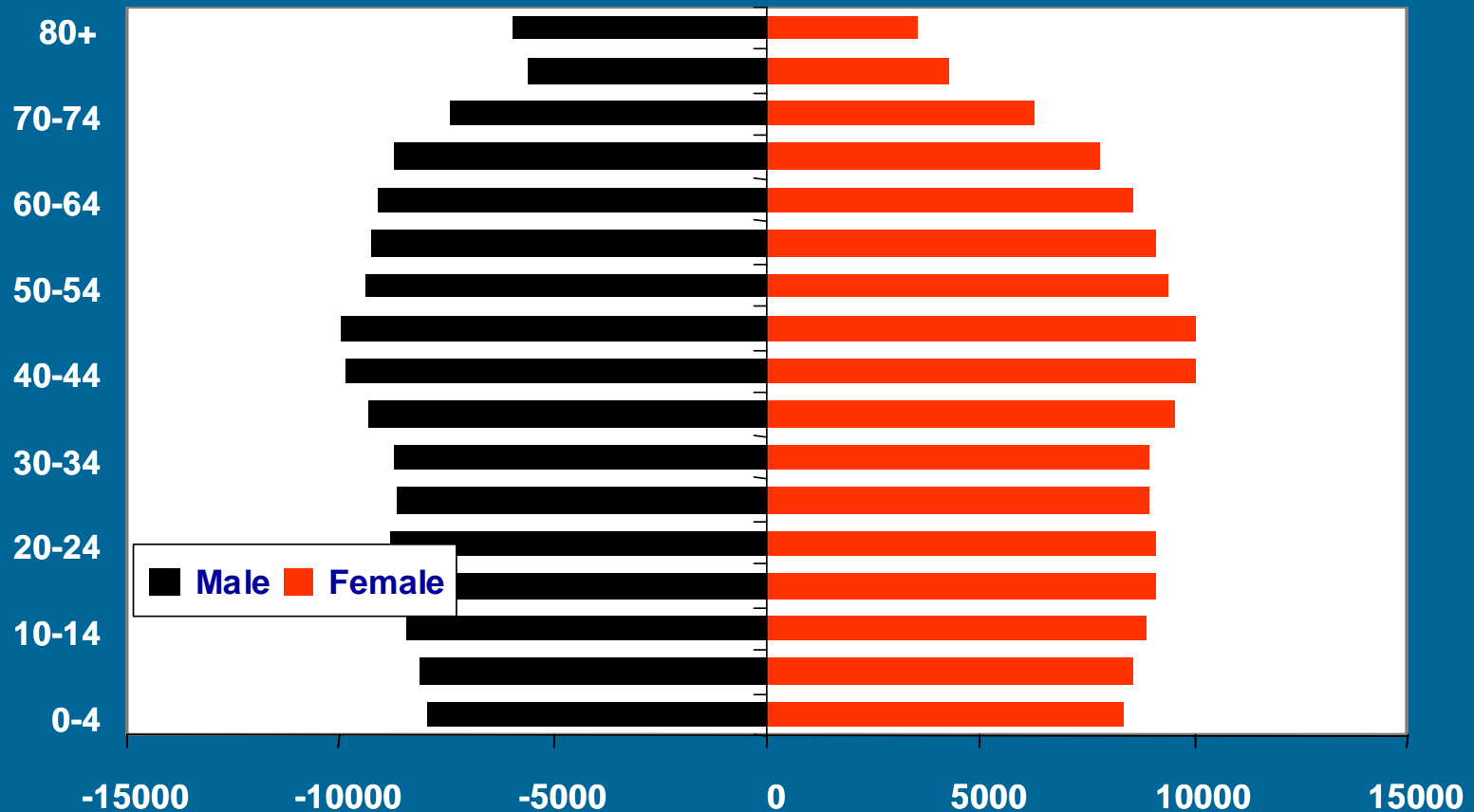
Perubahan Demografi

Age pyramid: Indonesia 2000



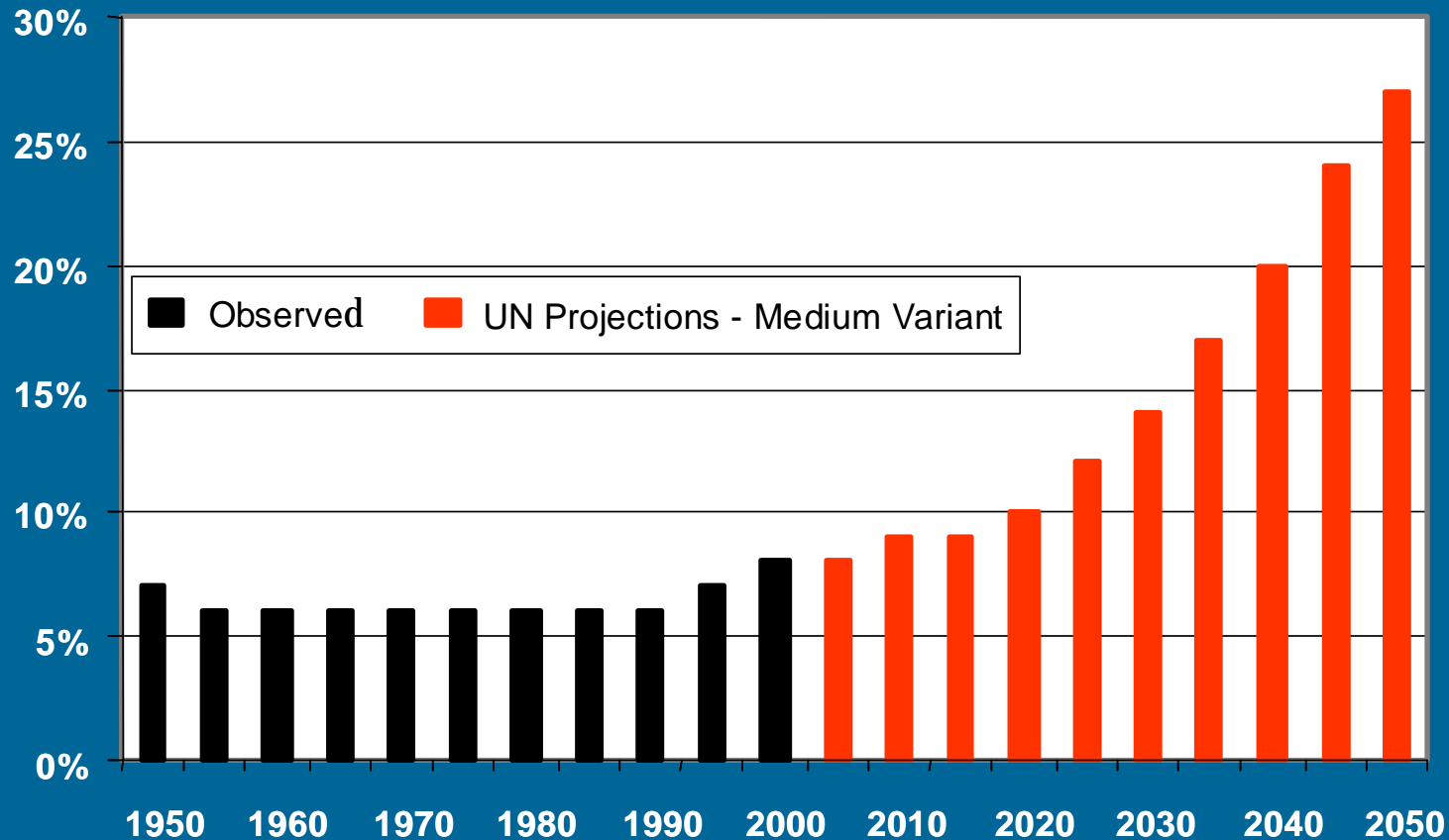
Perubahan Demografi

Age pyramid: Indonesia 2050



Perubahan Demografi

Dependency ratio pada usia 65: Indonesia 1950-2050



BAGIAN 5

Sekaligus atau Bulanan

Sekaligus atau Bulanan

Kesinambungan penghasilan

- ◆ Seperti telah disebutkan di muka bahwa manfaat dari program wajib **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

