

## **ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM PENSIUN MANFAAT PASTI (STUDI PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN CABANG KENDARI)**

**Tuti Dharmawati<sup>1\*</sup>, Hasbudin<sup>2</sup>, Muhamad Irdan Irdiansyah<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Halmahera Oleo

[muhamadirdanirdiansyah@gmail.com](mailto:muhamadirdanirdiansyah@gmail.com)

### **Info Artikel**

#### **Riwayat Artikel:**

Diajukan: 18 Agustus 2025

Diterima: 25 Agustus 2025

Dipublikasi: 27 Agustus 2025

#### **Kata kunci:**

Program Pensiun Manfaat Pasti  
Manfaat Pensiun  
Jaminan Pensiun  
Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah implementasi program pensiun manfaat pasti pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dengan empat responden kunci, yaitu Kepala Bidang Pelayanan, Penata Madya SDM, Penata Madya Kearsipan, dan peserta program jaminan pensiun. Data yang dikumpulkan berupa dokumen, prosedur, dan informasi terkait pelaksanaan program. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the implementation of the defined benefit pension program at the Kendari Branch of BPJS Ketenagakerjaan is in accordance with Government Regulation No. 45 of 2015. This study uses qualitative data obtained through interviews with four key respondents, namely the Head of Services, Senior Human Resources Officer, Senior Archives Officer, and pension program participants. The data collected includes documents, procedures, and information related to the implementation of the program. The method used is descriptive analysis. The results of the study indicate that the implementation of the defined benefit pension program at the Kendari Branch of BPJS Ketenagakerjaan is in accordance with the applicable regulations.*

#### **Keywords:**

*Defined Benefit Pension Program  
Pension Benefits  
Pension Guarantee  
Government Regulation No. 45 of 2015*

## PENDAHULUAN

Manusia mengalami perkembangan yang berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari sejak lahir sampai pada saat kematiannya, manusia melewati rangkaian masa, dimana kemampuan untuk menjadi manusia yang produktif tidak selamanya dapat berlangsung secara terus menerus. Ketika seseorang telah melewati masa usia tertentu, dimana manusia akan berada dalam keadaan tidak produktif atau telah meninggalkan masa-masa produktifnya. Pada usia tua kemampuan seseorang untuk bekerja mulai menurun sehingga mengakibatkan pula menurunnya penghasilan. Sakit atau kecelakaan yang dapat mengakibatkan cacat akan mempengaruhi kemampuan dalam mencari penghasilan. Kematian seseorang yang bertugas mencari penghasilan bagi keluarganya akan berakibat terhentinya sumber penghasilan bagi keluarganya yang ditinggalkan. Dengan demikian, kelangsungan atas penghasilan merupakan sumber utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi seseorang.

Menurut Kasmir (2014) dalam bukunya yang berjudul “Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya” mengatakan bahwa Pada tahun 1970 sampai dengan 1980-an, masyarakat Indonesia berlomba-lomba untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan dimasa tuanya, karena pada saat itu hanya pegawai negeri sipil yang memiliki kepastian untuk memperoleh dana pensiun. Namun pada tahun 1992 Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan tentang dana pensiun, seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dana pensiun tidak hanya semata-mata untuk Pegawai Negeri Sipil, melainkan telah terbuka untuk semua pekerja baik pekerja swasta maupun perorangan.

Penyelenggaraan program pensiun tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau diserahkan kepada lembaga-lembaga keuangan yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun, misalnya bank umum atau perusahaan asuransi jiwa (Ikatan Bankir Indonesia, 2017). Salah satu lembaga negara di Indonesia yang menawarkan jasa untuk mengelola program pensiun adalah BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dalam Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam pasal 6 ayat (2) BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JK) (BPJS Ketenagakerjaan, 2015).

Program jaminan pensiun Pemerintah telah meresmikan Peraturan Pemerintah (PP) No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan jaminan pensiun. Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun ini merupakan amanat Pasal 41 dan Pasal 42 dari Undang-Undang (UU) No. 40 tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional. Peraturan Pemerintah ini menegaskan, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta, paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja. Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam Jaminan Pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan (Bpjsketenagakerjaan.co.id, 2015).

BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat pensiun kepada para pesertanya yang mengikuti program jaminan pensiun berupa Manfaat Pensiun Pasti. Program ini ditetapkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 29 Tahun 2015 Pasal 13 yang berbunyi manfaat pensiun berupa manfaat pasti yang ditetapkan: “Untuk tahun pertama manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun dan untuk tahun selanjutnya manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi (Permenaker RI, 2015), masing-masing manfaat memiliki tarif iuran yang berbeda, untuk Jaminan Pensiun (JP) memiliki tarif iuran 3% yang harus dibayarkan setiap bulannya dimana 1% iuran dari pekerja dan 2% iuran dari

pemberi kerja. Namun, iuran di BPJS Ketenagakerjaan berubah setiap tahunnya karena tarif iuran mengikuti tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB). Dan jika pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan (Peraturan Pemerintah, 2015).

