



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

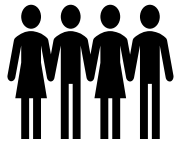
PERLINDUNGAN HARI TUA UNTUK PEKERJA

POLICY DIALOGUE REFORMASI PENSIUN
JAKARTA, 7 MEI 2025

PUSAT KEBIJAKAN SEKTOR KEUANGAN
BADAN KEBIJAKAN FISKAL



Kondisi sistem pensiun Indonesia saat ini mengalami banyak tantangan



❑ **Kepesertaan rendah**

- Baru mencakup sekitar 16% angkatan kerja
- Pekerja formal hanya 40%
- Pekerja informal kurang dari 1% (porsi pekerja informal sekitar 60% angkatan kerja)



❑ **Kesinambungan program terbatas**

- Ketahanan dana program dengan skema manfaat pasti pada program wajib dan sebagian program sukarela masih terbatas (tidak sustain)



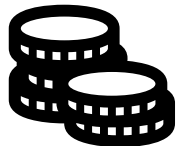
❑ **Manfaat rendah**

- Manfaat pekerja swasta $\pm 10\%$ dari upah terakhir
- Masih jauh di bawah rekomendasi ILO, 40% dari upah terakhir



❑ **Kebijakan investasi belum optimal**

- Alokasi aset Dana Pensiun sebagian besar dialokasikan ke short term instrument.
- Belum *match* dengan karakter program yang bersifat jangka panjang



❑ **Mudah menarik dana di usia muda**

- Peserta program pensiun relatif mudah menarik dana baik pada program wajib (seperti Jaminan Hari Tua di BPJS Ketenagakerjaan) maupun pada program sukarela di DPPK atau DPLK

Aset Program Pensiun Rendah

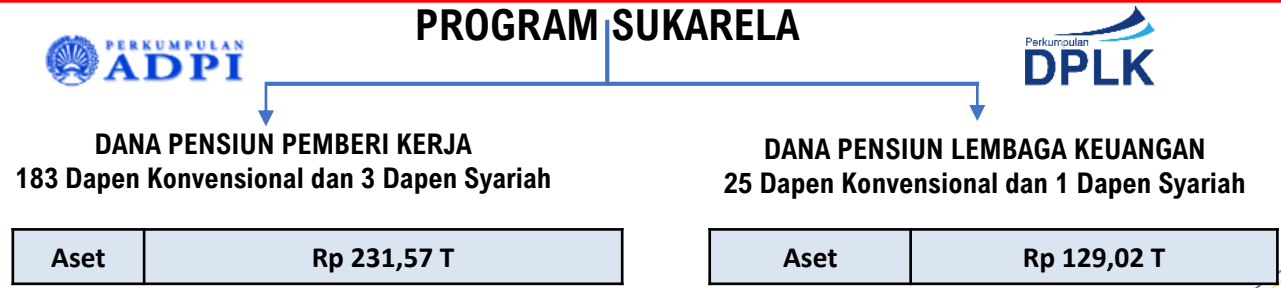
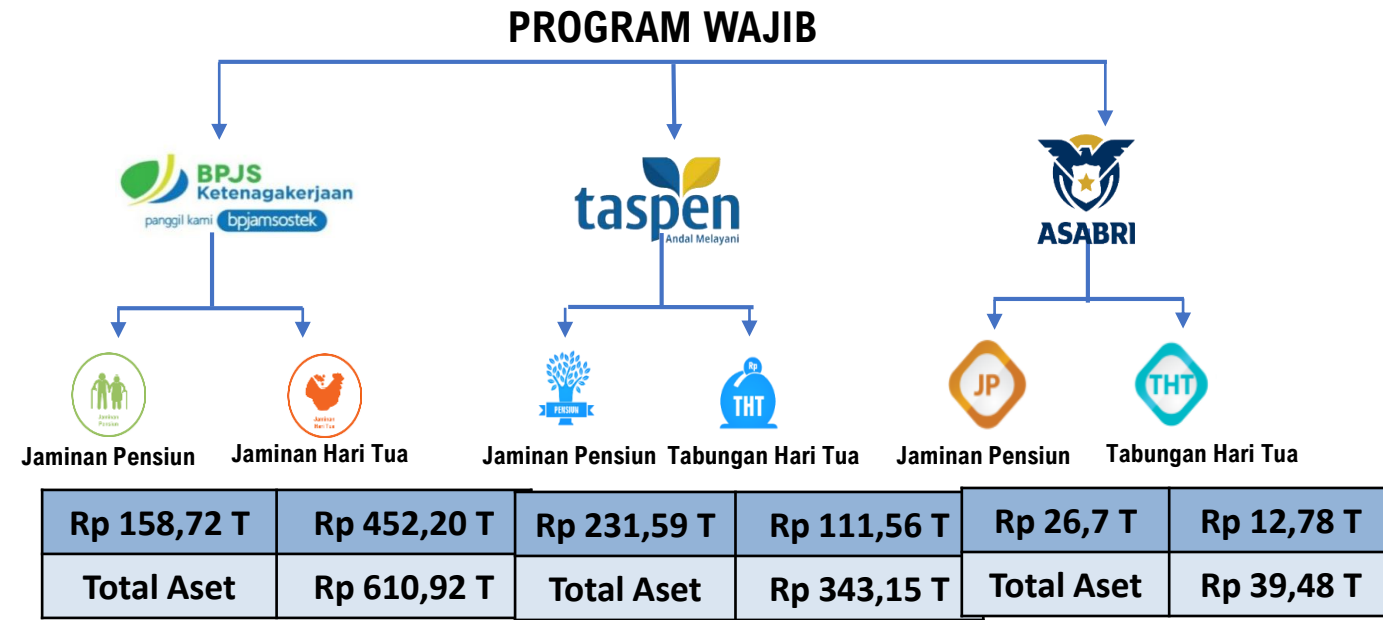
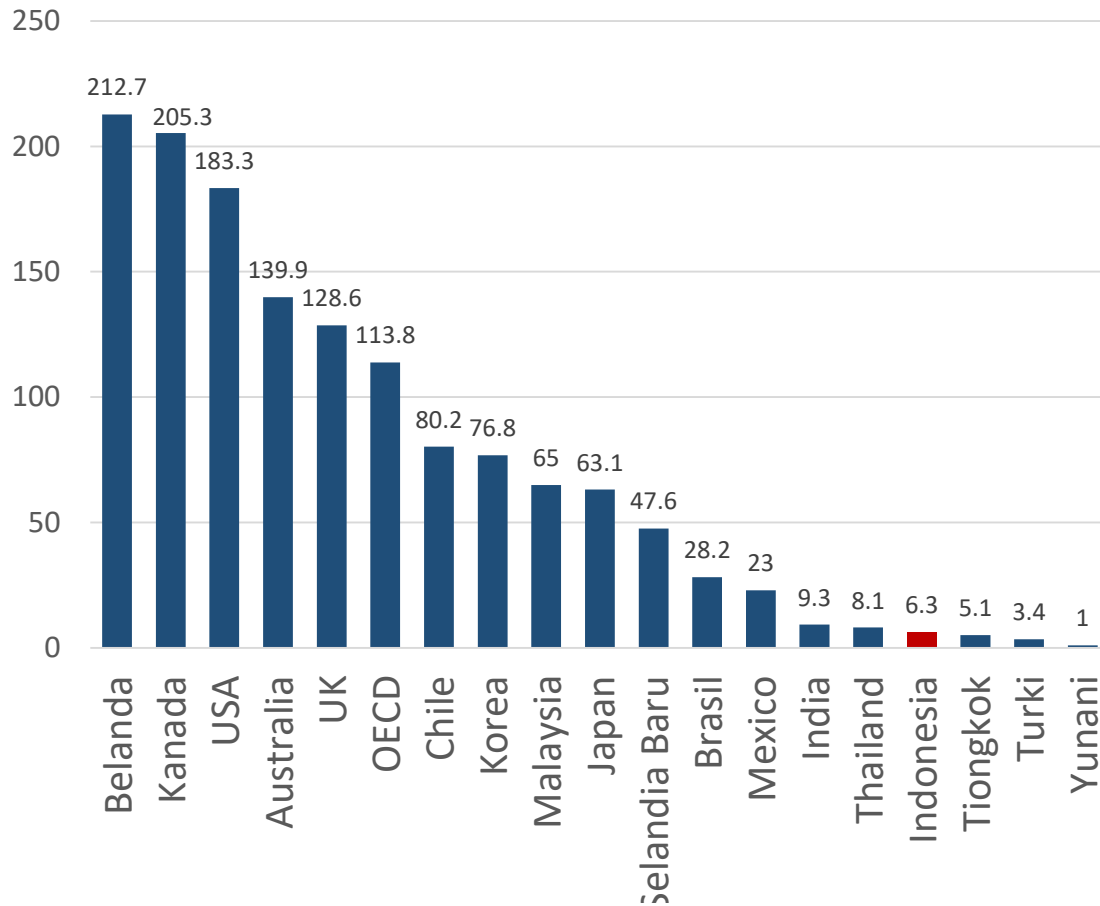


KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

Aset Pensiun Indonesia relatif sangat rendah dibandingkan negara lain
Indikasi rendahnya pembiayaan berusaha dengan biaya yang terjangkau dan rendahnya pembiayaan jangka panjang

RASIO ASET PENSIUN TERHADAP PDB (% , All Plan)

ASET PROGRAM PENSIUN 2023: Rp1.354,14 T* (6,48% PDB)



Sumber: OECD, EPF, BPJS Ketenagakerjaan, PT Taspen, PT Asabri, OJK, ADPI, PDPLK (untuk Indonesia)

*Unaudited

Program Pensiun Wajib di Indonesia Saat Ini



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL

JAMINAN HARI TUA



JAMINAN PENSIUN



PESANGON PENSIUN



DESAIN

- **Iuran Pasti**
- Total iuran 5,7% dari upah
- Pemberi kerja 3,7%; Pekerja 2%
- Usia normal menerima manfaat: 56
- Manfaat: akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan
- Ada jaminan minimum imbal (deposito)
- **Dasar hukum:** UU 40/2004, UU 24/2011, PP 46 dan PP 60/2015, Permenaker 19/2015, Permenaker 2 dan 4/2022

- **Manfaat Pasti**
- Total iuran 3% dari upah (ada batas)
- Pemberi kerja 2%; Pekerja 1%
- Usia pensiun: saat ini 58 tahun, akan terus bertambah sampai 65 di 2043
- Manfaat: anuitas seumur hidup
- Formula **manfaat: 1% x masa iur x rata-rata upah** (yang diindeks) **selama bekerja**
- **Dasar hukum:** UU 40/2004, UU 24/2011, PP 45/2015

- **Manfaat Pasti**
- Ditanggung penuh oleh Pemberi Kerja
- Manfaat berupa uang tunai sekaligus saat mencapai usia pensiun (yang disepakati di perjanjian kerja)
- Besaran manfaat 1,75 s.d 25,75 kali upah terakhir (tergantung masa kerja)
- **Dasar hukum:** UU 13/2003, UU 6/2023, PP 35/2021)

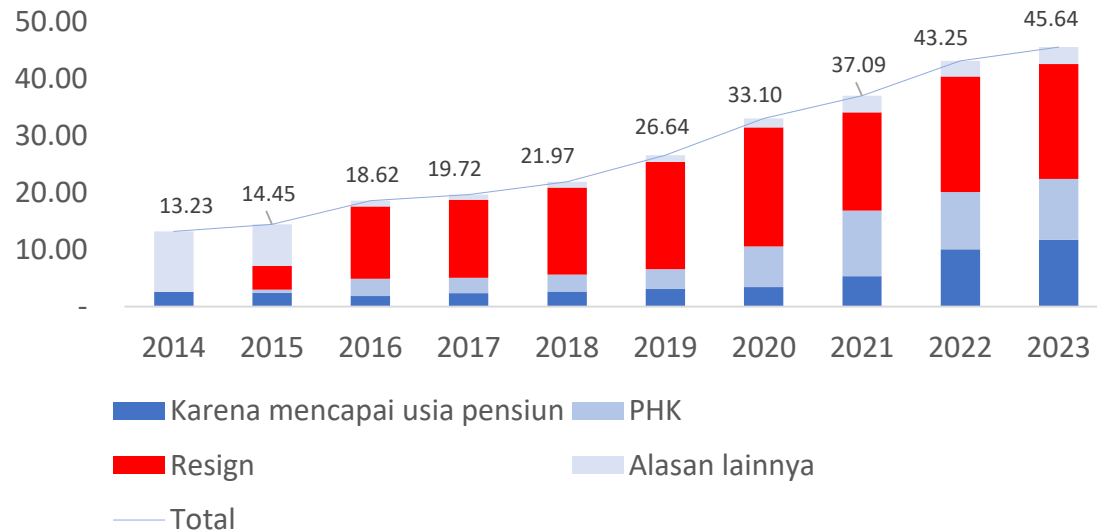
ISU / PERMASALAHAN

- **Mudah menarik dana**, bahkan sejak usia muda

- **Ketahanan dana tidak panjang** (defisit 2072)
- **Waktu tunggu yang panjang**
- **Ketimpangan manfaat yang tinggi** (regresif)

- **Tingkat kepatuhan yang rendah**
- **Tidak portabel** (dalam perlindungan pensiun)
- **Hanya untuk pegawai tetap**

KLAIM JHT 2014-2023 (RP TRILIUN)



- Sebagian besar klaim JHT dilakukan di usia muda dan dilakukan dengan alasan *resign*.
- Sebagian klaim saat *resign* diyakini untuk kebutuhan mendesak, sebagian lagi bersifat konsumtif
- Kondisi ideal, manfaat** JHT diperkirakan sebesar **12,6%** replacement ratio (RR) (bekerja 32 tahun dan tidak pernah menarik dana)

Solusi: membatasi penarikan dana namun memberikan akses hanya untuk kebutuhan mendesak (*consumption smoothing*)

DISTRIBUSI UPAH JHT 2022

Kisaran Upah	Total	Akumulasi	Akumulasi %
0-999,999	41,132	41,132	0.24%
1,000,000-1,999,999	1,218,719	1,259,851	7.36%
2,000,000-2,999,999	4,194,416	5,454,267	31.87%
3,000,000-3,999,999	4,227,702	9,681,969	56.57%
4,000,000-4,999,999	4,051,527	13,733,496	80.24%
5,000,000-5,999,999	1,112,451	14,845,947	86.74%
6,000,000-6,999,999	523,314	15,369,261	89.80%
7,000,000-7,999,999	341,498	15,710,759	91.80%
8,000,000-8,999,999	240,550	15,951,309	93.20%
9,000,000-9,999,999	159,898	16,111,207	94.14%
10,000,000-19,999,999	643,738	16,754,945	97.90%
20,000,000-49,999,999	283,020	17,037,965	99.55%
> 49,999,999	76,951	17,114,916	100.00%
Total	17,114,916		

- Sebagian besar upah peserta JHT di bawah Rp4 juta (Rata2: 4,9 juta)
- Rata-rata upah peserta JHT di usia 56: Rp8 juta
- Rata-rata saldo JHT saat pensiun Rp56,2 juta (3,7% RR)
- Median saldo JHT saat pensiun Rp24 juta (1,6% RR)

1. Ketimpangan Manfaat yang Tinggi

- Saat ini, semakin besar upah, semakin besar “subsidi” yang diterima
- Nilai manfaat yang sangat berbeda antara penerima manfaat bulanan (>15 tahun) dan lumpsum (<15 tahun)
(Saat menerima manfaat, Rp Ribu)

Upah awal	Akumulasi Dana	Nilai Manfaat	Selisih (unfunded)
2,500	249,783	561,752	(311,969)
5,000	499,566	1,123,504	(623,938)
7,500	749,349	1,685,257	(935,908)
9,000	899,219	2,022,308	(1,123,089)

- Solusi:** kenaikan iuran (mengurangi gap unfunded), batas atas upah tidak terlalu tinggi, dan/atau perbaikan formula manfaat

3. Ketahanan dana relatif tidak panjang

- Dana diperkirakan defisit pada 2072
- Solusi:** kenaikan iuran (dan harus naik)

4. Belum mencakup bukan penerima upah

- Belum mencakup pekerja informal
- Tidak portabel apabila ada pergantian status dari penerima upah ke bukan penerima upah atau sebaliknya
- Solusi:** kenaikan iuran dan/atau revisi Undang-Undang

2. Waktu tunggu untuk mendapatkan manfaat

Usia Berhenti Kerja (Retired)	Tahun	Usia Pensiun (Pension Age)		
		JHT	JP	Selisih
56	2030	56	60	4
57	2031	56	61	5
58	2032	56	61	5
59	2033	56	61	5
60	2034	56	62	6
61	2035	56	62	6
62	2036	56	62	6

Apabila usia berhenti bekerja (retirement age) tidak naik, maka:

- Di tahun 2030, perkiraan **masa tunggu 6 tahun**
- Mulai 2035, perkiraan **masa tunggu 9 tahun**

Usia Berhenti Kerja (Retired)	Tahun	Usia Pensiun (Pension Age)		
		JHT	JP	Selisih
56	2035	56	62	6
57	2036	56	62	6
58	2037	56	63	7
59	2038	56	63	7
60	2039	56	63	7
61	2040	56	64	8
62	2041	56	64	8
63	2042	56	64	8
64	2043	56	65	9
65	2044	56	65	9

Solusi: adanya usia pensiun dipercepat dengan penyesuaian nilai manfaat (discount)

