

Analisis Tingkat Penghasilan Pensiun (TPP) Pekerja dan Faktor yang Mempengaruhinya Serta Optimalisasi Peran Dana Pensiun Swasta di Indonesia

Syarifudin Yunus

Universitas Indraprasta PGRI – Dewan Pengawas DPLK SAM, Indonesia.

Korespondensi Penulis : syarif.yunus@gmail.com

Abstract. *This research concludes that the Income Level (TPP) received by workers at retirement is only 10% of the last salary obtained from the mandatory pension program, a decrease in income of 90% of the last salary. The monthly living cost needs of retirees in retirement (food, monthly shopping, water costs - electricity, internet, lifestyle, health insurance, etc.) obtained data of IDR 5,600,000, - or equivalent to 56% of the last salary per month. So in actual terms, the level of retirement income (TPP) of retirees in Indonesia there is a gap of IDR 4,600,000, - or 46% less than the last salary per month. This condition causes retirees to fail to maintain their standard of living in old age, in addition to experiencing financial problems in retirement. Factors that affect the amount of a person's TPP consist of: 1) type of work, 2) pension program participated in, 3) length of service and salary amount, 4) investment return rate from the pension program, 5) government regulations, 6) macroeconomic factors and inflation, 7) health conditions of retirees, 8) family responsibilities, and 9) pension fund education determine the size of the level of retirement income. Optimizing private pension funds plays an important role in increasing TPP as a guarantee of income in retirement and creating financial independence in old age, in addition to improving quality of life. For this reason, private pension funds must be managed more optimally to achieve significant investment performance, improve pension fund literacy, target formal and informal workers, and diversify adequate products and services through digitalization of pension fund access and services to encourage significant growth in private pension fund participation.*

Keywords: Retirement Income Level, Workers, Private Pension Fund.

Abstrak. Penelitian ini menyimpulkan Tingkat Penghasilan (TPP) yang diterima pekerja saat pensiun hanya 10% dari gaji terakhir yang diperoleh dari program pensiun wajib, terjadi penurunan penghasilan sebesar 90% dari gaji terakhir. Kebutuhan biaya hidup bulanan pensiunan di masa pensiun (makan, belanja bulanan, biaya air - listrik, internet, gaya hidup, asuransi kesehatan, dan lain-lain) diperoleh data sebesar Rp5.600.000,- atau setara 56% dari gaji terakhir per bulan. Maka secara aktual, tingkat penghasilan pensiun (TPP) pensiunan di Indonesia terjadi kesenjangan sebesar Rp4.600.000,- atau kurang 46% dari gaji terakhir per bulan. Kondisi ini menjadi penyebab pensiunan gagal mempertahankan standar hidup di hari tua, di samping mengalami masalah keuangan di masa pensiun. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya TPP seseorang terdiri dari: 1) jenis pekerjaan, 2) program pensiun yang diikuti, 3) masa kerja dan besaran gaji, 4) tingkat *return* investasi dari program pensiun, 5) regulasi pemerintah, 6) faktor ekonomi makro dan inflasi, 7) kondisi kesehatan pensiunan, 8) tanggung jawab keluarga, dan 9) edukasi dana pensiun sangat menentukan besar kecilnya tingkat penghasilan pensiun. Optimalisasi dana pensiun swasta berperan penting dalam meningkatkan TPP sebagai jaminan penghasilan di masa pensiun dan menciptakan kemandirian finansial di hari tua, di samping peningkatan kualitas hidup. Untuk itu, dana pensiun swasta, harus dikelola secara lebih optimal untuk meraih kinerja investasi yang signifikan, meningkatkan literasi dana pensiun, menasar pekerja formal dan informal serta diversifikasi produk dan layanan yang memadai melalui digitalisasi akses dan layanan dana pensiun untuk mendorong kepesertaan dana pensiun swasta yang tumbuh secara signifikan.

Kata Kunci: Tingkat Penghasilan Pensiun, Pekerja, Dana Pensiun Swasta.

1. PENDAHULUAN

Indonesia tengah menghadapi tantangan serius terkait kesejahteraan masyarakat usia pensiun. Dengan perubahan struktur demografi menuju masyarakat menua (*aging society*), jumlah penduduk berusia lanjut meningkat signifikan. Sayangnya, tidak semua individu di Indonesia memiliki akses terhadap skema pensiun yang memadai atau sumber penghasilan

pasca-kerja. Banyak pekerja, terutama di sektor informal yang mencakup lebih dari 55% angkatan kerjatidak tercakup dalam program jaminan pensiun formal seperti BPJS Ketenagakerjaan atau dana pensiun swasta. Hal ini menyebabkan ketidakpastian finansial saat memasuki masa pensiun, memaksa sebagian besar lansia untuk tetap bekerja, bergantung pada keluarga, atau hidup dalam kondisi ekonomi yang rentan.