Sekaligus atau Bulanan

Kesinambungan penghasilan

- ◆ Bukan saja jaminan kesejahteraan pekerja yang dianggap penting, keluarga mereka dan masyarakat secara umum, tetapi juga dapat meningkatkan produktifitas dan mendukung perkembangan ekonomi
- ◆ Perkembangan ekonomi ini dapat diperoleh dari ketersediaan dana investasi jangka panjang yang diinvestasikan melalui *capital market* yang dengan sendirinya dapat digunakan untuk membiayai pembangunan ekonomi
- ◆ Apabila arahnya memang ke sana, seharusnya cara pembayaran dari program wajib harus diubah menjadi pembayaran **bulanan**

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

Manfaat penerimaan secara sekaligus

- ◆ Memungkinkan bagi individu untuk menguasai dananya dan memberikan fleksibilitas bagi individu merencanakan keperluannya – perlu memahami resiko-resiko keuangan setelah pensiun
- ◆ Pada masa tingkat hasil investasi tinggi, memungkinkan akumulasi tabungannya berkembang pesat – berapa banyak yang memahami teknik berinvestasi yang baik dan mengenali resiko-resikunya
- ◆ Memungkinkan individu mewariskan sejumlah dana untuk ahli warisnya – dapat dipenuhi dari pembelian asuransi jiwa
- ◆ Memungkinkan individu yang memiliki sejumlah dana pensiun yang memadai (berapa banyak dari mereka) untuk digunakan sebagai pembiayaan kesehatan, membeli rumah, membayar utang, buka usaha, dan lain-lain

Sekaligus atau Bulanan

Kelemahan penerimaan secara sekaligus

- ◆ Dana dapat saja dihabiskan bukan untuk tujuan pensiun, dan hasil penelitian¹⁾ menunjukkan bahwa banyak yang menghabiskan dana pensiunnya bukan untuk tujuan pensiun
- ◆ Tidak ada kesinambungan penghasilan
- ◆ Sebagian akan dengan cepat menghabiskan dananya pada awal-awal pensiun, dan dengan berjalannya waktu standar hidup mereka menjadi berkurang
- ◆ Investasi atas dananya tidak memberikan hasil yang diharapkan
- ◆ Sebagian terlalu takut membelanjakan dananya dan mungkin akan hidup dengan dana yang minim karena irit – seharusnya bisa memperoleh lebih banyak lagi

¹⁾ 1996 Retirement Confidence Survey di Amerika: Lebih dari 50% menghabiskan dananya

BAGIAN 6

Pendanaan

Pendanaan

Pertimbangan penyelenggaraan

- ◆ 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

Filosofi: pentingnya pendanaan

- ◆ Perencanaan pensiun 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)
 - Harapan hidup meningkat – hidup lebih lama
 - Masa hidup setelah pensiun sama lamanya dengan masa produktif
 - Manfaat untuk hari tua – tidak untuk dinikmati sebelum benar-benar pensiun
 - Memelihara kesejahteraan individu dan anggota keluarga
 - Meningkatkan kesadaran akan tanggungjawab individu memikirkan dan menabung untuk masa depannya
 - Jaminan keamanan ketersediaan dana
 - Memudahkan pengaturan arus kas perusahaan

Pendanaan

Integrasi

- ◆ 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** untuk **SEMUA** kasus pemutusan hubungan kerja, bukan di usia pensiun saja seperti sekarang ini
- ◆ 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

