

Jaminan Hari Tua (JHT) & Jaminan Pensiun (JP) Pekerja


Timoer Sutanto, DPN Apindo, Ketua Bidang Jaminan Sosial
Jakarta, 24 April 2015

Jaminan Sosial Minimum

Jaminan Sosial adalah perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para anggotanya, melalui serangkaian tindakan publik guna mengantisipasi **hilangnya pendapatan atau berkurangnya penghasilan** akibat berbagai kemungkinan **seperti sakit keras, melahirkan, kecelakaan kerja, cacat, kematian pencari nafkah, pengangguran dan usia lanjut.**

(Kemungkinan ini sesuai dengan yang dicantumkan dalam Konvensi ILO No. 102 tahun 1952 mengenai jaminan sosial standar minimum).

Pertanyaannya → apakah Indonesia sudah menyelenggarakan program-program perlindungan tersebut ??



Transformasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

UU 3/1992 Jamsostek

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Hari Tua

UU 13/2003 Ketenagakerjaan:

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3. Uang Penggantian Hak

UU 40/2004 SJSN

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Hari Tua

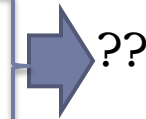
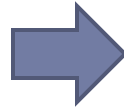
5. Jaminan Pensiun

1 Januari 2014 BPJS Kes

1 Juli 2015 BPJS KeTKan

Asuransi Pengangguran ?? (unemployment Insurance)

1 Juli 2015 ?? BPJS KeTKan



Terkait Jaminan Sosial Pekerja Swasta

▶ Tuntutan Pekerja:

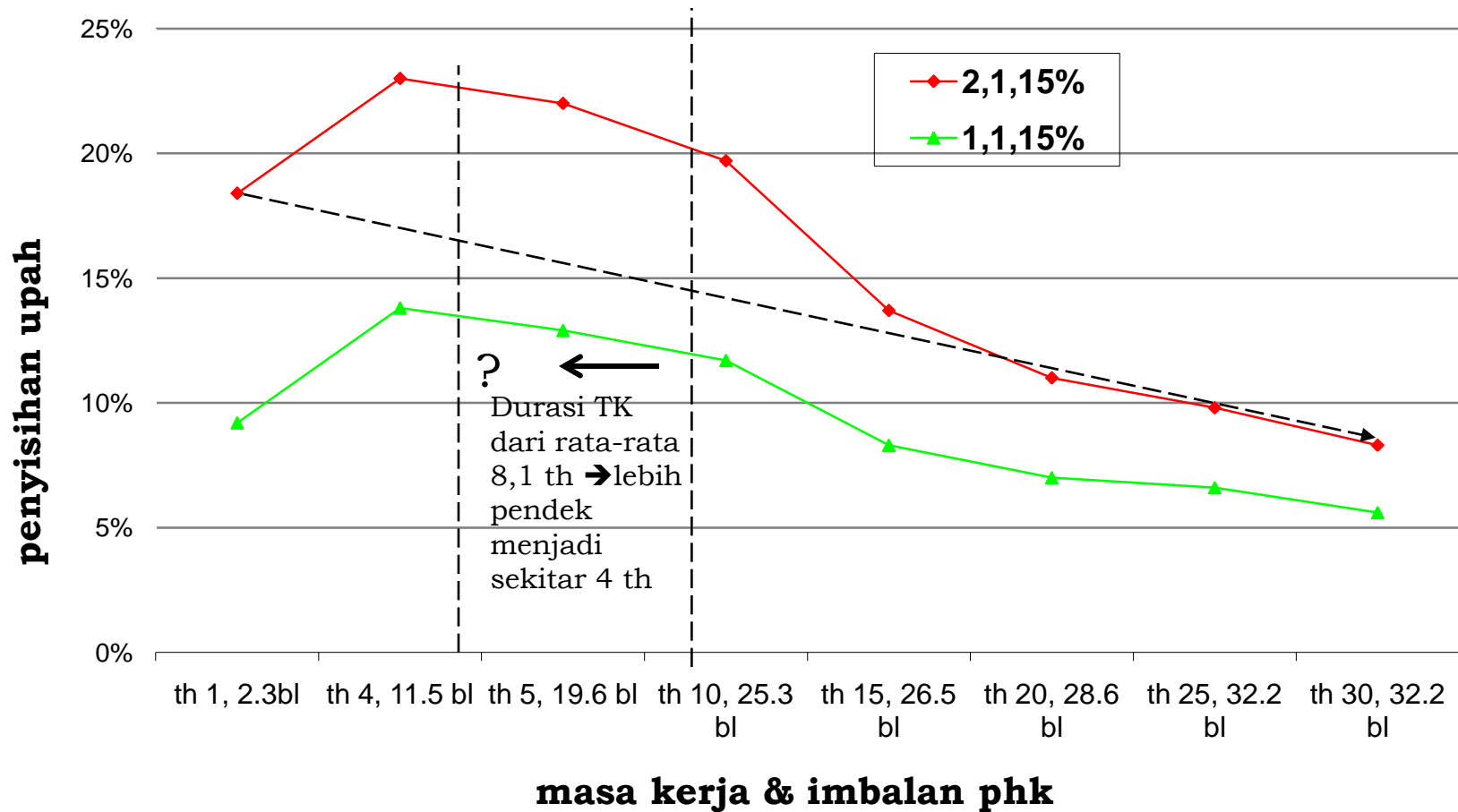
1. Jaminan Kesehatan Seumur Hidup
2. Jaminan Pensiun