Tingkat literasi keuangan yang masih rendah, budaya menunda perencanaan masa tua, serta keterbatasan akses terhadap produk pensiun turut memperparah masalah ini. Selain itu, nilai manfaat pensiun yang diterima sering kali jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, apalagi dengan adanya inflasi biaya hidup, terutama di sektor kesehatan. Melihat kondisi ini, penelitian tentang tingkat penghasilan pensiun orang Indonesia menjadi sangat penting untuk mengukur seberapa jauh kesiapan finansial masyarakat dalam menghadapi masa pensiun? Identifikasi kesenjangan antara kebutuhan hidup ideal dan pendapatan nyata yang diperoleh saat pensiun menjadi penting diketahui sebagai upaya memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperbaiki sistem pensiun nasional dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya perencanaan pensiun sejak dini. Tanpa intervensi dan kebijakan yang tepat, Indonesia berisiko menghadapi krisis kesejahteraan lansia di masa depan, yang tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga membebani keluarga, komunitas, dan negara.

Tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* merupakan persentase pendapatan bulanan yang diterima setelah pensiun dibandingkan dengan pendapatan bulanan terakhir sebelum pensiun. Idealnya, TPP harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari di masa pensiun. Beberapa sumber menyebutkan bahwa TPP yang layak berada di sekitar 40% - 70% dari gaji terakhir tapi faktanya saat ini TPP orang Indonesia hanya mencapai 10% dari gaji terakhir. Oleh karena itu, kesadaran bersama untuk meningkatkan TPP menjadi penting, TPP sebagai ukuran seberapa besar pendapatan bulanan seseorang setelah pensiun dibandingkan dengan pendapatan bulanan terakhir sebelum pensiun. Pentingnya TPP untuk memastikan pensiunan memiliki cukup pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup, seperti biaya makan, tempat tinggal, kesehatan, dan kebutuhan lainnya.

Hari ini banyak orang bekerja tapi tidak atau belum mau menyisihkan sebagian gajinya untuk masa pensiun. Konsekuensinya, banyak pekerja berpotensi mengalami masalah keuangan di masa pensiun. Saat bekerja masih mampu memenuhi kebutuhan hidupnya tapi saat pensiun mengalami “jatuh miskin” atau bergantung secara finansial kepada anak-anak atau kerabanya. Mau tidak mau, upaya untuk memahami pentingnya meningkatkan TPP sebagai perencanaan hari tua patut dilakukan.

Berbagai masalah dapat diajukan terkait TPP atau *replacement rate* orang Indonesia. Bagaimana tingkat penghasilan yang diterima oleh pensiunan di Indonesia saat ini? Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghasilan pensiun seseorang di Indonesia? Seberapa besar kesenjangan antara penghasilan pensiun dengan kebutuhan biaya hidup lansia di Indonesia? Bagaimana kesiapan finansial masyarakat Indonesia dalam menghadapi masa pensiun? Apa kebijakan atau strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan kesejahteraan finansial pensiunan di Indonesia?

Berdasarkan pengamatan, ada kesenjangan yang besar antara tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* secara aktual dengan TPP yang diharapkan, baik sesuai rekomendasi Internasional Labour Organization (ILO) maupun Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), sebuah organisasi untuk kerja sama dan pembangunan ekonomi di dunia. Di sisi lain, kajian yang mengangkat topik TPP atau *replacement rate* belum banyak dilakukan. Maka upaya memberikan informasi terkait TPP sangat diperlukan, utamanya sebagai antisipasi terhadap potensi masalah keuangan yang akan muncul pada pekerja atau masyarakat yang memasuki masa pensiun.

Sebagai upaya memetakan tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* di Indonesia diperlukan informasi tentang bagaimana tingkat penghasilan yang diterima oleh pensiunan di Indonesia saat ini? Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghasilan pensiun seseorang di Indonesia? Penelitian tentang analisis tingkat penghasilan pensiun (TPP) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta optimalisasi peran dana pensiun swasta di Indonesia penting dilakukan. Tujuannya untuk mendeskripsikan data tentang tingkat penghasilan yang diterima para pensiunan di Indonesia, di samping mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penghasilan pensiun di Indonesia.

2. KAJIAN TEORETIK

Tingkat Penghasilan Pensiun (TPP) merupakan tingkat hak pensiun pada tahun pertama setelah pensiun, yang diukur sebagai persentase dari pendapatan individu pada tahun sebelum pensiun, pada saat pengambilan pensiun. TPP dipahami sebagai sejauh mana tingkat manfaat pensiun dapat menggantikan pendapatan individu sebelumnya untuk memperlancar transisi ke masa pensiun. TPP dapat dianggap sebagai standar hidup yang dapat dicapai seseorang di masa pensiun dibandingkan dengan kondisi saat masih bekerja.

Tingkat Penghasilan Pensiun atau *replacement ratio* adalah besaran persentase dari gaji terakhir yang dibutuhkan seseorang untuk mempertahankan gaya hidupnya di masa pensiun (Yunus, 2024). Idealnya, TPP berada di kisaran 70%-80% dari gaji terakhir untuk memastikan

kesejahteraan finansial. Namun, banyak pekerja di Indonesia yang belum mencapai angka tersebut. Faktanya, rata-rata TPP aktual hanya sekitar 10% dari gaji terakhir, yang jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa pensiun.

