



**KEMENTERIAN KEUANGAN**  
REPUBLIK INDONESIA

# REFORMASI SISTEM PENSIUN

---

**Disampaikan dalam Diskusi Reformasi Sistem Pensiun  
Dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan ILO  
21 Desember 2021**

**PUSAT KEBIJAKAN SEKTOR KEUANGAN  
BADAN KEBIJAKAN FISKAL  
DESEMBER 2021**



1. **Terdapat 4 permasalahan utama dalam sistem pensiun di Indonesia**
  - a. Rendahnya kepesertaan (pekerja formal 37%, informal 0,3%)
  - b. Mudahnya menarik dana (baik pada program wajib maupun sukarela)
  - c. Tata kelola dan kebijakan investasi belum optimal
  - d. Rendahnya iuran: manfaat kurang layak dan/atau ketahanan dana buruk
2. **Sistem pensiun belum berfungsi sebagaimana mestinya**
  - a. Perlindungan hari tua dan akumulasi dana jangka panjang sangat rendah
  - b. Kondisi ini sangat berisiko dengan transisi demografi menuju *aging*
3. **Perlu segera mereformasi sistem pensiun**
  - a. Peningkatan kepesertaan khususnya pekerja informal dan mikro (matching contribution)
  - b. Target manfaat 40% *replacement ratio* (Rekomendasi ILO) dengan sistem multipilar
  - c. Mulai beralih menuju skema pendanaan penuh (fully funded)
  - d. Integrasi pesangon dengan pensiun (*pre-financing* pesangon)
  - e. Iuran berbasis upah keseluruhan (*take home pay*) menuju 15% (rasio tanggungan pemberi kerja dan pekerja: 2:1 (termasuk Pemerintah Daerah)
  - f. Tata kelola investasi sesuai *best practices*
  - g. Penyesuaian usia pensiun (rasio akumulasi dan dekumulasi 2: 1)
  - h. Peningkatan kepatuhan dan penyesuaian fasilitas perpajakan

# SISTEM PENSIUN INDONESIA

## TUJUAN UTAMA PROGRAM PENSIUN

**INSURANCE:**  
PERLINDUNGAN  
terhadap  
kemiskinan di masa  
pensiun



**CONSUMPTION  
SMOOTHING:**  
MENJAGA DAYA  
BELI dari masa kerja  
hingga pensiun

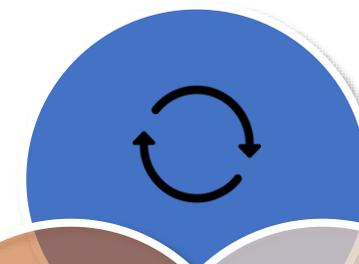
Barr & Diamond, 2006



## INDIKATOR DISAIN PENSIUN YANG BAIK: KESEIMBANGAN ADEQUACY, AFFORDABILITY, DAN SUSTAINABILITY

### SUSTAINABILITY

Program pensiun diharapkan dapat  
berkesinambungan.



### Coverage:

*the extent to which the pension  
system applies to the work  
force*

### AFFORDABILITY

Kebutuhan pendanaan sistem  
pensiun dapat dijangkau oleh  
negara dan masyarakat.



*Replacement  
ratio: benefit  
as a percent  
(%) of salary*

### ADEQUACY

Manfaat yang diberikan  
diharapkan dapat  
mencukupi kebutuhan  
hidup layak.

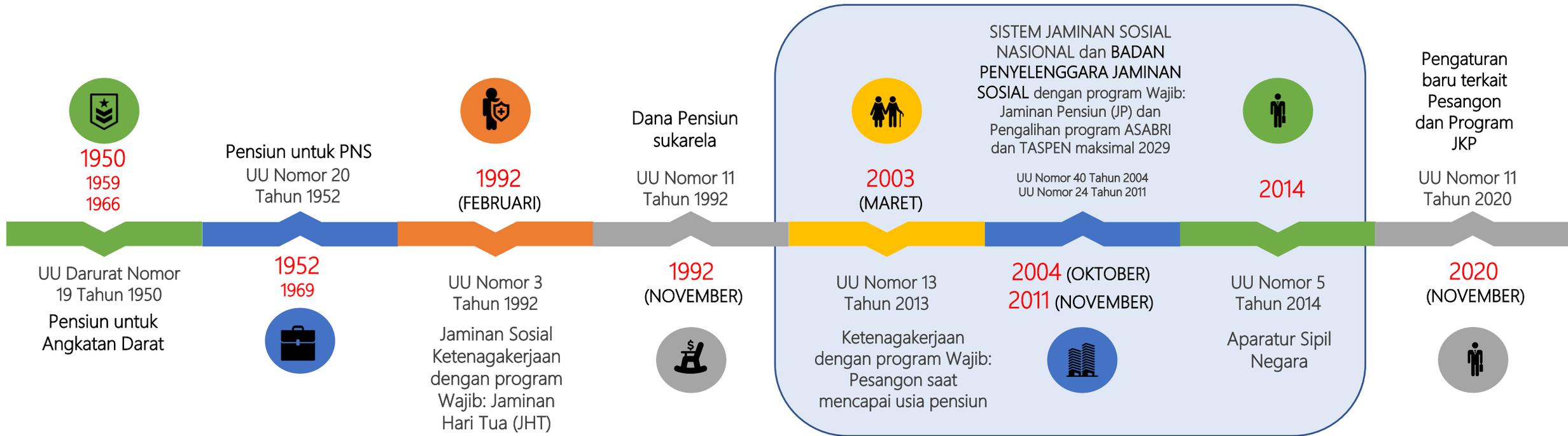


The World Bank Pension Conceptual Framework

**PENSIUN: Penghasilan yang diterima seseorang pada masa tua (*retirement*) yang umumnya dikaitkan dengan masa kerja dan usia pensiun (*pensionable age*)**

- Tujuan lainnya: pengentasan kemiskinan, alat redistribusi kesejahteraan, menciptakan **labor market yang baik**, dan mendukung pertumbuhan ekonomi (termasuk pendalaman keuangan) (Barr & Diamond, 2006)
- Menurut ILO, salah satu bentuk perlindungan sosial (*social security*) adalah manfaat pensiun

# PERJALANAN SISTEM PENSIUN DI INDONESIA



- Program Pensiun di Indonesia dimulai untuk pekerja pada penyelenggara negara di awal 1950.
- Untuk pekerja swasta, dimulai tahun 1992 (program JHT).
- Mulai 2003, untuk pekerja swasta, ada program wajib lain berupa manfaat pesangon saat mencapai usia pensiun.
- Mulai 2015, dilaksanakan program wajib Jaminan Pensiun (JP) SJSN.
- **Perlu adanya harmonisasi sebagian pengaturan pada Pesangon, SJSN, dan Pensiun bagi ASN (khususnya paska putusan Mahkamah Konstitusi)**

# SKEMA MANFAAT DAN SKEMA PENDANAAN



- Dalam kondisi ideal, besar pendanaan untuk **DB Fully Funded** akan sama dengan **DC** (untuk manfaat yang sama)
- Pemahaman keliru yang sering ditemui: **Defined Benefit (Manfaat Pasti)** dimaknai secara sempit sebagai **Pay as You Go** (dan sebaliknya)