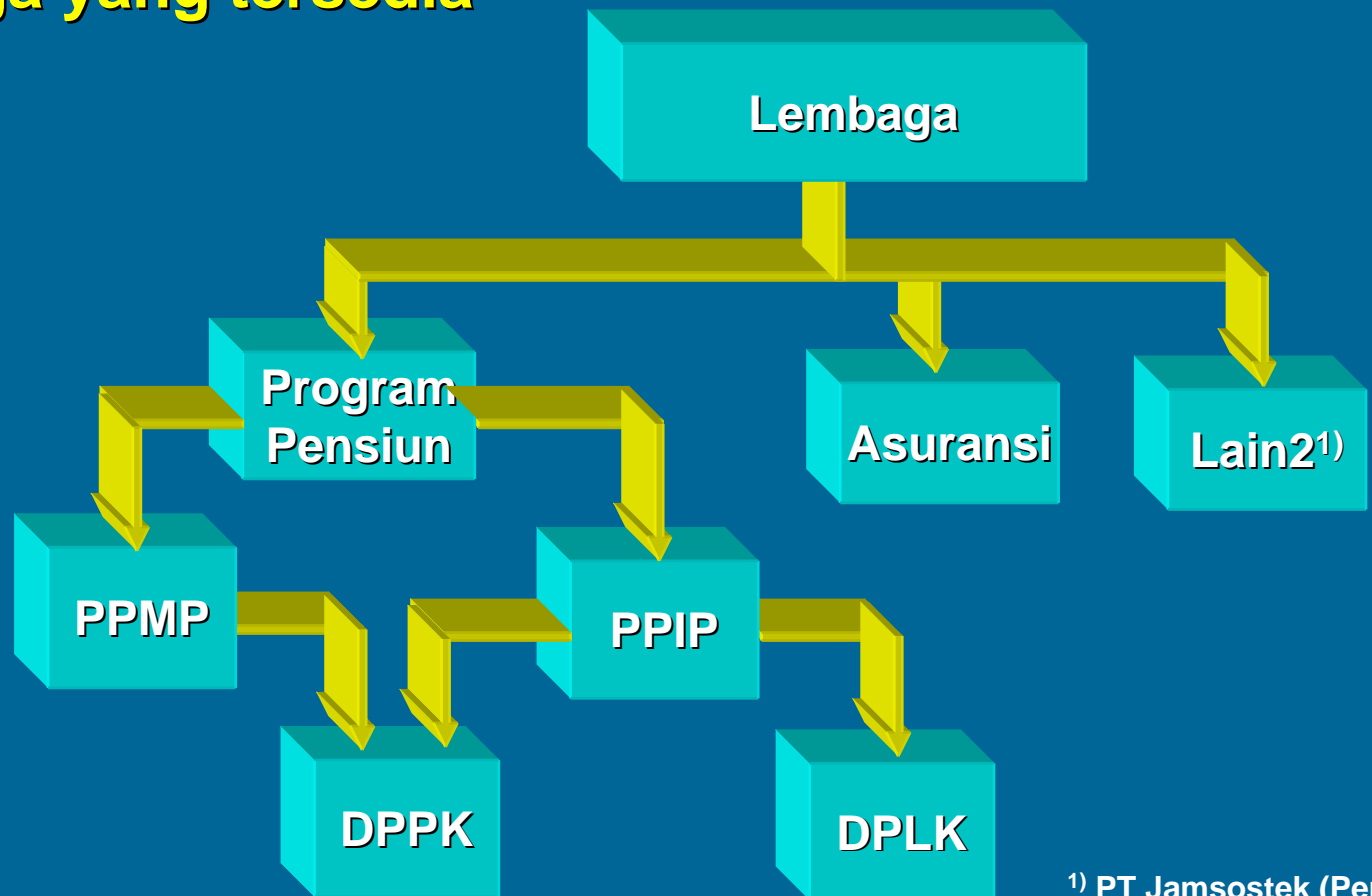
Pendanaan

Kebebasan memilih lembaga

- ◆ Pendanaan jangan dilakukan hanya pada satu lembaga tertentu saja, tetapi memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk memilih agar kualitas pendanaan terjaga dan tercipta kompetisi pasar yang sehat
- ◆ Kompetisi yang sehat menciptakan
 - Pasar yang efisien
 - Biaya pengelolaan semakin murah dan kompetitif
 - Kualitas pelayanan akan semakin meningkat

Pendanaan

Lembaga yang tersedia



¹) PT Jamsostek (Persero)

Pendanaan

Lembaga: Pertimbangan

Items	No Funding	Insurance Products	Dana Pensiun (DPPK/DPLK)
Security	Low	Moderate	High
Preservation	Immediate	Immediate	Deferred¹⁾
Manner of Payment	Cash	Lump sum	Monthly²⁾
Transparency	Low	Moderate	High
Free from seizure	No	No	Yes
Tax incentive ³⁾	No	No	Yes

