

**PROGRAM PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL:
ANALISIS PERSPEKTIF PERBAIKAN SISTEM PENSIUN PNS
DARI PAY AS YOU GO KE FULLY FUNDED**

**CIVIL SERVANTS PENSION PROGRAMS:
PERSPECTIVE ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS PENSION PROGRAMS
IMPROVEMENT FROM PAY AS YOU GO TO FULLY FUNDED**

Ajib Rakhmawanto

Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara
Jl. MayJend Soetoyo Nomor 12 Cililitan Jakarta Timur

e-mail: ajib_mami@yahoo.com

(Diterima 15 Oktober 2014, Direvisi Pertama 17 Oktober 2014, Direvisi Kedua 20 Oktober 2014,
Direvisi Ketiga 3 November 2014, Diterbitkan 17 November 2014)

Abstrak

Salah satu isu penting dalam konteks penataan manajemen kepegawaian adalah soal pensiun PNS. Pensiun merupakan jaminan kesejahteraan PNS setelah selesai masa dinas sebagai pegawai pemerintah. Perlunya reformasi sistem pensiun PNS karena didorong oleh perspektif keuangan negara, karena sistem pensiun yang berlaku sekarang telah membebani keuangan negara, sebagaimana tercermin dari peningkatan alokasi APBN untuk dana pensiun PNS yang terus meningkat setiap tahunnya. Gagasan untuk mengubah skema pembayaran pensiun PNS, dari sistem pay as you go dengan sistem fully funded merupakan hal yang harus dilaksanakan. Pay as you go merupakan sistem pendanaan pensiun yang dibiayai secara langsung oleh pemerintah melalui APBN pada saat pegawai memasuki masa pensiun. Sedangkan fully funded adalah sistem pendanaan pensiun yang bersumber dari iuran yang dilakukan secara bersama-sama oleh PNS sebagai pekerja dan pemerintah sebagai pemberi kerja dan dana yang terkumpul akan dijadikan sebagai anggaran pensiun.

Kata kunci: pensiun PNS, program pensiun, fully funded system, pay as you go

Abstract

One of the key issues in the context of civil service management is the pension of civil servant. Pension is a welfare benefit after civil servants retired. The need of civil servant pension reformation is driven by financial perspectives since the pension system that applied now has burden the state budget as reflected from the increase in budget allocation for pension funds year by year. The idea to change the scheme payment of civil servants pension programs from the pay as you go system to fully funded system must be implemented. Pay as you go is a pension system which is directly funded by the government taken from the state budget started when the civil servants retired. While fully funded is a pension system where the fund is sourced from premiums payment taken jointly from civil servants as employees and the government as employers and the collected funds will be used as the pension budget.

Key words: the pension of civil servants, pension program, pay as you go, fully funded system

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyelenggara negara yang mempunyai tugas sebagai pelayan publik (*public service*) perlu dikelola dan diperhatikan kesejahteraannya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk memberikan perbaikan terhadap kesejahteraan PNS, termasuk kepada pensiunan PNS. Dalam setiap tahun anggaran atau awal periode pemerintahan baru, hampir selalu ada kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan masalah kesejahteraan PNS. Kebijakan tersebut adalah

memberikan kenaikan gaji pokok PNS yang secara otomatis juga berdampak pada kenaikan gaji pensiun PNS. Namun demikian menurut Subiyanto (2005) dalam berbagai hal upaya peningkatan kesejahteraan PNS selama ini belum didasarkan pada hasil penelitian terhadap sistem kesejahteraan yang secara komprehensif sesuai dengan *best practices* seperti yang dilakukan oleh negara-negara lain. Sehingga pola peningkatan gaji PNS tidak berdampak secara signifikan bagi kesejahteraan PNS maupun bagi pensiunan PNS.

Sehingga dalam konteks manajemen PNS yang perlu mendapat perhatian salah satunya berupa perbaikan sistem penggajian dan sistem pemberian pensiun PNS. Perbaikan tersebut menjadi salah satu prioritas mengingat masalah penggajian PNS akan berdampak langsung pada kesejahteraan PNS dan pensiunan PNS. Perbaikan sistem penggajian PNS menjadi hal yang paling *urgen* bagi PNS sedangkan perbaikan sistem pensiun PNS sebagai penentu bagi pensiunan PNS yang sudah purna bakti. Masalah pensiun pada hakikatnya adalah memberikan kesejahteraan kepada PNS yang sudah purna tugas dalam bentuk tabungan/tunjangan hari tua dan program pensiun. Tabungan hari tua merupakan suatu program asuransi yang terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kesehatan dan kematian.

Dalam hal pendanaan pensiun PNS sebagai upaya untuk memelihara kesinambungan penghasilan di hari tua, tentunya perlu perhatian dan pengelolaan yang lebih baik. Untuk kelangsungan hari tua PNS sebagai penghargaan atas pengabdianya pada negara telah dikenal dengan istilah dana pensiun. Sistem pendanaan program pensiun ini memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan bagi para PNS yang sudah memasuki masa purna bakti. Keyakinan adanya kesinambungan penghasilan bagi pensiunan PNS akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja bagi para PNS yang masih aktif, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta dapat membangun iklim kondusif bagi peningkatan produktivitasnya. Dimensi lebih luas tentang akumulasi dana yang terhimpun dari penyelenggara program pensiun merupakan salah satu sumber dana yang diperlukan untuk memelihara profesionalisme dalam hal pendanaan pensiun PNS yang sekaligus tidak membebani anggaran negara dimasa mendatang.

Sebagai konsekuensi dari reformasi birokrasi dibidang kepegawaian yang menyangkut sistem pensiun PNS dengan melihat segala hal asumsi diatas, masalah peraturan perundang undangan sebagai salah satunya yang dianggap

sangat penting (*urgen*) untuk diperbaiki. Dengan melakukan evaluasi terhadap kebijakan Undang Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (UU Pensiun PNS) diharapkan dapat memperbaiki sistem pensiun PNS ke depan. Evaluasi dan analisis kembali terhadap sistem pensiun PNS dirasa sangat penting, karena dampaknya telah membebani Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara (APBN). Persepsi ini didukung oleh fakta bahwa telah terjadi. Pembengkakan tunjangan pensiun PNS dalam APBN tahun 2013 dimana pemerintah harus mengalokasikan Rp. 74,3 (tujuh puluh empat koma tiga) triliun untuk membayar tunjangan pensiun PNS di tahun 2013. Jumlah tersebut dirasakan sangat membebani APBN, terlebih pada setiap tahun jumlah pensiunan PNS semakin bertambah. Kebijakan pensiun mulai dari program pensiun, sifat pensiun, dana pensiun, besaran pensiun, dan lembaga pengelola pensiun perlu segera ditata ulang.