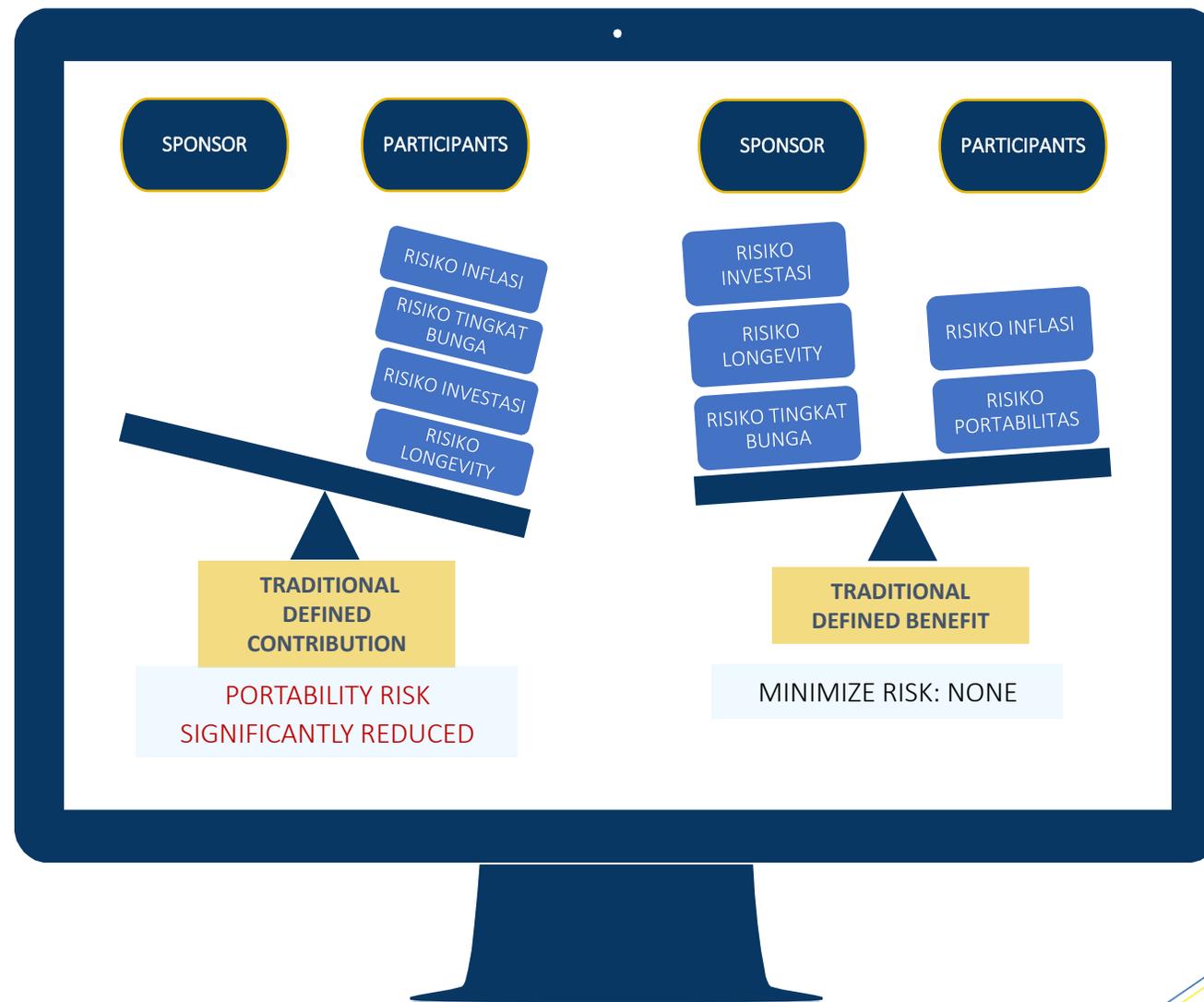
		PENDANAAN			
		Pay As You Go pembiayaan sebesar pembayaran manfaat pensiun yang jatuh tempo	Funded pembiayaan dilakukan agar kebutuhan seluruh atau sebagian pembayaran manfaat pensiun di masa depan selalu tersedia		
			Fully Funded	Partially Funded	
FORMULASI MANFAAT PENSUN	DEFINED BENEFIT/ MANFAAT PASTI (DB)	besaran manfaat sudah ditentukan (umumnya berdasarkan penghasilan, <i>accrual rate</i> , dan masa kerja).	√	√	√
	DEFINED CONTRIBUTION/ IURAN PASTI (DC)	Iuran sudah ditentukan, manfaat bergantung pada hasil investasi.		√	
	NOTIONAL DEFINED CONTRIBUTION (NDC)	Iuran sudah ditentukan, hasil pengembangan sudah ditetapkan ( <i>predetermined</i> ).	√	√	√

- Skema DB maupun DC sama-sama memiliki risiko yang perlu dimitigasi.
- Sebagian besar risiko pensiun pada program DC ditanggung oleh peserta.

Setiap skema pensiun memiliki RISIKO. Tiap pilihan memerlukan kebijakan mitigasi.



- Skema DB maupun DC sama-sama memiliki risiko yang perlu dimitigasi.
- Sebagian besar risiko pensiun pada program DC ditanggung oleh peserta.



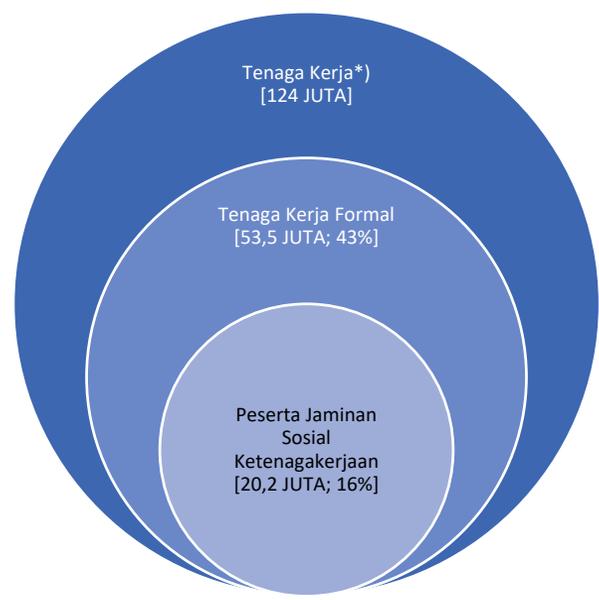
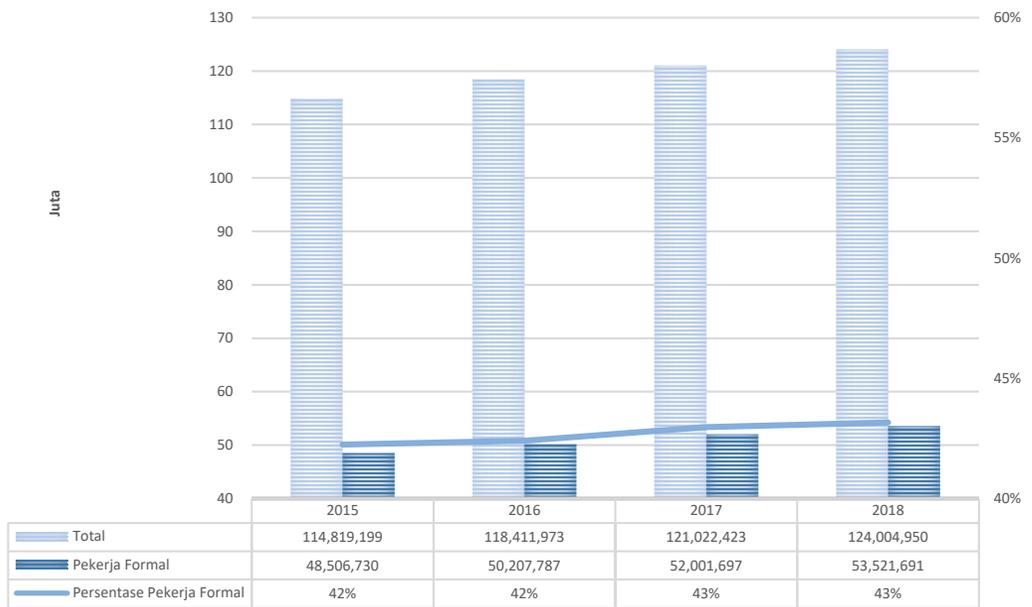
**Rekomendasi ILO: RR 40%**  
**Dipenuhi s.d Pilar kedua**

	ZERO PILLAR	FIRST PILLAR	SECOND PILLAR	THIRD PILLAR
Jenis	Bantuan Sosial	Bantuan Sosial	Mandatory Contributory	Sukarela
Tujuan	Pengentasan Kemiskinan (Target: Poverty line)	Target: $\pm 40\%$ dari Upah Minimum	Pengganti upah saat bekerja (Target: min. 40% upah)	Tambahan Penghasilan
Financing	APBN/APBD	APBN/APBD	Funded (Contributions)	Financial Assets
Indonesia	PKH	X	SJSN (DB & DC; Total iuran: 8,7%) PNS, TNI, dan POLRI (DB & DC; Total iuran: 8% Gapok)	Dana Pensiun Pemberi Kerja (DB & DC) Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DC)
Malaysia	Zakat, Bantuan Orang Tua	X	Public sector (DB), EPF (DC): 21% - 22% (Pemberi Kerja: 12% - 13%)	PRS, Insurance (Annuity)
Australia	X	Age Pension	Superannuation Guarantee (9,5% - akan naik jadi 12%)	Voluntary super contributions
Kanada	X	OAS, GIS, SPA, dan WSPA	CPP/QPP (pekerja dan pemberi kerja 5,5%, self-employed: 10,5%)	Employment Pension Plans (DB and DC Pension Plans) Individual Retirement Savings (RRSP's – Group, Spousal, and Pooled)

1. Idealnya, manfaat pensiun diberikan dalam multi pilar. Tiap pilar memiliki tujuan tersendiri
2. Sistem pensiun akan menentukan banyak hal dalam seluruh program pensiun yang ada dalam suatu negara (desain manfaat, kebijakan investasi, besaran iuran, target peserta, dll).
3. **Sistem pensiun di Indonesia belum memiliki program untuk sektor informal.**
4. Sistem pensiun di Indonesia belum terintegrasi secara harmonis.