Permasalahan Pesangon Pensiun



1. Tingkat kepatuhan rendah

- Estimasi hanya 27,6% bayar sebagian, 16,7% bayar penuh

3. Hanya untuk Pegawai tetap

- Pegawai kontrak tidak eligible

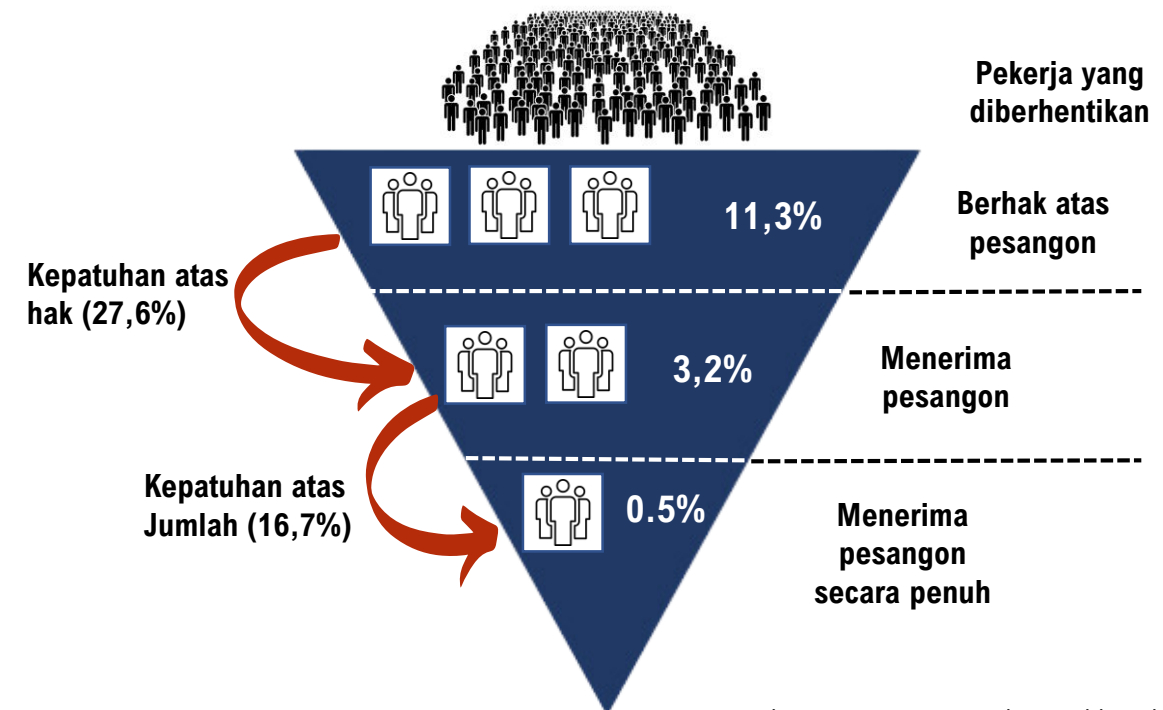
2. Perlindungan tidak portabel

- Manfaat berdasarkan masa kerja di pemberi kerja terakhir (rata-rata 9 tahun)
- Sebagian pemberi kerja berupaya agar pekerja tidak pensiun di perusahaannya

4. Beban hanya dicatat, tidak di danai

- Sebagian besar Pemberi kerja hanya mencatat nilai kewajiban tapi tidak ada pendanaan

No	Alasan PHK
1	Penggabungan, peleburan, atau pemisahan
2	Pengambilalihan perusahaan
3	Pengambilalihan perusahaan, terjadi perubahan syarat kerja, dan pekerja tidak bersedia
4	Perusahaan melakukan efisiensi karena rugi
5	Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian
6	Perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun, baik terus menerus maupun tidak
7	Perusahaan tutup bukan karena alasan kerugian
8	Perusahaan tutup karena <i>force majeure</i>
9	Perusahaan tidak tutup, tapi keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)
10	Perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang karena Perusahaan merugi
11	Perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan merugi
12	Perusahaan mengalami pailit
13	Permohonan dari Pekerja karena Pengusaha melakukan perbuatan dalam Pasal 36 huruf g
14	Keputusan hubungan industrial yang menyatakan perusahaan tidak melakukan Pasal 36 huruf g
15	Pekerja tidak kerja 5 hari kerja berturut2 tanpa keterangan tertulis dan sudah dipanggil perusahaan 2 kali
16	Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan dan sudah diberikan peringatan
17	Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak
18	Pekerja tidak kerja 6 bulan karena ditahan pihak berwajib, menyebabkan perusahaan rugi
19	Pekerja tidak kerja 6 bulan karena ditahan pihak berwajib, tidak menyebabkan perusahaan rugi
20	Pekerja mengalami sakit berkepanjangan (Inisiatif pengusaha)
21	Pekerja mengalami sakit berkepanjangan (Inisiatif pekerja)
22	Pekerja meninggal dunia
23	Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 56)



Sumber: Investing in People, World Bank, 2020

Solusi:
mewajibkan pendanaan

Manfaat Pensiun Saat Ini : Ideal vs Kenyataan



JAMINAN HARI TUA



JAMINAN PENSIIUN



PESANGON PENSIIUN

	JAMINAN HARI TUA	JAMINAN PENSIIUN	PESANGON PENSIIUN	TOTAL
Kondisi ideal	12,6%	14,8%	12,3%	TOTAL
Asumsi: 32 tahun bekerja	Tidak pernah ambil JHT	Selalu bayar iuran JP	Perusahaan patuh	39,7%
Pegawai Kontrak	12,6%	14,8%	-	27,4%
Kondisi riil saat ini (2024)	3,7%	3,4%	2,5% (0%)	TOTAL
Permanen (kontrak)	Dana sering diambil saat usia muda (Median: 1,6%)	Belum ada pensiun normal (2030: 3% s.d 10%)	Masa kerja terakhir: 9 thn (est) Kepatuhan 27,6% (est)	9,6% (7,1%) (Med JHT: 7,5% (5,0%))
Riil 2056 (kontrak)	3,7%	14,8%	2,5%	21,1% (18,5%)

- Kondisi ideal, program wajib saat ini dapat memberikan pensiun sebesar **39,7%** replacement ratio (RR) (**27,4%** untuk pegawai kontrak)
- Kondisi riil saat ini, estimasi rata-rata manfaat pensiun yang didapatkan pekerja sebesar **9,6% RR** (**7,1%** pegawai kontrak)

- **Replacement ratio (RR):** Perbandingan antara manfaat pensiun dengan upah terakhir
- Manfaat anuitas JP hanya untuk masa iur minimal 15 tahun. Kurang dari itu, peserta dapat iuran dan hasil pengembangan (Iuran Pasti)
- Pesangon Pensiun hanya diberikan atas masa kerja pada pemberi kerja terakhir
- Pegawai kontrak tidak mendapatkan pesangon (ada uang kompensasi)
- Asumsi harapan hidup usia 56 di 2022: 22,6 tahun; di 2053: 25,8 tahun.

**USULAN SEMENTARA
HARMONISASI
PROGRAM PENSIUN WAJIB**

Mandat Harmonisasi (Pasal 189)

- (1) Pemerintah **mengharmonisasikan** seluruh Program Pensiun sebagai upaya peningkatan perlindungan hari tua dan memajukan kesejahteraan umum.
- (2) Harmonisasi termasuk pengaturan Program Pensiun yang bersifat wajib
- (3) Program Pensiun yang bersifat wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (2) **mencakup program JHT dan JP yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial nasional**
- (4) Selain program JHT dan JP sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah dapat melaksanakan **Program Pensiun tambahan yang bersifat wajib yang diselenggarakan secara kompetitif bagi pekerja dengan penghasilan tertentu** dalam rangka mengharmonisasikan seluruh Program Pensiun sebagai upaya peningkatan perlindungan hari tua.

Penjelasan (Pasal 189)

- (1) Cukup jelas.
- (2) Cukup jelas.
- (3) Yang dimaksud dengan “sistem jaminan sosial nasional” adalah sistem jaminan sosial nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang mengenai sistem Jaminan sosial nasional.
- (4) Program Pensiun tambahan yang bersifat wajib dapat dilakukan dalam bentuk **kewajiban pendanaan atas Program Pensiun yang sudah ada** atau dapat dalam bentuk program yang baru.

1. Pembagian JHT ke 2 (dua) Akun (Utama dan Tambahan) sesuai UU P2SK

- Proporsi Utama : Tambahan = **65% : 35%** (sesuai porsi iuran). Opsi: Upah di < Rp5juta 55:45, upah Rp5-10 juta: 65:35, upah > Rp10juta 75:25).
- Kebutuhan mendesak untuk penarikan akun tambahan: Pendidikan, kesehatan, perumahan, dan PHK

2. Integrasi Pesangon Pensiun (PP) dengan JHT dan JP

- Manfaat dan pendanaan PP (**4,3%**) diintegrasikan ke JHT (**0,3%**) dan ke JP (**4%**) secara gradual (**tidak ada tambahan beban pengusaha**)
- Pesangon untuk PHK dengan alasan lain tetap ada (dikompensasi dengan beban pengusaha untuk integrasi)

3. Penyesuaian iuran JHT dan JP SJSN

- Iuran JHT meningkat dari **5,7% menjadi 6%** (kenaikan 0,3% dibiayai dari integrasi PP)
- Iuran JP meningkat dari **3% menjadi 7% atau 9%**.
- Kenaikan 4% ditanggung pengusaha, dibiayai dari integrasi PP.
- **Pekerja dimungkinkan tidak naik iuran (namun manfaat 35% RR) atau naik 2% (manfaat 40% RR).**
- Kenaikan iuran JP dilakukan bertahap dalam 9-10 tahun, rata-rata 0,5% per tahun bagi pengusaha dan 0,25% bagi pekerja.
- Dengan upah Rp4juta, kenaikan iuran bagi peserta Rp10ribu. Bagi pengusaha, menggeser beban, tidak ada kenaikan.