Tingkat penghasilan pensiun adalah ukuran umum kecukupan pendapatan pensiun yang digunakan oleh rumah tangga untuk mengukur tabungan yang dimiliki untuk masa pensiun, dan oleh pembuat kebijakan untuk menilai efektivitas pensiun pemerintah dan swasta dalam memberikan pendapatan bagi penduduk yang sudah pensiun. Tingkat penghasilan mewakili pendapatan pensiun sebagai persentase dari pendapatan pra-pensiun dan menilai kemampuan rumah tangga untuk mempertahankan tingkat konsumsi pra-pensiun setelah berhenti bekerja. Rasio ini memberikan tolok ukur intuitif untuk kecukupan pendapatan masa pensiun (Biggs, 2015).

Ada dua definisi yang berbeda dari rasio penghasilan pensiun. Rasio penghasilan bruto berarti pensiun awal dalam kaitannya dengan upah terakhir seseorang. Dalam hal ini, rasio dihitung berdasarkan pensiun dan upah, yang belum dipotong pajak. Rasio penghasilan bersih mengacu pada pensiun yang ada dalam kaitannya dengan upah terakhir orang tersebut, yang telah dipotong pajak (Finnish Centre for Pensions, 2024). Tingkat penghasilan pensiun bersih didefinisikan sebagai hak pensiun bersih perorangan dibagi dengan pendapatan bersih sebelum pensiun, dengan mempertimbangkan pajak penghasilan pribadi yang dibayarkan oleh pekerja. Indikator ini mengukur seberapa efektif sistem pensiun menyediakan pendapatan pensiun untuk menggantikan pendapatan, sumber pendapatan utama sebelum pensiun. Indikator ini diukur dalam persentase pendapatan pra-pensiun (OECD, 2024). Tingkat penghasilan pensiun, baik di tingkat individu maupun di tingkat populasi, merupakan penilaian tingkat penggantian yang direalisasikan terhadap tingkat penggantian patokan dapat digunakan sebagai ukuran kesejahteraan ekonomi di hari tua (Schmied, 2024).

Tingkat penghasilan pensiun, kadang-kadang disebut sebagai rasio pendapatan pensiun, digunakan dalam berbagai cara dan untuk tujuan yang berbeda. Untuk individu, *replacement rate* dapat digunakan untuk memberikan proyeksi standar hidup di masa depan, karena *replacement rate* menempatkan proyeksi pendapatan setelah pensiun dalam kaitannya dengan pendapatan saat bekerja. Tingkat penggantian rata-rata suatu populasi, seperti populasi suatu negara, dapat digunakan untuk menilai kecukupan tabungan di masa pensiun (Schmied, 2024).

Salah satu upaya menjaga tingkat penghasilan pensiun adalah melalui dana pensiun. Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun (POJK 27/2023). Sebagai badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun, dana pensiun memiliki kontribusi

dalam menjaga kesinambungan penghasilan seseorang di hari tua melalui manfaat pensiun. Sesuai pasal 56 ayat 1 POJK 27/2023 ditegaskan bahwa pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak harus dilakukan secara berkala sebagai upaya menjaga tingkat penghasilan pensiun peserta.

Menurut Hasibuan (2000), program pensiun bertujuan memberikan ketenangan hidup bagi karyawan dan keluarganya pada usia lanjut. Karenanya, dana pensiun memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan TPP seseorang saat memasuki masa pensiun. Tidak hanya sebagai jaminan penghasilan, fungsi dana pensiun juga berpengaruh terhadap perlindungan dan kenyamanan finansial. Setidaknya ada lima fungsi dana pensiun, yaitu: 1) menjamin penghasilan di masa pensiun, 2) pengelolaan investasi yang aman, 2) perlindungan terhadap risiko finansial, 4) distribusi kekayaan yang terencana, dan 5) pengurangan beban ketergantungan pada keluarga (smbci.com, 2024). Dana pensiun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial di masa tua, ketika seseorang tidak lagi produktif secara ekonomi.

Dana pensiun dinyatakan sejumlah uang yang dikumpulkan secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang dan digunakan sebagai sumber pendapatan ketika pensiun. Program pensiun penting bagi pekerja karena dapat memberikan kesinambungan penghasilan di hari tua. Tanpa program pensiun, dapat dipastikan setiap pekerja tidak memiliki dana yang cukup untuk membiayai kehidupannya sendiri. Dari sisi perusahaan, program pensiun dibutuhkan untuk membayar imbalan pasacakerja, baik akibat pekerjaannya pensiun, meninggal dunia atau di-PHK (Syarif Yunus, Kompasiana.com, 2024).

Melalui Dana Pensiun, setiap peserta berhak atas manfaat pensiun untuk mempersiapkan keberlanjutan penghasilan di masa pensiun atau hari tua (UU No. 4/2023). Sejumlah uang yang dikumpulkan secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang dan digunakan sebagai sumber pendapatan ketika pensiun itulah disebut manfaat pensiun. DPLK memberi manfaat bagi pekerja karena dapat memastikan kesinambungan penghasilan di hari tua. Tanpa DPLK, setiap pekerja berpotensi tidak memiliki dana yang cukup untuk membiayai kehidupannya sendiri di hari tua (Syarif Yunus, Kompasiana.com, 2024).