# RENDAHNYA KEPESERTAAN

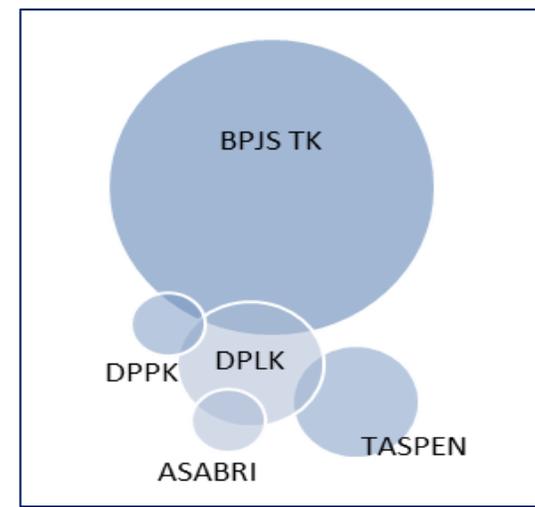
PERKEMBANGAN PEKERJA FORMAL



\*) Tenaga Kerja Informal = 70,5 JUTA  
 Tenaga Kerja Informal yang menjadi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan = 205 RIBU (dari total peserta 20,2 juta)

## PESERTA PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Illustration is not drawn to scale.



Sumber: BPS, PT Taspen, PT Asabri, dan BPJS Ketenagakerjaan 2018, diolah

- Sekitar 60% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal.
- Design sistem pensiun yang ada saat ini relatif hanya ditujukan untuk pekerja formal.
- Saat ini, cakupan Program Pensiun Sosial dan Wajib hanya ± 37% pekerja formal (atau 16% dari total pekerja)

# RENDAHNYA ASET PROGRAM PENSIUN (6,9% PDB) (DESEMBER 2020)



## PROGRAM WAJIB



TOTAL ASET DANA PENSIUN PROGRAM WAJIB DAN SUKARELA

**Rp 1.062,5 Triliun**

TOTAL ASET PROGRAM WAJIB

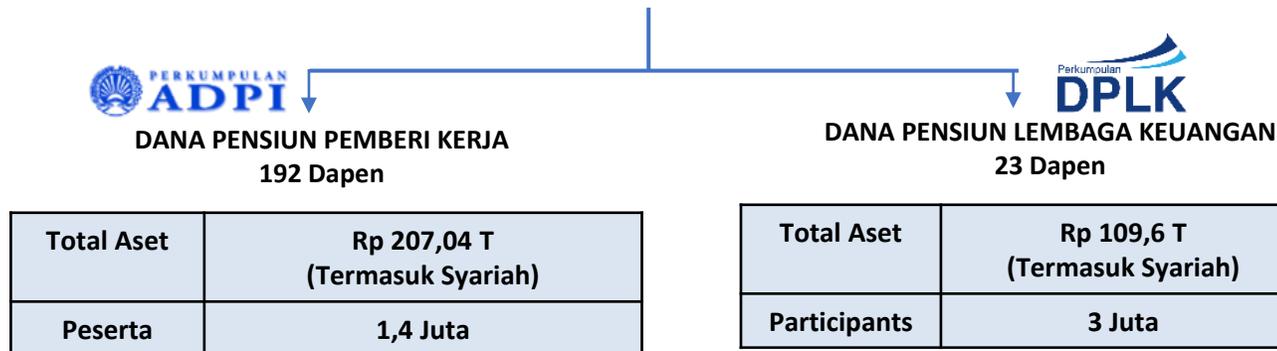
**Rp 745,8 Triliun**

\*) Total aset dana pensiun pada PT Taspen dan PT Asabri termasuk program JKK dan JKM

TOTAL ASET PROGRAM SUKARELA (Termasuk Syariah)

**Rp 316,7 Triliun**

## PROGRAM SUKARELA



2016: 249 Dapen

2020: 215 Dapen

**Paling banyak berkurang DPPK MP (180 menjadi 148)**

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, PT Taspen, PT Asabri, OJK, ADPI, PDPLK, BPS 2020; diolah.

\*) Manfaat JP pada PT Taspen dibiayai penuh oleh APBN. Tahun 2021 sebesar Rp12

\*\*\*) Termasuk Program JKK dan JKM

# RENDAHNYA ASET PROGRAM PENSIUN

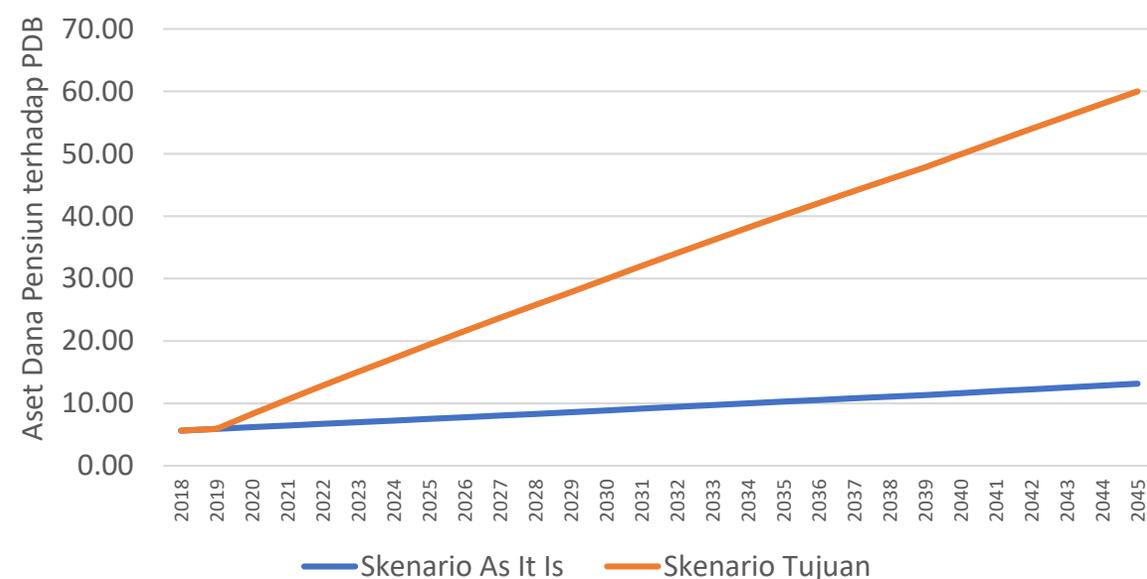


Persentase Aset Dana Pensiun terhadap PDB



Program Sukarela (Rp T)	262.25	272.78	295.62	316.67
Program Wajib (Rp T)	552.03	594.91	665.78	745.84
Persentase Aset Dana Pensiun terhadap PDB	6.0%	5.8%	6.1%	6.9%