4. Penyesuaian disain manfaat JP (usia pensiun dan *accrual rate*)

- Adanya usia pensiun dipercepat, namun dengan penyesuaian nilai manfaat (Contoh Rp6 juta saat 65 atau Rp4 juta saat 60). Ketahanan dana sama.
- **Meningkatkan accrual rate** atau manfaat JP secara bertahap dari **1%** per tahun menjadi **1,2%** (tanpa kenaikan iuran pekerja) **atau 1,5%**.
- JP dari iuran 3% (untuk manfaat dengan iuran setara 7%, unfunded 4%) menjadi 9% (untuk manfaat 10,5%).
- Dalam hal ada perbaikan hasil investasi 1% - 1,5% setiap tahun, berpotensi menjadi fully funded.

Usulan Penyesuaian Iuran dan Manfaat (Integrasi 1)



Tahun	JHT			JP			Total iuran			Accrual Rate JP
	Pbk	Pk	Total	Pbk	Pk	Total	Pbk	Pk	Total	
2026	3.7%	2.0%	5.7%	2.0%	1.00%	3.0%	5.7%	3.0%	8.7%	1.00%
2027	4.0%	2.0%	6.0%	2.0%	1.00%	3.0%	6.0%	3.0%	9.0%	1.00%
2028	4.0%	2.0%	6.0%	2.5%	1.00%	3.5%	6.5%	3.0%	9.5%	1.00%
2029	4.0%	2.0%	6.0%	3.0%	1.00%	4.0%	7.0%	3.0%	10.0%	1.00%
2030	4.0%	2.0%	6.0%	3.5%	1.00%	4.5%	7.5%	3.0%	10.5%	1.00%
2031	4.0%	2.0%	6.0%	4.0%	1.00%	5.0%	8.0%	3.0%	11.0%	1.10%
2032	4.0%	2.0%	6.0%	4.5%	1.00%	5.5%	8.5%	3.0%	11.5%	1.10%
2033	4.0%	2.0%	6.0%	5.0%	1.00%	6.0%	9.0%	3.0%	12.0%	1.10%
2034	4.0%	2.0%	6.0%	5.5%	1.00%	6.5%	9.5%	3.0%	12.5%	1.10%
2035	4.0%	2.0%	6.0%	6.0%	1.00%	7.0%	10.0%	3.0%	13.0%	1.20%

- **Opsi Pekerja tidak menambah iuran**

luran paling sedikit 15%* dibutuhkan untuk mendapatkan 40% RR

*) tergantung asumsi masa kerja, hasil investasi, dan kenaikan upah

- Tidak ada tambahan iuran bagi Pemberi Kerja.
 - Tambahan iuran Pemberi Kerja untuk program JHT (0,3%) dan JP (4%) bersumber dari integrasi Pesangon Pensiun.
- Tidak ada penurunan manfaat bagi Pekerja
- Tidak ada kenaikan iuran pekerja.
- Kenaikan iuran porsi pemberi kerja, dapat mengkompensasi beban pesangon (Pensiun dan lainnya)
- Estimasi total manfaat: **30% - 35% replacement ratio**
- Mulai tahun 2035 (atau sejak total iuran 13%), pekerja yang berusia 30 tahun atau lebih muda, dan pekerja yang memiliki pemberi kerja baru, manfaat pesangon pensiun digabung ke program Jaminan sosial (terdapat usulan diberikan penghargaan masa kerja)**

Skedul Penyesuaian Iuran JHT – JP dan Manfaat JP (Integrasi)



Tahun	JHT			JP			Total Iuran			Accrual Rate JP
	Pbk	Pk	Total	Pbk	Pk	Total	Pbk	Pk	Total	
2026	3.7%	2.0%	5.7%	2.0%	1.00%	3.00%	5.7%	3.00%	8.70%	1.00%
2027	4.0%	2.0%	6.0%	2.0%	1.00%	3.00%	6.0%	3.00%	9.00%	1.00%
2028	4.0%	2.0%	6.0%	2.5%	1.25%	3.75%	6.5%	3.25%	9.75%	1.00%
2029	4.0%	2.0%	6.0%	3.0%	1.50%	4.50%	7.0%	3.50%	10.50%	1.00%
2030	4.0%	2.0%	6.0%	3.5%	1.75%	5.25%	7.5%	3.75%	11.25%	1.00%
2031	4.0%	2.0%	6.0%	4.0%	2.00%	6.00%	8.0%	4.00%	12.00%	1.25%
2032	4.0%	2.0%	6.0%	4.5%	2.25%	6.75%	8.5%	4.25%	12.75%	1.25%
2033	4.0%	2.0%	6.0%	5.0%	2.50%	7.50%	9.0%	4.50%	13.50%	1.25%
2034	4.0%	2.0%	6.0%	5.5%	2.75%	8.25%	9.5%	4.75%	14.25%	1.25%
2035	4.0%	2.0%	6.0%	6.0%	3.00%	9.00%	10.0%	5.00%	15.00%	1.50%

- **Opsi Pekerja menambah Iuran**

Upah Rp4juta

Kenaikan 4% = Rp160rb

Kenaikan Iuran 0,25% = Rp10 rb

Iuran paling sedikit 15%* dibutuhkan untuk mendapatkan 40% RR

*) tergantung asumsi masa kerja, hasil investasi, dan kenaikan upah

- Tidak ada tambahan iuran bagi Pemberi Kerja.
 - Tambahan iuran Pemberi Kerja untuk program JHT (0,3%) dan JP (4%) bersumber dari integrasi Pesangon Pensiun.
- Tidak ada penurunan manfaat bagi Pekerja
- Total iuran pekerja naik 2% dalam 9 tahun, atau 0,25% tiap tahun.
 - Dengan upah Rp4 juta, kenaikan iuran per tahun Rp10ribu (total Rp80ribu dalam 9 tahun). Iuran selama 32 tahun. Manfaat naik Rp772ribu selama 26 tahun.
- Kenaikan iuran porsi pemberi kerja, dapat mengkompensasi beban pesangon (Pensiun dan lainnya)
- Estimasi total manfaat: 36% - 40% RR
- Mulai tahun 2035 (atau sejak total iuran 15%), pekerja yang berusia 30 tahun atau lebih muda, dan pekerja yang memiliki pemberi kerja baru, manfaat pesangon pensiun tidak ada (atau bisa diusulkan hanya 1 s.d 2x upah)**
 - Karena manfaat pesangon pensiun sudah diintegrasikan ke program Jaminan Sosial.

Penyesuaian Usia Pensiun JP dan JHT



Tahun	Saat ini				Usulan									
	Usia Pensiun (UP)		Selisih		UP		Selisih UP JHT-JP		UP Dipercepat		Selisih UP Dipercepat		Normal - Dipercepat	
	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP
2023	56	58	2	3	56	58	2	3	56	58	2	2	0	0
2024	56	58	2	3	56	58	2	3	56	58	2	2	0	0
2025	56	59	3	4	57	59	2	2	56	58	2	2	1	1
2026	56	59	3	4	57	59	2	3	56	58	2	2	1	1
2027	56	59	3	5	57	59	2	3	56	58	2	2	1	1
2028	56	60	4	5	58	60	2	2	56	58	2	2	2	2
2029	56	60	4	6	58	60	2	3	56	58	2	2	2	2
2030	56	60	4	6	58	60	2	3	56	58	2	2	2	2
2031	56	61	5	7	59	61	2	2	57	58	1	1	2	3
2032	56	61	5	7	59	61	2	3	57	58	1	1	2	3
2033	56	61	5	8	59	61	2	3	57	58	1	1	2	3
2034	56	62	6	8	60	62	2	2	57	58	1	2	3	4
2035	56	62	6	9	60	62	2	2	58	59	1	1	2	3
2036	56	62	6	9	60	62	2	2	58	59	1	1	2	3
2037	56	63	7	9	61	62	1	1	58	59	1	1	3	3
2038	56	63	7	9	61	62	1	2	58	59	1	1	3	3
2039	56	63	7	9	62	63	1	1	58	59	1	1	4	4
2040	56	64	8	9	62	63	1	1	58	59	1	1	4	4
2041	56	64	8	9	63	63	0	0	59	59	0	0	4	4
2042	56	64	8	9	63	63	0	0	59	59	0	0	4	4
2043	56	65	9	9	63	63	0	0	59	59	0	0	4	4
2044	56	65	9	9	64	64	0	0	60	60	0	0	4	4
2045	56	65	9	9	64	64	0	0	60	60	0	0	4	4
2046	56	65	9	9	64	64	0	0	60	60	0	0	4	4
2047	56	65	9	9	65	65	0	0	60	60	0	0	5	5