¹⁾ If resign before early retirement age (10 years before normal retirement age), or **immediate** if related to RPP PJK-PHK

²⁾ 20% **lump sum** and 80% **monthly**, or 100% **lump sum** if total benefit less than prescribed amount, or related to RPP PJK-PHK

³⁾ Depends on profit and loss situation of company

BAGIAN 7

RPP Program Jaminan Kompensasi PHK (PJK-PHK)

RPP Program Jaminan Kompensansi PHK

Ikhtisar penting

No	Substansi	Ketentuan dan Penjelasan
1	Kepesertaan	Wajib bagi semua perusahaan
2	Penyelenggara Program	Jamsostek, atau asuransi jiwa atau DPLK kalau berikan jaminan lebih baik (manfaat dan/atau biaya penyelenggaraan) dari Jamsostek
3	Penyelenggaraan PJK-PHK	Dana Cadangan , untuk meninggal, sakit berkepanjangan atau cacat karena kecelakaan kerja dapat dilakukan melalui asuransi
4	Dana Cadangan	Akumulasi dana yang dipupuk secara teratur dan pengelolaannya terpisah dari kekayaan perusahaan dan ada larangan penggunaan Dana Cadangan
5	Pemisahan Kekayaan	Dicatat secara terpisah dari kekayaan Penyelenggara Program

RPP Program Jaminan Kompensansi PHK

Ikhtisar penting

No	Substansi	Ketentuan dan Penjelasan
6	Iuran Dana Cadangan	Perusahaan bayar iuran beban masa kerja lalu (MKL) dan masa kerja akan datang (MKAD), yang dihitung secara aktuarial
7	Pembiayaan Iuran	Iuran MKL dapat dibayar penuh atau diangsur selama rata-rata sisa masa kerja dan iuran MKAD ditetapkan sebesar 3% dari upah sebulan. Upah untuk menghitung iuran dibatasi sebesar 5 x PTKP
8	Investasi	Ada ketentuan mengenai investasi dan larangan serta batasannya
9	Portabilitas	Dapat dipindah-pindahkan
10	Cara Pembayaran Manfaat	Sekaligus pada saat peristiwa PHK

RPP Program Jaminan Kompensansi PHK

Ikhtisar penting

No	Substansi	Ketentuan dan Penjelasan
11	Offset Program Pensiun	Hak dari program pensiun dapat diperhitungkan dari Dana Cadangan. Kalau manfaat dari program pensiun lebih kecil dari manfaat Dana Cadangan (3% dari upah), perusahaan wajib ikut PJK-PHK
12	Offset Premi Asuransi	Dapat diperhitungkan dari 3% dari upah
13	Perpajakan	Iuran Dana Cadangan dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perusahaan. Hasil pengembangan Dana Cadangan mungkin juga bebas pajak pada instrumen tertentu
14	Pelaporan	Ada kewajiban bagi Penyelenggara Program menyampaikan laporan kepada perusahaan dan Menteri

RPP Program Jaminan Kompensansi PHK

Ikhtisar penting

No	Substansi	Ketentuan dan Penjelasan
15	Sanksi	Ada sanksi administratif bagi yang melanggar (teguran lisan, suspension, pembatalan ijin usaha)
16	Hak Pekerja/Buruh	Sesuai skala manfaat dalam UUK-13 dengan menggunakan upah yang tidak dibatasi
17	Kewajiban Penyelenggara Program	Membayar hak pekerja/buruh sesuai skala manfaat UUK-13 dari Dana Cadangan dengan menggunakan upah yang dibatasi 5 x PTKP
18	Kewajiban Perusahaan	Membayar selisih antara angka 16 dan 17
19	Pemberlakuan	6 bulan sejak tanggal diundangkan

Informasi

- ◆ Untuk memperoleh *softcopy* materi ini, kami persilakan Bapak/Ibu mengirim e-mail ke infocenter@dayamandiri.co.id, atau dapat Bapak/Ibu mengunduhnya (*download*) di *website* kami, <http://www.dayamandiri.co.id>