Proyeksi Perkembangan Aset Dana Pensiun



Sumber: Simulasi oleh PROSPERA, 2019

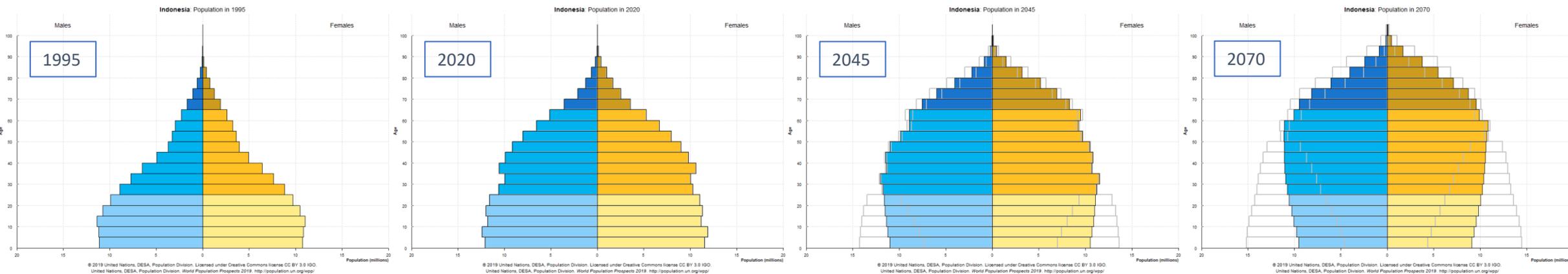
Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, PT Taspen, PT Asabri, dan OJK, diolah

**Total Aset per Des 2020: Rp1.062,51 T**

- ❑ **Kontribusi Dana Pensiun ke Pasar Keuangan dan perekonomian masih rendah.** Australia dan Kanada di kisaran 150% PDB, Malaysia 65%.
- ❑ Dari 2017 s.d 2020, Aset Pensiun Wajib tumbuh 8%/tahun dan Sukarela tumbuh 5%/tahun
- ❑ Situasi saat ini: **rendahnya perlindungan, rendahnya dana kelolaan** yang mengakibatkan **dangkal dan tidak stabilnya sektor keuangan** (pasar tidak likuid, tingginya yield SBN, dll), dan **terbatasnya dukungan kepada pertumbuhan ekonomi**
- ❑ **Dengan status quo, aset Pensiun di Indonesia diperkirakan hanya mencapai 13% dari PDB di tahun 2045.** Untuk mencapai **±60% PDB** di tahun yg sama, perlu peningkatan penerimaan iuran pensiun 5-6 kali lipat.

# TANTANGAN: TRANSISI DEMOGRAFI DAN *POPULATION AGING*

Bonus demografi Indonesia akan berakhir dan selanjutnya Indonesia akan mulai menghadapi *population aging*. Sistem pensiun yang kuat, berkeadilan, dan berkesinambungan, menjadi PR besar pemerintah dalam menjamin kesejahteraan masyarakat dalam menghadapi masa tua.



For 2045 and 2070 data: Medium-variant data is shown as coloured bars, and uncertainty is shown in gray for 95 per cent prediction intervals.

- › ISSA Report<sup>1)</sup>: **Proporsi populasi penduduk berusia 65+** di negara berkembang diprediksi akan **meningkat hampir 3 kali lipat** dari 5.8% di tahun 2009 menjadi 15% di tahun 2050.
- › Indonesia menurut statistik UN DESA<sup>2)</sup>:
  - › **Proporsi populasi penduduk berusia 65+** pada tahun 2020 adalah sekitar **10%**, **diproyeksikan akan terus meningkat** mencapai **20%** di tahun 2045 dan **26%** di tahun 2070.
  - › **Old-age dependency ratio** juga diprediksi akan mengalami peningkatan dari **9,2%** di tahun 2020 menjadi **21,8%** di tahun 2045.
- › WHO: **Population aging** terjadi sebagai akibat **penurunan tingkat kelahiran (↓fertility rates)** bersamaan dengan **peningkatan angka harapan hidup (↑life expectancy)** masyarakat. Berdasarkan data UN-DESA (2019), kedua indikator tersebut sedang sangat jelas terjadi di Indonesia.
- › Bonus demografi Indonesia akan berakhir pada 2030 dan selanjutnya Indonesia akan mulai menghadapi *population aging*.



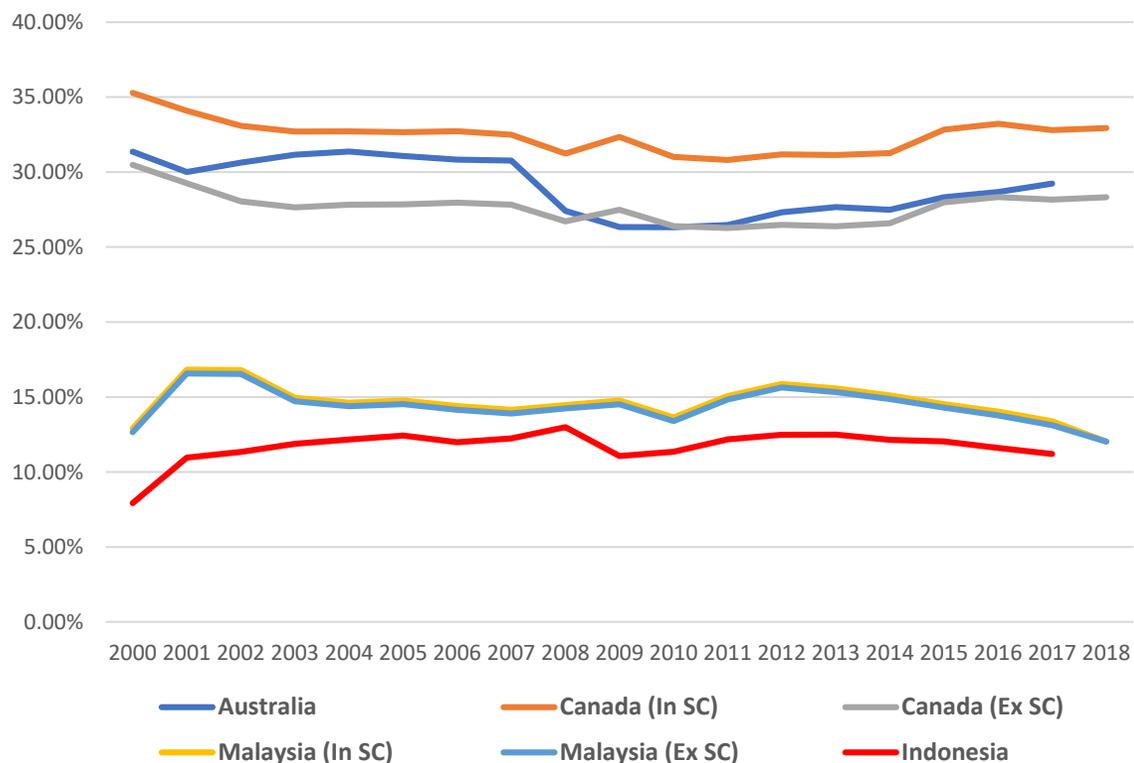
1) Adriana Scardino, 2009.

2) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2019.

# USULAN *DESIGN* PILAR 0 dan 1

Mengingat Pilar 0/1 dibiayai dari pendapatan pajak, negara-negara dengan Pilar 0/1 yang dikembangkan dengan baik memiliki *tax ratio* yang tinggi.

Tax Ratio (General Government)



**Notes:**

In SC: Include Social Security Contribution

Ex SC: Exclude Social Security Contribution

Source: GFS, IMF

Tax Ratio (General Government)

Source: OECD

Year	Australia	Canada (In SC)	Canada (Ex SC)	Malaysia (In SC)	Malaysia (Ex SC)	Indonesia
2000	31.35%	35.28%	30.48%	12.91%	12.65%	7.92%
2001	30.00%	34.09%	29.25%	16.82%	16.56%	10.96%
2002	30.62%	33.08%	28.05%	16.80%	16.53%	11.34%
2003	31.16%	32.70%	27.64%	14.95%	14.71%	11.88%
2004	31.37%	32.71%	27.83%	14.62%	14.39%	12.17%
2005	31.07%	32.66%	27.84%	14.77%	14.52%	12.43%
2006	30.83%	32.73%	27.96%	14.40%	14.14%	11.99%
2007	30.76%	32.50%	27.82%	14.15%	13.90%	12.24%
2008	27.41%	31.23%	26.71%	14.46%	14.23%	12.99%
2009	26.34%	32.35%	27.49%	14.77%	14.52%	11.06%
2010	26.32%	31.01%	26.40%	13.64%	13.40%	11.36%
2011	26.47%	30.80%	26.26%	15.06%	14.83%	12.17%
2012	27.31%	31.18%	26.48%	15.87%	15.63%	12.48%
2013	27.67%	31.13%	26.38%	15.57%	15.33%	12.49%
2014	27.48%	31.27%	26.59%	15.10%	14.86%	12.15%
2015	28.32%	32.83%	27.99%	14.53%	14.29%	12.04%
2016	28.67%	33.22%	28.33%	14.03%	13.77%	11.60%
2017	29.23%	32.80%	28.16%	13.38%	13.12%	11.20%
2018		32.93%	28.32%	12.03%	12.03%	

