
Keamanan dan Kesejahteraan ASN

Jaminan Kesehatan & Pensiun · Jaminan Kecelakaan Kerja & Kematian · **Skema Pensiun ASN**

Dr. Despinur Dara, S.T., M.M.
Universitas Negeri Jakarta

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

01 Memahami Konsep

Menjelaskan keamanan dan kesejahteraan ASN sebagai bentuk indirect compensation (Armstrong, 2023; Dessler, 2020) dalam sistem total reward.

02 Menganalisis Regulasi

Menganalisis kerangka hukum Jaminan Kesehatan, JKK, JKM, dan Jaminan Pensiun berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023 dan regulasi turunannya.

03 Membandingkan Skema

Membandingkan skema pay-as-you-go dengan fully funded, serta defined benefit (DB) dan defined contribution (DC) dalam pensiun ASN.

04 Merumuskan Implikasi

Merumuskan implikasi manajerial, fiskal, dan kebijakan publik bagi institusi pemerintah di Indonesia, termasuk kesetaraan PNS–PPPK.

Peta Materi & Alur Diskusi

Tiga sub-bahasan dikonstruksikan secara sekuensial dari instrumen proteksi dasar, menuju isu transformasi fiskal skema pensiun ASN.

01

Jaminan Kesehatan & Pensiun

- Konsep & dasar hukum
- Cakupan manfaat JKN-KIS
- Program pensiun ASN

02

Jaminan Kecelakaan Kerja & Kematian

- JKK: PP 70/2015 jo. 66/2017
- JKM: santunan & beasiswa
- Peran PT Taspen

03

Skema Pensiun ASN

- PAYGO vs Fully Funded
- Defined Benefit → DC
- Reformasi pensiun ASN

Sumber skema pensiun: PAYGO vs Fully-Funded → World Bank (1994); OECD (2023). DB vs DC → Armstrong (2023); IAS 19. Reformasi ASN → UU 20/2023 Ps. 22; KEM-PPKF Kemenkeu (2024); BKN (2017).

Mengapa Keamanan & Kesejahteraan ASN Penting?

Jaminan sosial ASN bukan sekadar instrumen kesejahteraan, melainkan fondasi employee value proposition dan pengungkit sustainabilitas fiskal negara.

≥ 4,3 juta

Pegawai ASN aktif (BKN, 2024)

Daya Tarik & Retensi SDM Publik

Jaminan kesehatan dan pensiun merupakan komponen inti compensation package (Milkovich et al., 2017) yang mendorong retensi talenta di sektor publik.

100%

Iuran JKK & JKM PNS ditanggung pemberi kerja

Proteksi Risiko Kerja

JKK & JKM memberikan perlindungan terhadap risiko cedera, kecacatan, dan kematian dalam tugas sebagaimana prinsip occupational safety (Noe et al., 2023).

Rp 150 T+

Estimasi beban pensiun APBN tahunan

Sustainabilitas Fiskal APBN

Skema PAYGO menimbulkan beban fiskal struktural; reformasi ke fully-funded DC menjadi agenda kritis (Kementerian Keuangan, 2024).

Kerangka Teori: Employee Benefits & Total Rewards

Armstrong (2023)

Total Reward Framework benefits bersifat strategis, bukan biaya.

Dessler (2020)

Employee benefits sebagai pilar utama compensation strategy.

Noe et al. (2023)

Strategic benefits memperkuat engagement, well-being, dan retensi.

Milkovich et al. (2017)

Pay model: benefits melengkapi base pay & incentives.

KONSEP INTI

Indirect Compensation

Komponen non-kas dalam total reward yang memberikan proteksi, kepastian penghasilan hari tua, dan kesejahteraan psiko-sosial bagi pegawai.

4 Elemen Total Reward

(Armstrong, 2023):

Pay · Benefits · Learning & Development · Work Environment

Landasan Hukum Jaminan Sosial ASN di Indonesia

Konstitusi	UUD 1945 Pasal 28H Ayat (3) Hak atas jaminan sosial sebagai hak konstitusional warga negara.
Undang-Undang	UU 40/2004 · UU 24/2011 · UU 4/2023 · UU 20/2023 SJSN, BPJS, UU P2SK (Dana Pensiun), dan UU ASN yang menegaskan hak jaminan sosial PNS & PPPK.
Peraturan Pemerintah	PP 70/2015 jo. PP 66/2017 · PP 11/2017 jo. PP 17/2020 Aturan teknis JKK & JKM bagi PNS, serta Manajemen PNS (termasuk BUP dan pensiun).
Peraturan Presiden	Perpres 82/2018 s.t.d.d. Perpres 59/2024 Jaminan Kesehatan Nasional (JKN): iuran, KRIS, manfaat. Perubahan ketiga berlaku sejak 8 Mei 2024.

