

Poin-Poin Utama yang Perlu Diperhatikan tentang Penghapusan Pengaturan Pengimbangan MPF



勞工處

Labour Department

Points to Note on the Abolition of
MPF Offsetting Arrangement
(Bahasa Indonesia version)

Poin-poin utama tentang penghapusan pengaturan pengimbangan MPF

- Penghapusan penggunaan manfaat yang masih harus dibayar dari kontribusi sukarela pemberi kerja (employer voluntary contributions/ERMC) berdasarkan Sistem Dana Pensiun Wajib (Mandatory Provident Fund/MPF) untuk mengimbangi pesangon (severance payment/SP) dan gaji masa kerja panjang (long service payment/LSP) (“pengaturan pengimbang”) mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 2025 (tanggal transisi).
- Setelah tanggal transisi, pemberi kerja tidak boleh lagi menggunakan ERMC untuk mengimbangi SP/LSP karyawan sehubungan dengan tahun-tahun masa kerja yang dimulai sejak tanggal transisi. Manfaat yang masih harus dibayar yang diperoleh dari kontribusi MPF sukarela pemberi kerja (employer voluntary MPF contributions/ERVC) dan gratifikasi berdasarkan tahun-tahun masa kerja dapat terus digunakan untuk mengimbangi bagian pra- dan/atau pasca-transisi dari SP/LSP setelah penghapusan pengaturan pengimbang MPF.
- Penghapusan pengaturan pengimbang MPF **tidak memiliki efek retrospektif**. Jika seorang karyawan telah dipekerjakan sebelum tanggal transisi, hanya SP/LSP sehubungan dengan periode masa kerja sebelum tanggal transisi yang dapat diimbangi dengan manfaat yang diperoleh dari ERMC.

	Bagian pratransi dari SP/LSP		Bagian pascatransi dari SP/LSP	
	Dapat diimbangi	Tidak dapat diimbangi	Dapat diimbangi	Tidak dapat diimbangi
ERMC	✓			✓
ERVC	✓		✓	
Gratifikasi berdasarkan lamanya masa kerja pegawai	✓		✓	

- Penghapusan pengaturan pengimbangan MPF tidak berlaku bagi karyawan yang saat ini tidak tercakup oleh Sistem MPF atau skema pensiun wajib lainnya (termasuk pembantu rumah tangga asing dan lokal, dan karyawan yang berusia kurang dari 18 tahun atau lebih dari 65 tahun atau lebih).

Perhitungan SP/LSP setelah penghapusan pengaturan offsetting MPF

- Jika seorang pekerja mulai bekerja pada atau setelah tanggal transisi, perhitungan dan pagu SP/LSP berdasarkan ketentuan yang ada dalam Peraturan Ketenagakerjaan tetap tidak berubah:

Karyawan yang dibayar bulanan	Karyawan yang dibayar harian / dengan upah borongan
(gaji penuh terakhir* sebelum pemutusan hubungan kerja $\times 2/3$) [⌈] $\times$ tahun masa kerja	(upah 18 hari* yang dipilih oleh karyawan dari 30 hari kerja normal terakhirnya sebelum pemutusan hubungan kerja) [#] $\times$ tahun masa kerja

- Jika seorang karyawan sudah bekerja sebelum tanggal transisi, perhitungan SP/LSP akan dibagi menjadi bagian pra-transisi dan bagian pasca-transisi:

Karyawan yang dibayar bulanan	Karyawan yang dibayar harian / dengan upah borongan
Bagian pratransisi SP/LSP	
(gaji penuh terakhir* sebelum tanggal transisi $\times 2/3$) [⌈] $\times$ tahun masa kerja sebelum tanggal transisi	(upah 18 hari* yang dipilih oleh karyawan dari 30 hari kerja normal terakhirnya sebelum tanggal transisi) [#] $\times$ tahun masa kerja sebelum tanggal transisi
Bagian pascatransisi SP/LSP	
(gaji penuh terakhir* sebelum pemutusan hubungan kerja $\times 2/3$) [#] $\times$ tahun masa kerja terhitung sejak tanggal transisi	(upah 18 hari* yang dipilih oleh karyawan dari 30 hari kerja normal terakhirnya sebelum pemutusan hubungan kerja) [#] $\times$ tahun masa kerja sejak tanggal transisi

- * Seorang karyawan juga dapat memilih untuk menggunakan upah rata-ratanya dalam 12 bulan sebelum tanggal transisi/pemutusan hubungan kerja untuk perhitungan.

Jumlahnya tidak boleh melebihi 2/3 dari \$22.500 (yaitu \$15.000).

- Jumlah maksimum SP/LSP adalah \$390.000. Jika total SP/LSP karyawan (yaitu jumlah bagian pra- dan pasca-transisi SP/LSP) melebihi \$390.000, jumlah kelebihanannya akan dipotong dari bagian pasca-transisi.

Bagi sebagian besar karyawan, total manfaat yang akan diterima (yaitu SP/LSP ditambah manfaat yang diperoleh dari kontribusi MPF pemberi kerja) setelah penghapusan pengaturan pengimbangan MPF akan lebih tinggi daripada yang ada di bawah rezim pengimbangan saat ini. Dalam keadaan khusus (misalnya kenaikan gaji yang substansial setelah tanggal transisi, periode kerja pra-transisi yang panjang, periode kerja pasca-transisi yang pendek, dll.), total manfaat setelah penghapusan mungkin lebih rendah daripada yang ada di bawah rezim pengimbangan saat ini. Pemerintah telah berjanji untuk mengganti kekurangan tersebut jika terjadi kasus seperti itu untuk memastikan manfaat karyawan tidak akan berkurang.

Pemerintah akan meluncurkan Skema Subsidi untuk Penghapusan Pengaturan Pengimbangan MPF untuk membagi biaya pemberi kerja pada SP/LSP setelah penghapusan selama 25 tahun.

Situs web tematik tentang Penghapusan Pengaturan Pengimbangan MPF:



Hotline pertanyaan 24 jam: 2717 1771 (nomor pesawat by "1823")

Catatan: Brosur ini hanya menguraikan secara sederhana poin-poin utama penghapusan pengaturan pengimbangan MPF. Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Skema Ketenagakerjaan dan Pensiun (Pengaturan Pengimbangan) (Amandemen) 2022 tetap menjadi satu-satunya otoritas untuk ketentuan hukum yang dijelaskan.