Sebagai badan publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan menjamin sosial ekonomi ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Sulawesi Tenggara sudah sepantasnya bertanggungjawab, dalam hal ini menjamin segala permasalahan sosial ekonomi yang dialami oleh tenaga kerja, terutama dalam wilayah Sulawesi Tenggara. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Sulawesi Tenggara sendiri, sepanjang tahun 2018 sampai dengan bulan juni 2020 telah menerima pengajuan klaim dari peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Sulawesi Tenggara dengan jumlah yang sangat banyak, dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

**Table 1. Jumlah Klaim Peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2018 s.d 2020**

Tahun Klaim	Jumlah Klaim (Jutaan Rp)				Total Pembayaran klaim (Rp)	Jumlah Kasus
	JKK	JKM	JHT	JP		
2018	1.950	1.944	25.990	409,9	30,3 M	3.719
2019	1.390	1.490	17.310	270,3	20,48 M	2.821
2020	1.216	608	3.952	24.624	30,4 M	3.994

Sumber: Arsip BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Sulawesi Tenggara

Dari tabel 1 bahwa banyaknya klaim yang ada menunjukkan bahwa masyarakat di kota Kendari Sulawesi Tenggara sudah mulai sadar akan manfaat yang diberikan oleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Terutama pada program jaminan pensiun yang memiliki jumlah tertinggi dari ke empat program tersebut, ini menunjukkan bahwa masyarakat Kota Kendari sadar akan pentingnya menyiapkan diri sebelum memasuki usia pensiun agar pada saat memasuki masa yang tidak produktif lagi untuk bekerja, tetap memperoleh penghasilan masa tua yang berasal dari pembayaran manfaat pensiun.

Berdasarkan ketentuan pembayaran program pensiun manfaat pensiun pasti dapat dilakukan dengan dua sistem pembayaran manfaat, yaitu sistem pembayaran manfaat pensiun pasti bulanan (berkala) dan sistem pembayaran pensiun pasti sekaligus. Pembayaran sekaligus dilakukan apabila peserta tidak memenuhi masa iur 15 tahun dan density rate 80% (pensiun lupsum). Dengan adanya perbedaan sistem pembayaran manfaat pensiun pasti antara pembayaran bulanan dan sekaligus akan menimbulkan perbedaan dalam proses perhitungan manfaat pensiun pasti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi program pensiun manfaat pasti pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kendari telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015.

## LANDASAN TEORI

### Pensiun

Menurut Kasmir (2014) pengertian pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Penghasilan dalam hal ini biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang ditetapkan.

## **Dana Pensiun**

Menurut Ratih, Lestari and Nasib (2019) Dana pensiun merupakan lembaga atau badan hukum yang mengelola program pensiun, yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan suatu perusahaan, terutama yang telah pensiun. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2020) Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 tentang Akuntansi Dana Pensiun memiliki pengertian bahwa dana pensiun merupakan suatu badan hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari pemberi kerja, yang berfungsi untuk mengelola dan menjalankan program pensiun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

## **Jenis-jenis Dana Pensiun**

Menurut Ratih, Lestari and Nasib (2019) yang dikutip dari Undang-Undang Republik Indonesia (1992) menguraikan bahwa jenis dana pensiun terdiri atas:

### 1. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah suatu lembaga yang didirikan oleh perorangan atau badan hukum yang mempekerjakan karyawan dengan menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti bagi kepentingan karyawan sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

### 2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)

Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) adalah suatu lembaga yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi karyawannya ataupun pekerja lain yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi yang bersangkutan.

## **Program BPJS Ketenagakerjaan**

Sesuai yang diamanatkan oleh UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Mensyelenggarakan 4 program, yaitu:

### 1. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua ialah jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun, dengan persentase iuran sebesar 5,7% (2% dari pekerja dan 3,7% dari pemberi kerja, sedangkan untuk pekerjabukan penerima upah besar iurannya adalah 2% dari upah yang dilaporkan).

### 2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ialah program yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat bekerja, dengan persentase iuran sebesar 0,24% - 1,74% (dari upah yang dilaporkan) dari resiko resiko sangat rendah sampai dengan tingkat resiko sangat tinggi.