UU 20/2023 Pasal 21–22: ASN berhak atas penghargaan & pengakuan — termasuk jaminan sosial (JKN, JKK, JKM, JP, JHT) secara setara bagi PNS dan PPPK.

B A G I A N 0 1

Jaminan Kesehatan & Jaminan Pensiun

Proteksi kesehatan dan kepastian penghasilan hari tua sebagai hak dasar ASN.

Jaminan Kesehatan bagi ASN (JKN-KIS)

Definisi & Dasar Hukum

Jaminan kesehatan merupakan bentuk perlindungan kesehatan berbasis asuransi sosial wajib yang diselenggarakan secara nasional melalui BPJS Kesehatan. Bagi ASN, program ini dikelola dalam skema Jaminan Kesehatan Nasional (JKN-KIS).

- UU No. 40 Tahun 2004 (SJSN)
- UU No. 24 Tahun 2011 (BPJS)
- Perpres 82/2018 s.t.d.d. Perpres 59/2024 (JKN)
- UU No. 20 Tahun 2023 Pasal 21–22

Cakupan Manfaat

Promotif

Edukasi & promosi kesehatan

Preventif

Imunisasi, skrining kesehatan

Kuratif

Rawat jalan, rawat inap, operasi

Rehabilitatif

Pemulihan fungsi pasca-sakit

Skema Iuran JKN bagi PNS

5% dari gaji pokok + tunjangan keluarga

4% pemberi kerja · 1% peserta ASN

Sumber: Perpres 82/2018 s.t.d.d. Perpres 59/2024

Jaminan Pensiun ASN sebagai Deferred Compensation

Pensiun adalah bentuk *deferred compensation* penghasilan yang ditunda pembayarannya sebagai imbalan atas pengabdian masa kerja, sekaligus instrumen income-smoothing lintas siklus hidup (Milkovich et al., 2017; Armstrong & Taylor, 2023).

Fungsi	Dasar Hukum Pensiun	Pengelola	Batas Usia Pensiun
Income smoothing, replacement income, penghargaan atas masa kerja.	UU 11/1969 (PNS) · UU 4/2023 (Dana Pensiun) · UU 20/2023 Ps. 22 (ASN).	PT Taspen (Persero) untuk PNS; skema baru untuk PPPK (DC).	Manajerial 60 th · Non-Manajerial 58 th · Fungsional Ahli Utama 65 th (PP 11/2017 jo. PP 17/2020).

Komponen Manfaat Pensiun ASN

- 01

Pensiun Pokok Bulanan
Dibayar bulanan berdasarkan masa kerja dan gaji pokok terakhir.
- 02

Tunjangan Hari Tua (THT)
Dibayarkan sekaligus saat pensiun, dikelola oleh PT Taspen.
- 03

Tunjangan Ahli Waris
Diberikan kepada janda/duda/anak pensiunan yang meninggal.

B A G I A N 0 2

Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian

Proteksi atas risiko cedera, kecacatan, dan kematian dalam pelaksanaan tugas kenegaraan.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi ASN

Definisi

Perlindungan terhadap risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk dalam perjalanan berangkat dan pulang kerja, serta penyakit akibat kerja.

Dasar Hukum

- PP No. 70 Tahun 2015 tentang JKK & JKM bagi PNS
- PP No. 66 Tahun 2017 (perubahan PP 70/2015)
- UU No. 20 Tahun 2023 Pasal 21

Teori pendukung: *Workplace safety & occupational health sebagai strategic imperative (Noe et al., 2023).*

Cakupan Manfaat JKK

Perawatan & Pengobatan

Biaya pengobatan ditanggung hingga sembuh di fasilitas kesehatan.

Santunan Cacat

Cacat tetap sebagian / total / fungsi, dihitung berdasarkan gaji terakhir.

Rehabilitasi Medik

Pemulihan fungsi fisik, alat bantu, dan terapi rehabilitatif.