Maka dapat disimpulkan, tingkat penghasilan pensiun adalah besaran uang yang diterima seseorang untuk memenuhi standar hidup atau *replacement rate* di hari tua setelah tidak bekerja lagi. Salah satu upaya menjaga tingkat penghasilan pensiun dapat dilakukan melalui dana pensiun sebagai program yang menjanjikan manfaat pensiun yang dibayarkan secara berkala setiap bulan untuk memenuhi standar hidup dan kesinambungan penghasilan di masa pensiun. Tingkat penghasilan pensiun dinyatakan dalam bentuk persentase aktual yang diterima sebagai manfaat pensiun berbanding gaji terakhir seseorang sebelum pensiun.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian tentang tingkat penghasilan pensiun (TPP) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dilakukan dengan menggunakan *mix method research* atau metode campuran kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, data primer didapatkan dari literatur yang ada dan OJK, sedangkan secara kualitatif diperoleh dari hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang melibatkan 20 pensiunan yang dipilih secara *purposive* guna mendalami kasus-kasus yang lebih spesifik tentang tingkat penghasilan pensiun pada April 2025.

Pendekatan penelitian dilakukan dengan *literature review* atau tinjauan pustaka untuk memetakan konsep-konsep penting tingkat penghasilan pensiun di Indonesia lalu dianalisis untuk mendapatkan statistik sederhana: rata-rata persentase TPP dan data kualitatif dianalisis dengan tematik: mencari pola-pola, pengalaman, dan makna yang terjadi pada pensiunan, yang diperkuat dengan triangulasi data untuk memeriksa keabsahan data yang dilihat dari berbagai sudut pandang hingga memperoleh kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian tentang tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* mungkin masih tergolong langka. Tidak ada acuan yang baku tentang seberapa besar penghasilan di masa pensiun yang pas untuk orang Indonesia. Tidak ada pula “angka nyata” rata-rata secara agregat yang diterima oleh pensiunan di Indonesia saat ini. Belum lagi bila dikaitkan dengan alasan subjektif yang menyatakan kebutuhan biaya dan rumah tangga setiap orang berbeda-beda, standar hidup berbeda, dan tingkat konsumsi bulana pun berbeda. Oleh karena itu, patokan tingkat penghasilan pensiun hanya dapat diprediksi berdasarkan data-data yang ada.

Di sisi lain, kajian tentang tingkat penghasilan pensiun harus dipahami sebagai data atau informasi untuk memproyeksikan keadaan pensiunan di Indonesia dari segi ketersediaan finansialnya. Melalui TPP, harapannya dapat membangun kesadaran akan pentingnya mempersiapkan masa pensiun atau hari tua, di samping perlunya pengelola dana pensiun seperti DPLK menyusun langkah strategis untuk meningkatkan TPP pekerja atau orang Indonesia. Dalihnya sederhana, bila ingin kepesertaan dana pensiun meningkat dan aset kelolaan bertumbuh signifikan maka harus dilakukan perubahan pola edukasi, pemasaran, dan ketersediaan akses digital dana pensiun kepada masyarakat. Karena hampir tidak mungkin, peserta dan aset kelolaan dana pensiun di Indonesia tumbuh signifikan tanpa adanya perubahan pola edukasi, pemasaran, dan ketersediaan akses digital dana pensiun.

Bagaimana tingkat penghasilan pensiun yang diterima oleh pensiunan di Indonesia saat ini? Dengan asumsi pekerja formal hanya memiliki program pensiun wajib (seperti: Jaminan

Bila dibandingkan dengan data OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), TPP Indonesia berada di peringkat 19 dari 19 negara OECD yang ada. Tingkat Penghasilan Pensiun di Indonesia paling rendah di negara-negara OECD. Dari data OECD, TPP atau *replacement rate* tertinggi dimiliki 1) Portugal dengan 98,9%, 2) Turki 95,4%, dan 3) Belanda 93,2%, sedangkan Indonesia hanya 10 % dari gaji terakhir (paling rendah), lebih rendah dari Australia yang 33,7%, Korea 35,8%, dan Jepang 38,8%. TPP atau *replacement rate* Indonesia pun masih jauh dari rata-rata TPP OECD di level 61,4% dan rekomendasi ILO sebesar 40% dari gaji terakhir (digram 2). Artinya, pekerja Indonesia saat memasuki usia pensiun hanya memiliki penghasilan rata-rata Rp1.000.000 per bulan atau hanya mampu memenuhi 10% dari kebutuhan hidupnya di hari tua. Kondisi ini pula yang memungkinkan pekerja di Indonesia “terpaksa” 1) bekerja lagi di masa pensiun, 2) menggantungkan hidup secara finansial kepada anak-anaknya, atau 3) terlilit utang atau menjual aset-aset yang dimilikinya sebelum pensiun. Kondisi rendahnya TPP atau *replacement rate* inilah yang menjadi tantangan program pensiun di Indonesia. Setidaknya harus mencari cara untuk bisa mencapai *replacement rate* sesuai rekomendasi ILO yaitu 40% dari gaji terakhir.