## SIMULASI PEMBERIAN BANSOS LANSIA



Skenario	Penerima	Bantuan (Rp)	Anggaran (Rp T)	$\Delta$ PO	$\Delta$ Gini	$\Delta$ PO / Rp10T	$\Delta$ Gini / Rp10T
1a Universal > 60 thn	26,088,255	250,000	78.26	-1.61%	-0.0065	-0.21%	-0.0008
1b Universal > 70 thn	8,738,174	300,000	31.46	-0.73%	-0.0030	-0.23%	-0.0010
2a Pension-tested > 60 thn	24,673,227	250,000	74.02	-1.59%	-0.0066	-0.22%	-0.0009
2b Pension-tested > 70 thn	8,295,515	300,000	29.86	-0.73%	-0.0030	-0.24%	-0.0010
3a Bottom 40% > 60 thn	10,663,042	250,000	31.99	-1.61%	-0.0074	-0.50%	-0.0023
3b Bottom 40% > 70 thn	3,962,266	300,000	14.26	-0.73%	-0.0033	-0.51%	-0.0023

Simulasi BKF menggunakan Susenas Sept 2020

- Berdasarkan efektivitas terhadap kemiskinan dan ketimpangan, simulasi 3b menunjukkan dampak penurunan paling besar dengan alokasi anggaran yang dibutuhkan jauh lebih rendah
- Simulasi dapat dipertajam dengan opsi mempertimbangkan kecukupan besaran bantuan → misal: mempertimbangkan *poverty gap* pada RT yang memiliki lansia (saat ini ±Rp100 ribu/kapita)
- Besaran bantuan pada simulasi (Rp300 ribu) sudah cukup untuk mengangkat RT yang memiliki lansia dari kemiskinan.
- Pengaturan tidak harus di RUU P2SK

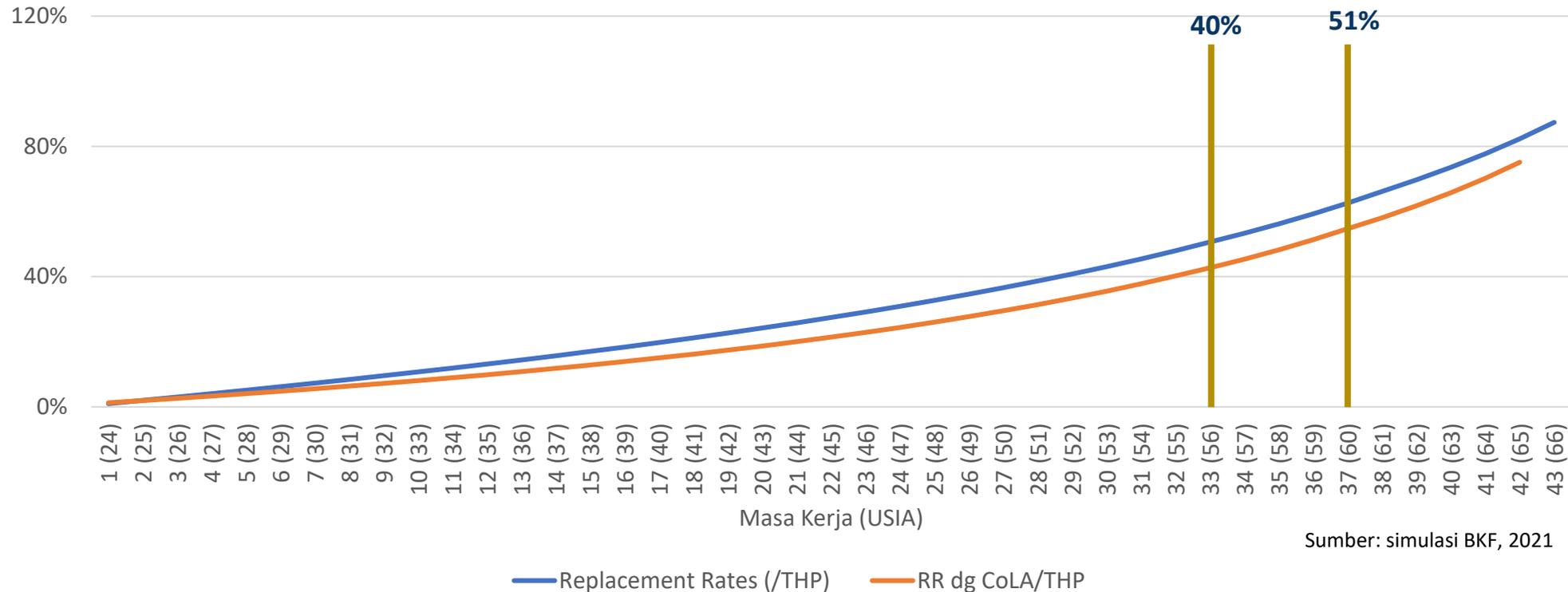
# USULAN PILAR 2

# ADEQUACY: REPLACEMENT RATIO 40%



## C102 – Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) Article 67

Untuk memenuhi standar minimum ILO, agar *fully funded*, diperlukan iuran di kisaran 15% dengan masa iur 33 tahun (asumsi rata-rata selisih hasil investasi dengan kenaikan upah sebesar 1%)



- Iuran pensiun wajib di Indonesia 8,7% (JHT dan JP sektor swasta) dan 8% (THT dan JP sektor public, terhadap gaji pokok)
- Rata-rata iuran pensiun wajib di Asia 16,84% (OECD, 2021)

**(1) MANFAAT RENDAH**

- › Besaran manfaat pensiun mengacu kepada gaji pokok, bukan upah keseluruhan (THP)
- › Pada awal berlakunya program Pensiun PNS, Gaji Pokok PNS = THP
- › Gaji Pokok saat ini merupakan bagian kecil dari THP

**(2) KETIMPANGAN MANFAAT (RR) ANTAR GOLONGAN**

- › Semakin tinggi golongan seorang PNS pada saat pensiun, penghasilan pada saat pensiun yang diterima (*replacement ratio*) semakin kecil

**(3) IURAN RENDAH**

- › Besaran iuran saat ini rendah dan berbasis gaji pokok

**(4) PENYESUAIAN NILAI MANFAAT PENSIUN YANG TIDAK TEPAT**

- › Saat ini, nilai manfaat pensiun bertambah dengan persentase yang sama dengan penambahan gaji pokok peserta aktif.
- › Penambahan gaji peserta **aktif** seharusnya karena **peningkatan produktivitas** sementara penambahan manfaat **pensiunan** seharusnya karena menjaga daya beli (**inflasi**).

Uraian	Gol IIa	Gol IIIc	Gol IIIc (Es 4)	Gol IVa (Es 3)	Gol IVe (Es 1)
<b>Gaji Pokok (masa kerja 30 tahun)</b>	3,213,000	4,383,300	4,383,300	4,762,000	5,620,300
<b>Tunjangan (Tukin 100%)</b>	4,815,335	5,786,296	9,193,296	10,910,550	43,492,591
<b>Penghasilan</b>	<b>8,028,335</b>	<b>10,169,596</b>	<b>13,576,596</b>	<b>15,672,550</b>	<b>49,112,891</b>
<b>Manfaat Pensiun PNS (75% Gapok)</b>	<b>2,409,750</b>	<b>3,287,475</b>	<b>3,287,475</b>	<b>3,571,500</b>	<b>4,215,225</b>
<b>Replacement Ratio</b>					
<b>PNS K/L</b>	<b>30%</b>	<b>32%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>
<b>PNS Daerah</b>	<b>33%</b>	<b>35%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>13%</b>

\* Maksimum masa kerja yang diperhitungkan adalah 30 tahun dan Formula manfaat pensiun = 2,5% x tahun masa kerja x gaji pokok



# PUTUSAN MK TERHADAP INTEGRASI PROGRAM PADA TASPEN DAN ASABRI KE BPJS KETENAGAKERJAAN



## POKOK PERMOHONAN

- Pengujian tentang pengalihan program Tabungan Hari Tua (THT) dan program Jaminan Pensiun (JP) pada PT. Taspen dan PT Asabri ke BPJS Ketenagakerjaan.

## PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

- Permohonan diterima (Pasal 57 huruf e dan f serta Pasal 65 ayat (2) UU SJSN tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

## PERTIMBANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

- berpotensi memberi kerugian hak konstitusional bagi peserta
- Kedua muatan pengaturan dimaksud bertentangan dengan hak atas jaminan sosial (Pasal 28H ayat 3 UUD 1945) dan hak atas pengembangan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat (Pasal 34 ayat 2 UUD 1945)

## REKOMENDASI DJSN

DJSN merekomendasikan untuk membangun sistem pensiun Indonesia berdasarkan sistem multipilar.

1. Manfaat dasar diberikan SJSN, selebihnya diselenggarakan terpisah
2. Menjamin portabilitas perlindungan dasar

# KONDISI PILAR 2 SEKTOR SWASTA



## JAMINAN HARI TUA

- Manfaat uang tunai dibayarkan sekaligus
- Iuran Pasti
- Iuran 5,7% (Pekerja 2%, Pemberi Kerja 3,7%)

### ISU

- *Early withdrawal*



## JAMINAN PENSIUN

- Manfaat bulanan
- Manfaat Pasti
- Iuran 3% (Pekerja 1%, Pemberi Kerja 2%)

### ISU

- Berisiko tidak *sustain*
- Iuran *fully funded* 9-10%



## PESANGON

- Manfaat bulanan
- Manfaat Pasti
- Iuran 3% (Pekerja 1%, Pemberi Kerja 2%)

### ISU

- Tingkat *compliance* rendah

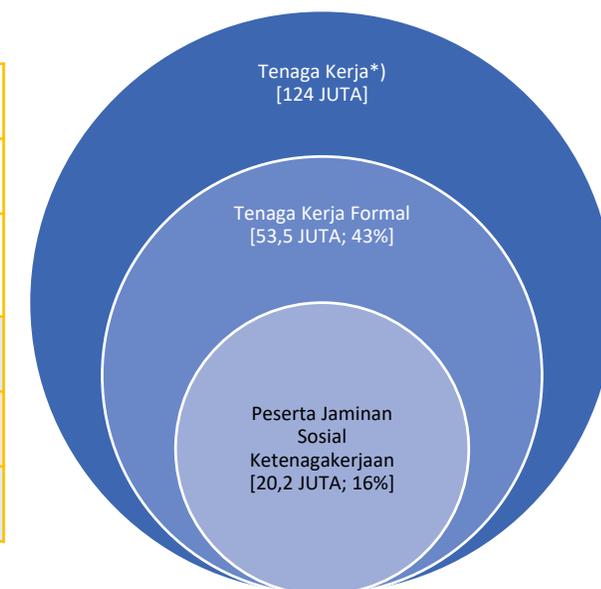
- Masalah terpenting pada sektor swasta adalah:

### (1) rendahnya cakupan

kepesertaan pekerja, khususnya pekerja informal;

### (2) rendahnya iuran

	Pemberi Kerja	Pekerja	Total
<b>JHT</b>	3,7%	2%	5,7%
<b>JP (capped)</b>	2%	1%	3,0%
<b>Sub total</b>	5,7%	3,0%	8,7%
<b>Pesangon*</b>	4,5%	0,0%	4,5%
<b>Total</b>	<b>10,2%</b>	<b>3,0%</b>	<b>13,2%</b>



\*) kepatuhan pesangon sangat rendah

# KONDISI TATA KELOLA DAN KEBIJAKAN INVESTASI PADA PILAR 2



## (1) PEMISAHAN TANGGUNG JAWAB DAN KEWENANGAN BELUM BAIK

- > Direksi/Pengurus menyusun, menetapkan, dan menjalankan kebijakan investasi
- > Idealnya, yang menetapkan kebijakan investasi adalah *governing body*



Tingkat Bunga Aktuaria yang Digunakan Dana Pensiun

No	Tingkat Bunga Aktuaria	Jumlah Dana Pensiun
1	Di bawah 8 persen	22
2	8 – 9 persen	62
3	9 – 10	50
4	Di atas 10 persen	14

Sumber: OJK, 2021

## (2) NILAI LIABILITAS PROGRAM KURANG WAJAR

- > Tingkat bunga aktuaria yang digunakan oleh dana pensiun sangat bervariasi (6% s.d. 12%) meski memiliki struktur liabilitas yang sama.
- > Hal ini membuat nilai kewajiban pada dana pensiun relatif kurang *reliable* dan komparabel.

## (3) ASSET LIABILITY MISMATCH

- > Meskipun memiliki liabilitas dengan durasi relatif tinggi, aset Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua lebih banyak ditempatkan pada aset jangka pendek
- > Target manajemen relatif *short term* (hanya pakai imbal hasil tahun terakhir)

## (4) KURANG TRANSPARAN

- > Perhitungan imbal hasil kurang transparan, yang dipublikasikan *realized return*, bukan *total return*.
- > Informasi aset alokasi relatif kurang jelas.

## (5) KOMPETENSI DAN PENGALAMAN MANAJEMEN BELUM MEMADAI

- > Belum ada pengaturan yang tegas mengenai syarat seluruh pengelola harus memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai sesuai dengan jenjang dan bidang yang dikelola

MISMATCH DURASI ASET DAN LIABILITAS TERJADI PADA SEMUA TENOR DAN SEMUA PROGRAM

PROGRAM WAJIB	BPJS Ketenagakerjaan			PT TASPEN			PROGRAM SUKARELA	DPPK dan DPLK		
	TENOR	Aset/Liabilitas	Aset	TENOR	Aset/Liabilitas	Aset		TENOR	Aset/Liabilitas	Aset
PROGRAM WAJIB	<1	113%	35,1 T	<1	688%	71,7 T	PROGRAM SUKARELA	<1	238%	120,7 T
	1-5	37%	34,4 T	1-5	238%	56,6 T		1-5	140%	52,7 T
	5-10	47%	33,1 T	5-10	74%	19,9 T		5-10	68%	28,7 T
	10-20	215%	157,1 T	>10	282%	82,8 T		>10	68%	68,6 T
	>20	90%	19,1 T							
PROGRAM WAJIB	<1	3946%	6,8 T	<1	244%	11,5 T	PROGRAM SUKARELA	<1	238%	120,7 T
	1-5	159%	2,2 T	1-5	155%	3,5 T		1-5	140%	52,7 T
	5-10	234%	4,1 T	5-10	139%	3,3 T		5-10	68%	28,7 T
	10-20	552%	24,9 T	>10	85%	4,3 T		>10	68%	68,6 T
	>20	6%	2,9 T							

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, PT Taspem, PT Asabri, dan OJK, data per Desember 2018, diolah



Mengupayakan manfaat pensiun sebesar **40% Replacement Ratio** sesuai rekomendasi ILO dengan multipilar



Mendorong pendanaan program menjadi **Fully Funded**



Melakukan **penyesuaian usia pensiun** agar terjaga **rasio 2 : 1**



Mendorong penerapan **pengelolaan investasi** sesuai *best practices*



Dukungan **kebijakan perpajakan** yang mendukung **simpanan jangka panjang**

Konsekuensi: perlu adanya kenaikan iuran

# REKOMENDASI REFORMASI SISTEM PENSIUN



KONDISI SAAT INI	
1	<b>Rendahnya kepesertaan program pensiun</b>  (Informal, literasi, kepatuhan, ATP, dan WTP, Syariah)
2	<b>Mudahnya menarik dana</b> pada program Pensiun yang ada ( <i>Early Withdrawal</i> )
3	<b>Tata kelola dan kebijakan investasi belum optimal</b>
4	<b>Iuran rendah</b>