Pensiun merupakan hak setiap PNS bagi yang memenuhi syarat, disamping itu pensiun juga merupakan jaminan hari tua dan balas jasa terhadap PNS yang telah sekian lama mengabdikan kepada negara sebagai pegawai pemerintah. Dalam program pensiun PNS jaminan hari tua dan balas jasa perlu menjadi perhatian, karena kedua hal ini menjadi kunci guna mendorong semangat bagi para PNS yang telah memasuki masa purna bakti (pensiun). Permasalahan seputar sistem pensiun PNS terus menjadi polemik diberbagai media masa, mulai dari kalangan pemerintah, akademisi, praktisi, pengelola dana pensiun (PT Taspen), anggota DPR, PNS, pensiunan PNS, dan para birokrat lainnya, yang sangat *intens* memberikan *statement* (pendapat) tentang pensiun PNS. Kebanyakan mereka menuntut adanya perubahan dan perbaikan tentang sistem pensiun PNS. Isu strategis permasalahan tentang reformasi sistem pensiun PNS yang banyak diwacanakan antara lain;

1. Konsep program pensiun dan tunjangan hari tua yang tidak jelas, apakah menganut pendekatan manfaat pasti atau iuran pasti. Walaupun secara implisit dituangkan dalam UU Pensiun PNS telah mengamanatkan program pensiun manfaat pasti, namun

dalam pelaksanaannya besarnya iuran juga ditetapkan secara pasti. Akibatnya menurut Mokhsen (2005) hubungan antara manfaat dan iuran menjadi tidak jelas, akhirnya perencanaan anggaran untuk pen-danaan dan pembayaran pensiun sulit di-prediksi secara cermat/tepat.

2. Pengelolaan dana pensiun tidak diarahkan secara berkelanjutan, sekarang sistem dana pensiun dikelola dengan sistem *pay as you go* maka dari itu ketersediaan dana sangat tergantung pada jumlah dana untuk pensiun yang dialokasikan setiap tahun pada APBN. Bila praktek seperti ini dipertahankan dan berlangsung lama, maka dana PNS yang sudah terakumulasi dalam PT Taspen akan terus menyusut dan habis. Sedangkan pembayaran pensiun PNS menurut Mokhsen (2005) nantinya 100 persen akan tergantung pada APBN, hal ini tentunya akan sangat membebani keuangan negara. Hal ini sebagaimana juga dikatakan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Menpan) dimana sampai sekarang ini iuran yang diterima oleh PT. Taspen sekitar Rp 10 (sepuluh) triliun per tahun tapi yang PT. Taspen keluarkan Rp 60 (enam puluh) Triliun, sehingga ada gap sebesar Rp 50 (limapuluh) Triliun yang ditanggung pemerintah.

Penyusutan dana pensiun tersebut juga dapat dilihat dari laporan hasil kajian yang dilakukan oleh Kemitraan Partnership dengan Direktorat Gaji dan Kesejahteraan PNS BKN tahun 2006, sebagaimana tertera dalam tabel 1, dan tren kenaikan pembayaran pensiun PNS pada tabel 2. Dalam laporan tersebut dijelaskan bahwa penyusutan dana pembiayaan pensiun PNS ini lebih disebabkan oleh semakin bertambahnya jumlah penerima pensiun, maka dari itu beban APBN untuk membiayai pensiun semakin bertambah. Meski jumlah *sharing* APBN terhadap PT. Taspen berkurang dari tahun sebelumnya (perubahan dari 77% (tujuh puluh tujuh persen) menjadi 75% (tujuh puluh lima persen) pada Januari 1999) bukan berarti beban APBN atas pembiayaan pensiun semakin berkurang dari periode ke periode, bahkan semakin bertambah

besar ketika *sharing* APBN naik dari 75% (tujuh puluh lima persen) menjadi 79% (tujuh puluh sembilan persen), dan terakhir menjadi 82% (delapan puluh dua persen). Beban pembayaran pensiun yang semakin besar disebabkan oleh karena adanya penyesuaian gaji pokok pensiun sebagai dampak perubahan gaji pokok PNS.

Tabel. 1
Komposisi *Sharing* Pendanaan Pensiun PNS
Antara PT Taspen dan Pemerintah

NO	PERIODE	SUMBER PEMBIAYAAN	
		APBN	PT. Taspen
1.	Sampai dengan Juni 2004	100%	0%
2.	Juni 1994 – Maret 2007	77,5%	22,5%
3.	April 1997 – Desember 1998	77%	23%
4.	Januari 1999 – Desember 2002	75%	25%
5.	Januari 2003 – Desember 2005	79%	21%
6.	Januari 2006 – Sekarang	82%	18%

Sumber: Laporan Kemitraan Partnership dengan Direktorat Gaji dan Kesejahteraan PNS BKN, 2006, Reformasi Sistem Pensiun PNS, Jakarta: BKN

Tabel. 2
Tren Pembayaran Pensiun PNS

TAHUN	JUMLAH PEMBAYARAN (Milyar Rupiah)	IURAN PNS (4,75%) (Milyar Rupiah)
2006	22,756.09	2,784.90
2007	26,742.00	3,387.40
2008	33,202.15	4,337.13
2009	40,031.21	5,233.51
2010	44,072.26	5,759.01
2011	51,844.74	6,596.57
2012	58,184.79	7,319.50
2013	64,676.04	7,729.86

Sumber: Ermanza (2014), Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil dalam makalah Seminar BKN 21 Mei 2014.

3. Lembaga dana pensiun, sebaiknya lembaga pensiun bukan dalam bentuk lembaga BUMN

yang *profit oriented*, seyogyanya dengan membentuk lembaga semi pemerintah yang secara khusus untuk menangani masalah pensiun, tidak seperti PT. Taspen yang saat ini uangnya dari PNS tapi diberlakukan seperti BUMN yang harus memberi setoran kepada pemerintah.

