

PENSIUN DINI ALTERNATIF SOLUSI MENUJU BIROKRASI PROFESIONAL

EARLY RETIREMENT, AN ALTERNATIVE SOLUTION TO PROFESSIONAL BUREAUCRACY

Suripto
Puslitbang. SIOAN – LAN
Jl. Veteran No.10 Jakarta Pusat 10110
Email: suripto3x@rocketmail.com / rivto76@yahoo.co.id

(Diterima 5 Oktober 2014, Direvisi Pertama 6 Oktober 2014, Direvisi Kedua 20 Oktober 2014,
Direvisi Ketiga 3 November 2014, Diterbitkan 17 November 2014)

Abstrak

Menikmati masa tua yang sejahtera merupakan harapan semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan hal ini pulalah yang menjadi salah satu motivasi ketika mereka melamar kerja, yakni untuk memperoleh pensiun. Pensiun merupakan satu aspek penting dalam manajemen kepegawaian yang dimaksudkan untuk menghargai dan mensejahterakan PNS ketika mereka memasuki usia pensiun. Di Indonesia, jaminan sosial dan tunjangan hari tua dikelola oleh PT. TASPEN, sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun PNS. Secara konseptual, terdapat dua sistem pendanaan pensiun yakni sistem pay as you go dan fully-funded. Sistem 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. Saat ini Indonesia menggunakan sistem pay as you go dalam membiayai pensiun PNS. Sistem ini bagi organisasi dinilai membebani APBN dan tidak memberikan manfaat pasti bagi PNS. Berdasarkan hal itu, sistem pendanaan pensiun perlu direformasi dengan mengubah sistem pay as you go ke sistem fully-funded, dengan kelemahan dan kelebihanannya. Penerapan sistem fully-funded mensyaratkan kontribusi pekerja (PNS) dan pemberi kerja (Pemerintah) serta manajemen kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Kata kunci: manajemen kepegawaian, pensiun, kesejahteraan PNS.

Abstract

Civil Servant is still seen as an apparatus who does not work professionally and productively. At least it is admitted by the Empowerment State Apparatus Minister. In fact, Anwar Abubakar said only 5 percent employees who are competent. Changing the apparatus' quality is become harder when the government issued a policy on the appointment of temporary employees in 2005. The quantity of employees impacts the State Budget budget especially the pension budget. Where, legislation mandated the Fully funded system but its implementation using the Pay as you go System. How to create a professionals apparatus with healthy pension? One of the national and local policy implement "voluntary early retirement program". Yet this program is not completely fixed since there is still a chance of burdening the pension funds and losing the competent and potential employees. As a solution to realize a professional apparatus with healthy pension program is applying Fully funded Pension, Applying early retirement based on the performance of the apparatus and mending the regulations related to early retirement.

Key words: early pension, Civi Servant, budget, bureaucracy reform

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu aktor kunci dalam mewujudkan tujuan Negara. Oleh karena itu, pemerintah wajib menciptakan dan mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kondisi pegawai negeri sebagai mana

disampaikan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Menpan) Faisal Tamin pada tahun 2002 yang menyatakan bahwa sekitar 60% (enam puluh persen) atau 2,4 (dua koma empat) juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak produktif dan tidak bekerja dengan baik, dan hanya 1,6 (satu koma enam) juta yang dinilai bekerja secara profesional dan produktif. Kondisi PNS sampai tahun 2011 juga masih belum mengalami perubahan yang di sampaikan Menpan-RB Azwar Abubakar dalam *breakfast conversation* di Kantor Kementrian Pemberdayaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) bahwa "fakta 50 persen PNS berkompentensi rendah menjadi pekerjaan utama kita". Bahkan pada tahun 2012, Menpan juga mengatakan hanya 5% (lima persen) PNS di Indonesia memiliki kompetensi di bidangnya, sedangkan sisanya sebanyak 95% (sembilanpuluh lima persen) PNS, tidak memiliki kompetensi khusus di bidangnya atau hanya memiliki kompetensi umum. Mereka yang mempunyai kompetensi khusus tersebut antara lain fungsional analisis jabatan, fungsional analisis kebijakan. Kondisi ini diperburuk dengan kebijakan pemerintahan tentang pengangkatan tenaga honorer sejak 2005, dimana kebijakan tersebut cenderung menonjolkan aspek kuantitas dan bukan faktor kualitas, kental korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga menambah jumlah PNS dengan kompetensi dan produktivitas rendah.