- Terdapat isu masa tunggu akibat usia pensiun JHT tidak mengalami penyesuaian, sementara usia pensiun JP bertambah 1 tahun setiap 3 tahun.
- Kondisi ini berimplikasi pada munculnya “masa tunggu” akibat perbedaan usia seseorang berhenti bekerja vs berhak menerima manfaat pensiun.
- **Usulan:**
 - **Menaikkan usia pensiun normal** JHT dan JP ke 58 (naik 2 tahun) dan 60 di 2030
 - **Memunculkan opsi pensiun dipercepat** baik JHT dan JP menjadi 56 (sama seperti saat ini) dan 58 di 2030
 - Sehingga **masa tunggu menurun dari 4 tahun ke 2 tahun di 2030**
- Apakah negara bisa memaksakan usia tertentu untuk berhenti bekerja (retirement age) pada perusahaan?
- Singapura melakukannya (63 tahun) (Mulai 1 Juli 2022)

MANFAAT PENSIIUN SAAT INI VS SETELAH REFORMASI (Untuk Peserta Baru)



JAMINAN HARI TUA



JAMINAN PENSIIUN



PESANGON PENSIIUN

Kondisi ideal	12,6%	14,8%	12,3%	TOTAL
Asumsi: 32 tahun bekerja	Tidak pernah ambil JHT	Selalu bayar iuran JP	Perusahaan patuh	39,7%
Pegawai Kontrak	12,6%	14,8%	-	27,4%
Kondisi riil saat ini (2024)	3,7%	3,4%	2,5% (0%)	TOTAL
Permanen (kontrak)	Dana sering diambil saat usia muda (Median: 1,6%)	Belum ada pensiun normal (2030: 3% s.d 10%)	Masa kerja terakhir: 9 thn (est) Kepatuhan 27,6% (est)	9,6% (7,1%) (Med JHT: 7,5% (5,0%))
Riil 2056 (kontrak)	3,7%	14,8%	2,5%	21,1% (18,5%)

SETELAH REFORMASI

Riil 2047 (kontrak)	14,8%	25,6%	-	40,4% (40,4%)
Riil 2047 (Hanya JHT Akun 1)	9,6%	25,6%	-	35,2% (35,2%)

- ❑ Desain saat ini memberikan manfaat pensiun di tahun ini sekitar 9,6% (Rp328ribu nilai sekarang) atau 21,1% (Rp844ribu nilai sekarang) mulai 2056 (saat JP mature).
- ❑ Desain reform memberikan manfaat pensiun mulai 2047 (saat JP mature) sebesar 40,4% (Rp1,62 juta nilai sekarang)
- ❑ Masa kerja 30 tahun, mendapat penghargaan masa kerja 5x upah.

Perhitungan untuk Pekerja Existing



Tahun	Usia	MK	Bunga (Net)	Saldo luran Wajib P/K =Akumulasi	Pesangon		Sisa Beban P/K L=Max(0,K-I)
					Skala	Jumlah	
A	B	C	H		J	K=FxJ	
2026	45	10	5.89%	0	19.75	98,750	98,750
2027	46	11	5.67%	193	19.75	103,194	103,000
2028	47	12	5.53%	743	20.75	113,298	112,555
2029	48	13	5.93%	1,703	20.75	118,396	116,693
2030	49	14	5.86%	3,129	20.75	123,724	120,595
2031	50	15	5.98%	5,087	21.75	135,522	130,435
2032	51	16	5.72%	7,628	21.75	141,621	133,992
2033	52	17	5.73%	10,838	21.75	147,994	137,156
2034	53	18	5.68%	14,787	22.75	161,764	146,977
2035	54	19	5.60%	19,558	22.75	169,043	149,486
2036	55	20	5.95%	24,847	22.75	176,650	151,803
2037	56	21	5.51%	30,517	23.75	192,714	162,196

Perhitungan untuk Pekerja Baru



Tahun	Usia	MK	Iuran P/K Wajib	Saldo Iuran Wajib P/K I=Akumulasi	Pesangon		Sisa Beban P/K L=Max(0,K-I)	Tahun	Usia	MK	Iuran P/K Wajib	Saldo Iuran Wajib P/K I=Akumulasi	Pesangon		Sisa Beban P/K L=Max(0,K-I)
					Skala	Jumlah							Skala	Jumlah	
A	B	C	D		J	K=FxJ		A	B	C	D		J	K=FxJ	
2035	25	1	4.30%	4,252	3.50	28,000	23,748	2051	41	17	4.30%	164,233	21.75	351,892	187,659
2036	26	2	4.30%	8,950	5.25	43,890	34,940	2052	42	18	4.30%	183,073	22.75	384,635	201,562
2037	27	3	4.30%	14,130	9.00	78,626	64,496	2053	43	19	4.30%	203,447	22.75	401,943	198,496
2038	28	4	4.30%	19,830	10.75	98,140	78,310	2054	44	20	4.30%	225,467	22.75	420,031	194,564
2039	29	5	4.30%	26,090	12.50	119,252	93,162	2055	45	21	4.30%	249,249	23.75	458,226	208,976
2040	30	6	4.30%	32,954	15.25	152,034	119,080	2056	46	22	4.30%	274,920	23.75	478,846	203,926
2041	31	7	4.30%	40,469	17.00	177,107	136,639	2057	47	23	4.30%	302,613	23.75	500,394	197,781
2042	32	8	4.30%	48,683	18.75	204,129	155,446	2058	48	24	4.30%	332,471	25.75	566,946	234,475
2043	33	9	4.30%	57,650	19.75	224,692	167,042	2059	49	25	4.30%	364,648	25.75	592,459	227,811
2044	34	10	4.30%	67,428	19.75	234,803	167,375	2060	50	26	4.30%	399,306	25.75	619,119	219,814
2045	35	11	4.30%	78,077	19.75	245,369	167,292	2061	51	27	4.30%	436,618	25.75	646,980	210,362
2046	36	12	4.30%	89,661	20.75	269,394	179,732	2062	52	28	4.30%	476,769	25.75	676,094	199,325
2047	37	13	4.30%	102,252	20.75	281,516	179,265	2063	53	29	4.30%	519,958	25.75	706,518	186,560
2048	38	14	4.30%	115,922	20.75	294,185	178,263	2064	54	30	4.30%	566,394	25.75	738,312	171,917
2049	39	15	4.30%	130,751	21.75	322,238	191,487	2065	55	31	4.30%	616,302	25.75	771,536	155,233
2050	40	16	4.30%	146,825	21.75	336,739	189,914	2066	56	32	4.30%	669,922	25.75	806,255	136,333

- Untuk 32 tahun, masih selisih 4,5 – 5x upah
- Usulan untuk penghargaan masa kerja, 30 tahun diberikan 5x upah.

TERIMA KASIH



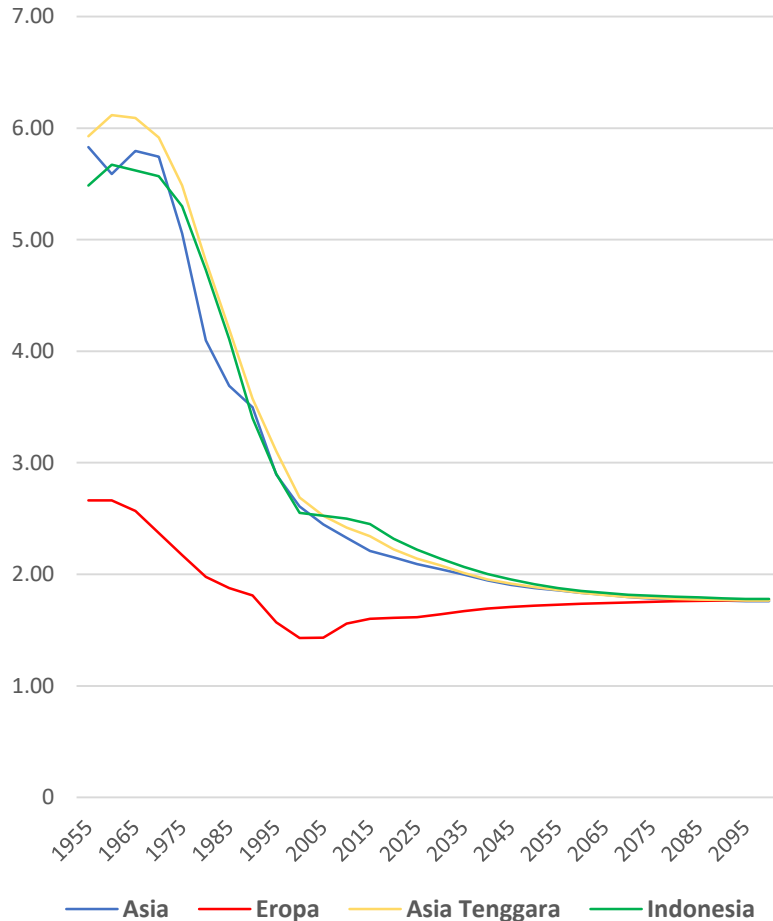
**KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