Diagram 2

Replacement Rates di Beberapa Negara OECD

Countries	Net pension replacement rates
Portugal	98.8%
Turkiye	95.4%
Netherlands	93.2%
Spain	86.5%
Italy	82.6%
France	71.9%
Sweden	65.3%
Finland	65.1%
OECD - Average	61.4%
Belgium	60.9%
Germany	55.3%
Norway	54.8%
United Kingdom	54.4%
United States	50.5%
Canada	44.2%
New Zealand	43.5%
ILO Recommendation	40.0%
Japan	38.8%
Korea	35.8%
Australia	33.7%
Indonesia	10.0%

Sumber: OECD.org

Upaya meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* sangat penting dilakukan seluruh pemangku kepentingan. Beberapa alasan pentingnya meningkatkan TPP bagi pekerja atau masyarakat antara lain: 1) menjamin kehidupan yang layak di masa pensiun, 2) mengantisipasi biaya kesehatan pensiunan yang semakin tinggi, 3) mengurangi ketergantungan secara finansial kepada anak atau keluarga, 4) menghindari risiko kemiskinan atau masalah keuangan di hari tua, 5) menjaga kualitas hidup di masa pensiun yang nyaman, 6) menciptakan rasa aman dan bebas stres, dan 7) kesempatan untuk mewujudkan impian pribadi di masa pensiun. Tingkat penghasilan pensiun seharusnya tidak hanya dilihat sebatas besaran persentase tingkat penghasilan pensiun di hari tua atau kemampuan bertahan hidup di masa pensiunan, namun berkaitan erat dengan menjaga harga diri, kesehatan, kebahagiaan, dan kualitas hidup di masa tua.

Bila ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya tingkat penghasilan pensiun seseorang di Indonesia, tentu ada berbagai faktor yang menentukan, Setidaknya faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghasilan pensiun seseorang di Indonesia antara lain: 1) jenis pekerjaan, di mana pekerja formal lebih memiliki kemampuan finansial daripada pekerja informal, 2) program pensiun yang diikuti, semakin sedikit kepemilikan program pensiun (JHT BPJS) maka akan semakin kecil tingkat penghasilan pensiunnya, 3) masa kerja dan besaran gaji, semakin lama masa bekerja dan semakin besar gaji bulanan biasanya semakin besar juga besaran TPP-nya, 4) tingkat *return* investasi dari program pensiun, 5) regulasi pemerintah, terkait dengan kewajiban untuk mendanakan program pensiun atau harmonisasi program pensiun, 6) faktor ekonomi dan inflasi, 7) kondisi kesehatan pensiunan, 8) tanggung jawab keluarga, dan 9) edukasi akan pentingnya dana pensiun. Secara ringkas, maka faktor yang mempengaruhi TPP adalah pekerjaan + program pensiun + gaji + hasil investasi + aturan pemerintah + kondisi ekonomi + kesehatan + beban keluarga + edukasi = besar kecilnya tingkat penghasilan pensiun.

Patut dicermati, tingkat kesenjangan antara penghasilan pensiun dan kebutuhan biaya hidup pensiunan di Indonesia tergolong signifikan. Beberapa gambaran tingkat kesenjangan penghasilan pensiun di Indonesia antara lain:

1. Penghasilan pensiun di Indonesia. Pensiunan pekerja swasta rata-rata hanya menerima sekitar 10% dari gaji terakhir (CNBC, 2024), sedangkan pensiunan ASN menerima antara Rp1,56 juta hingga Rp4,42 juta per bulan (Detik.com, 2024), tergantung pada golongan terakhir. Pensiunan di sektor informal, sebagian besar tidak memiliki dana pensiun dan bergantung pada keluarga atau bantuan sosial.

2. Kebutuhan biaya hidup pensiunan. Pengeluaran bulanan pensiunan sesuai penelitian ini mencapai 56% dari gaji terakhir, masih terdapat kekurangan 46% dari kebutuhan untuk pensiun yang layak. Biaya hidup minimum rata-rata per kapita di Indonesia adalah sekitar Rp1,35 juta per bulan (Prakarsa, 2020), sedangkan biaya hidup ideal untuk menjaga gaya hidup yang nyaman di masa pensiun, masyarakat Indonesia diperkirakan membutuhkan sekitar Rp16,52 juta per bulan (Kompas, 2022), yang setara dengan 90% dari pendapatan rata-rata saat ini. Sementara biaya tinggal di panti jompo berkisar antara Rp4 juta hingga Rp6,5 juta per bulan, tergantung pada fasilitas dan layanan yang disediakan (mommiesdaily, 2023).
3. Kesenjangan yang terjadi. Dengan penghasilan pensiun yang rata-rata hanya 10% dari gaji terakhir, terdapat kesenjangan yang signifikan antara penghasilan pensiun dan kebutuhan biaya hidup pensiunan. Penelitian ini menyebut, jika seorang pensiunan membutuhkan Rp5,6 juta per bulan (56% dari gaji terakhir) untuk hidup layak, namun hanya menerima Rp1 juta dari uang pensiun (10% TPP), maka terdapat kekurangan sekitar Rp4,6 juta setiap bulannya (46% TPP yang dibutuhkan).
4. Sebagai konsekuensi, banyak pensiunan atau lansia di Indonesia yang bergantung pada keluarga: sekitar 84% pensiunan atau lansia menggantungkan kebutuhan hidupnya dari penghasilan anak atau anggota rumah tangga yang bekerja (Goodstats, 2025). Banyak lansia yang masih bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, meskipun seharusnya sudah memasuki masa pensiun.