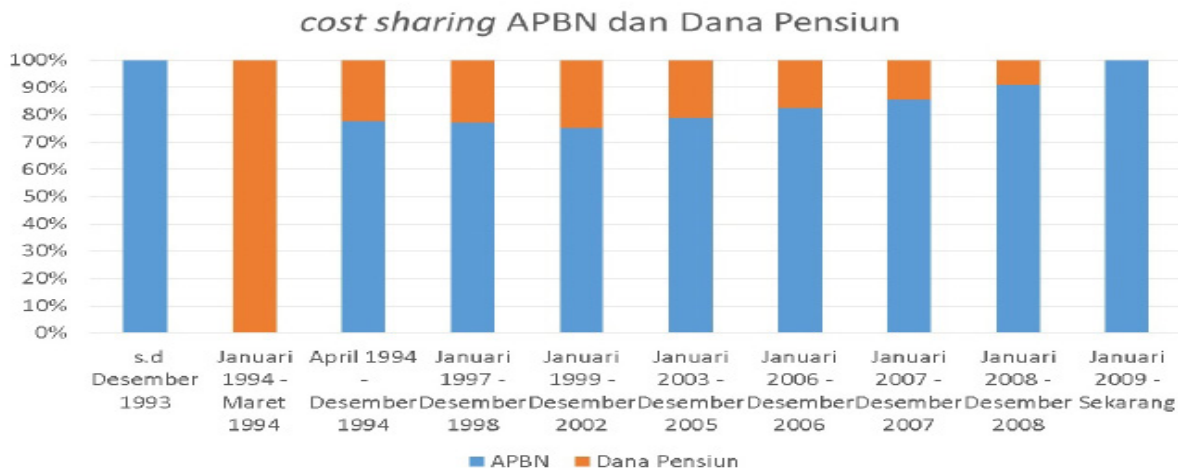
Angka PNS yang tidak kompeten menyebabkan kurang produktifnya kinerja pemerintah. Selain itu juga meningkatkan beban anggaran belanja pegawai pemerintah. Agus Martowardojo selaku Menteri Keuangan pada tahun 2011 menyampaikan data bahwa belanja pegawai di 294 (dua ratus sembilan puluh empat) kabupaten/kota lebih dari 50% (limapuluh persen) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sedangkan di 116 (seratus enambelas) kabupaten/kota malah mencapai lebih dari 60% (enam puluh persen). Bahkan, ada daerah yang mengalokasikan belanja pegawai lebih dari 70% (tujuh puluh persen) dari APBD dengan kata lain bahwa anggaran pembangunan atau pelayanan publik untuk masyarakat sangat kecil. Oleh karenanya, pemerintah tengah membuat aturan agar pegawai di pemerintah daerah tidak memberatkan APBD, yaitu dengan membuat kebijakan memperbesar rasio anggaran pembangunan dari anggaran belanja pegawai, salah satunya dengan "program pensiun dini sukarela". Sebenarnya program tersebut telah diwacanakan sejak tahun 2009 atau pada saat Sri Mulyani menjabat Menteri Keuangan, namun karena suasana politik yang kurang mendukung ini sehubungan dengan kondisi menjelang Pemilu 2009 sehingga belum dapat diimplementasikan.

Disisi lain, anggaran yang dibutuhkan untuk membayar pensiunan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dalam perhitungan menteri

keuangan pada APBN tiap tahunnya anggaran untuk pensiunan terus naik yang awalnya Rp 40,8 (empatpuluh koma delapan) triliun pada 2009, naik menjadi Rp 46,5 (empatpuluh enam koma lima) triliun tahun 2010, dan pada tahun 2012 bertambah mencapai Rp 59 (limapuluh sembilan) triliun. Dan menurut Menpan Azwar Abubakar jika dengan tambahan pegawai pensiun sekitar 3 persen per tahun maka beban biaya pensiun dalam beberapa tahun lagi dapat menjadi Rp 160 triliun. Peningkatan Anggaran pensiun tidak hanya dipengaruhi oleh peningkatan jumlah pegawai yang pensiun tetapi juga dipengaruhi oleh system penggajian pegawai aktif. Apabila gaji pokok pegawai aktif naik, maka gaji pegawai pensiun juga akan mengalami kenaikan. Dilihat dari Rasio belanja gaji pegawai idealnya berada di level 10 (sepuluh) persen dari APBN. Saat ini, rasio belanja pegawai mencapai 16,68 (enam belas koma enam puluh delapan) persen, sehingga dengan demikian perlu penurunan belanja pegawai.