Santunan Meninggal akibat KK

Diberikan kepada ahli waris bila ASN meninggal akibat kecelakaan kerja.

Beasiswa Anak

Bagi anak ASN yang tewas atau cacat akibat kecelakaan kerja.

Jaminan Kematian (JKM) bagi ASN

Konsep

JKM adalah perlindungan yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, dalam rangka menjaga kesinambungan ekonomi keluarga.

Dasar Hukum

- PP 70/2015 jo. PP 66/2017
- Peraturan Direksi PT Taspen
- UU 20/2023 tentang ASN

Referensi teori: *Survivor benefits sebagai pilar security dalam total reward (Armstrong, 2023).*

Komponen Manfaat JKM

Santunan Sekaligus

Manfaat tunai yang diberikan kepada ahli waris dalam jumlah sekaligus.

Uang Duka Wafat

Bantuan untuk meringankan beban keluarga saat peserta meninggal.

Biaya Pemakaman

Penggantian biaya pemakaman sesuai ketentuan PP yang berlaku.

Beasiswa Anak

Diberikan kepada anak peserta JKM yang masih dalam jenjang pendidikan.

Pengelola: PT Taspen (Persero) pembayaran manfaat terdigitalisasi melalui TOOS.

Perbandingan JKK/JKM ASN vs BPJS Ketenagakerjaan

Aspek	JKK/JKM ASN	JKK/JKM BPJS Ketenagakerjaan
Dasar Hukum	PP 70/2015 jo. PP 66/2017	UU 40/2004, UU 24/2011, PP 44/2015
Peserta	PNS, PPPK, Pejabat Negara	Pekerja sektor formal & informal
Penyelenggara	PT Taspen (Persero)	BPJS Ketenagakerjaan
Iuran JKK	0,24% dari gaji (pemberi kerja)	0,24% – 1,74% sesuai risiko kerja
Iuran JKM	0,72% dari gaji (pemberi kerja)	0,30% dari upah (pemberi kerja)
Manfaat Utama	Perawatan, cacat, meninggal, beasiswa	Perawatan, cacat, meninggal, beasiswa

Insight: Kedua sistem memiliki manfaat yang setara secara substansi. Perbedaan terletak pada administrasi dan pengelolaan konsolidasi lintas-sistem menjadi wacana reformasi strategis pasca-UU ASN 20/2023.

B A G I A N 03

Skema Pensiun ASN & Agenda Reformasi

Dari pay-as-you-go menuju fully-funded: transformasi arsitektur pensiun ASN Indonesia.

Pay-As-You-Go vs Fully-Funded: Dua Filosofi Pendanaan

Pay-As-You-Go (PAYGO)		Fully-Funded	
Skema Saat Ini untuk PNS		Arah Reformasi Pensiun ASN	
Sumber	4,75% gaji pokok PNS + APBN	Sumber	Iuran pegawai + pemberi kerja (% dari take-home pay)
Mekanisme	Manfaat pensiun dibayar langsung dari penerimaan negara berjalan	Mekanisme	Dana terakumulasi, diinvestasikan, dibayarkan dari hasil investasi
Tipe Manfaat	Defined Benefit (manfaat pasti)	Tipe Manfaat	Defined Contribution (iuran pasti)
Risiko	Ditanggung pemerintah / APBN	Risiko	Ditanggung peserta (risiko investasi)
Sustainabilitas	Rentan terhadap population ageing dan tekanan fiskal	Sustainabilitas	Meringankan beban APBN jangka panjang

Sumber konsep: World Bank (1994) Averting the Old Age Crisis · OECD (2023) Pensions at a Glance · BKF Kemenkeu (2016) · BKN (2017) Civil Apparatus Policy Brief · KEM-PPKF Kemenkeu (2024–2025).

Transformasi Skema: Defined Benefit → Defined Contribution



Implikasi Konseptual: Transformasi DB→DC memindahkan risiko aktuarial dari negara ke peserta, namun membuka ruang penguatan governance dana pensiun dan pendalaman pasar keuangan domestik (World Bank, 2024; OECD, 2023).

Isu Strategis & Tantangan Reformasi Pensiun ASN

Beban Fiskal Struktural

Penuaan populasi ASN & rasio dependency memicu peningkatan pengeluaran pensiun tahunan dari APBN.