4. Besaran pensiun, yang tidak mencerminkan kesejahteraan bagi penerima pensiun, karena diambil dari prosentase gaji pokok PNS yang jumlahnya relatif sangat kecil. Gaji PNS dipandang terlalu sangat rendah dan uang pensiun yang mereka terima hanya 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok yang justru diinsentifkan bagi mereka para PNS. Oleh karena itu sebetulnya mustahil kesejahteraan pensiun PNS akan terwujud, apabila sistem reformasi pensiun PNS tidak dibarengi dengan reformasi sistem penggajian (remunerasi) PNS.

Paradigma tersebut telah membawa implikasi pada arah perbaikan sistem pensiun PNS, salah satunya dengan cara merubah sistem manajemen pensiun PNS dari *pay as you go* ke *fully funded*. Dalam melaksanakan evaluasi kebijakan dan perbaikan sistem pensiun PNS harus dilakukan secara cermat dengan memperhatikan segala aspek, karena permasalahan ini lebih menyangkut berbagai hal yang berkaitan dengan kelangsungan hidup hari tua para PNS, terutama masalah kesejahteraannya. Berdasarkan pada berbagai permasalahan di atas, maka dalam artikel ini akan mencoba mengungkap 2 (dua) permasalahan, yaitu tentang bagaimana penerapan sistem pemberian pensiun PNS dengan sistem *fully funded* dan kedua, faktor apa saja yang menjadi kendala bagi penerapan sistem pensiun PNS dengan menggunakan sistem *fully funded* tersebut.

PEMBAHASAN

Pengertian Pensiun

Masa pensiun pasti akan tiba dan terjadi pada siapa saja bagi mereka yang sebelumnya bekerja baik dalam instansi pemerintah, swasta, maupun lembaga BUMN. Pensiun dirumuskan

sebagai suatu "peran tanpa peran" dalam masyarakat yang dibangun berdasarkan etika kerja, dan pensiun merupakan peristiwa penting dalam kehidupan seseorang, sedangkan organisasi tempat bekerja menurut Fillipo (1984) mempunyai kewajiban dalam memudahkan pemeliharaan dari suatu tahap ke tahapan yang lainnya. Bagi siapapun yang telah memasuki masa pensiun harus dapat hidup dengan penuh keberhasilan dalam martabat sebagai manusia walaupun tanpa mempunyai pekerjaan lagi. Program pensiun ini bagi instansi atau perusahaan manapun, pada hakikatnya adalah merupakan suatu hal yang harus terjadi dan dijalankan. Prinsipnya pensiun adalah program yang mempunyai manfaat bagi kelangsungan organisasi dan wajib bagi seseorang pegawai atau karyawan pada suatu umur tertentu. Adapun manfaat dilaksanakannya program pensiun ini sebagaimana dikemukakan Sirait (2006) adalah untuk;

1. Dikelola tanpa adanya komplikasi untuk membuktikan bahwa karyawan yang telah lanjut usia sudah tidak lagi memenuhi syarat pekerjaan.
2. Menciptakan lowongan-lowongan yang dapat membuat bagi karyawan lebih muda untuk maju.
3. Mempermudah perencanaan SDM karena jadwal pensiun telah diketahui.
4. Memberikan jalan keluar terhormat bagi para karyawan yang tidak lagi memenuhi syarat.
5. Merangsang para karyawan untuk membuat rencana-rencana pensiun sebelum mereka sampai pada tanggal pensiun yang telah diketahui.

Definisi pensiun menurut Arifianto (2004) adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan Arifianto (2004) bahwa program pensiun yang diberikan kepada PNS telah memenuhi kriteria; mencapai usia pensiun 56 (limapuluh enam) tahun, meninggal dunia pada saat aktif (akan diberikan pada janda/duda atau anaknya), dan meninggal dunia pada saat pensiun yang akan diberikan kepada janda/duda atau anaknya sebelum mencapai usia 25 (duapuluhlima) tahun, atau tidak mempunyai

penghasilan sendiri, atau belum nikah atau belum pernah menikah. Berdasarkan UU Pensiun PNS bahwa pensiun pegawai, janda/duda, atau anak diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Pemberian pensiun hanya diberikan kepada para PNS yang diberhentikan dengan hormat karena telah memasuki usia pensiun, mengundurkan diri dengan telah memenuhi hak pensiun, atau meninggal dunia karena tugas. Sedangkan hak pensiun tidak diberikan kepada PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat karena dipecat atau melanggar ketentuan hukum.

Dalam Pasal 9 UU Pensiun PNS dijelaskan hak atas pensiun pegawai, ayat (1) pegawai yang diberhentikan dengan hormat berhak menerima pensiun pegawai, jika pemberhentiannya sebagai pegawai negeri; telah mencapai sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (duapuluh) tahun, atau tidak dapat bekerja lagi karena alasan jasmani atau rohani (kesehatan) sehingga tidak dapat menjalankan tugas jabatannya; ayat (2) pegawai negeri yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur karena alasan dinas lainnya dan tidak dipekerjakan lagi sebagai pegawai dengan ketentuan telah berusia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun; ayat (3) pegawai negeri yang telah menjalankan tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai, dengan ketentuan telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun; ayat (4) apabila pegawai negeri sebagai dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun namun belum berusia 50 (limapuluh) tahun, maka pemberian pensiunnya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (limapuluh) tahun. Adapun dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun PNS adalah gaji pokok terakhir sebulan yang diterima oleh PNS yang berkepentingan

berdasarkan peraturan gaji yang berlaku.

Bagi semua orang termasuk PNS memasuki masa pensiun memang telah memunculkan berbagai macam problem, terutama bagi mereka yang tidak mempersiapkan masa pensiunnya secara dini dengan baik. Problem yang kadang menimbulkan *shock* sering terjadi pada seseorang yang sebelumnya telah memiliki kedudukan atau jabatan strategis/penting. Ketika pensiun tiba jabatan tersebut ditinggalkan, hal ini secara otomatis akan berdampak pada hilangnya penghasilan dari tunjangan jabatannya tersebut yang tentunya juga terjadi penurunan pendapatan secara drastis. Untuk menghindari hal tersebut, adanya persiapan menjelang masa pensiun baik secara fisik maupun mental sangat diperlukan. Persiapan pensiun ini sebaiknya dilakukan pada saat seorang masih aktif dalam bekerja atau intens dipersiapkan pasca saat masa transisi (paling tidak 5-10 tahun menjelang masa pensiun). Persiapan pensiun ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi pengaruh negatif, yang diharapkan tidak menimbulkan efek negatif pada saat orang telah memasuki masa pensiun. Banyak orang menganggap bahwa pensiun itu adalah masa yang menakutkan dan menyakitkan, memunculkan asumsi negatif, telah menjadi mitos bahwa masa pensiun itu tidak enak, yang akibatnya menurut Setiati (2006) ketika orang telah memasuki masa pensiun akan mengalami *post power syndrome*.