Berdasarkan data dari PT Taspen, pembayaran pensiun saat ini menggunakan anggaran negara (*pay as you go*). Grafik dibawah menunjukkan perkembangan pembayaran pension Periode 1994-2008 dengan cost sharing antara dana pensiun dan APBN.

Grafik 1
Perkembangan *cost sharing* APBN dan Dana Pensiun



Suber: dimodifikasi dari PT Taspen 2012 (Kajian Pensiun-LAN)

Dilihat dari Grafik 1 terlihat bahwa sebagian besar pembayaran pensiun di bebaskan APBN. Bahkan Dana pensiun hanya mampu membayar 100% (seratus persen) hanya untuk waktu bulan saja, sedangkan pada tahun lainnya hanya mampu *sharing* 9-25% (sembilan hingga duapuluhlima persen). Dan pada tahun 2009 sampai sekarang pembayaran pensiun kembali dilakukan dengan sistem *pay us you go* (100% dari APBN). Dengan kondisi tersebut maka diproyeksikan jumlah peserta dan dana pensiun seperti pada Tabel 1.

Tabel 1.
Proyeksi Perkembangan Jumlah Peserta Dana Pensiun

Tahun	Proyeksi	
	Jumlah Peserta	Pembayaran (Rp)
2012	2.421.375	60.602.332.112.457
2013	2.525.261	62.787.229.114.211
2014	2.639.359	65.980.475.947.721
2015	2.764.809	69.499.123.923.173

Sumber: PT. Taspen 2012 (Kajian Pensiun - LAN)

Proyeksi tersebut dengan asumsi kenaikan gaji pokok PNS sebesar 7,5% (tujuh koma lima persen) per tahun, kenaikan pensiun pokok sebesar 5% (lima persen) per tahun dan

pertumbuhan pegawai *zero growth*. Apabila tidak ada perubahan dan perbaikan system, maka tahun 2055 akan membutuhkan Rp 1.000 (seribu) triliun untuk pendanaan pensiun. Akibat terburuk dari sistem ini adalah bangkrutnya pemerintah karena terus mengeluarkan daya yang tidak produktif.

Dengan melihat kondisi tersebut, berbagai institusi melakukan upaya untuk mencegahnya, Hasil study Kementerian Keuangan mengenai pensiun dini sukarela menurut Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Kiagus Ahmad Badaruddin menyatakan bahwa peminat dari program pensiun dini ini cukup besar sebagai mana dikutip dalam www.kemendagri.go.id/news "Ini kan program sukarela, tergantung berapa nanti yang mendaftar, cukup banyak yang berminat karena program itu cukup baik untuk diberikan kepada yang bersangkutan", Sambutan yang positif dari PNS dikarenakan program ini bukan hanya untuk pensiun dini saja tetapi juga termasuk pengembangan potensi pegawai. Program yang terintegasi dengan memberikan peluang dan kesempatan potensi lainnya untuk tetap meningkatkan ekonomi keluarganya. Program ini dikembangkan dengan bekerja sama dengan perbankan, *franchise* dan lain sebagainya.

Tanggapan PNS yang cukup tinggi pada pensiun dini tentunya akan menimbulkan beberapa permasalahan dalam kepegawaian

