



WEBINAR KORPRI
"PENSIUN ASN, BISA KAH SEJAHTERA?"

STRATEGI KEBIJAKAN KESEJAHTERAAN PENSIUN ASN

Drs. Aris Windiyanto, M.Si
(Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen
ASN)



11 Februari 2025





Arah Kebijakan

(UU 20 thn 2023)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang **mencabut** dan **menggantikan** Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014



Percepatan transformasi Manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi Indonesia yang profesional dan berkelas dunia (world class civil service)



Agenda Transformasi

1. transformasi rekrutmen dan jabatan ASN;
2. kemudahan mobilitas talenta nasional;
3. percepatan pengembangan kompetensi;
4. penataan tenaga Non-ASN;
5. reformasi pengelolaan kinerja dan **kesejahteraan ASN**;
6. digitalisasi manajemen ASN; dan
7. penguatan budaya kerja dan citra institusi.

Minimal terdiri:

1. Perencanaan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Penguatan budaya kerja dan citra institusi
4. Pengelolaan kinerja
5. Pengembangan talenta dan karier
6. Pengembangan kompetensi
7. **Pemberian penghargaan dan pengakuan**; dan
8. pemberhentian

Regulasi Pensiun



Regulasi Kepegawaian

1. Undang-Undang No.18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian
2. Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999
3. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara



Regulasi Pensiun

1. Undang-Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai
2. Undang-Undang No. 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 1980 tentang Hak Keuangan/Administratif Pimpinan dan Anggota Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara serta Bekas Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Bekas Anggota Lembaga Tinggi Negara

Perbandingan



Undang-Undang di bidang Kepegawaian telah 4 (empat) kali mengalami perubahan sedangkan Undang-Undang di bidang Pensiun tidak mengalami perubahan.

Pasal 74, UU ASN menyatakan bahwa “UU No.11/1969 dan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sampai dengan ditetapkan peraturan pemerintah yang mengatur mengenai Program Pensiun Pegawai ASN”

Manfaat Pensiun

Program Pensiun

Manfaat Pasti/Defined Benefit (DB)
Manfaat pensiun tidak didasarkan pd akumulasi dari iuran peserta, tetapi pd suatu rumusan tertentu yg ditetapkan di muka, yg dikaitkan dg masa kerja atau masa iuran & penghasilan.

Hak Pensiun

Meninggal Dunia
APS (Usia 50 Th & MK 20 Th)
Mencapai BUP (MK 10 Th)
Reorganisasi (50 Th & MK 10 Th)
Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

UU 11 Tahun 1969

Sifat Pensiun

Pensiun-pegawai dan pensiun-janda/duda diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah.

Pembiayaan Pensiun

Pay-As-You-Go (Dibebankan pd APBN).

Iuran Pensiun

Pensiun = $4,75\% \times \text{Gapok} \times \text{Tunjangan Keluarga}$
THT = $3,25\% \times \text{Gapok} \times \text{Tunjangan Keluarga}$

Pensiun BUP

Manfaat = $2,5\% \times \text{Gaji Pokok Terakhir} \times \text{MK}$
Max = 75% dari Dasar Pensiun (Gaji Pokok Terakhir)
Min = 40% dari Dasar Pensiun/tidak boleh kurang dari Gaji Pokok Terendah