### 3. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian ialah program yang memberikan manfaat uang tunai kepada ahli waris pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia, yang bukan disebabkan kecelakaan kerja, dengan persentase iuran sebesar sebesar 0,3% dari upah yang dilaporkan, peserta sudah terlindungi dalam program Jaminan Kematian (JK).

### 4. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun (JP) ialah Program baru yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dimana jaminan pensiun menggunakan skema manfaat pasti yang diberikan kepada para pesertanya setiap bulannya, saat memasuki masa pensiun di usia 56 tahun atau mengalami cacat total permanen dan atau meninggal dunia, yang diberikan kepada peserta atau ahli warisnya dengan persentase iuran sebesar 3% (2% dari pemberi kerja dan 1% pekerja).

## **Manfaat Pensiun**

Manfaat pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun (Ikatan Akuntan Indonesia, 2020). Jenis Program Jaminan Pensiun di BPJS Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)
2. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)
3. Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)
4. Manfaat Pensiun Anak (MPA)
5. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)
6. Manfaat Lumpsum

## **Program Pensiun Manfaat Pasti**

Untuk Program Pensiun Manfaat Pasti Menurut Kusumaningtuti S. Soetiono (2016) dalam buku literasi keuangan yang dikeluarkan OJK menjelaskan bahwa Program Pensiun Manfaat Pasti adalah program pensiun yang manfaat pensiunnya ditetapkan dalam peraturan masing-masing dana pensiun. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang program pensiun manfaat pasti adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan sosial.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun.
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun.

## **Sistem Pembayaran Manfaat Jaminan Pensiun**

Menurut Drs. Wahyu Widodo (2015) Dimana Manfaat Pasti dapat dibayarkan dengan dua cara dan dengan rumus sebagai berikut:

1. Manfaat pensiun secara berkala (bulanan)

Untuk pembayaran manfaat pensiun secara berkala peserta wajib memenuhi masa iur minimal 15 tahun (180 bulan), dengan formula manfaat pensiun sebagai berikut:

$$\text{MP} = 1\% \times \text{Masa Iur (dibagi 12)} \times \text{rata - rata upah tahunan tertimbang dibagi 12}$$

2. Manfaat pensiun sekaligus

Untuk pembayaran manfaat pensiun sekaligus (manfaat lumpsum) dimana peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila peserta tidak memenuhi masa iur selama 5 tahun dan tidak mencapai ketaatan membayar minimal 80%. Maka manfaat pensiun akan dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$\text{MP} = \text{Akumulasi Iuran} + \text{Hasil Pengembangan}$$

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari.

### **Jenis dan sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Jaya (2020) data kualitatif adalah data hasil kategori yang isinya dapat berupa kata atau dapat didefinisikan sebagai data bukan angka. Data tersebut yaitu berupa dokumen, prosedur dan informasi tentang Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui proses wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari dan beberapa peserta Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak lain dan studi kepustakaan yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Yulianto, Maskan and Utaminingsih, 2018).

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data yang dibutuhkan dengan menggunakan metode wawancara kepada Kepala Bidang Pelayanan Badan Peyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kendari dan beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari yang menjadi peserta jaminan pensiun serta metode dokumentasi dengan observasi langsung pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Metode deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2019). Metode analisis ini dimulai dengan mengumpulkan dan mencatat keterangan-keterangan yang diperoleh secara menyeluruh dan detail, kemudian diuraikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai bagaimana Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang dianggap perlu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh mengenai Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti pada Badan Peyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Semua data hasil dari penelitian ini diuraikan berdasarkan fokus pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Peraturan dalam Pelaksanaan Program Pensiun yang Diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara

Terkait peraturan dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan terdapat banyak peraturan mulai dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri ketenagakerjaan, peraturan direksi hingga surat edaran yang dikeluarkan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan. Khusus peraturan yang mengatur terkait pelaksanaan jaminan pensiun terdapat dalam peraturan pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan jaminan pensiun. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Terkait peraturan, sebenarnya ada banyak peraturan di BPJS Ketenagakerjaan dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri ketenagakerjaan sampai dengan peraturan direksi dan surat edaran yang dikeluarkan oleh pihak BPJS. Tapi khusus untuk yang mengatur tentang jaminan pensiun ada Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan jaminan pensiun”.*

Terkait peraturan lain yang mengatur tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun selain Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala bidang pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Peraturan dari BPJS sendiri turunan dari Peraturan Pemerintah, dari Peraturan Pemerintah yang sifatnya masih luas dan disederhanakan lebih rinci lagi di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 29 tahun 2015, kemudian dari Peraturan*