maupun keuangan negara. Dalam aspek kepegawaian beberapa kekhawatiran antara lain adalah pegawai yang memiliki kompetensi akan memilih pensiun dini dan sebaliknya pegawai yang kurang memiliki kompetensi akan tertinggal tetap menjadi pegawai negeri. Apabila kondisi tersebut yang terjadi maka kondisi kualitas PNS akan semakin terpuruk. Sehingga harapan Kemenpan-RB bahwa Pensiun dini disiapkan untuk abdi negara yang tidak kompeten dan disebut hanya menjadi beban Negara sulit terwujud. Selain itu, ditinjau dari sisi keuangan, pemerintah harus menyiapkan anggaran yang sangat besar untuk program pensiun dini. Sebagaimana disampaikan Menpan bahwa "aturan pembayaran pensiun yang sedang dikaji pemerintah saat ini bisa menyerupai pembayaran pensiun seperti swasta". Cara ini memungkinkan para PNS mendapatkan pensiun hanya sekali atau *pay as you go*. Dengan melihat dampak negative yang akan timbul maka perlu dirancang metode dan strategi pensiun dini yang mampu mempertahankan pegawai yang kompeten seperti disampaikan Wakil Menpan Eko Prasodjo bahwa Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) telah disiapkan dengan mempertimbangkan kemudian "dihitung berapa biayanya, siapa saja yang dipensiunkan dini, apakah pakai kuota/ketersediaan anggaran".

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini akan bertujuan untuk menganalisis mengenai bagaimana program pensiun dini dapat mewujudkan aparatur yang profesional dengan keuangan pensiun yang sehat? Dengan meningkatkan atau mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi dan mengurangi yang kurang kompeten serta meningkatkan rasio belanja aparatur dengan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif.

PEMBAHASAN

Konsep Pensiun

Pensiun merupakan sebuah proses dalam manajemen kepegawaian, dimana pegawai dalam waktu tertentu telah bekerja dalam sebuah

organisasi dan diberhentikan dengan hormat serta mendapatkan hak-hak kesejahteraannya. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai (UU Pensiun) Pasal 1 menyatakan bahwa "Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah. Artinya setiap pegawai akan mendapatkan tunjangan dan bantuan atas pensiun dari Negara. Ini sesuai dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (UU Kepegawaian) menetapkan bahwa untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Usaha kesejahteraan meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil. Demikian juga hal tersebut selaras dengan Bab VI Pasal 21, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN) yang menyatakan PNS memperoleh beberapa hak sebagai berikut:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kompetensi.

Jenis pemberhentian PNS secara umum pada prinsipnya mulai dari UU Pensiun sampai dengan UU-ASN tidak berubah, karena Pasal 87 UU-ASN menyebutkan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan cara pemberhentian dengan hormat, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Batas pensiun sesuai secara "normal", dalam UU-ASN dibedakan menjadi tiga yaitu 58 (limapuluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, sedangkan Pejabat Fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Batas Usia Pensiun

Pejabat Fungsional dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian PNS Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional (PP BUP Fungsioanl) sebagai berikut:

1. 58 (limapuluh delapan) tahun bagi Pejabat fungsional Ahli Muda dan Ahli Pertama serta Pejabat fungsional Keterampilan;
2. 60 (enampuluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku:
 - a. Jabatan Fungsional Ahli Utama dan Ahli Madya;
 - b. Jabatan Fungsional Apoteker;
 - c. Jabatan Fungsional Dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri;
 - d. Jabatan Fungsional Dokter Gigi yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri;
 - e. Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis Muda dan Pertama;
 - f. Jabatan Fungsional Medik Veteriner;
 - g. Jabatan Fungsional Penilik;
 - h. Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah;
 - i. Jabatan Fungsional Widyaiswara Madya dan Muda; atau
 - j. Jabatan Fungsional lain yang ditentukan oleh Presiden.
3. 65 (enampuluh lima) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku:
 - a. Jabatan Fungsional Peneliti Utama dan Peneliti Madya yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian;
 - b. Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis Utama dan Madya;
 - c. Jabatan Fungsional Widyaiswara Utama;
 - d. Jabatan Fungsional Pengawas Radiasi Utama;
 - e. Jabatan Fungsional Perakayasa Utama;
 - f. Jabatan Fungsional Pustakawan Utama;
 - g. Jabatan Fungsional Pranata Nuklir Utama; atau
 - h. Jabatan Fungsional lain yang ditentukan oleh Presiden.