Pensiun Janda/Duda

Manfaat = 36% dari Dasar Pensiun (GP)
Minimal 75% dari Gaji Pokok Terendah

Janda/Duda Tewas

Manfaat = 72% dari Dasar Pensiun

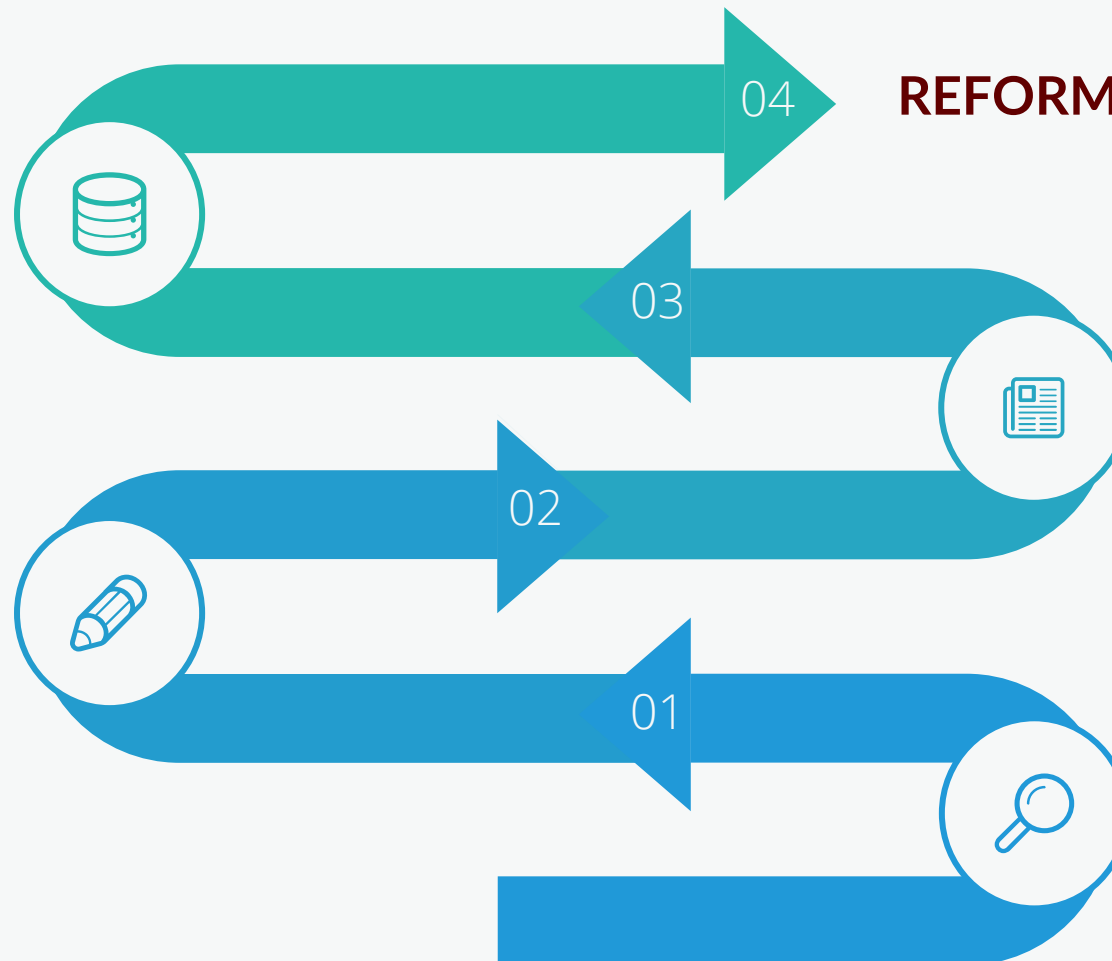
Pensiun Orang Tua

Manfaat = 20% dari Manfaat Pensiun Janda/Duda Tewas
Diberikan kepada Orang Tua Pegawai dalam hal Pegawai tidak meninggalkan Anak/Istri.

Permasalahan Pensiun

Lembaga
Belum Dibentuk Lembaga
Dana Pensiun

Beban APBN
Pay As You Go, Beban
Pensiun Meningkat Setiap
Tahun



REFORMASI PENSIUN..?

Manfaat Pensiun

Lebih kecil dibanding
Penghasilan Terakhir (Max
75% dari Gapok)

Penerima Pensiun

Meningkat Setiap Tahun
(> 2,3 juta)

KENDALA PENERAPAN Pensiun ASN

- Struktur dan sistem pengelolaan penyelenggaraan jaminan pensiun belum ditetapkan secara jelas dan efektif
- Pemerintah belum menetapkan besaran iuran Pemerintah selaku pemberi kerja
- Manfaat pensiun yang diberikan Pemerintah belum sepenuhnya menjamin kesejahteraan pensiunan PNS, TNI, dan Polri
- Ketentuan pelaksanaan program pensiun PNS, TNI, dan Polri yang berlaku sudah tidak sesuai (UU No. 11/1969 dan UU No. 6/1966) dengan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU Aparatur Sipil Negara



KENAPA REFORMASI PENSIUN

Bahan masukan dalam penyusunan RPP Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua Pegawai ASN, sesuai Pasal 21 dan Pasal 22 UU 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Reformasi Pensiun

Upaya peningkatan kesejahteraan ASN, sesuai dengan Mandat UU ASN yang akan ditetapkan dengan RPP Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Pay As You Go, Beban Pensiun Meningkat Setiap Tahun



Aspek Kelembagaan

Sampai saat ini belum dibentuk lembaga dana pensiun ASN, sesuai ketentuan UU No.11/1969 sehingga pengelolaan pensiun belum optimal

Aspek Program

- Optimalisasi Program Persiapan Pensiun
- Opsi perubahan bentuk program pensiun: Manfaat Pasti atau iuran Pasti
- Opsi Pendanaan yang akan datang, saat ini *pay as you go* ke skema pendanaan dengan alternatif:
 - *Fully funded* atau
 - *National Defined Contribution (NDC)*.

PILIHAN BENTUK PROGRAM & PENDANAAN PENSIUN

MANFAAT PASTI (DEFINED BENEFIT)

$\begin{matrix} + & - \\ \times & \div \end{matrix}$ Besarnya manfaat pensiun sudah **ditentukan di awal**.

$\begin{matrix} \div & \times \\ - & + \end{matrix}$ Risiko ditanggung oleh pemberi kerja.



OPSI PROGRAM
PENSIUN

IURAN PASTI (DEFINED CONTRIBUTION)

$\begin{matrix} + & - \\ \times & \div \end{matrix}$ Besarnya **manfaat pensiun tergantung** dari besarnya akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

$\begin{matrix} \div & \times \\ - & + \end{matrix}$

- Risiko ditanggung oleh peserta.
- Penghasilan setelah pensiun **sulit** diperkirakan.

PAY AS YOU GO

pembiayaan pensiun langsung dari APBN

\oplus Pemberi kerja tidak perlu menyiapkan infrastruktur pengelolaan dana (**tidak ada iuran pemerintah**).

\ominus Pemberi kerja akan menanggung **beban pensiun yang semakin besar** seiring bertambahnya jumlah pensiunan.



OPSI PENDANAAN
PENSIUN

FULLY FUNDED

pembiayaan pensiun dari pengelolaan

\oplus Beban pemberi kerja akan menjadi lebih ringan apabila akumulasi iuran diinvestasikan dengan baik.

\ominus Pemberi kerja harus menyiapkan infrastruktur pengelolaan dana yg baik dan professional (**Harus ada iuran pemerintah**).

PERSIAPAN Pensiun

KEUANGAN



Workshop investasi, pengelolaan dana pensiun, dan bisnis serta Top Up Dana Pensiun

OPSI PROGRAM

PSIKOLOGIS

Konseling atau seminar motivasi agar siap menghadapi masa pensiun



KEGIATAN PRODUKTIF



Pelatihan usaha kecil, keterampilan, atau *capacity building*

KESEHATAN & KEBUGARAN

Program pelatihan, seminar kesehatan, dan pemeriksaan Kesehatan.