*Menteri Ketenagakerjaan ada lagi peraturan dari direksinya kami, misalkan di Peraturan mentri ketenagakerjaan itu sifatnya masih umum ada lagi peraturan direktur. Peraturan direktur kami No. 2309 tahun 2017 kemudian muncul lagi peraturan direktur No. 4912 tahun 2020 membahas tentang Petunjuk Teknis Pembayaran Jaminan Pensiun. Secara teknis, biasanya peraturan direktur ini tidak pernah kami share ke eksternal karena itu adalah peraturan kami yang mengatur kami selain dari Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan”*

Terdapat banyak peraturan yang mengatur mengenai implementasi program-program BPJS Ketenagakerjaan, khususnya dalam Program Jaminan Pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 sebagai berikut:

1. Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari dalam menjalankan program jaminan pensiun menggunakan skema Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) harus berlandaskan peraturan yang telah disebutkan diatas. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Pasti, karena kalau tidak sesuai dengan Peraturan yang ada kami ada audit, yang tidak sesuai dengan peraturan pasti kena tegur. Jadi sudah pasti semua yang kami laksanakan baik itu program manfaat pasti ataupun manfaat yang lain tetap semua panduannya adalah peraturan”.*

Tahap pendaftaran peserta dalam peraturan menyebutkan perusahaan makro dengan omset aset diatas satu miliar wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Kalau proses misalkan mulai dari pendaftaran, untuk perusahaan dengan omset aset diatas satu miliar, artinya itu yang makro, perusahaan makro itu biasanya wajib diikuti sertakan dalam jaminan pensiun. Pada saat Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 diresmikan kami melakukan pemberitahuan ke perusahaan untuk melaksanakan peraturan tersebut, artinya untuk perusahaan makro dengan omset aset diatas satu miliar wajib mengikuti pekerjannya ke jaminan pensiun. Jadi yang boleh mengikuti jaminan pensiun ini adalah karyawan yang belum berusia 60 tahun, jadi kalau sudah berusia diatas 60 tahun tidak berhak untuk mendapatkan program jaminan pensiun, karena nanti terkait dengan pembayaran manfaat. Karena perhitungan manfaat bukan manfaat pasti lagi karena secara usia melebihi usia pensiun, jadi kalau secara teknisnya ya semua kembali ke Peraturan Pemerintah No. 45 itu”.*

Tahap pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan menarik iuran sebesar 3% dari upah bulanan pekerja, dimana 2% dibayarkan oleh pemberi kerja dan 1% dibayarkan oleh pekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Penata Madya SDM, Penata Madya Kearsipan dan sekaligus Peserta Program Jaminan Pensiun:

*“Iuran pensiun itu dibayarkan sebesar 3%. Sebesar 1% dibayar dari gaji kita sendiri dan perusahaan menanggung sebesar 2%, jadi total iuran pensiun sebesar 3% per bulan”.*

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan bapak Rusmin selaku *security* (satpam) beliau adalah pekerja di perusahaan outsourcing yang bertugas di BPJS Ketenagakerjaan cabang Kendari:

*“Ya, dari perusahaan kami diberikan 2 kartu BPJS Ketenagakerjaan dimana kartu yang pertama untuk JHT, JKK dan JKM, sementara kartu satunya lagi khusus untuk jaminan pensiun yang iurannya dibayarkan dari gaji perbulan”.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang menjadi peserta Program Jaminan Pensiun bahwa iuran pensiun yang mereka bayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sebesar 1% dan 2% dibayarkan oleh pemberi kerja, jadi total iuran pensiun sebesar 3% dari gaji

## 2. Prosedur dan Persyaratan Pengajuan Klaim Program Pensiun Manfaat Pasti pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari

Apabila peserta jaminan pensiun ingin mengajukan klaim manfaat pensiun, peserta wajib memenuhi beberapa syarat klaim manfaat yaitu peserta telah memasuki usia pensiun, peserta mengalami cacat total atau kematian. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Terkait pengajuan klaim biasanya tenaga kerja sudah memenuhi usia pensiun. Jadi ada dua syarat atau dua hal yang perusahaan atau karyawan boleh mencairkan jaminan pensiun, yaitu memasuki usia pensiun 57 tahun sekarang ini atau meninggal dunia. Jadi selain itu tidak bisa karena jika meninggal dunia otomatis ahli waris yang datang ke kantor, jadi misalkan kalau iurannya sudah lebih dari 13 kali melakukan iuran kemudian masa iur dengan density rate diatas 80% biasanya ahli waris akan mendapatkan santunan tiap bulan seperti halnya Pegawai Negeri Sipil, sampai ahli warisnya menikah lagi atau jika ahli warisnya anak sampai anaknya bekerja atau menikah pokoknya sampai ahli warisnya habis baru selesai manfaat pensiunnya. Kalau tidak meninggal dunia maka menunggu sampai usia pensiun 57 tahun jika telah memasuki usia 57 tahun tenaga kerja akan ke kantor untuk mengambil nomor antrian on site (online). Kemudian jika iurannya sama dengan 15 tahun atau density rate 80% maka karyawan ini juga menerima manfaat pensiun setiap bulan seperti PNS sampai ahli warisnya habis sama halnya dengan PNS. Jadi manfaat pasti, sangat pasti”.*