Selanjutnya, untuk pengaturan pemberhentian atas permintaan sendiri atau pensiun dini diatur dalam persyaratan dan prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun. Persyaratan usia atau masa kerja

yakni untuk PNS yang telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (duapuluh) tahun. Prosedur pengajuan pensiun dini dan berkas kelengkapan administrasi yang harus dilengkapi sebagai berikut:

1. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pensiun dini kepada Menteri Sekretaris Negara, u.p. Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Sumber Daya Manusia dilampiri dengan berkas kelengkapan administrasi pensiun dini;
2. penelitian, pemeriksaan, dan pemilahan berkas kelengkapan administrasi pensiun dini oleh staf Biro Kepegawaian;
3. penyiapan:
 - a. Surat Menteri Sekretaris Negara kepada Presiden tentang usul pemberhentian dengan hak pensiun sebagai PNS;
 - b. Rancangan Keputusan Menteri Sekretaris Negara beserta memorandum penjelasannya tentang pemberhentian dengan hak pensiun sebagai PNS. Sedangkan, untuk pensiun yang ditetapkan Presiden RI untuk PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda (IV/c) sampai dengan Pembina Utama (IV/e), dan keputusan Menteri Sekretaris Negara, untuk PNS yang berpangkat Juru Muda (I/a) sampai dengan Pembina Tk.I (IV/b).

Program Pensiun

Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua PNS sebagai mana diatur dalam UU-ASN diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. Jaminan tersebut meliputi jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Pengaturan pembiayaan dan pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial PNS (PP Asuransi Sosial PNS) pada pasal 13 menyatakan "menyelenggarakan Asuransi Sosial ini didirikan suatu Badan Usaha Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (persero)". Untuk itu,

pada tahun 1963 dibentuk Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang disingkat menjadi PN Taspen dan saat ini telah berubah menjadi PT Taspen. Tugas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegawai Negeri (PP Belanja PNS) dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi (PP Asuransi) dan Pegawai negeri adalah mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT).

Program Pensiun adalah setiap program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta. Sedangkan, PT. Taspen (Persero) mendefinisikan program pensiun sebagai jaminan hari tua berupa pemberian uang setiap bulan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi kriteria (Taspen Corporate Site 2011). Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja berupa iuran pemberi kerja dan peserta atau iuran pemberi kerja. Manfaat Pensiun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UU Dana Pensiun) adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Yang berhak mendapatkan manfaat pensiun adalah peserta yang memenuhi persyaratan berhak atas manfaat pensiun normal, atau manfaat pensiun cacat, atau manfaat pensiun dipercepat, atau pensiun ditunda, yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. program pensiun manfaat pasti sebagaimana diatur dalam pasal 22 dan 23 UU Dana Pensiun memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pensiunan meninggal dunia, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh perseratus) dari manfaat pensiun yang telah dibayarkan kepada pensiunan
2. Peserta meninggal dunia dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh persen) dari yang seharusnya dibayarkan kepada peserta apabila peserta

pensiun sesaat sebelum meninggal dunia.

3. Peserta meninggal dunia lebih dari 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh persen) dari yang seharusnya menjadi haknya apabila ia berhenti bekerja.
4. Dalam hal tidak ada janda/duda yang sah atau janda/duda meninggal dunia, manfaat pensiun dapat) dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta.
5. peserta meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran pensiun, maka manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda yang sah adalah sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah yang seharusnya menjadi hak peserta apabila ia berhenti bekerja

Selanjutnya, pengaturan hak pensiun atas permintaan sendiri atau diberhentikan sebelum masa purna tugas, dalam pasal 9 mengenai Hak atas pensiun pegawai ayat 4 UU Pensiun PNS mengatur bahwa pada saat ia diberhentikan sebagai pegawai negeri telah memiliki masa kerja untuk pension sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 (limapuluh) tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (limapuluh) tahun. Selanjutnya nilai pensiun yang berhak diterima adalah sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari dasar pensiun. Selain itu nilai pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji-pokok terendah menurut peraturan pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai negeri yang bersangkutan.

Selanjutnya, jika dibandingkan dengan pengaturan kompensasi diberhentikan sebelum purna tugas dalam sebelum waktunya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Naker) sebagai berikut :

1. uang pesangon dan atau uanag penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- c. Masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
 3. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. Upah pokok;
 - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Pengaturan pensiun dini atau pemberhentian sebelum purna tugas juga dikeluarkan oleh beberapa pemerintah daerah. Salah satunya adalah Provinsi Jawa Barat mengeluarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 100 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 81 Tahun 2009 tentang Rasionalisasi Pegawai Negeri Sipil Melalui Program Pensiun Dini Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Perubahan

tersebut dengan menyisipkan Bab VA pasal 8 A, mengatur bahwa Biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan rasionalisasi Pegawai Negeri Sipil melalui Program Pensiun Dini, dibebankan pada APBD Provinsi Jawa Barat. Selain itu, Pemerintah Kota Bogor juga mengeluarkan Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Bogor Nomor 841.2/1537-BKPP tertanggal 5 Juni 2012 tentang Penawaran Pensiun Dini. Beberapa hal yang diatur antara lain:

1. Usia 51-52 tahun, akan memperoleh kompensasi 24 kali gaji pokok.
2. Usia 53-54 tahun, akan memperoleh kompensasi 18 kali gaji pokok.
3. Bagi pejabat fungsional, batas usianya 50-53 dan 54-57 tahun.
4. Masa kerja minimal 20 tahun.

Akan tetapi, Penawaran pensiun dini di lingkungan pemerintah tersebut dihentikan melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013. Dalam peraturan tersebut tertuang hal-hal khusus lainnya yang perlu diperhatikan, khususnya yang menyatakan Pemerintah daerah tidak diperkenankan untuk menganggarkan belanja tali asih kepada PNSD dan penawaran kepada PNSD yang pensiun dini dengan uang pesangon, mengingat tidak memiliki dasar hukum yang melandasinya.

Metode Pembayaran Pensiun

Metode pembayaran pensiun dibedakan menjadi dua yakni *pay as you go system (current cost method)* dan *fully funded system*. *pay as you go system* merupakan sistem pembayaran pensiun dengan pendanaan dipenuhi sepenuhnya oleh pemberi kerja. Metode ini tidak memberikan kewajiban pegawai membayar iuran pensiun, tetapi disisi lain juga tidak memiliki kepastian pembayaran pensiun dan jika perusahaan bangkrut maka akan kehilangan manfaat pensiun. Konsisi ini sangat mungkin terjadi karena dari waktu ke waktu dana pensiun semakin besar seiring dengan bertambahnya jumlah pensiunannya. Sedangkan *fully funded system* adalah sistem yang melibatkan pemberi kerja dan pegawai untuk bersama-sama mengumpulkan

atau mengasur dana pensiun selama aktif bekerja. Pengumpulan dana tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja, asuransi, atau Lembaga mandiri dibentuk sebagai pengelola dana pensiun. Model ini memberikan manfaat perlindungan kepada pemberi kerja dan pegawai untuk mendapatkan manfaat pensiun.

Metode pensiun PNS mengalami berapa perubahan dari *pay as you go system (current cost method)* ke arah *fully funded system*. UU Pensiun PNS menggunakan pendekatan *pay as you go system*, hal ini terlihat dari Pasal 2 yang mengatur bahwa Pensiun pegawai, pensiun-janda/duda dan tunjangan-tunjangan serta bantuan-bantuan di atas pensiun dibiayai sepenuhnya oleh negara. Dimana meliputi pegawai negeri/bekas pegawai negeri yang terakhir sebelum berhenti sebagai pegawai negeri atau meninggal dunia, berhak menerima gaji atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Sedangkan, bagi pegawai negeri/bekas pegawai negeri yang tidak termasuk akan dibiayai oleh suatu dana pensiun yang di bentuk dengan dan penyelenggaraannya diatur dengan Peraturan Pemerintah. Iuran dibayar sejak mulai menjadi peserta sampai saat berhenti sebagai PNS atau berhenti sebagai pegawai bagi peserta lain. Penghasilan disini adalah gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang diterima peserta setiap bulan tanpa tunjangan pangan. Sedangkan pendekatan *fully funded system* dapat dilihat dari PP Asuransi PNS, dimana hal ini tegas terlihat pada Bab V Kewajiban Peserta dan Bab VI Sumbangan Pemerintah. Pada pasal 6 ayat 1 menyebutkan bahwa Peserta wajib membayar iuran setiap bulan sebesar 8% (delapan persen) dari penghasilan sebulan tanpa tunjangan pangan, dimana 4 3/4% (empat tigaperempat persen) untuk pensiun dan 3 1/4 % (tiga seperempat persen) untuk tabungan hari tua. Besarnya iuran dan peruntukannya akan ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Sedangkan, sumbang pemerintah diatur pasal 7 yakni