## KEBUTUHAN REGULASI

- 1. Peningkatan Kepesertaan Program Pensiun**
  - a. Penyelenggaraan dana pensiun yang lebih fleksibel (1, 2, 3, dan 5)
    - a.l. adanya alternatif anuitas seumur hidup, tambahan lembaga keuangan yang dapat membentuk DPLK, DPPK dapat menyelenggarakan skema DB dan/atau DC
  - b. Penyelenggaraan dana pensiun Syariah (1, 2, dan 3)
- 2. Mitigasi Early Withdrawal**
  - a. Perbaikan desain program JHT SJSN (2)
 

Pembagian 2 Akun: (1) tidak bisa diakses s.d usia pensiun (sebagian besar porsi) dan (2) bisa diakses kapan saja untuk kepentingan mendesak (sisanya)
  - b. Penyesuaian usia pensiun (*pensionable age*) dan usia pensiun dipercepat pada DPPK dan DPLK (min 55 dan 5 tahun sebelum usia pensiun) (2)
- 3. Perbaikan Tata Kelola dan Kebijakan Investasi**
  - a. Pengelola wajib memiliki keahlian dan pengalaman memadai (3)
  - b. *Cut loss* dan *unrealized loss* bukan kerugian keuangan negara sepanjang telah memenuhi kriteria tertentu. (3, 4, dan 5)
  - c. Pembentukan unit aktuarial (2, 3, 4, dan 5)
- 4. Lainnya**
  - a. Perbaikan pengaturan perpajakan (2)
 

Undang-undang cukup mengatur adanya fasilitas (memperbaiki pengaturan dalam UU *existing* yang terlalu detail).
  - b. Harmonisasi program pensiun (2 dan 5)
 

Amanah untuk Pemerintah mengharmonisasikan program pensiun yang ada (diatur lebih lanjut dalam PP).

## TUJUAN :

1. Memperluas Jangkauan, Produk dan Basis Investor
2. Mempromosikan Investasi Jangka Panjang
3. Meningkatkan Kompetisi & Efisiensi
4. Memperkuat Mitigasi Risiko
5. Meningkatkan Perlindungan Investor & Konsumen

## Rekomendasi Strategis

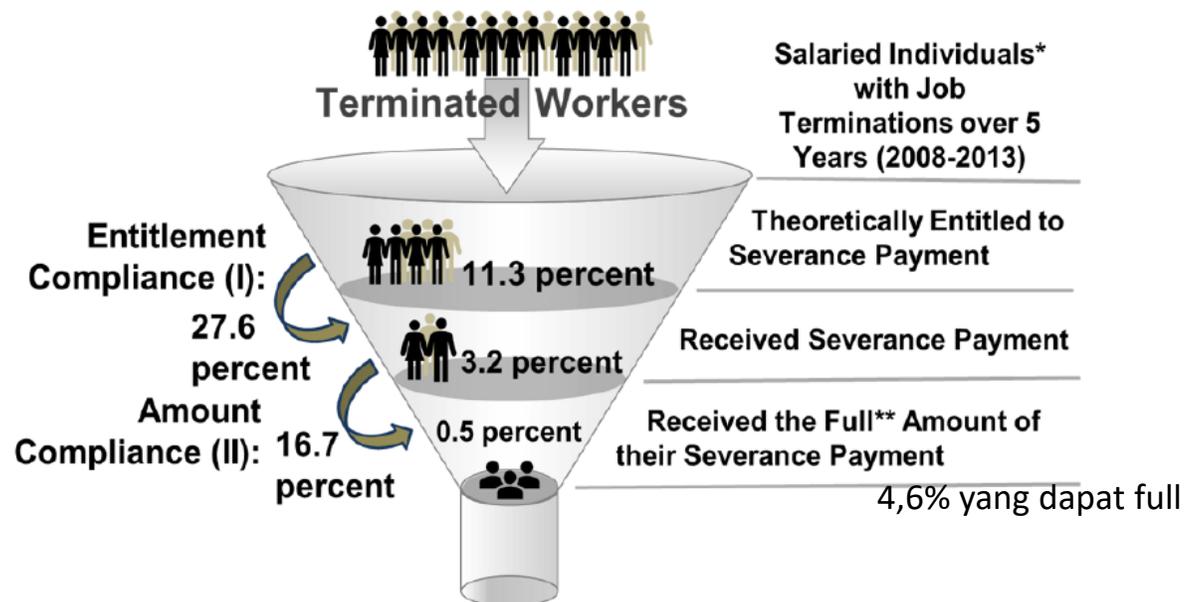
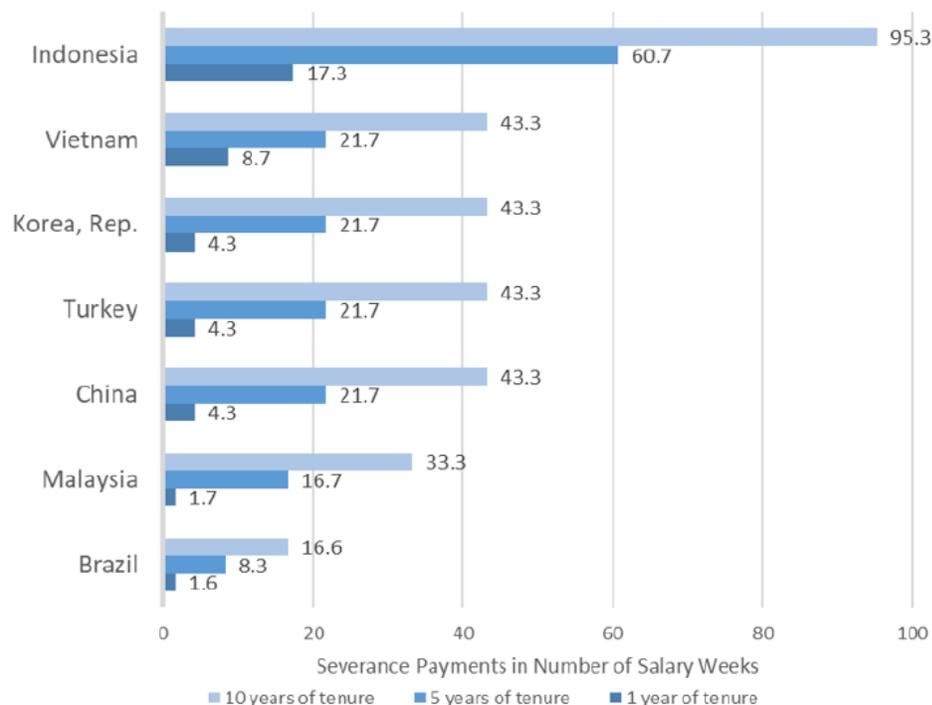
- *Pre-financing* pesangon (integrasi ke pensiun)
- Peningkatan peserta informal dan pekerja Mikro (*enforcement* dan *matching contribution*)

# REKOMENDASI STRATEGIS (1):

## MENGGANTI PESANGON MENJADI PENSIUN YANG DIDANAI (MENJADI IURAN)



- PESANGON - Beban pemberi kerja relatif tinggi, menyebabkan tingkat kepatuhan yang rendah
- Secara de jure bagus, secara de facto sangat sedikit yang patuh (WB dan ILO)
- Menciptakan kompetisi yang tidak fair diantara pemberi kerja
- Menghambat mobilitas tenaga kerja



Salah satu manfaat pesangon diberikan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun (UU Ciptaker dan PP 35/2021)

Source: World Bank Doing Business 2019; Indonesian Family Life Survey (2008 – 2013)  
 Notes: \*About 20% of wage workers is represented. \*\*Full amount as per Indonesian legislation.

# REKOMENDASI STRATEGIS (1): MENGANTI PESANGON MENJADI PENSIUN YANG DIDANAI (MENJADI IURAN)



## SAAT INI

	Pemberi Kerja	Pekerja	Total
JHT	3,7%	2%	5,7%
JP (capped)	2%	1%	3,0%
Sub total	5,7%	3,0%	8,7%
Pesangon*	4,5%	0,0%	4,5
<b>Total</b>	<b>10,2%</b>	<b>3,0%</b>	<b>13,2%</b>



## Rekomendasi

Pilar 2	Pemberi Kerja	Pekerja	Total
<b>NEW JP + JHT</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>15%</b>

- Menggunakan skema pendanaan penuh (**fully funded**)
- Alt. 1, iuran Pasti, tidak ada perlindungan dasar Asuransi Jiwa (new JKm?, integrasi dengan JKK?)
- Alt. 2, Manfaat Pasti

\*) Estimasi aktuarial, untuk memenuhi kewajiban pesangon

## USULAN TRANSISI

- Kenaikan iuran secara bertahap menuju total iuran 15% (menggantikan sebagian kenaikan upah)
- Pemberi kerja 0,5%/tahun dan Pekerja 0,25%/tahun.
- Untuk pegawai baru, kenaikan iuran menggantikan pesangon karena pensiun dan dapat dikompensasikan ke manfaat pesangon lain
- Untuk pekerja *existing*, kenaikan iuran dan pengembangannya dapat dikompensasikan ke pesangon.