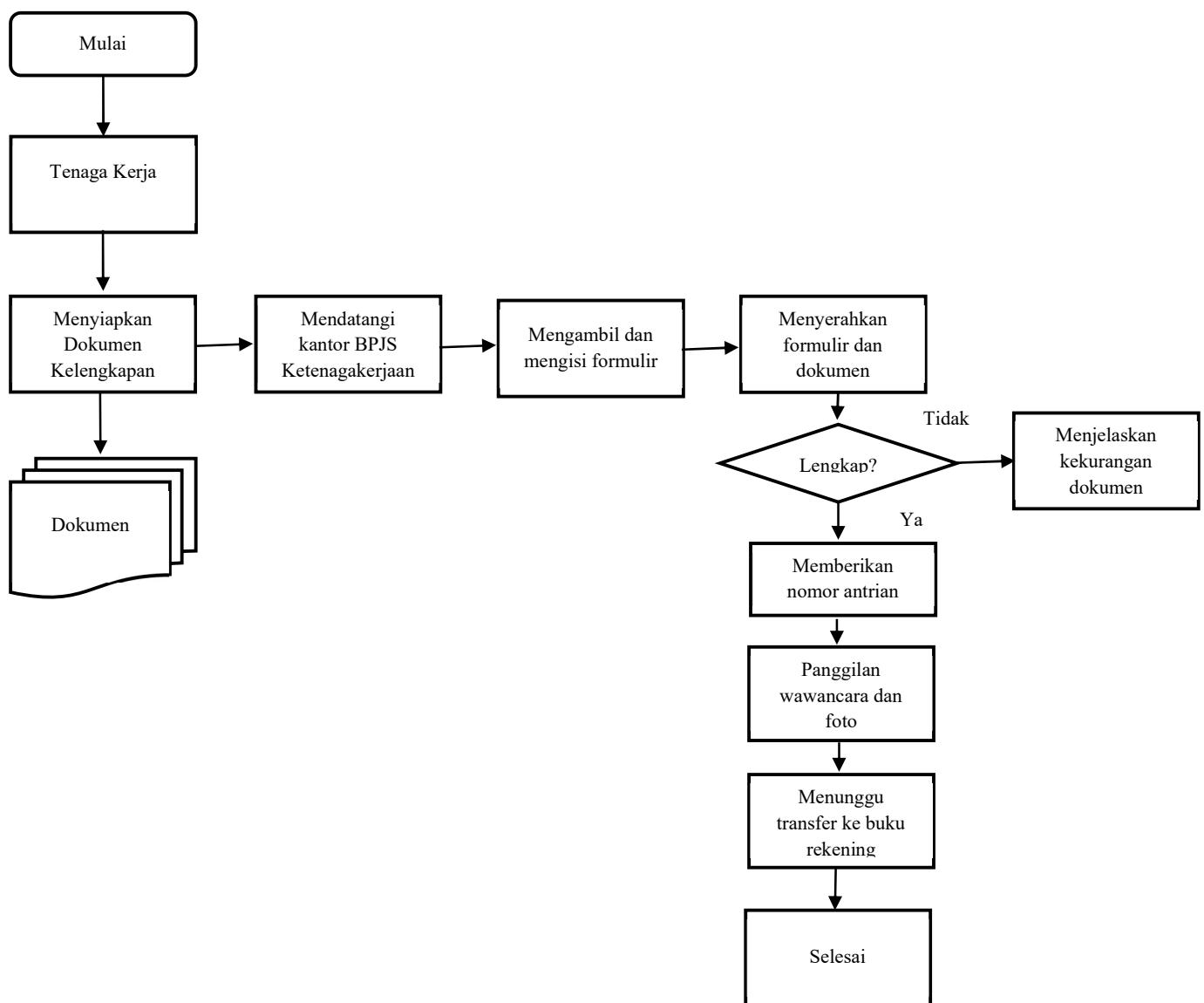
Wawancara dilakukan kepada Penata Madya SDM sekaligus sebagai peserta Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