▶ Tuntutan Pemberi Kerja:

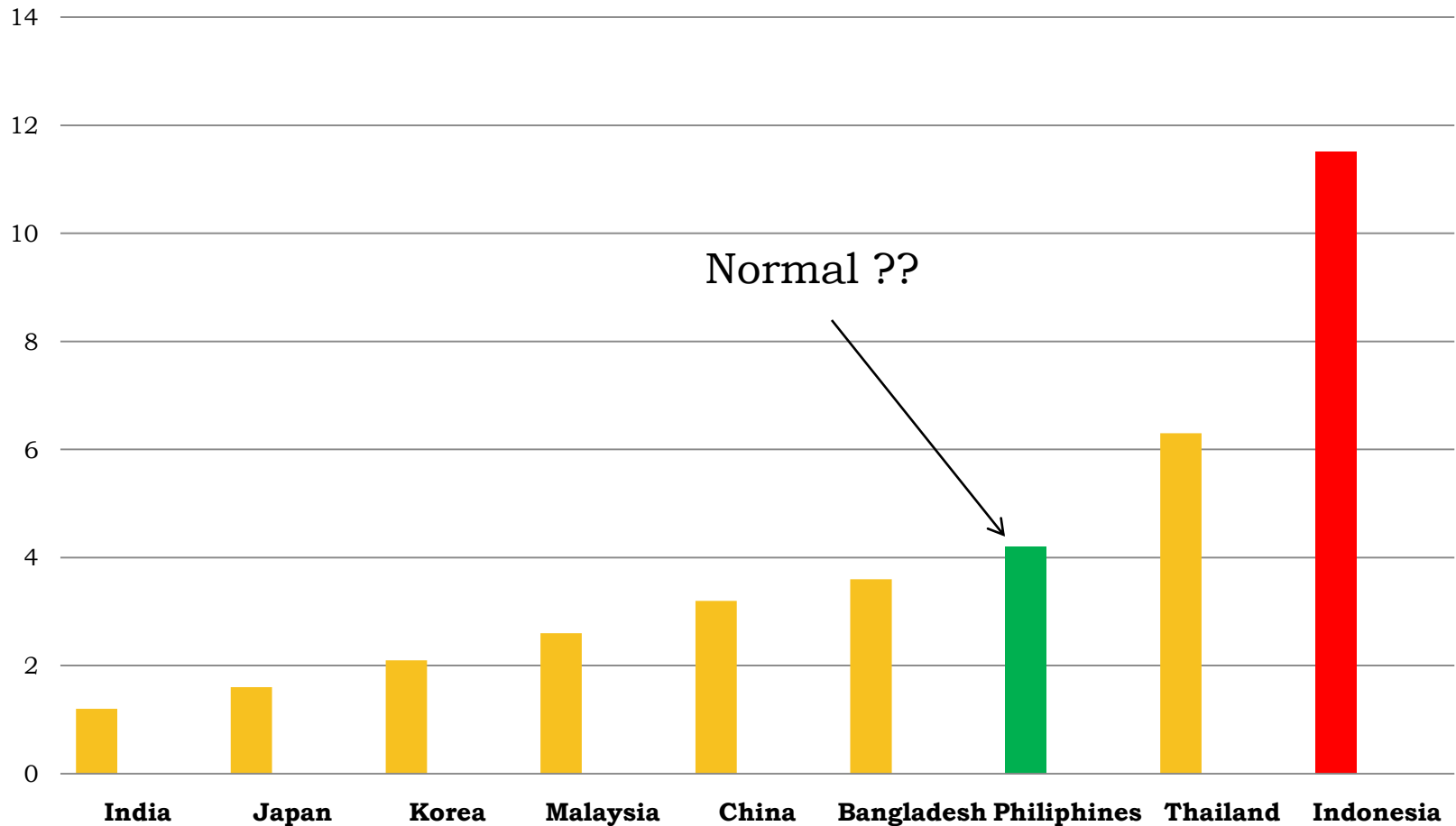
1. Revisi UU 13/2003 Ketenagakerjaan tentang Imbalan PHK yang tumpang tindih dengan JHT/JP, substansi sama nama berbeda.
 2. Harmonisasi dan sinkronisasi jaminan yang tumpang tindih.
 3. Tidak menambah beban yang sudah ada
-



Besarnya % Penyisihan Upah untuk Imbalan PHK sesuai UU 13/2003 TK



Perbandingan dengan Negara lain, kompensasi Imbalan PHK masa kerja 4 tahun (tertinggi)



Jaminan Sosial khususnya bagi Pekerja di Indonesia yang sebagian besar dibayar oleh Pemberi Kerja menjadi **relatif tinggi kontribusinya** apabila dibandingkan dengan negara lain **sejak diundangkannya UU 13/2003 Ketenagakerjaan tentang Imbalan PHK.**

Dalam UU 13/2003 Ketenagakerjaan tentang Imbalan PHK menyatakan **apabila Perusahaan sudah menjalankan Program Jaminan Pensiun** maka **dapat dikompensasikan** dengan porsi yang menjadi kewajiban Perusahaan dengan catatan mana yang lebih besar. Namun: Imbalan PHK **tidak mengatur PHK antar waktu.** Yang **dikompensasi seluruh jumlah dana pensiun** (porsi kewajiban perusahaan) **atau hanya 20% yang diberikan sekaligus.**

Respons Perusahaan atas tingginya Imbalan PHK sesuai UU 13/2003 TK

1. Pengusaha cenderung melakukan **outsourcing**
2. Pengusaha cenderung mempekerjakan **Pekerja Kontrak**.
3. Pengusaha berusaha mengubah status seluruh Pekerja **Permanen menjadi Pekerja Kontrak**.
4. Perusahaan **merotasi Pekerja Kontrak** setiap periode akhir masa kontrak.
5. Perusahaan cenderung **menangguhkan pendanaan** atas pencadangan terhadap kewajiban Imbalan PHK.
6. Perusahaan yang terlanjur menyelenggarakan Dana Pensiun, akan **meninjau kembali** kebijakannya.

Catatan: sebagai informasi pernah dilakukan usaha untuk revisi UU 13/2003 ketenagakerjaan oleh Pemerintah namun mendapat tentangan keras dari Sarikat Pekerja/ Sarikat Buruh.



Perlu Harmonisasi Peraturan Perundangan & Sinkronisasi dengan UU SJSN

Tujuan utamanya:

1. **Memberikan kepastian** kepada Para Peserta/Pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial akibat hilang atau berkurangnya penghasilan dari akibat berbagai kemungkinan **seperti sakit, melahirkan, kecelakaan kerja, cacat, kematian pencari nafkah, pengangguran, dan usia lanjut** (konvensi ILO No. 102/1952 tentang jaminan sosial standar minimum).

Imbalan PHK sesuai UU 13/2003 TK dalam kenyataannya juga tidak dapat diimplementasikan penuh, umumnya melalui negosiasi bahkan tidak terbayar:

- ▶ Kepastian imbalan PHK untuk pekerja kontrak dan outsourcing
 - ▶ Kepastian imbalan PHK pekerja untuk perusahaan yang kesulitan keuangan ataupun pailit.
2. **Mensinkronkan** program, manfaat, dan kontribusi dari program - program jaminan sosial **yang sudah berjalan saat ini**.
 3. Mengeliminasi program yang **tumpang tindih**, saat ini masih ada substansi program sama namun dengan nama program yang berbeda.
 4. Program harus dapat berjalan secara **sustainable** baik secara jangka pendek maupun jangka panjang, oleh karenanya perluasan program dan/atau penambahan manfaat dilaksanakan secara bertahap.
 5. Karena bersifat wajib menurut UU, maka hanya **diperuntukan jaminan manfaat dasar** (ada batasan pagu upah untuk JHT & JP). Harus diberikan ruang yang cukup untuk jaminan yang diselenggarakan sektor privat.
-



Pengelompokan Perusahaan & Isu Penting Penerapan JP - SJSN

Perusahaan Besar yang sudah menjalankan JP melalui DPPK/DPLK dan ikut Program JHT Jamsostek

Perusahaan besar dan menengah yang sudah mengikuti program JHT Jamsostek

Perusahaan Usaha Kecil dan Mikro yang belum mengikuti Program JHT Jamsostek

- 1. Perusahaan yang sudah menjalankan JP melalui DPPK/DPLK dan ikut program JHT Jamsostek.**
 - ▶ Harmonisasi UU 13/2003 tentang Imbalan PHK
 - ▶ Koordinasi Manfaat dengan JP SJSN
- 2. Perusahaan Besar dan Menengah yang sudah mengikuti program JHT Jamsostek**
 - ▶ Harmonisasi UU 13/2003 tentang Imbalan PHK.
 - ▶ Sosialisasi tentang JP SJSN.
- 3. Perusahaan Usaha Kecil & Mikro yang belum mengikuti program JHT Jamsostek**
 - ▶ Besar kemungkinan tidak mampu membayar JP SJSN.
 - ▶ Sosialisasi JHT Jamsostek lebih prioritas

Catatan: Perpres 109/2013: daftar bertahap mulai 1 Juli 2015.

Usaha besar & Menengah: JKK, JKm, JHT, JP

Usaha Kecil: JKK, JKm, JHT

Usaha Mikro: JKK, JKm

Kerumitan dan Risiko implementasi Jaminan Pensiun SJSN – 1 Juli 2015

1. Besaran Iuran:

- ▶ Gap sangat lebar dari Badan Usaha Besar sampai Mikro, antara Padat karya – Padat Modal.

2. Manfaat Pasti, berpotensi ketidakcukupan iuran → unfunded:

- ▶ Kenaikan upah minimum yang tidak proporsional.
- ▶ Penentuan besaran manfaat yang mencukupi kebutuhan dasar.
- ▶ Ketidakpastian pendanaan dan kecukupannya karena kemampuan Perusahaan maupun Negara → sustainabilitas program.
- ▶ Komposisi pekerja yang mendapatkan subsidi silang & besaran iuran.
- ▶ Risiko demografi dan penciptaan lapangan kerja formal.

3. Harmonisasi UU 13/2003 Ketenagakerjaan tentang Imbalan PHK:

- ▶ Pencadangan Imbalan PHK sesuai PSAK 24 dikemanakan??
- ▶ Jaminan Pensiun SJSN berlaku mulai 1 juli 2015 tidak mengenal PSL → masa kerja sebelum 1 Juli 2015 solusinya?? Tetap mengacu UU 13/2003 ??
- ▶ Dapat dikompensasikan dengan Dana Pensiun Privat (UU 13/2003 termasuk PHK usia pensiun)

▶ Imbalan PHK – UPMK substansinya sama dengan JHT atau JP.

Lanjutan

4. Tidak mudah mengharmonisasi SJSN dengan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyaknya persoalan ketenagakerjaan dalam 10 tahun terakhir.

- ▶ Mekanisme & kompensasi PHK
- ▶ Sistem pengupahan dan upah minimum
- ▶ Hubungan kerja (PKWT & Outsourcing)
- ▶ Mogok kerja & lock out
- ▶ Tenaga kerja asing

5. Eksistensi Dana Pensiun Privat (DPPK & DPLK):

- ▶ Sinkronisasi program jaminan pensiun wajib dan dana pensiun privat
- ▶ Harmonisasi dengan UU 11/1992 Dana Pensiun.

6. Perbedaan persepsi diantara stakeholder dan juga dengan pihak lainnya.

Sebagai catatan: JP PN → replacement ratio 75% gaji terakhir, sektor swasta untuk manfaat dasar berkisar 25 sd 30% gaji terakhir. ILO menetapkan 40% gaji terakhir (JHT & JP)



Potensi Masalah → Sustainability ?

Dari asumsi yang digunakan dan faktor lainnya:

1. Jumlah Peserta (Banyaknya **UKM** dan sektor **informal**, Pekerja **outsourcing** dan **kontrak**)
2. **Subsidi silang JP** (manfaat pasti dengan ketentuan Max & Min) perlu **diperhatikan dengan cermat distribusi Peserta** antara yang disubsidi dan mensubsidi
3. **Kenaikan Upah yang tidak proporsional**
4. Faktor Demografi dan **penciptaan lapangan kerja formal**
5. **Kemampuan** Pengusaha
6. Kondisi perekonomian dan **kemampuan APBN**



Terima Kasih