Kesenjangan antara penghasilan pensiun dan kebutuhan biaya hidup pensiunan di Indonesia menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran akan pentingnya perencanaan keuangan untuk masa pensiun, optimalisasi peran dana pensiun swasta, dan perlunya kebijakan pemerintah yang lebih mendukung kesejahteraan pensiunan atau lansia.

Kesiapan finansial pekerja atau masyarakat Indonesia dalam menghadapi masa pensiun masih tergolong rendah. Beberapa fakta yang menggambarkan rendahnya kesiapan pensiun antara lain:

1. Mayoritas pekerja tidak siap pensiun. Survei menyebutkan sekitar 90% pekerja atau masyarakat Indonesia tidak memiliki perencanaan pensiun yang memadai. Banyak individu yang masih mengandalkan anak atau keluarga sebagai penopang finansial di masa tua.
2. Kurangnya tabungan pensiun. Hanya sekitar 10% pekerja di Indonesia yang memiliki tabungan pensiun secara pribadi. Sebagian besar gaji atau penghasilan bulanan dihabiskan untuk konsumsi dan cicilan, sehingga dana pensiun sering kali terabaikan.

3. Literasi keuangan rendah. Tingkat literasi keuangan yang rendah menjadi salah satu penyebab utama kurangnya kesadaran akan pentingnya perencanaan pensiun, terbukti dengan tingkat inklusi dana pensiun yang hanya 10% dari total pekerja sektor formal (belum termasuk pekerja informal).
4. Inflasi dan biaya hidup. Banyak pensiunan tidak menyadari bahwa biaya hidup pascapensiun sering kali lebih tinggi dari yang diperkirakan akibat inflasi ditambah kenaikan biaya kesehatan.
5. Kesenjangan tingkat penghasilan pensiun. Rata-rata TPP hanya sekitar 10% dari gaji terakhir, jauh di bawah rekomendasi ILO yang 40% dari gaji terakhir atau rata-rata negara OECD yang 60% bahkan standar ideal sebesar 70%-80% dari gaji terakhir.

Maka untuk meningkatkan kesiapan finansial di masa pensiun, pekerja atau masyarakat perlu mulai menabung sejak dini untuk hari tua, meningkatkan literasi keuangan khususnya dana pensiun, dan memanfaatkan program pensiun seperti DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) sebagai program kesinambungan penghasilan di masa pensiun.

Untuk meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate*, dana pensiun memiliki peran penting. Melalui dana pensiun, seorang pekerja akan memiliki sumber penghasilan yang stabil di masa pensiun, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kualitas hidup di hari tua. Maka perlu upaya optimalisasi peran dana pensiun, khususnya dana pensiun swasta (DPPK/DPLK) untuk meningkatkan literasi dan edukasi keuangan, khususnya sosialisasi pentingnya manfaat dana pensiun ke masyarakat umum, pekerja formal, dan informal. Dana pensiun perlu melakukan diversifikasi produk dan layanan untuk menyediakan lebih banyak pilihan program pensiun sesuai profil risiko dan kebutuhan peserta. Berbagai tantangan dana pensiun perlu diantisipasi, seperti peningkatan tata kelola, penguatan kinerja investasi, kolaborasi dengan perusahaan/pemberi kerja, digitalisasi akses dan layanan, mendorong kepesertaan di sektor informal, peningkatan insentif pajak, sinergi dengan kebijakan pemerintah, dan penerapan manajemen risiko yang efektif.

Optimalisasi peran dana pensiun swasta memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) pekerja dan masyarakat Indonesia. Beberapa peran penting optimalisasi dana pensiun swasta di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Jaminan penghasilan di masa pensiun, yang berfungsi sebagai tabungan yang akan memberikan penghasilan tetap setelah seseorang pensiun.
2. Perencanaan keuangan hari tua. Sehingga dapat membantu pekerja dalam merencanakan keuangan jangka panjang dan memastikan kecukupan dana untuk memenuhi kebutuhan di masa pensiun.