*“Jika kita sebagai peserta ingin mencairkan manfaat pensiun maka harus memenuhi syarat usia pensiun yaitu 57 tahun untuk dapat mencairkan manfaat pensiun”.*

Wawancara dilakukan dengan bapak Pungky Bagaskoro selaku Penata Madya Kearsipan sekaligus peserta Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari:

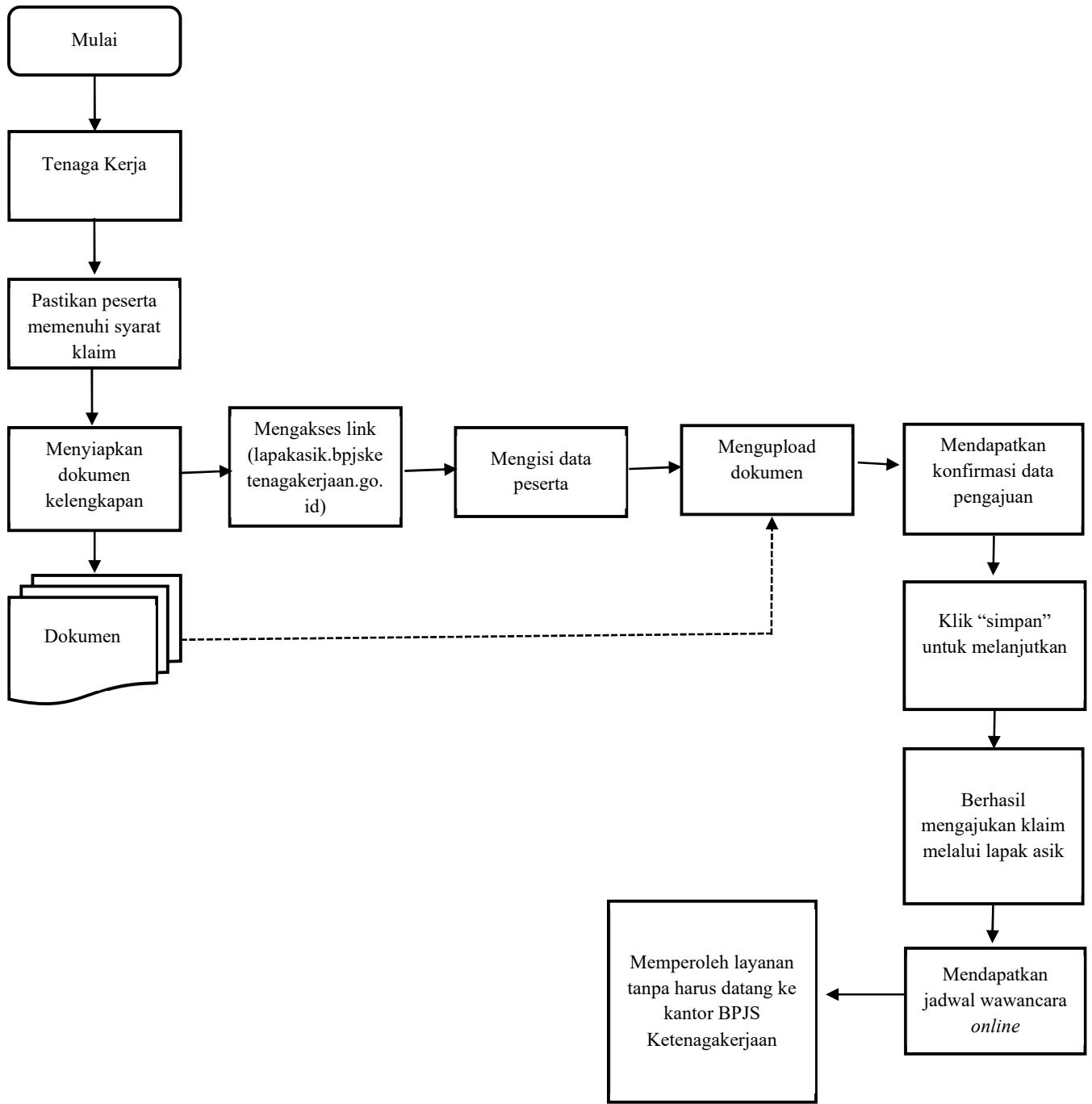
*“Manfaatnya bisa kita cairkan nanti jika sudah berusia 57 tahun sampai 60 tahun atau sudah masuk usia pensiun baru bisa manfaat pensiunnya dicairkan, tergantung lagi berapa lama masa iur kita selama jadi peserta”.*

Prosedur pengajuan klaim manfaat pensiun BPJS Ketenagakerjaan Cabang kendari sebelum dan selama masa pandemi Covid-19 terdapat perbedaan dalam proses pengajuan klaim, seperti dapat dilihat pada gambar 1 dan gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 1.** Flowchart Sistem Pengajuan Klaim Manfaat Pensiun Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari (Datang Langsung).