Transisi Demografi: Menuju Populasi Tua



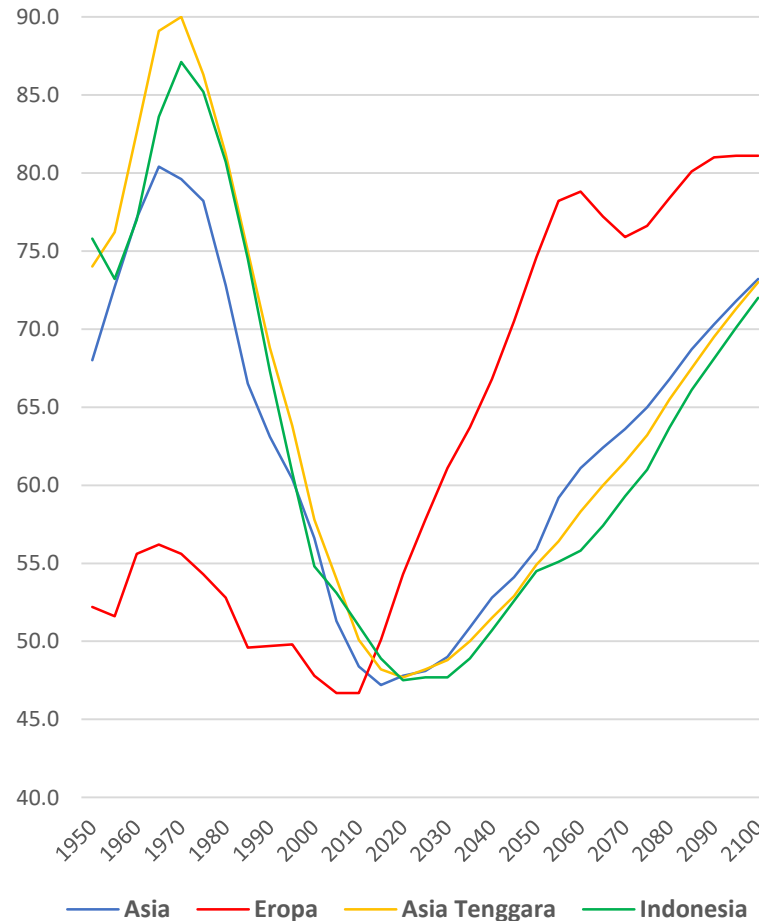
Total Fertilitas

Jumlah kelahiran tiap 1 wanita

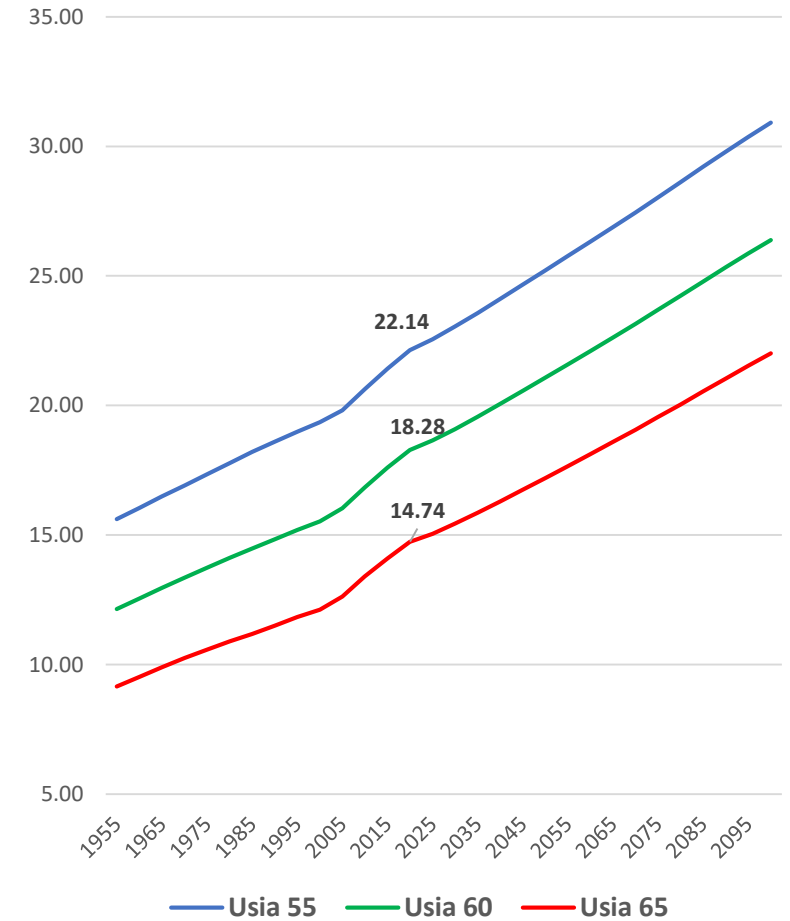


Rasio Kebergantungan

Rasio jumlah anak + lansia dibagi jumlah usia produktif



Harapan Hidup pada Berbagai Usia



Harapan hidup saat lahir tahun 2020 untuk pria 69,29, untuk wanita 73,63, untuk semua 71,61

PERMASALAHAN LAINNYA : USIA PENSIUN



Dengan harapan hidup saat ini, usia pensiun saat ini semestinya di kisaran 61 - 62

Harapan hidup di usia pensiun terus mengalami peningkatan*

Usia	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	2070	2075	2080	2085	2090
0	73.7	74.4	75.2	75.9	76.7	77.4	78.2	78.9	79.6	80.3	81.1	81.5	82.5	83.2	83.7
56	22.6	23.0	23.5	24.0	24.6	25.1	25.6	26.1	26.7	27.2	27.8	28.4	28.9	29.5	29.9
58	21.0	21.4	21.9	22.4	22.9	23.4	23.9	24.4	25.0	25.5	26.1	26.6	27.2	27.7	28.1
60	19.4	19.8	20.2	20.7	21.2	21.7	22.2	22.7	23.2	23.7	24.3	24.8	25.4	25.9	26.3
62	18.0	18.3	18.7	19.2	19.7	20.1	20.6	21.1	21.6	22.1	22.6	23.1	23.6	24.2	24.6
65	15.7	16.0	16.4	16.8	17.3	17.7	18.2	18.6	19.1	19.6	20.1	20.6	21.0	21.5	21.9



Rasio Usia Mengiur Terhadap Masa Menerima Manfaat Pensiun* (Ideal = 2)

Usia	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	2070	2075	2080	2085	2090
56	1.41	1.39	1.36	1.33	1.30	1.28	1.25	1.22	1.20	1.17	1.15	1.13	1.11	1.09	1.07
58	1.62	1.59	1.55	1.52	1.49	1.45	1.42	1.39	1.36	1.33	1.31	1.28	1.25	1.23	1.21
59	1.73	1.70	1.66	1.62	1.59	1.55	1.52	1.48	1.45	1.42	1.39	1.36	1.33	1.31	1.29
60	1.85	1.82	1.78	1.74	1.70	1.66	1.62	1.59	1.55	1.52	1.48	1.45	1.42	1.39	1.37
61	1.98	1.94	1.90	1.85	1.81	1.77	1.73	1.69	1.65	1.61	1.58	1.54	1.51	1.48	1.45
62	2.11	2.08	2.03	1.98	1.93	1.89	1.84	1.80	1.76	1.72	1.68	1.64	1.61	1.57	1.55
63	2.26	2.22	2.17	2.12	2.07	2.02	1.97	1.92	1.88	1.83	1.79	1.75	1.71	1.67	1.65
64	2.43	2.38	2.33	2.27	2.21	2.16	2.11	2.05	2.01	1.96	1.91	1.87	1.82	1.78	1.75
65	2.61	2.56	2.50	2.43	2.37	2.31	2.26	2.20	2.15	2.09	2.04	1.99	1.95	1.90	1.87



Sumber: UN 2019 World Population Prospects, Diolah (penyesuaian 10% mortalitas)