Post power syndrome adalah gejala-gejala pasca kekuasaan, hal ini diambil dari definisi syndrome yang artinya adalah kumpulan gejala dan power yang artinya adalah kekuasaan. Gejala ini pada umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau memegang jabatan penting dikantornya, kemudian setelah tidak menjabat lagi muncul gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil. Disamping itu gejala ini juga bisa disebabkan oleh masa krisis pra pensiunan, dimana seseorang yang semula mempunyai power atau kekuasaan semasa memegang jabatan penting, menjadi orang yang tidak penting lagi ketika pensiun dan harus berkumpul bersama masyarakat pada umumnya. Menurut Setiati (2006), orang yang paling takut menghadapi pensiun dan banyak memunculkan *syndrome* ini adalah para PNS yang dulunya

bekerja pada instansi pemerintahan. Betapa banyak PNS terutama yang dulunya mempunyai jabatan setelah habis masa tugasnya atau pensiun mengalami mental shock, yang ditandai dengan kurang kreativitas dan aktivitasnya pada saat menjelang masa pensiun.

Sejarah dan Kebijakan Pensiun PNS

Upaya pemerintah untuk memperhatikan kesejahteraan PNS melalui program pensiun pegawai dan keluarganya sebenarnya sudah ada sejak dulu. Pada masa kemerdekaan di tahun 1956, lahir Undang Undang Nomor 11 Tahun 1956 tentang Pembelanjaan Pensiun (UU Pembelanjaan Pensiun) yang mengamanatkan bahwa masalah pensiun pegawai dikelola oleh negara. Dalam Pasal 4 UU Pembelanjaan Pensiun tersebut dinyatakan bahwa terhitung mulai tanggal 1 Januari 1951 negara akan membayar anggaran belanja pensiun-pensiun bekas pegawai negeri yang hingga sekarang dibayar dari salah satu dana yang dihapuskan. Adapun dana yang dihapuskan adalah dana-dana dan rekening-rekening pemerintah Hindia Belanda diantaranya dana pensiun PNS bangsa Eropa di Hindia Belanda, dan pensiun PNS Bumiputra di Hindia Belanda, dana Djanda dan Piatu PNS, dan dana pegawai dari dana-dana pensiun Hindia Belanda (Paper Seminar PT Taspen, 2004:4). Dengan dikeluarkan UU Pembelanjaan Pensiun ini, maka pensiun PNS dibiayai oleh negara yang dibebankan APBN, sedangkan iuran pensiun ditanggung oleh pemerintah sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor: 29 Tahun 1954 Tentang Penangguhan Pajak Peralihan dan Pajak Upah Bagi Pegawai Negeri Oleh Negara (PP Penangguhan Pajak PNS).

Masalah pensiun mulai mendapat perhatian serius dari pemerintah pada tahun 1960, dengan diselenggarakannya konferensi kesejahteraan PNS yang dilaksanakan pada tanggal 25-26 Juli 1960 di Jakarta. Berdasarkan hasil konferensi tersebut, pada tanggal 25 Agustus 1960 dibentuk Sistem Jaminan Sosial (SJS) bagi PNS yang telah purna tugas berdasarkan SK menteri Pertama RI Nomor 338/MP/1960. Selain itu keputusan tersebut juga memuat tentang merencanakan dan melaksanakan pembentukan jaminan hari tua bagi PNS dan

keluarganya apabila PNS yang bersangkutan meninggal dunia. Adapun sistem jaminan sosial sekarang ini lebih dikenal dengan istilah program tabungan hari tua dan program pensiun serta program asuransi kesehatan. Namun demikian dalam setiap perkembangan banyak faktor dan kondisi yang selalu mempengaruhinya. Kondisi ini menyebabkan program jaminan sosial tidak berjalan secara mulus, walaupun berbagai Undang Undang dan peraturan lainnya telah diterbitkan oleh pemerintah.

Seperti halnya peraturan perundang undangan tentang masalah penyelenggaraan program tunjangan hari tua dan pensiun banyak diatur dalam beberapa peraturan yang berbeda. Untuk program tunjangan hari tua didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PP Asuransi Sosial PNS), sedangkan untuk program pensiun selain didasarkan pada PP Asuransi Sosial PNS juga didasarkan pada UU Pensiun PNS. Masalah dana pensiun diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UU Dana Pensiun) dan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (UU Kepegawaian) yang ditekankan dalam Pasal 32 ayat 1, 2, dan 3. Banyaknya peraturan yang mengatur masalah pensiun, kadang menimbulkan berbagai benturan dalam implementasinya. Dampak dari kesalahan dalam menterjemahkan beberapa peraturan tersebut, memunculkan adanya berbagai pelanggaran atas berbagai peraturan tersebut.

Program dan Asas Pensiun

Sebagai aparatur negara, PNS dapat dinilai mempunyai potensi yang menentukan kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan nasional. Untuk mendukung potensi ini perlu dibina dan dikembangkan tingkat kesejahteraannya. Kesejahteraan PNS termaksud antara lain meliputi aspek gaji, cuti, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan pensiunnya. Untuk mewujudkan salah satu aspek kesejahteraan PNS tersebut pemerintah telah menetapkan UU Pensiun PNS. Untuk menindak lanjuti UU Pensiun PNS tersebut,

pemerintah telah menetapkan kebijakan yang terkait dengan program pensiun yaitu antara lain menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS (PP Pemberhentian PNS), PP Asuransi Sosial PNS. Asuransi sosial menurut Peraturan Pemerintah ini meliputi dana pensiun dan tabungan hari tua, sedangkan pengertian pensiun dalam peraturan ini didefinisikan sebagai penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada hakekatnya program pensiun merupakan program pembayaran tunai berkala (anuitas) berjangka panjang bahkan bisa sampai seumur hidup, hal ini dapat dimanfaatkan oleh dirinya maupun keluarganya antara lain dalam hal kondisi yang semakin lama semakin lemah, keadaan tidak dapat bekerja dalam jabatan apapun atau keluarga yang menjadi tanggungannya ditinggal meninggal dunia. *International Labour Organisation* (ILO) dalam konvensinya tahun 1967 membedakan 3 (tiga) jenis pensiun yaitu pensiun hari tua (*old - age pension*), pensiun cacat (*invalidity pension*) dan pensiun janda/duda serta pensiun yatim piatu (*survivors' pension*), yang ketiga jenis pensiun tersebut telah diberikan kepada PNS.