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari tahun 2020/2021



**Gambar 2 . Flowchart Sistem Pengajuan Manfaat Pensiun Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari Melalui LAPAK ASIK (Layanan Tanpa Kontak Fisik).**

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari tahun 2020/2021.

Berikut adalah contoh proses perhitungan manfaat pensiun yang akan diterima oleh peserta Program Jaminan Pensiun di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari, diantaranya:

1. Peserta mencapai usia pensiun dengan masa iur sedikitnya 15 tahun. A adalah pekerja yang terdaftar menjadi peserta jaminan pensiun sejak 1 Agustus 2015. Pada saat terdaftar, usia A adalah 45 tahun. A akan memasuki usia pensiun (60 tahun) pada Agustus 2030, dengan iuran yang selalu dibayarkan penuh setiap bulan dan histori upah sebagai berikut:

**Tabel 2. Peserta Mencapai Usia Pensiun Dengan Masa Iur Sedikitnya 15 Tahun**

Usia	Tahun	Inflasi	Batas Atas Upah	Upah		
				Dilaporkan	Diperhitungkan	Tertimbang
45	2015	3,35%	7.000.000	3.000.000	3.000.000	6.694.617
46	2016	3,02%	7.400.000	3.400.000	3.400.000	7.090.872
47	2017	3,61%	7.800.000	3.820.000	3.820.000	7.463.047
48	2018	3,13%	8.200.000	4.240.000	4.240.000	7.778.021
49	2019	2,72%	8.600.000	4.760.000	4.760.000	8.218.286
50	2020	1,68%	9.000.000	5.300.000	5.300.000	8.632.653
51	2021	3,00%	9.400.000	5.880.000	5.880.000	9.056.604
52	2022	3,00%	9.800.000	6.560.000	6.560.000	9.577.219
53	2023	2,50%	10.200.000	7.250.000	7.250.000	10.056.607
54	2024	3,00%	10.600.000	8.000.000	8.000.000	10.568.520
55	2025	3,00%	11.000.000	8.860.000	8.860.000	11.173.877
56	2026	3,00%	11.400.000	9.760.000	9.760.000	11.750.780
57	2027	3,00%	11.800.000	10.740.000	10.740.000	12.344.297
58	2028	3,00%	12.200.000	11.880.000	11.880.000	13.035.404
59	2029	3,00%	12.600.000	13.070.000	13.070.000	13.690.825

Sumber: data diolah, 2025

A memasuki usia pensiun (60 tahun) pada tahun 2030, dengan masa iur 15 tahun (180 bulan). Untuk menghitung manfaat bulanan A, diketahui rata-rata upah tertimbang adalah sebesar Rp. 147.131.629. Maka dapat dihitung manfaat pensiun bulanan yang akan diterima A Adalah

$$\begin{aligned}
 \text{Manfaat Pensiun} &= 1\% \times \text{Masa iur}/12 \times \text{rata - rata upah tahunan tertimbang}/12 \\
 &= 1\% \times 180/12 \times 147.131.629/12 \\
 &= 15\% \times 12.260.969 \\
 &= \text{Rp. } 1.839.145
 \end{aligned}$$

Untuk manfaat pensiun tahun selanjutnya, formula perhitungannya mengikuti tingkat inflasi tahun sebelumnya:

$$\begin{aligned}
 \text{Manfaat Pensiun} &= \text{manfaat pensiun tahun sebelumnya} \times \text{faktor indeksasi} \\
 &= \text{Rp. } 1.839.145 \times (1+ 4,75\%) \\
 &= \text{Rp. } 1.839.145 \times 1,0475 \\
 &= \text{Rp. } 1.926.504
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa tingkat inflasi dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistika (BPS), batas atas upah setiap tahun disesuaikan dengan menggunakan faktor pengali 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun sebelumnya (Pasal 29 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015), untuk rata-rata

upah tahunan tertimbang ditentukan langsung oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan pusat sesuai dengan peraturan.