*rasio sebaiknya 2 : 1

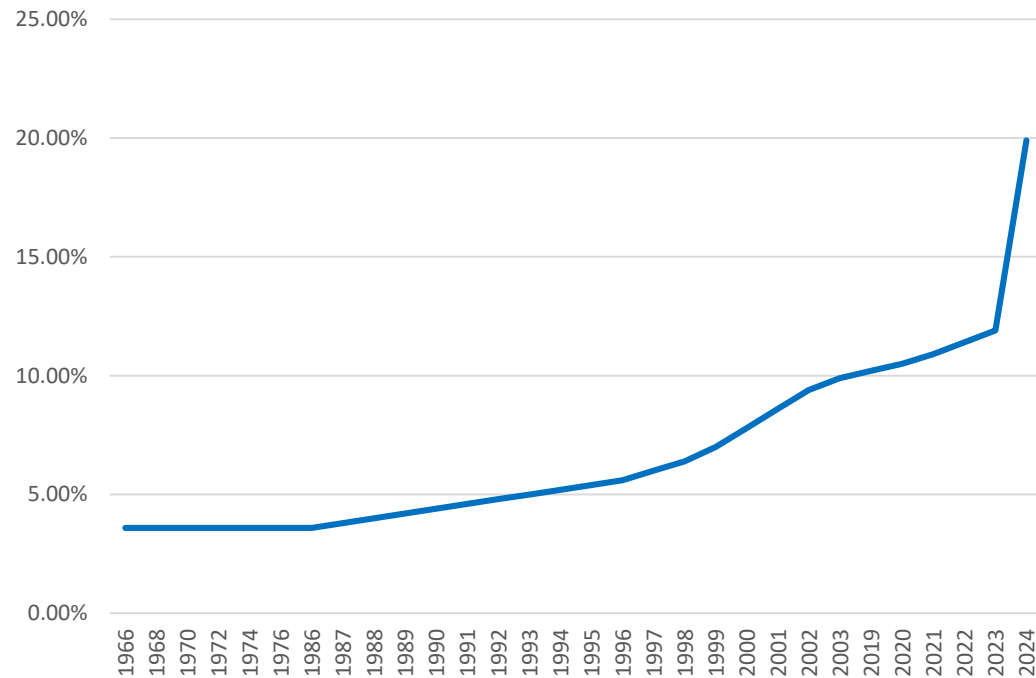
BEBERAPA PRAKTIK SKEMA MANFAAT PASTI DI NEGARA LAIN



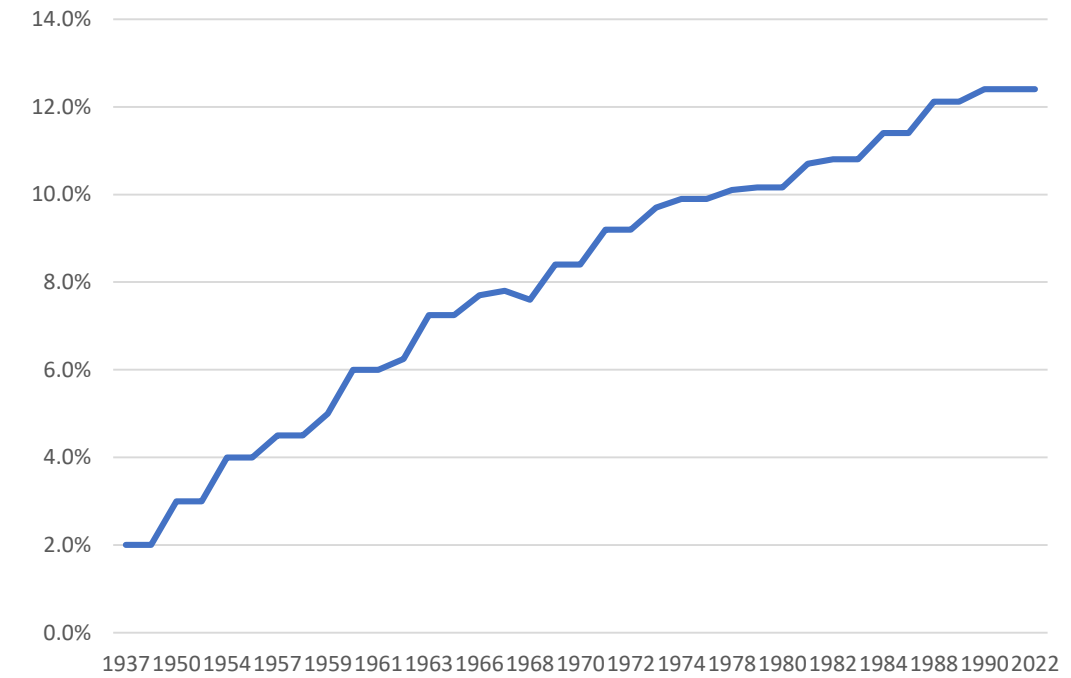
KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- Program Pensiun dengan skema manfaat pasti umumnya tidak fully funded
- Namun ada penyesuaian iuran secara terus menerus
- Jepang (EPI), 1942: 11% (FF); 1945: 3% (PF); 1973: 7,8%; 2000: 13,58%; 2017: 18,3%

IURAN CPP (CANADA)



PAJAK OASDI (USA)



Suatu sistem pensiun yang baik memiliki setidaknya satu skema manfaat pasti untuk memastikan adanya perlindungan dasar yang memadai

WORLD BANK

ILO

8

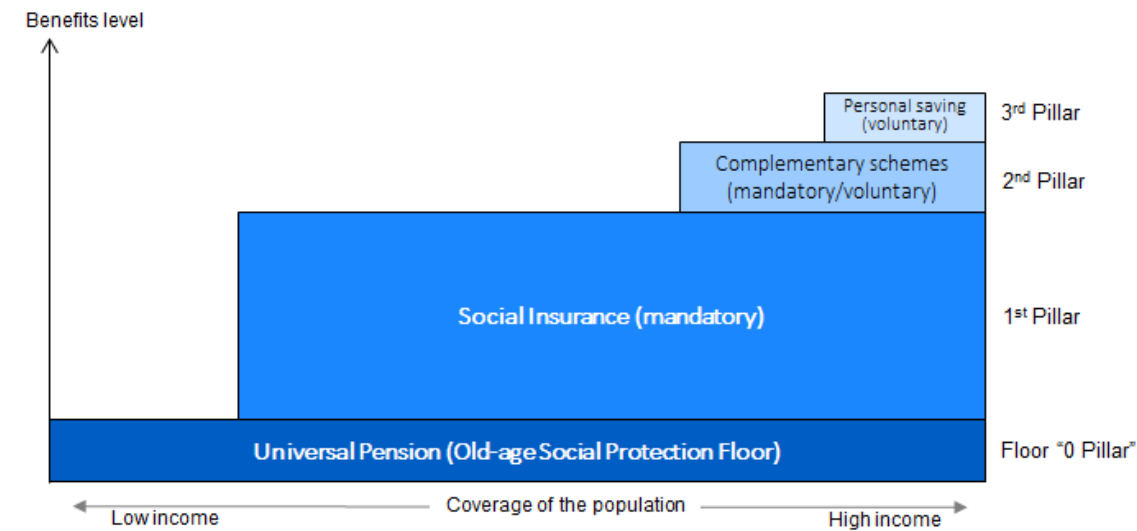
The World Bank Diagnostic Framework

Table 2. Multipillar Pension Taxonomy

Objective	Pillar	Target groups			Main criteria		
		Life-time poor	Informal sector	Formal sector	Characteristics	Participation	Funding/collateral
Elderly poverty protection	0	X	X	x	“Basic” or “social pension,” at least social assistance, universal or means-tested	Universal or residual	Budget/general revenues
Elderly poverty protection and consumption smoothing	1			X	Public pension plan, publicly managed, defined benefit or notional defined contribution	Mandated	Contributions, perhaps w/financial reserves
Consumption smoothing and elderly poverty protection through minimum pension.	2			X	Occupational or personal pension plans, fully funded defined benefit or fully funded defined contribution	Mandated	Financial assets
Consumption smoothing	3	x	X	X	Occupational or personal pension plans, partially or fully funded defined benefit or funded defined contribution	Voluntary	Financial assets
Elderly poverty protection and consumption smoothing	4	X	X	X	Access to informal (e.g. family support), other formal social programs (e.g. health) and other individual financial and nonfinancial assets (e.g. homeownership)	Voluntary	Financial and non-financial assets

Note: The size of x or X, normal or bold, characterizes the importance of each pillar for each target group.

Source: Holzmann and Hinz, *Old Age Income Support in the 21st Century*, Table 1, p. 10.