Pengelolaan peserta dan iuran dananya adalah merupakan salah satu program pensiun yang tidak menutup kemungkinan akan terus bertambah dan berkembang secara berkesinambungan sesuai harapan perkembangan usaha serta peningkatan pendapatan peserta. Perkembangan akan berjalan dengan baik apabila program pensiun tersebut ditopang dengan asas yang bermanfaat dan mudah dimengerti oleh para peserta pensiun. Oleh karena itu menurut Siagian (1993) perlu adanya atau diciptakannya suatu program pensiun dengan berlandaskan tiga asas, yaitu; kebersamaan, keadilan, dan kesederhanaan. Lebih lanjut menurut Siagian (1993) dengan adanya asas kebersamaan dimaksudkan agar para peserta dan pemberi kerja secara bersama-sama menghimpun dana berbentuk iuran peserta dan iuran pemberi kerja yang dilakukan secara berkala (idealnya bulanan). Dana ini nantinya akan digunakan untuk pembayaran dan cadangan sebagai manfaat pensiun kepada

peserta yang pensiun.

Asas keadilan dimaksudkan agar manfaat iuran yang selama ini dihimpun dapat dikelola bersama, artinya diketahui secara terbuka oleh para peserta. Keterbukaan dirasa penting karena menyangkut masalah tanggung jawab moral dan material terhadap para pensiunan. Sedangkan kesederhanaan dimaksudkan agar proses, peraturan, lembaga dibuat secara mudah, sederhana, indah, dan menarik (*simple but nice*) dengan prosedur yang tidak berbelit-belit. Asas ini dianggap sangat penting karena asas merupakan landasan pengarah bagi tercapainya suatu tujuan. Dengan tidak dipahami dan dimasyarakatkannya ketiga asas ini, akan dapat menyebabkan kecenderungan peserta dapat dan mudah dirugikan.

Sifat dan Manfaat Pensiun

Salah satu kewajiban peserta program pensiun PNS sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang Perubahan Dan Tambahan Atas Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 tentang Pembagian, Penggunaan, Pemotongan, Cara Penyetoran, Dan Besarnya Iuran-luran Yang Dipungut Dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, Dan Penerima Pensiun (Keppres Perubahan Potongan PNS) jo PP Asuransi Sosial PNS adalah membayar iuran yang dipotong setiap bulan sebesar 4,75% (empat koma tujuhpuluh lima persen) dari penghasilan dan ini merupakan salah satu sumber pendanaan program pensiun PNS. Sehubungan dengan sifat pensiun sebagai jaminan hari tua maka pensiun memberikan perlindungan penghasilan setelah menyelesaikan masabakti sebagai PNS, memberikan perlindungan keuangan bagi tanggungan PNS karena terjadinya kehilangan atau jaminan penghasilan akibat PNS meninggal dunia atau sebab lain, akan tetapi apabila PNS yang bersangkutan diberhentikan tanpa hak pensiun, maka akumulasi iuran yang telah disetorkan tiap bulannya tidak dikembalikan kepada peserta (PNS). Hal ini berbeda dengan sifat program Tabungan Hari Tua (THT). Untuk peserta program THT dalam hal peserta berhenti sebelum mencapai batas usia pensiun, akumulasi iuran ditambah dengan bunga diberikan kepada peserta.

Berdasarkan UU Pensiun PNS disebutkan bahwa sifat pensiun adalah sebagai jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Selanjutnya dalam penjelasan disebutkan bahwa pemberhentian dengan hormat merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hak pensiun, hal ini sesuai dengan sifatnya bahwa pensiun sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS selama bekerja dalam dinas pemerintah dan penting untuk membina dan memelihara kesetiaan pegawai terhadap negara dan haluan negara yang berdasarkan Pancasila, maka tidaklah pada tempatnya untuk memberikan pensiun kepada pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri. Dengan kata lain walaupun persyaratan lainnya yaitu masa kerja dan usia telah memenuhi syarat dan sekalipun telah memenuhi kewajibannya sebagai peserta yaitu telah membayar iuran, maka persyaratan diberhentikan dengan hormat adalah mutlak.

Sedangkan manfaat pensiun PNS sebagaimana tertuang dalam UU Dana Pensiun, mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan manfaat pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan cara yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun, sedangkan dalam Pasal 1 ayat (4) PP Asuransi Sosial PNS dinyatakan bahwa pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh pensiunan setiap bulannya berdasarkan peraturan perundang yang berlaku. Beberapa jenis manfaat pensiun yang dikenal dalam UU Pensiun PNS setidaknya ada 4 jenis manfaat pensiun;

1. Manfaat Pensiun Normal (syarat Usia 50 (limapuluh) Tahun dan Masa Kerja 20 (duapuluh) Tahun)
2. Manfaat Pensiun Dipercepat (syarat Usia 50 (limapuluh) Tahun dan Masa Kerja 10 (sepuluh) Tahun)
3. Manfaat Pensiun Cacat, (karena dinas syaratnya adalah PNS, bukan karena dinas syaratnya memiliki Masa Kerja 4 (empat) Tahun),
4. Manfaat Pensiun Ditunda (Syarat masa kerja 10 (sepuluh) Tahun usia belum mencapai 50 (limapuluh) Tahun).

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 UU Pensiun PNS tersebut dinyatakan bahwa besarnya pensiun pegawai sebulan adalah 2,5% (dua koma lima) persen dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja dengan ketentuan bahwa pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% (tujuh puluh lima persen) dan sekurang-kurangnya 40% (empat puluh persen) dari dasar pensiun serta tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai negeri yang bersangkutan. Sedangkan besarnya pensiun janda/duda sesuai dengan ketentuan Pasal 17 UU Pensiun PNS adalah 36% (tigapuluh enam persen) dari dasar pensiun dan tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok terendah. Apabila PNS tewas, maka besarnya pensiun janda/duda adalah 72% (tujuh puluh dua persen) dari dasar pensiun dan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian janda untuk masing-masing isteri dibagi rata antara isteri-isteri itu. Khusus bagi pegawai negeri yang belum memiliki keluarga tewas, maka bagian pensiunnya diberikan kepada orang tuanya sebesar 20% (duapuluh persen) dari pensiun pokok tewas.