Deskripsi	Kenaikan Upah Awal	Kenaikan Iuran	Kenaikan Upah Riil
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) - (3)
Minimum	5%	0.5%	4.5%
Lainnya	3%	0.5%	2.5%

**Usulan ini memerlukan pembahasan tripartit nasional**  
(sudah dikonsultasikan ke sebagian kecil Serikat Pekerja dan Pengusaha)

# USULAN REFORM PEKERJA BARU: SUMMARY

## SIMULASI HARMONISASI PESANGON DAN AKUMULASI IURAN PENSIUN (Summary)

Rp ribu

Skenario	Sebelum Reform			Reform 1: Include			Reform 2: On top		
	Akumulasi iuran	Pesangon Pensiun	Total	Akumulasi iuran	PP	Total	Akumulasi iuran	PP	Total
<b>Beban Pemberi Kerja</b>									
Nilai 2023	73,683	69,873	143,556	115,212	-	115,212	123,677	-	123,677
Nilai saat pensiun	<b>431,274</b>	408,978	<b>840,252</b>	<b>674,348</b>	-	<b>674,348</b>	723,896	-	723,896
<b>Manfaat Peserta</b>									
Nilai 2023	112,463	69,873	182,337	172,886	-	172,886	185,584	-	185,584
Nilai saat pensiun	<b>658,261</b>	408,978	<b>1,067,238</b>	<b>1,011,922</b>	-	<b>1,011,922</b>	1,086,243	-	1,086,243

### Bagi pekerja baru (sejak cut-off):

- Secara rata-rata, mendapatkan manfaat yang lebih tinggi dan lebih pasti (**Rp674.348** vs **Rp431.274**)
- Manfaat lebih rendah dibanding pekerja yang pemberi kerjanya patuh terhadap aturan pesangon (**Rp840.252** vs **Rp674.348**)

**Bagi Pekerja existing**, besaran pesangon sama dengan *existing* dan kenaikan iuran dapat mengurangi beban pesangon

- Manfaat pesangon mencapai usia pensiun digantikan menjadi pensiun
- Selisih kenaikan iuran pemberi kerja dapat mengkompensasi manfaat pesangon
- Asumsi spread hasil investasi dengan kenaikan upah tiap tahun sebesar 1%

# USULAN REFORM PEKERJA EXISTING (USIA 45)



## SIMULASI HARMONISASI PESANGON DAN AKUMULASI IURAN PENSIUN

Rp ribu

Tahun	Usia	Masa kerja	Upah Tahun Lalu	Kewajiban Kenaikan		Upah Tahun Berjalan	Iuran Pensiun (%)			Iuran Pensiun			Selisih iuran Pbkj per tahun	Saldo	Pesangon Pensiun		Kompensasi			Sisa Kewajiban
				%	Rp		Pbkj	Pkj	Total	Pbkj	Pkj	Total			Pengali	Rp	Kenaikan iuran	Dapen	Total	
2023	45	10	3,500	5.1%	179	3,679	5.70%	3.00%	8.70%	210	110	320	-	-	19.75	72,650	-		-	72,650
2024	46	11	3,679	4.9%	180	3,859	6.00%	3.00%	9.00%	232	116	347	131	135	19.75	76,210	135		135	76,075
2025	47	12	3,859	4.5%	174	4,032	6.50%	3.25%	9.75%	262	131	393	366	521	20.75	83,672	521		521	83,152
2026	48	13	4,032	4.5%	181	4,214	7.00%	3.50%	10.50%	295	147	442	621	1,192	20.75	87,437	1,192		1,192	86,246
2027	49	14	4,214	5.0%	211	4,425	7.50%	3.75%	11.25%	332	166	498	903	2,202	20.75	91,809	2,202		2,202	89,607
2028	50	15	4,425	5.0%	221	4,646	8.00%	4.00%	12.00%	372	186	557	1,212	3,596	21.75	101,045	3,596		3,596	97,449
2029	51	16	4,646	5.0%	232	4,878	8.50%	4.25%	12.75%	415	207	622	1,549	5,429	21.75	106,098	5,429		5,429	100,668
2030	52	17	4,878	5.0%	244	5,122	9.00%	4.50%	13.50%	461	230	691	1,917	7,761	21.75	111,403	7,761		7,761	103,642
2031	53	18	5,122	4.5%	230	5,352	9.50%	4.75%	14.25%	508	254	763	2,306	10,602	22.75	121,768	10,602		10,602	111,166
2032	54	19	5,352	4.5%	241	5,593	10.00%	5.00%	15.00%	559	280	839	2,726	14,046	22.75	127,248	14,046		14,046	113,202
2033	55	20	5,593	5.0%	280	5,873	10.00%	5.00%	15.00%	587	294	881	2,863	17,837	22.75	133,610	17,837		17,837	115,773
<b>2034</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>5,873</b>	<b>5.0%</b>	<b>294</b>	<b>6,167</b>	<b>10.00%</b>	<b>5.00%</b>	<b>15.00%</b>	<b>617</b>	<b>308</b>	<b>925</b>	<b>3,006</b>	<b>22,003</b>	<b>23.75</b>	<b>146,457</b>	<b>22,003</b>		<b>22,003</b>	<b>124,454</b>

Asumsi:

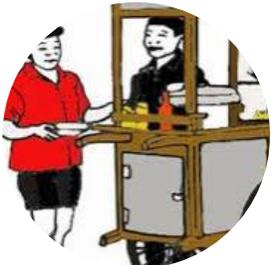
- Usia 45 tahun dengan masa kerja 10 tahun
- *Spread* hasil investasi dengan kenaikan upah rata2 tiap tahun sebesar 1%



# REKOMENDASI STRATEGIS (2): PENINGKATAN KEPESERTAAN SEKTOR INFORMAL DAN PEKERJA MIKRO



Literasi dana pensiun 2016: 10,9% 2019: 14,13% (Survey OJK 2019)

SEGMENT	LITERASI	WILLINGNES TO PAY	ABILITY TO PAY	USULAN
MENENGAH KE ATAS 	RENDAH	RENDAH	MODERAT KE TINGGI	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>ENFORCEMENT</b> (Kewajiban memungut oleh pemberi penghasilan untuk profesi tertentu: atlet, mitra platform <i>online</i>, dll)</li> <li>Besaran potongan dari gross (d disesuaikan)</li> <li>Penegasan fasilitas perpajakan</li> <li>Edukasi mengenai Program Pensiun sejak dini (Setidaknya ada sesi pelajaran/kuliah umum sejak SMA)</li> </ol>
MENENGAH KE BAWAH 	RENDAH	RENDAH	RENDAH	<ol style="list-style-type: none"> <li>Besaran tarif program dana pensiun yang lebih ringan</li> <li><b>Bantuan Pemerintah (<i>Matching Contribution</i>)</b> (diusulkan juga termasuk pekerja Usaha Mikro), contoh: Thailand dan Mexico</li> <li>Edukasi mengenai Dana Pensiun sejak dini (Setidaknya ada sesi pelajaran/kuliah umum sejak SMA)</li> </ol>

- Untuk mendapatkan RR yang layak, 40% dari upah minimum (Rp1 juta), butuh total iuran Rp375 ribu/bulan
- *Matching contribution* Rp50 ribu untuk Rp50 ribu iuran (total Rp100rb), memberikan RR 10,7% (Rp267 ribu)
- Asumsi: masa akumulasi 33 tahun, masa deakumulasi 20,5 tahun, selisih hasil investasi dengan kenaikan upah nasional sebesar 1%

**TERIMA KASIH**

---



**KEMENTERIAN KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA**