

Mari Luruskan Pikiran

Tentang Program Pensiun, JHT, Pesangon, dan JP

Steven Tanner, 14 November 2014

Salah satu program dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU-SJSN) yang akan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah Jaminan Pensiun (JP). Menurut ketentuan yang ada, JP ini mulai diselenggarakan per 1 Juli 2015 dan bersifat wajib untuk seluruh pekerja di Indonesia dengan membayar iuran.

Banyak kalangan khawatir bahwa kehadiran JP akan mengancam keberadaan Program Pensiun yang sudah ada, yaitu yang diselenggarakan secara sukarela berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UU-DP), baik melalui Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) maupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Apakah kekhawatiran ini beralasan? Jawabannya tergantung – bisa ya, bisa tidak.

Beberapa pihak mengusulkan agar dilakukan harmonisasi antara JP dengan Program Pensiun. Sedangkan pihak lainnya mengusulkan agar keikutsertaan dalam JP hanya diutamakan bagi perusahaan yang belum menyelenggarakan Program Pensiun saja.

Sementara itu, bukankah kita mengetahui ada ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK-13) yang menyebutkan bahwa Program Pensiun itu (tidak termasuk akumulasi iuran peserta beserta hasil pengembangannya, bila ada) dapat digunakan sebagai kompensasi terhadap uang pesangon (Pesangon)? Oleh karena itu, wajar apabila muncul pertanyaan bagaimana hubungan antara rencana “harmonisasi JP dan Program Pensiun” ini dengan Pesangon? Kemudian dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengertian Program Pensiun dalam UUK-13 itu termasuk JP dalam UU-SJSN.

Kalau semua yang dikatakan di atas itu memang benar dan dapat direalisasikan, maka tidak salah kalau kita kemudian menyimpulkan hal-hal berikut ini:

- Harmonisasi JP dengan Program Pensiun berarti perusahaan yang telah menyelenggarakan Program Pensiun dikecualikan dari keharusan mengikuti JP.
- Perusahaan yang belum menyelenggarakan Program Pensiun dapat memilih untuk ikut JP atau menyelenggarakan Program Pensiun. Oleh karena JP sifatnya wajib dan Program Pensiun sifatnya sukarela, bisa jadi mayoritas perusahaan “cenderung” akan ikut JP.
- Pengertian Program Pensiun dalam UUK-13 termasuk JP dalam UU-SJSN. Artinya, karena Program Pensiun dapat dikompensasikan terhadap Pesangon, maka JP juga dapat dikompensasikan terhadap Pesangon.

Kesimpulan pada butir pertama “melegakan” industri DPPK (DPPK yang ada tidak perlu dibubarkan), tetapi kesimpulan pada butir kedua “mengkawatirkan” (pertumbuhan DPPK bisa terhambat). Kesimpulan pada butir kedua dan butir ketiga “mengkawatirkan” pelaku industri DPLK (pendanaan Pesangon dapat “terambilalih” oleh JP). Kesimpulan pada butir kedua dan butir ketiga bisa “melegakan” pelaku industri DPLK dan DPPK kalau perusahaan memilih tidak ikut JP tetapi memilih untuk menyelenggarakan Program Pensiun. Sungguh membingungkan!

Untuk mewujudkan semua yang dikatakan dan disimpulkan di atas, beberapa ketentuan perundang-undangan mungkin perlu diubah. UU-SJSN sama sekali tidak menyinggung soal Pesangon dan Program Pensiun. Pengertian Program Pensiun dalam UUK-13 tidak sama dengan JP dalam UU-SJSN, karena UUK-13 diundangkan sekitar setahun sebelum UU-SJSN diundangkan.

Mungkin disadari bahwa untuk mengubah suatu Undang-Undang tidaklah mudah, ada upaya untuk mengakomodasikan harmonisasi antara JP dengan Program Pensiun dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP). Namun, perlu dipertimbangkan apakah pengaturan dalam RPP yang tingkatannya di bawah Undang-Undang, memiliki dasar hukum yang kuat? Bagaimana kelanjutan dan realisasi dari upaya ini, tidaklah jelas.

Anggaplah UU-SJSN dan UUK-13 tetap berlaku seperti sekarang ini dan pengertian Program Pensiun dalam ketentuan UUK-13 memang dimaksudkan sebagai Program Pensiun yang diselenggarakan oleh DPPK atau DPLK berdasarkan UU-DP (tidak termasuk JP dalam UU-SJSN). Dengan demikian, ada 3 program wajib yang berlaku secara bersamaan, yaitu JHT (sudah lama diwajibkan, tetapi masih saja banyak yang tidak menyadarinya), Pesangon, dan JP, serta ada 1 program sukarela, yaitu Program Pensiun.

Dengan konstruksi pemikiran seperti ini, ada atau tidak ada JP, perusahaan tetap wajib membayar Pesangon. Oleh karena Program Pensiun dapat digunakan sebagai kompensasi terhadap Pesangon, berarti pangsa pasar DPLK untuk pendanaan Pesangon (selain pangsa pasar individu) tetap terbuka lebar dan DPPK yang ada seharusnya tidak perlu dibubarkan.

Yang mungkin terjadi dan memang harus dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan penyesuaian-penyesuaian tertentu agar total beban yang dikeluarkan tidak bertambah secara berlebihan dengan adanya tambahan iuran wajib JP itu.

Penyesuaian-penyesuaian yang mungkin akan dan dapat dilakukan oleh perusahaan yang telah menyelenggarakan Program Pensiun, dapat diperiksa dalam beberapa contoh berikut ini:

1. DPPK menyelenggarakan Program Pensiun jenis iuran pasti (IP) dengan iuran perusahaan sebesar 7% dari upah. Perkalian iuran dari upah atau penghasilan lainnya tidak masalah – upah digunakan hanya untuk memudahkan perbandingan saja. Anggap beban Pesangon sebesar rata-rata 7% dari upah (beban sebenarnya bervariasi tergantung dari asumsi-asumsi yang digunakan dan komposisi demografi pekerja suatu perusahaan). Anggap juga iuran perusahaan untuk JP ekuivalen dengan 5% dari upah (belum tentu 5%, hanya mengutip pemberitaan yang beredar dan digunakan semata-mata untuk memudahkan perbandingan saja). Sebenarnya, berapa pun iuran JP, DPPK-IP yang ada tidak harus dibubarkan, karena saldo dana dalam DPPK-IP yang 7% itu dapat digunakan sebagai kompensasi terhadap Pesangon. Dengan demikian, total iuran menjadi 12% dari upah, yaitu tetap 7% untuk DPPK-IP (sebagai kompensasi terhadap Pesangon) dan 5% untuk JP.
2. DPPK menyelenggarakan Program Pensiun jenis IP dengan iuran perusahaan sebesar 10% dari upah. Asumsi lainnya sama seperti pada angka 1 di atas. Kalau perusahaan tidak melakukan penyesuaian, maka total iuran menjadi 15% dari upah, yaitu 10% untuk DPPK-IP dan 5% untuk JP. Kalau perusahaan melakukan penyesuaian, iuran DPPK-IP diturunkan dari 10% menjadi 7%, maka total iuran menjadi hanya 12%, yaitu 7% untuk DPPK-IP dan 5% untuk JP. Perusahaan berhak mengurangi iuran dalam DPPK-IP yang berlaku untuk masa kerja mendatang. Tentu diperlukan adanya komunikasi yang baik dengan peserta.

3. DPPK menyelenggarakan Program Pensiun jenis manfaat pasti (MP) dengan iuran perusahaan rata-rata sebesar 16% dari upah. Asumsi lainnya sama seperti pada angka 1 di atas. Kalau perusahaan tidak melakukan penyesuaian, maka total iuran menjadi 21% dari upah, yaitu rata-rata 16% untuk DPPK-MP dan 5% untuk JP. Kalau perusahaan melakukan penyesuaian dengan mengubah rumus manfaat pensiun sedemikian rupa sehingga menghasilkan rata-rata iuran sebesar 7% dari upah, maka total iuran menjadi hanya 12%, yaitu 7% untuk DPPK-MP dan 5% untuk JP. Perusahaan berhak mengubah rumus manfaat pensiun dalam DPPK-MP, dengan ketentuan hak peserta sampai saat perubahan tidak dapat dikurangi.
4. DPPK menyelenggarakan Program Pensiun jenis MP dengan iuran perusahaan rata-rata sebesar 18% dari upah. Asumsi lainnya sama seperti pada angka 1 di atas. Di perusahaan ini, Program Pensiun tidak dikompensasikan terhadap Pesangon dan beban Pesangon tidak didanakan. Artinya, pada saat pensiun, peserta menerima manfaat pensiun dari DPPK-MP dan Pesangon dari perusahaan. Oleh karena ada tambahan iuran 5% untuk JP, perusahaan dapat mengubah rumus manfaat pensiun sedemikian rupa sehingga menghasilkan rata-rata iuran sebesar 13% dari upah. Kalau ini dilakukan, maka total iuran tetap sebesar 18%, yaitu 13% untuk DPPK-MP dan 5% untuk JP. Perusahaan tetap memberikan Pesangon sebagai tambahan Program Pensiun.
5. Sama seperti contoh pada angka 4 di atas, tetapi mungkin langkah yang akan diambil perusahaan adalah membubarkan DPPK-MP. Dana yang berasal dari DPPK-MP yang dibubarkan setelah dialokasikan atas nama masing-masing peserta secara otomatis menjadi milik peserta untuk dialihkan ke DPLK dan tidak dapat digunakan sebagai kompensasi terhadap Pesangon di kemudian hari pada saat pensiun. Selanjutnya, perusahaan bergabung dengan JP dengan iuran 5% dan tetap wajib membayar Pesangon. Perusahaan dapat memutuskan untuk mendanakan Pesangon atau tidak.

Contoh-contoh penyesuaian yang diuraikan di atas tentu berlaku pula bagi perusahaan yang menyelenggarakan Program Pensiun melalui DPLK. Kecuali untuk contoh pada angka 5 di atas, jelas bahwa keberadaan JP sebenarnya tidak mengancam keberadaan DPPK dan DPLK. Lagi pula, mungkin tidak banyak perusahaan yang tidak melakukan kompensasi Program Pensiun terhadap Pesangon. Jadi, tidak perlu ada kekhawatiran secara berlebihan.

Semoga uraian di atas dapat meluruskan pikiran kita.