Kesetaraan PNS–PPPK

UU 20/2023 menegaskan hak sama, namun skema teknis berbeda (DB untuk PNS legacy, DC untuk PPPK & pegawai baru).

Risiko Aktuaria & Investasi

Dalam skema DC, volatilitas pasar memengaruhi akumulasi manfaat; butuh edukasi literasi keuangan ASN.

Transisi Dual-System

Koeksistensi PAYGO-DB lama dan DC baru menuntut governance, sistem informasi, dan tata kelola dana yang kuat.

Governance PT Taspen

Penguatan kapasitas pengelolaan dana pensiun, transparansi, dan prinsip good pension fund governance.

Keadilan Antar-Generasi

Desain skema harus menjaga agar PNS existing tidak mengalami penurunan manfaat pensiun riil.

Sumber: Kementerian Keuangan RI (2024) KEM-PPKF; BKN (2017); OECD (2023); World Bank (2024).

Implikasi Manajerial & Kebijakan Publik

Tiga tingkat implikasi yang relevan bagi pengelola SDM sektor publik dan pembuat kebijakan.

I N S T I T U S I O N A L

HR & Compensation Strategy

- Integrasikan jaminan sosial sebagai pilar EVP (Employee Value Proposition).
- Bangun program komunikasi benefits literacy bagi seluruh ASN.
- Gunakan total reward statement untuk meningkatkan persepsi value.

O R G A N I S A S I O N A L

Governance PT Taspen & Lembaga Pengelola

- Perkuat good pension fund governance (OECD, 2023).
- Tingkatkan transparansi investasi dan pelaporan aktuarial tahunan.
- Digitalisasi layanan manfaat (contoh: TOOS — Taspen One Hour Service).

K E B I J A K A N P U B L I K

Reformasi Pensiun Nasional

- Desain transisi PAYGO-DB → Fully-Funded DC tanpa merugikan PNS existing.
- Harmonisasi dengan SJSN & BPJS Ketenagakerjaan untuk mobilitas kerja.
- Bangun kerangka prudential regulation untuk dana pensiun ASN.

Rangkuman & Refleksi Pembelajaran

01

Keamanan dan kesejahteraan ASN adalah indirect compensation strategis

Sebagaimana kerangka total reward Armstrong (2023) dan Milkovich et al. (2017), jaminan sosial bukan sekadar cost of employment, melainkan driver retensi dan produktivitas organisasi publik.

02

UU 20/2023 mengubah arsitektur jaminan sosial ASN

Pasal 21–22 menegaskan kesetaraan hak PNS dan PPPK atas JKN, JKK, JKM, JP, dan JHT — membuka ruang reformasi skema pensiun berbasis iuran pasti.

03

Reformasi pensiun adalah agenda fiskal dan governance

Transisi PAYGO–DB menuju Fully-Funded–DC perlu dirancang agar melindungi PNS existing, memperkuat kapasitas pengelolaan, dan menjaga keadilan antar-generasi.

Pertanyaan Refleksi: *Bagaimana desain skema pensiun ASN idealnya menyeimbangkan kepastian manfaat (DB) dan sustainabilitas fiskal (DC) dalam konteks Indonesia?*

Daftar Pustaka

Literatur Akademik

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). Compensation (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). Human resource management: Gaining a competitive advantage (13th ed.). McGraw-Hill Education.

OECD. (2023). Pensions at a glance 2023: OECD and G20 indicators. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/678055dd-en>

World Bank. (1994). Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth. Oxford University Press.

World Bank. (2024). Civil service pension reform: Global trends and lessons. World Bank Group.

Regulasi & Dokumen Kebijakan

Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. (1969). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang JKK dan JKM bagi Pegawai ASN.

Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (s.t.d.d. PP 17/2020).

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Republik Indonesia. (2024). Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Perpres 82/2018.

Kementerian Keuangan RI. (2024). Kerangka Ekonomi Makro dan Pokok-Pokok Kebijakan Fiskal 2025.

DISKUSI & TANYA JAWAB

Terima Kasih

***Mari kita diskusikan:** bagaimana pengalaman institusi Bapak/Ibu dalam mengelola jaminan sosial ASN, dan strategi apa yang relevan bagi transisi skema pensiun ke depan?*

Dr. Despinur Dara- MK Kompensasi dan Perlindungan ASN