Sistem dan Sumber Dana Pensiun

Sistem pendanaan pensiun PNS sebagaimana selama ini diterapkan adalah sistem *pay as you go*, dimana pembayaran pensiun dipenuhi dari APBN saat pegawai memasuki masa pensiun, besarnya beban APBN sama dengan besar manfaat yang akan dibayarkan. Hanya ada satu sumber dana dan langsung digunakan untuk membayar manfaat sehingga tidak ada kesempatan untuk melakukan investasi. Adapun keuntungannya adalah tidak dibutuhkan dana awal yang harus ada pada saat dimulainya suatu dana pensiun dan jika terjadi kenaikan gaji pegawai tidak ada *Past Service Liability* (PSL). Sedangkan kelemahan pembayaran pensiun akan meningkat setiap tahun, sehingga anggaran untuk membayar pensiun akan semakin besar, bahkan pada saatnya dapat melebihi anggaran untuk membayar gaji pegawai.

Sebagai perbaikan akan ditawarkan sistem pendanaan pensiun PNS dengan sistem *fully funded* yaitu sistem pendanaan secara penuh yaitu suatu sistem pendanaan dimana besarnya dana yang dibutuhkan untuk pembayaran pensiun dimasa yang akan datang dipenuhi dengan cara diangsur selama pegawai masih aktif bekerja yang ditampung dalam suatu tempat, kemudian dikelola dan dikembangkan. Dalam system ini terdapat dua pendapatan operasi yaitu iuran pemberi kerja dan iuran pegawai, masuk kedalam kantung penampungan untuk menyimpan kelebihan pemasukan atas pengeluaran. Pendapatan investasi juga masuk kedalam kantung penampungan. Pembayaran manfaat yang menunjukkan besarnya pembayaran dan arus pengeluaran lain yang cukup potensial adalah biaya untuk pengelolaan dana pensiun. Sedangkan keunggulan sistem pendanaan penuh (*fully funded system*) pemberi kerja tidak dibebani biaya untuk pensiunan, karena biaya pensiun telah dipenuhi pada saat pegawai masih aktif. Adapun kelemahan adalah (a) pada saat pembentukan Dana Pensiun harus ada dana awal yang besar, (b) jika pemberi kerja menaikkan gaji pokok harus menyediakan dana lebih untuk membayar PSL, (c) besar manfaat pensiun tetap (tidak ada kenaikan).

Sistem pendanaan langsung (*pay as you go system*)

Istilah pendanaan langsung merujuk pada istilah *pay as you go* atau *current disbursement*. Metode ini adalah bahwa iuran pada program hanya bersumber dari pemerintah, saat pembayaran iuran bersamaan dengan saat pembayaran pensiun, besarnya iuran sama dengan pembayaran pensiun, dan sarana pembayaran bersamaan dengan pembayaran gaji PNS, dapat melalui media pembayaran yang sama atau berbeda dengan pembayaran gaji. Keuntungan dari metode ini antara lain pengendalian pembayaran terutama penetapan besar pensiun ditangani pemerintah, penganggaran pemerintah, berdasar prakiraan keadaan nyata (*cash basic*), adapun kerugiannya antara lain peningkatan pensiun dari tahun ke tahun, akibat penambahan penerimaan pensiun, sekalipun tidak terdapat kenaikan gaji atau

pensiun, peningkatan pembayaran akan terjadi karena lama kehidupan penerima pensiun makin panjang, sejalan dengan peningkatan kesehatan masyarakat terutama bila usia pensiun tidak berubah dan lama pembayaran akan lebih panjang karena adanya pembayaran pensiun bagi tertanggung (isteri/suami dan anak/atau anak-anak). Merujuk pada sistem tersebut, maka sistim pendanaan program pensiun PNS yang sekarang berlaku termasuk kategori sistem pendanaan langsung.

Sistem pendanaan penuh (*fully funded system*)

Metode pendanaan penuh (*fully funded system*), dalam metode ini iuran dapat bersumber dari Pemerintah bersama PNS, iuran dijadwalkan mendahului pembayaran manfaat pensiun dan tabungan hari tua, iuran pemerintah terdiri dari iuran tetap (tahunan) berdasarkan pada penghasilan PNS dan atas nama PNS, dan iuran tambahan bila diperlukan untuk pendanaan, iuran PNS bila ada berdasar bagian tertentu dari penghasilan setiap bulannya, alokasi penganggaran iuran sebagai bagian dari penghasilan PNS dan untuk memungkinkan pengembangan dana, pengelolaan program dipisahkan dari pengelolaan Pemerintah. Keuntungan metode ini antara lain bahwa beban pembayaran, pengelolaan pembayaran dan penerima pensiun dialokasikan terpisah dari beban anggaran pemerintah, beban pemerintah untuk pembayaran iuran dapat diprakirakan bersamaan dengan pembayaran penghasilan PNS pada saat jumlah PNS tidak bertambah, maka iuran pemerintah hanya akan meningkat karena adanya pengaruh penyesuaian inflasi atau tingkat kehidupan dan beban iuran tambahan dapat dialokasikan secara terprakirakan dan tetap dalam jangka waktu tertentu.

Dalam Pasal 2 UU Pensiun PNS dinyatakan bahwa pensiun pegawai, pensiun janda/duda dan tunjangan-tunjangan serta bantuan-bantuan diatas pensiun dibiayai sepenuhnya oleh negara menjelang pembentukan dan penyelenggaraan suatu dana pensiun yang akan diatur oleh Peraturan Pemerintah. Selanjutnya dalam Pasal 6 PP Asuransi Sosial PNS dinyatakan bahwa peserta wajib membayar iuran setiap

bulannya sebesar 8% (delapan persen) dari penghasilan sebulan tanpa tunjangan pangan, adapun peruntukannya ditentukan untuk pensiun 4,75% (empat koma tujuh puluh lima persen) dari penghasilan. Sejalan dengan ketentuan pasal 7 huruf a PP Asuransi Sosial PNS tersebut Pemerintah tetap menanggung beban pembayaran sumbangan untuk iuran pensiun PNS yang besarnya akan ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Kemudian PT. Taspen selaku pengelola dana pensiun dengan arahan investasi dari Pemerintah dalam hal ini Menteri Keuangan dapat menginvestasikan sebagian dana pensiun. Dalam Pasal 14 PP Asuransi Sosial PNS, terhadap penyelenggaraan program asuransi sosial tersebut negara memberikan jaminan dengan menyatakan bahwa perusahaan perseroan (persero) tersebut dalam Pasal 13 ayat (1) tidak dapat memenuhi kewajiban-kewajibannya terhadap PNS berdasarkan peraturan ini, maka negara bertanggung jawab penuh untuk itu.

Seiring dengan adanya kebijakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN) keinginan untuk mereformasi sistem pensiun terasa lebih menguat. Menurut Agun Gunanjar perlu adanya reformasi sistem pensiun yang didorong oleh beberapa faktor antara lain:

1. Dalam perspektif keuangan negara sistem pensiun yang berlaku sekarang dianggap telah membebani keuangan negara, sebagaimana tercermin dari peningkatan alokasi APBN untuk dana pensiun yang meningkat setiap tahun. Apalagi jika diingat bahwa antara kurun 2010 sampai dengan 2014 jumlah pegawai yang pensiun akan bertambah sehingga beban APBN akan makin berat. Dalam konteks itu terdapat gagasan untuk mengubah skema pembayaran pensiun para PNS, dari *pay as you go* diganti dengan sistem *fully funded*. *Pay as you go* adalah sistem pendanaan pensiun yang dibiayai secara langsung oleh pemerintah melalui APBN pada saat pegawai memasuki masa pensiun. Sedangkan *fully funded* adalah sistem pendanaan pensiun yang bersumber dari iuran yang dilakukan secara bersama-sama oleh PNS sebagai

pekerja dan pemerintah sebagai pemberi kerja. Dana yang terkumpul akan dijadikan anggaran pensiun. Dengan *fully funded*, beban APBN untuk dana pensiun akan berkurang.

2. Dalam perspektif kesejahteraan pegawai, jumlah dana pensiun yang diterima dianggap memiliki *gap* yang cukup jauh dengan standar pendapatan yang biasa diterima saat masih menjadi pegawai. Saat pensiun standar kesejahteraan mereka justru menurun. Sebagaimana diketahui, perhitungan besarnya pensiun didasarkan pada gaji pokok, sementara pada saat masih aktif menjadi pegawai mereka juga menerima berbagai tunjangan yang jumlahnya lebih besar dari gaji pokok. Ini berarti sistem pensiun yang dipilih harus juga diikuti dengan perbaikan pada sistem dan struktur penggajian pegawai.
3. Dalam perspektif politik, reformasi sistem pensiun dimungkinkan karena adanya dukungan dari sejumlah pihak yang memandang penting untuk diwadahi dalam suatu kebijakan yang reformis. Politik adalah soal kebijakan, sejauh mana kebijakan itu mampu menyelesaikan masalah yang ada sekaligus menyelesaikan tarik menarik kepentingan di sekitar isu ini diantara berbagai *stakeholders*. Meskipun wacana tentang reformasi sistem pensiun ini terus bergulir, namun hal ini bukan berarti proses politiknya akan berjalan sederhana.

Dari berbagai perspektif yang ada bila tinjau ulang, maka akan terlihat berbagai perbedaan itu, atau setidaknya masih menyimpan sesuatu yang masih samar-samar. Dengan sistem *fully funded* bisa menjembatani gap kesejahteraan bagi pegawai antara sebelum dan sesudah pensiun apabila masalah ini tidak terpecahkan tentu perubahan sistem ini tidak terlalu penting bagi pegawai itu sendiri. Bagi negara mungkin memberi keuntungan karena dapat mengurangi beban APBN. Terdapat logika pertanyaan terhadap penerapan sistem *fully funded*, seperti kapan sistem ini bisa atau mulai dapat diterapkan, apakah semua pegawai dengan masa kerja yang berbeda-beda itu bisa diikutsertakan dalam sistem yang

baru ini. Secara sederhana, *fully funded* tentu memerlukan syarat minimal masa kerja agar iuran yang disetor pegawai bisa memberi manfaat pensiun yang nyata. Kemudian bagaimana perlakuan terhadap para pegawai yang sudah mendekati usia pensiun dengan sistem yang baru ini, jika sekiranya tidak semua pegawai bisa diikutsertakan dalam sistem yang baru ini berarti untuk beberapa saat akan berlaku dua sistem pensiun. Bagaimana pengaturan masa transisi ini, karena di satu sisi ada sistem pensiun *pay as you go*, pada sisi lain ada *fully funded*.

Simulasi terhadap sistem yang baru ini harus terus menerus diuji coba sebelum akhirnya benar-benar diterapkan, dimaksudnya agar penerapan sistem yang baru *fully funded* menjadi layak diterapkan dan tidak menimbulkan kegoncangan. Pada sisi lain juga perlu diingat, penerapan *fully funded* menuntut adanya lembaga pengelola dana pensiun yang lebih kuat, kredibel, transparan dan profesional. Pengumpulan dana pensiun pegawai yang berasal dari iuran pegawai dan pemerintah bisa dikelola secara lebih baik, misalnya dipadukan dengan kemungkinan pengembangan dananya melalui investasi. Maksudnya agar dana yang ada bisa tumbuh dan berkembang secara signifikan untuk kesejahteraan para pensiun itu sendiri. Hanya saja pemanfaatan peluang investasi itu memerlukan kejelian, kejernihan, ketelitian, ketepatan, insting dan visi bisnis yang kuat dan meyakinkan. Jika keliru dalam berinvestasi tentu akan menimbulkan persoalan tersendiri yang tidak ringan.

Hal yang perlu menjadi catatan masalahnya, apakah lembaga yang ada sekarang cukup memiliki kemampuan dan layak untuk menjalankan visi semacam itu. Jika lembaga ini tidak layak, maka perlu ada sentuhan perubahan pada lembaga ini, misalnya perubahan badan hukumnya, personalianya, visi dan misinya, atau bahkan bisa saja dibutuhkan lembaga baru yang sangat berbeda dengan lembaga yang sudah ada saat ini. Disinilah titik konflik kepentingan bisa muncul berupa konflik kelembagaan. Jika aspek kelembagaan ini tidak ikut dibenahi, mungkin saja reformasi sistem pensiun tidak bisa berjalan optimal. Kemudian jika ditarik lebih jauh lagi, tentang bagaimana menempatkan reformasi

sistem pensiun bagi PNS ini dalam konteks penerapan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menempatkan pensiun sebagai salah satu subsistem SJSN, di samping program jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan jaminan kematian. Menurut Undang-Undang SJSN, terdapat empat persero yang ada saat ini yaitu PT. Jamsostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT. Askes secara bersama-sama akan menjadi administrator BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dari program SJSN.