2. B adalah pekerja yang terdaftar menjadi peserta Jaminan Pensiun sejak 1 Juli 2015. Pada saat terdaftar, usia B adalah 50 tahun. B pensiun pada Juni 2023 di usia 58 tahun, sesuai dengan usia pensiun yang ditetapkan pada tahun 2023. Masa iur B adalah 95 bulan (7,92 tahun). Karena masa iur B kurang dari 15 tahun, maka B akan menerima manfaat lumpsum sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Berikut adalah riwayat upah dan iuran peserta B:

**Tabel 3. Peserta Mencapai Usia Pensiun Dengan Masa Iur Kurang Dari 15 Tahun**

Usia	Tahun	Batas Atas Upah	Upah		Iuran dan Hasil Pengembangan			
			Dilaporkan	Diperhitungkan	Iuran Perbulan	Iuran Setahun	Tingkat Pengembangan	Hasil Pengembangan
50	2015	7.000.000	3.000.000	3.000.000	90.000	540.000	9,00%	11.802
51	2016	7.400.000	3.400.000	3.400.000	102.000	1.224.000	8,75%	101.081
52	2017	7.800.000	3.820.000	3.820.000	114.600	1.375.200	8,50%	217.184
53	2018	8.250.000	4.240.000	4.240.000	127.200	1.526.400	8,25%	348.344
54	2019	8.700.000	4.760.000	4.760.000	142.800	1.713.600	8,00%	495.183
55	2020	9.200.000	5.300.000	5.300.000	159.000	1.908.000	7,75%	658.354
56	2021	9.700.000	5.880.000	5.880.000	176.400	2.116.800	7,50%	837.356
57	2022	10.250.000	6.560.000	6.560.000	196.800	2.361.600	7,25%	1.032.420
58	2023	10.800.000	7.250.000	7.250.000	217.500	1.087.500	7,00%	495.769

Sumber: data diolah, 2025

B akan menerima manfaat pensiun lupsum (sekaligus) sebesar:

$$\begin{aligned}
 \text{Manfaat Pensiun Lupsum} &= \text{Akumulasi iuran} + \text{Hasil pengembangan} \\
 &= \text{Rp. } 13.853.100 + \text{Rp. } 4.197.493 \\
 &= \text{Rp } 18.050.593
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa batas atas upah setiap tahun disesuaikan dengan menggunakan faktor pengali 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun sebelumnya (Pasal 29 ayat 3, Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015), untuk akumulasi iuran total iuran peserta selama menjadi peserta jaminan pensiun, sementara untuk tingkat pengembangan dan hasil pengembangan ditentukan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan pusat sesuai dengan peraturan.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam Implementasi Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang Pelaksanaan Program Pensiun Manfaat Pensiun yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

## **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Kendari, sehingga hasilnya belum dapat mewakili implementasi Program Manfaat Pasti di Indonesia
2. Penelitian tidak melakukan analisis perbandingan dengan kantor cabang lain atau instansi pengelola program manfaat pensiun lainnya
3. Penelitian tidak dilakukan pengukuran secara kuantitatif terhadap Tingkat kepuasan peserta, efektivitas prosedur, maupun tingkat kepatuhan pembayaran iuran secara statistik. Penelitian hanya bergantung pada informasi dari pihak internal BPJS Ketenagakerjaan, sehingga kemungkinan ada keterbatasan transparansi.

## **Saran**

Saran dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada beberapa cabang BPJS Ketenagakerjaan, penambahan jumlah dan variasi responden, dapat menggabungkan metode kualitatif dengan kuantitatif misalnya melalui survei kepuasaan atau pengukuran kinerja pelayanan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- BPJS Ketenagakerjaan. (2015). *BRIDGE Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja Program Jaminan pensiun Vol 9*. BPJS Ketenagakerjaan. Diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2015). *Program Jaminan Pensiun*. BPJS Ketenagakerjaan. Diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.
- Drs. Wahyu Widodo, M. (2015). *Implementasi Sistem Jaminan Sosial Nasional* [File Powerpoint]. Diakses dari <https://slidetodoc.com/implementasi-sistem-jaminan-sosial-nasional-oleh-drs-wahyu/>
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2020). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.18: Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2017). *Wealth Management: Tata Kelola Edisi 1*. Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Peneitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2014). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi 14*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumaningtuti S. Soetiono, et al. (2016). *Seri Literasi Keuangan Segmen Pensiunan-Hidup Sejahtera Saat Pensiun*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Ratih, A., Lestari, I. and Nasib (2019). *Keuangan & Perbankan*. Cetakan 1. Medan: CV. Sadari.
- Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Ketenagkerjaan Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id>.
- Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun*. Diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.
- Republik Indonesia. (1992) *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id>
- Runtunuwu, D. P. C. H. (2021). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Sumatra Barat: Mitra Cendiea Media.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Bisnis pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yulianto, N. A. B., Maskan, M. and Utaminingsih, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.