3. Menciptakan kemandirian finansial, sehingga dapat menjalani masa pensiun dengan lebih tenang dan mandiri, tanpa harus bergantung pada anak atau keluarga.
4. Pengelolaan investasi yang aman, karena dana pensiun dikelola oleh secara profesional sehingga risiko investasi dapat diminimalisasi.
5. Perlindungan terhadap risiko finansial. seperti inflasi atau kebutuhan kesehatan yang tidak terduga di masa pensiun.
6. Peningkatan kualitas hidup, yang memungkinkan pekerja dapat menjalani masa pensiun dengan kualitas hidup yang lebih baik, tanpa harus mengkhawatirkan kekurangan dana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sebagai gambaran konkret, contoh rekomendasi program optimalisasi peran dana pensiun swasta di Indonesia untuk 5 Tahun ke Depan (2025-2030) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rekomendasi Optimalisasi Peran Dana Pensiun Swasta di Indonesia
Untuk 5 Tahun ke Depan (2025-2030)

Tahun	Fokus Utama	Program Utama	Target yang Dicapai
2025	Fundamental Awareness & Edukasi	<ul style="list-style-type: none"> -Kampanye nasional literasi pensiun -Edukasi tenaga kerja HR dan pemberi kerja tentang manfaat dana pensiun. -Sosialisasi pembentukan dana pensiun 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan literasi keuangan dana pensiun sebesar 15% - Edukasi pensiun pada 1.000 perusahaan - Pembentukan 20 dana pensiun baru (DPPK/DPLK).
2026	Digitalisasi Layanan	<ul style="list-style-type: none"> - Launching platform digital untuk peserta dana pensiun. - Digital onboarding untuk kepesertaan baru. - Dashboard transparansi kinerja dana pensiun. 	<ul style="list-style-type: none"> - 80% dana pensiun memiliki layanan digital. - 500.000 peserta baru melalui platform online.
2027	Inovasi Produk dan Aksesibilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Peluncuran produk pensiun untuk sektor informal. - Penawaran produk pensiun berbasis ESG dan paket investasi. - Insentif pajak tambahan untuk peserta informal. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 juta peserta sektor informal masuk program dana pensiun. - 5 produk pensiun inovatif baru di pasar.
2028	Penguatan Investasi dan Tata Kelola	<ul style="list-style-type: none"> - Workshop nasional tentang tata Kelola dan manajemen risiko - Diversifikasi dan peningkatan return investasi - Audit dan sertifikasi tata kelola dana pensiun. 	<ul style="list-style-type: none"> - 60% dana pensiun memenuhi standar governance OJK. - Return on Investment (ROI) dana pensiun nasional rata-rata naik 2% dari baseline 2024.
2029–2030	Ekspansi dan Integrasi Multi-Pilar	<ul style="list-style-type: none"> - Sinergi dengan program Jaminan Pensiun nasional - Integrasi data kepesertaan dengan sistem nasional (misal, DUKCAPIL dan BPJS). - Ekspansi dana pensiun swasta ke seluruh pekerja informal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penetrasi dana pensiun swasta ke 20% tenaga kerja nasional - Aset kelolaan tumbuh 100% dari 2025. - Dana pensiun swasta Indonesia memfasilitasi pekerja informal secara online.

Upaya meningkatkan TPP atau *replacement rate* pekerja di Indonesia harus diikuti langkahh strategis yang lebih konkret, diantaranya sebagai berikut: 1) perlunya mewujudkan harmonisasi program pensiun sebagai mandat UU Np. 4/20203 tentang P2SK sekaligus untuk mencapai *replacement rate* sesuai rekomendasi ILO sebesar 40% melalui program pensiun tambahan bersifat wajib, 2) perlu adanya Lembaga Penjamin Dana Pensiun untuk meningkatkan keyakinan dan keamanan dana pensiun yang sifatnya jangka panjang, 3) peningkatan kepesertaan dana pensiun secara individual dan pekerja informal, 4) pentingnya kemudahan akses digital untuk memiliki dana pensiun, 5) peningkatan kinerja investasi dana pensiun yang lebih sigbifikan, 6) perlunya edukasi dana pensiun secara massif dan berkelanjutan, dan 7) peningkatan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia di pengelola dana pensiun. Dengan demikian, optimalisasi peran dana pensiun swasta akan lebih mudah dijalankan dan mampu meningkatkan TPP atau *replacement rate* pekerja di Indonesia secara lebih signifikan. Seluruh pemangku kepentingan dan pemerintah harus “berpikir keras” untuk merealisasikan peningkatan *replacement rate* secara lebih serius dan berhasil guna untuk kesinambungan penghasilan pekerja dan Masyarakat di hari tua.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan Tingkat Penghasilan (TPP) yang diterima pekerja saat pensiun hanya 10% dari gaji terakhir yang diperoleh dari program pensiun wajib, terjadi penurunan penghasilan sebesar 90% dari gaji terakhir. Kebutuhan biaya hidup bulanan pensiunan di masa pensiun (makan, belanja bulanan, biaya air - listrik, internet, gaya hidup, asuransi kesehatan, dan lain-lain) diperoleh data sebesar Rp5.600.000,- atau setara 56% dari gaji terakhir per bulan. Maka secara aktual, tingkat penghasilan pensiun (TPP) pensiunan di Indonesia terjadi kesenjangan sebesar Rp4.600.000,- atau kurang 46% dari gaji terakhir per bulan. Kondisi ini menjadi penyebab pensiunan gagal mempertahankan standar hidup di hari tua, di samping mengalami masalah keuangan di masa pensiun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya TPP seseorang terdiri dari: 1) jenis pekerjaan, 2) program pensiun yang diikuti, 3) masa kerja dan besaran gaji, 4) tingkat *return* investasi dari program pensiun, 5) regulasi pemerintah, 6) faktor ekonomi makro dan inflasi, 7) kondisi kesehatan pensiunan, 8) tanggung jawab keluarga, dan 9) edukasi dana pensiun sangat menentukan besar kecilnya tingkat penghasilan pensiun. Optimalisasi dana pensiun swasta berperan penting dalam meningkatkan TPP sebagai jaminan penghasilan di masa pensiun dan menciptakan kemandirian finansial di hari tua, di samping peningkatan kualitas hidup. Untuk itu, dana pensiun swasta, harus dikelola secara lebih optimal untuk meraih kinerja