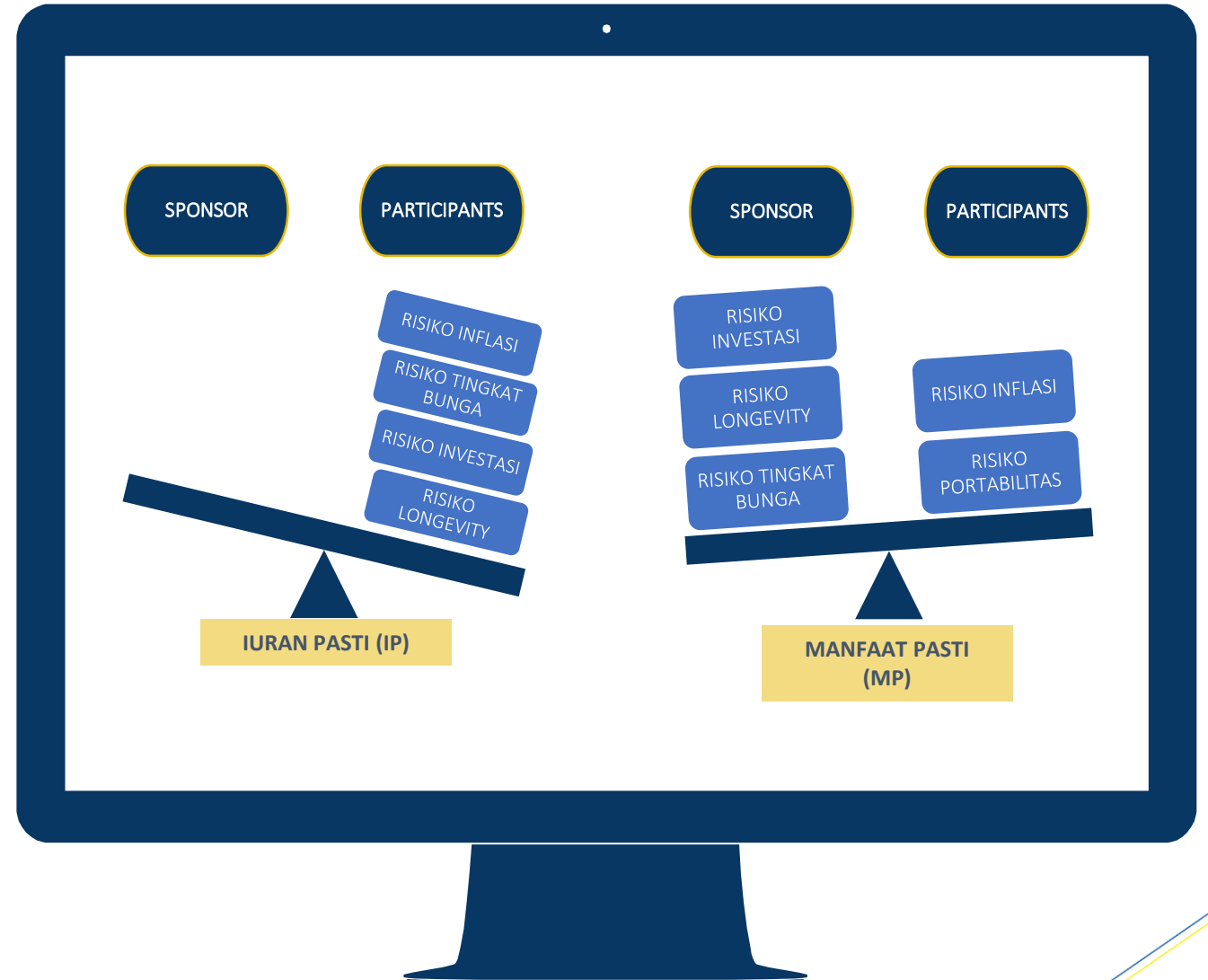
RISIKO PADA SKEMA PENSIUN



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



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



ESTIMASI BESARAN PEMBIAYAAN PESANGON PENSUN (atas upah)



Perhitungan awal

Masa Kerja (Tahun)	Selisih hasil investasi dengan kenaikan upah		
	1%	1.50%	2%
30	5.98%	5.54%	5.13%
32	5.55%	5.12%	4.70%
35	4.98%	4.56%	4.16%
38	4.53%	4.11%	3.71%

- ❑ Kebutuhan pendanaan untuk masa kerja +30 tahun sekitar 6% dari upah
- ❑ Kebutuhan pendanaan untuk rata-rata masa kerja pada pemberi kerja terakhir, 9-10 tahun, sekitar **4,3% - 4,5%** dari upah

Perhitungan Disesuaikan (rata-rata masa kerja akhir: 10 tahun)

Penyesuaian 77% (19,75 / 25,75)

Masa Kerja (Tahun)	Selisih hasil investasi dengan kenaikan upah		
	1%	1.50%	2%
30	4.60%	4.27%	3.95%
32	4.27%	3.94%	3.62%
35	3.83%	3.51%	3.20%
38	3.49%	3.16%	2.86%

PENYESUAIAN USIA PENSIUN JP DAN JHT (Alternatif)



Tahun	Saat ini				Usulan									
	Usia Pensiun (UP)		Selisih		UP Normal		Selisih UP JHT-JP		UP Dipercepat		Selisih UP Dipercepat		Normal - Dipercepat	
	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP	Aturan	Riil	JHT	JP
2023	56	58	2	3	56	58	2	3	56	58	2	2	0	0
2024	56	58	2	3	56	58	2	3	56	58	2	2	0	0
2025	56	59	3	4	57	59	2	2	56	58	2	2	1	1
2026	56	59	3	4	57	59	2	3	56	58	2	2	1	1
2027	56	59	3	5	57	59	2	3	56	58	2	2	1	1
2028	56	60	4	5	58	60	2	2	56	58	2	2	2	2
2029	56	60	4	6	58	60	2	3	56	58	2	2	2	2
2030	56	60	4	6	58	60	2	3	56	58	2	2	2	2
2031	56	61	5	7	59	61	2	2	56	58	2	2	3	3
2032	56	61	5	7	59	61	2	3	56	58	2	2	3	3
2033	56	61	5	8	59	61	2	3	56	58	2	2	3	3
2034	56	62	6	8	60	62	2	2	56	58	2	2	4	4
2035	56	62	6	9	60	62	2	2	56	58	2	2	4	4
2036	56	62	6	9	60	62	2	2	56	58	2	2	4	4
2037	56	63	7	9	60	62	2	1	56	58	2	2	4	4
2038	56	63	7	9	60	62	2	2	56	58	2	2	4	4
2039	56	63	7	9	60	63	3	1	56	58	2	2	4	5
2040	56	64	8	9	60	63	3	1	56	58	2	2	4	5
2041	56	64	8	9	60	63	3	0	56	58	2	2	4	5

MANFAAT PENSIUN PEKERJA EXISTING



Tahun	Usia	Masa kerja	Pesangon Pensiun		Kompensasi Kenaikan luran	Sisa Kewajiban
			Pengali	Rp		
2049	50	27	25.75	299,868	141,823	158,045
2050	51	28	25.75	311,983	155,053	156,930
2051	52	29	25.75	324,587	169,197	155,390
2052	53	30	25.75	337,701	184,312	153,389
2053	54	31	25.75	351,344	200,455	150,888
2054	55	32	25.75	365,538	217,691	147,847
2055	56	33	25.75	380,306	236,086	144,220

Tahun	Usia	Masa kerja	Pesangon Pensiun		Kompensasi Kenaikan luran	Sisa Kewajiban
			Pengali	Rp		
2049	50	27	25.75	299,868	141,823	158,045
2050	51	28	25.75	311,983	155,053	156,930
2051	52	29	25.75	324,587	169,197	155,390
2052	53	30	25.75	337,701	184,312	153,389
2053	54	31	25.75	351,344	200,455	150,888
2054	55	1	3.50	49,685	7,093	42,592
2055	56	2	5.25	77,538	14,831	62,707

Total yang didapat pada kasus 2:
 Sebelum Reform : Rp77,5 juta
 Setelah Reform : Rp215,29 Juta

PERBANDINGAN PESANGON INDONESIA* DAN MALAYSIA



Masa kerja	Pesangon (kali upah)	
	Indonesia	Malaysia
0	1,75	0,5
1	3,5	0,5
2	5,25	1,5
3	9	2,25
4	10,75	3
5	12,5	5
6	15,25	6
7	17	7
8	18,75	8
9	19,75	9
10	19,75	10
11	19,75	11

- Semakin lama masa kerja, semakin besar pesangon.
- **Indonesia: terendah** pada masa kerja kurang dari 1 tahun, **tertinggi** pada saat mencapai usia pensiun.
- **Malaysia: terendah** pada saat mencapai usia pensiun, **tertinggi** sesaat sebelum mencapai usia pensiun.
- **Malaysia: tidak ada pemberian pesangon saat mencapai usia pensiun**

12	20,75	12
13	20,75	13
14	20,75	14
15	21,75	15
16	21,75	16
17	21,75	17
18	22,75	18
19	22,75	19
20	22,75	20
21	23,75	21
22	23,75	22
23	23,75	23

24	25,75	24
25	25,75	25
26	25,75	26
27	25,75	27
28	25,75	28
29	25,75	29
30	25,75	30
31	25,75	31
32	25,75	32
33	25,75	33
34	25,75	34
35	25,75	35

PERUBAHAN KONTRIBUSI DALAM PROGRAM EPF MALAYSIA

EPF memulai dengan iuran sebesar 10% pada 1952



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

Tahun	Iuran Pemberi Kerja		Total
	Pekerja	Kerja	
1952	5%	5%	10%
1975	6%	7%	13%
1980	9%	11%	20%
1993	10%	12%	22%
1996	11%	12%	23%
2001	9%	12%	21%
2002	11%	12%	23%
2003	9%	12%	21%
2004	11%	12%	23%
2009	8%	12%	20%
2011	11%	12%	23%
2012			
Gaji ≤ RM5,000	11%	13%	24%
Gaji > RM5,000	11%	12%	23%
2016			
Usia < 60			
Gaji ≤ RM5,000	8%	13%	21%
Gaji > RM5,000	8%	12%	20%
Usia 60 - 75			
Gaji ≤ RM5,000	4%	6.50%	10.50%
Gaji > RM5,000	4%	6%	10%

Tahun	Iuran Pemberi Kerja		Total
	Pekerja	Kerja	
2018			
Usia < 60			
Gaji ≤ RM5,000	11%	13%	24%
Gaji > RM5,000	11%	12%	23%
Usia 60 - 75			
Gaji ≤ RM5,000	5.50%	6.50%	12%
Gaji > RM5,000	5.50%	6%	11.50%
2019			
Usia < 60			
Gaji ≤ RM5,000	11%	13%	24%
Gaji > RM5,000	11%	12%	23%
Usia 60 - 75			
Gaji ≤ RM5,000	-	4%	4%
Gaji > RM5,000	-	4%	4%

* Akhir 2020, kontribusi employee dikurangi menjadi 9% (hingga 2022) sebagai akibat pandemi
Sumber: EPF (2019)

- Iuran EPF mulai 20% pada tahun 1980.
- Terdapat debat dimana pengaturan perubahan besaran iuran Malaysia saat ini harus diperkuat karena memiliki tendensi untuk iuran dijadikan *policy variable* bagi ekonomi dan politik – contoh: pengurangan iuran selama resesi atau penurunan ekonomi.