Pengelolaan dan Lembaga Pensiun

Badan penyelenggara yang mengelola dana pensiun PNS saat ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Pensiun Dan Asuransi Pegawai Negeri Menjadi Perusahaan Perseroan (PP-BUMN), Perusahaan Perseroan yang dimaksud adalah PT. Taspen (Persero), tujuan dan lapangan usahanya adalah menyelenggarakan asuransi sosial termasuk asuransi dana pensiun dan tabungan hari tua bagi PNS. Penyelenggaraan program pensiun PNS oleh PT. Taspen berbeda dengan penyelenggaraan program tabungan hari tua PNS. Dalam program tabungan hari tua PNS pembayaran iuran PNS seluruhnya dikumpulkan melalui PT. Taspen dan pembayaran manfaat sepenuhnya dibebankan kepada perusahaan dimaksud. Dalam program pensiun hal ini sepenuhnya tidak berlaku. PT. Taspen saat ini hanyalah sebagai administrator pensiun sedangkan pemerintah bertindak sebagai regulator. Sebagai administrator PT. Taspen saat ini memberikan kontribusi sebesar 25% (duapuluh lima persen) dari pensiun PNS sedangkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari pensiun dibebankan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (surat Direksi PT. Taspen (Persero) Nomor SRT-375/DIR/092001 tanggal 28 September 2001).

Sejak tanggal 20 April 1992 pemerintah telah mengundang ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan masalah dana pensiun yakni UU Dana Pensiun. Dalam Undang Undang

ini yang dimaksud dengan dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun, tujuannya adalah memisahkan kekayaan dana pensiun dari kekayaan negara dan kekayaan pengelola. Dari keterangan tersebut diatas maka terlihat jelas perbedaan dari tujuan kedua lembaga tersebut jika PT. Taspen (Persero) didirikan guna menyelenggarakan asuransi sosial dan fungsinya tidak lebih sebagai juru bayar sedangkan lembaga dana pensiun sebagaimana yang dimaksud oleh UU Dana Pensiun cakupannya meliputi antara lain; (a) dapat mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun; (b) memisahkan kekayaan dana pensiun dari kekayaan negara dan kekayaan pengelola.

PENUTUP

Perbaikan sistem pensiun PNS yang segera dilaksanakan adalah mengganti *pay as you go system* dengan menerapkan *fully funded system*. Sistem pensiun PNS *pay as you go* dimana pembayaran pensiun dipenuhi dari APBN saat pegawai memasuki masa pensiun telah membebani APBN. Disamping itu pembayaran pensiun akan meningkat setiap tahun, sehingga anggaran untuk membayar pensiun akan semakin besar, bahkan pada saatnya dapat melebihi anggaran untuk membayar gaji pegawai. Sebagai perbaikan sistem pendanaan pensiun PNS perlu menerapkan sistem *fully funded* yaitu sistem pendanaan secara penuh yaitu besarnya dana yang dibutuhkan untuk pembayaran pensiun dimasa yang akan datang dipenuhi dengan cara diangsur selama pegawai masih aktif bekerja yang ditampung dalam suatu tempat, kemudian dikelola dan dikembangkan. Dalam sistem ini terdapat dua pendapatan operasi yaitu dari iuran pegawai (PNS) dan iuran pemberi kerja (pemerintah) yang masuk kedalam kantong penampungan untuk menyimpan kelebihan pemasukan atas pengeluaran Pensiun PNS. Pembayaran manfaat yang menunjukkan besarnya pembayaran dan arus pengeluaran lain yang cukup potensial adalah biaya untuk pengelolaan dana pensiun. Keunggulan sistem

pendanaan penuh (*fully funded system*) pemberi kerja tidak dibebani biaya untuk pensiunan, karena biaya pensiun telah dipenuhi pada saat pegawai masih aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, Alex. 2004. *Paper Reformasi Sistem jaminan Sosial Di Indonesia: Sebuah Analisis Atas Rancangan Undang Undang Jaminan Sosial Nasional (RUU Jamsosnas)*. Jakarta: Lembaga Penelitian SEMERU
- Ermanza. 2014. *Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil*, dalam makalah Seminar BKN 21 Mei 2014.
- Flippo, Edwin. B. 1984. *Manajemen Personalia: Edisi Ke-6 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Mokhsen, Nuraida; *Layanan Publik*, Edisi 6/ Tahun II/Peb-Mar/2005
- Setiati, Eni; dkk. 2006. *Ketika Pensiun Tiba: Seni Menikmati Masa Pensiun*. Jakarta: Wijawiyata Media Utama
- Sirait, Justine. T. 2006. *Memahami Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo
- Subiyanto, Achmad. 2005. *Reformasi Kesejahteraan Aparatur Negara*. Makalah Seminar Tentang Pensiun PNS di DPP KORPRI, Jakarta: 1 Juni 2005
- Laporan Kemitraan Partnership dengan Direktorat Gaji dan Kesejahteraan PNS BKN. 2006. *Reformasi Sistem Pensiun PNS*. Jakarta: BKN
- Paper Seminar. 2004. *Sistem Pensiun PNS*, PT Taspen,
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- _____, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian
- _____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- _____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai

_____, Peraturan Pemerintah Nomor
25 Tahun 1981 tentang *Asuransi Sosial
Pegawai Negeri*

_____, Peraturan Pemerintah Nomor
15 Tahun 1963 tentang *Pendirian
Perusahaan Negara Dana Tabungan Dan
Asuransi Pegawai Negeri*

Sinar Harapan; 29 Agustus 2003

Suara Merdeka; 25 Agustus 2007

www.media_indonesia.com-2014

<http://finance.detik.com/read/2012/12/13/174830/2117962/4/sistem-uang-pensiun-pns-bakal-diubah-mulai-2014>, diakses tanggal
2 Oktober 2014

<http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/376-2014>, diakses tanggal 2
Oktober 2014

<http://www.Prasojo>; www.media_indonesia.com/2014,
diakses tanggal 2 Oktober 2014

<http://agun-gunandjarsudarsa.com/2014>, diakses
tanggal 2 Oktober 2014