investasi yang signifikan, meningkatkan literasi dana pensiun, menysasar pekerja formal dan informalserta diversifikasi produk dan layanan yang memadai melalui digitalisasi akses dan layanan dana pensiun untuk mendorong kepesertaan dana pensiun swasta yang tumbuh secara signifikan.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Kajian tentang tingkat penghasilan pensiun (TPP) atau *replacement rate* di Indonesia memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diusulkan untuk meningkatkan kesejahteraan finansial pensiunan di Indonesia, antara lain:

1. Harmonisasi program pensiun, sesuai mandat UU No. 4/20203 tentang Penguatan dan Pengembangan Sektor Keuangan harus segera dijalankan, utamanya program pensiun tambahan bersifat wajib untuk meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) masyarakat Indonesia.
2. Edukasi dan literasi dana pensiun untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya perencanaan pensiun sejak dini perlu dilakukan secara masif dan berkelanjutan serta dimonitor secara transparan.
3. Perlu adanya insentif pajak bagi pekerja informal yang mengikuti program pensiun secara mandiri.
4. Perlu realisasi kebijakan digitalisasi akses dan layanan dana pensiun dengan dukungan teknologi yang memadai, sekaligus meningkatkan transparansi dan efisiensi pengelolaan dana pensiun melalui platform digital.
5. Penguatan regulasi dan pengawasan untuk memperbaiki regulasi gara lebih tepat tujuan dan memastikan keberlanjutan program pensiun, di samping meningkatkan pengawasan pengelolaan dana pensiun.
6. Optimalisasi peran dana pensiun swasta harus lebih ditingkatkan, utamanya pengelolaan investasi, teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia.

Melalui rekomendasi kebijakan ini diharapkan industri dana pensiun dapat membangun skema pensiun yang lebih kompetitif, berkelanjutan, dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat di hari tua, di samping meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) pekerja di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

Biggs, Andrew G. 2015. Retirement Replacement Rates: What and How Andrew G. Biggs August 2015 PRC WP2015-20 Pension Research Council Working Paper Pension

- Research Council The Wharton School, University of Pennsylvania. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/net-pension-replacement-rates.html>
- Finnish Centre for Pensions. 2024. <https://www.etk.fi/en/finnish-pension-system/pensioners-income-level/replacement-ratio>/Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2023. POJK No. 27/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang (UU) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Jakarta.
- Schmied, Julian. 2024. The replacement rate that maintains income satisfaction through retirement: The question of income-dependence. Germany: Free University of Berlin The Journal of the Economics of Ageing.
- SMBCI. 2024. <https://www.smbci.com/id/berita-media/blog/Keuangan/5-fungsi-dana-pensiun-yang-perlu-anda-ketahui>
- Tendelilin, Eduardus. 2001. Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio. Yogyakarta: BPFE.
- Yunus, Syarifudin, <https://bogor-kita.com/opini-empat-tantangan-besar-industri-dana-pensiun-di-era-digital/>. 17 Desember 2024.
- Yunus, Syarifudin. 2025. Faktor Penyebab Pekerja Tidak Paham Dana Pensiun, Pentingnya Edukasi dan Digitalisasi Industri Dana Pensiun di Indonesia. Jurnal AKSIOMA Vol. 2 No. 2 <https://manggalajournal.org/index.php/AKSIOMA/article/view/981/1239>
- Yunus, Syarifudin. 2025. Persepsi Dan Kepemilikan Generasi Milenial Terhadap Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Untuk Kesejahteraan Hari Tua. Jurnal Jkpim Vol. 3 No. 2 <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jkpim/article/view/605>
- Yunus, Syarifudin. 2025. Persepsi dan Preferensi Pekerja Biasa Terhadap Dana Pensiun Sebagai Perencanaan Hari Tua. Jurnal Politeknik Pratama, Vol 4 No 2 <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/5002>,
- Yunus, Syarif. 2024. Ternyata, Tingkat Penghasilan Pensiun Pekerja Cuma 10% dari Gaji Terakhir. Diakses pada 20 Desember 2024, dari <https://kumparan.com/syarif-yunus/ternyata-tingkat-penghasilan-pensiun-pekerja-cuma-10-dari-gaji-terakhir-22O74v82fdQ/2>