1. Pembayaran sumbangan untuk iuran pensiun Pegawai Negeri Sipil yang besarnya akan ditetapkan dengan keputusan Presiden;
2. Pembayaran pensiun dari seluruh penerima pensiun yang telah ada pada saat Peraturan

Pemerintah ini diundangkan ;

3. Bagian dari pembayaran pensiun bagi penerima pensiun yang belum memenuhi masa iuran yang telah ditetapkan.

Fully funded system selanjutnya diperkuat dengan Pasal 32 UU Kepegawaian sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
2. Usaha kesejahteraan meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.
4. Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran.
5. Besarnya subsidi dan iuran ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Rightsizing Organisasi

Rightsizing organisasi merupakan suatu upaya untuk mengoptimalkan organisasi. *Rightsizing* organisasi tidak selalu berbentuk perampingan organisasi tetapi juga pengembangan organisasi. Namun demikian, *Rightsizing* organisasi yang sering menimbulkan "dampak *negative*" adalah pada saat perampingan organisasi. Permasalahan ini juga dapat terjadi lingkungan birokrasi baik tingkat pusat maupun daerah. Setidaknya, hal ini terdapat di beberapa perundangan seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (UU Kementerian Negara) dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda). Pasal 21 Bagian ketiga UU Kementerian Negara menyebutkan bahwa Kementerian dapat dibubarkan oleh Presiden dengan meminta pertimbangan Dewan Perwakilan Rakyat, kecuali kementerian yang menangani urusan agama, hukum, keuangan, dan keamanan harus dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (3) UU Pemda menyatakan bahwa pembentukan daerah dapat berupa

penggabungan beberapa daerah atau bagian daerah yang bersandingan atau pemekaran dari satu daerah menjadi dua daerah atau lebih. Selain itu, masih terdapat *rightsizing* pada organisasi pemerintah lainnya seperti Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LNPK), Lembaga Non Struktural (LNS) dan lain sebagainya. Dengan terbukanya kemungkinan perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini sebagaimana tertuang dalam Pasal 87 ayat (1) huruf d UU-ASN, maka negara telah melindungi pegawai dengan undang-undang untuk mendapat Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua. Pasal 9 ayat (1) UU-ASN juga menyebutkan bahwa PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, kebijakan pensiun dini akan diputuskan setelah penataan pegawai dilakukan seperti penempatan pada instansi lainnya yang membutuhkan.

Pengelolaan Pendanaan Pensiun

Pengelola dana pensiun yang dapat menyelenggarakan pensiun iuran pasti diatur dalam UU Dana Pensiun meliputi bank dan perusahaan asuransi jiwa dapat bertindak sebagai pendiri Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Sedangkan, pengelolaan dana pensiun pegawai negeri saat ini dikelola oleh PT. Taspen berdasarkan Keputusan Departemen Keuangan Nomor: S-199/MK.11/1985. PT Taspen disertai kewenangan untuk mengumpulkan dana iuran peserta pensiun dan mengelola dananya. Tetapi tidak diberi kewenangan untuk menggunakan atau memanfaatkan dana tersebut. Kewenangan pemanfaatan dana pensiun masih dipegang oleh Kementerian Keuangan. Sehingga dalam masalah kelembagaan pengelola pensiun ini ada dua Lembaga yang disertai tugas mengelola. Kondisi ini berdampak tidak maksimalnya pengelolaan dana pensiun.

Pengelolaan dana pensiun dalam perkembangannya diatur Pasal 5 ayat 3 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU-BPJS) meliputi:

1. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
2. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Taspen);
3. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan
4. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

BPJS memberikan program jaminan sosial meliputi;

1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan hari tua;
4. Jaminan pensiun; dan
5. Jaminan kematian.

Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.

Praktek Pensiun Dini

Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Pada tahun 2010 menjadi momen paling berharga bagi Pemerintah Provinsi Jawa Barat karena melaksanakan program rasionalisasi PNS dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang handal. Sehingga, Provinsi Jawa Barat akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan aparatur Pemprov Jabar agar semakin profesional, proaktif, produktif dan bertanggungjawab. Dasar rasionalisasi dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 81 Tahun 2009 yang diubah menjadi Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor

100 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 81 Tahun 2009 tentang Rasionalisasi Pegawai Negeri Sipil Melalui Program Pensiun Dini di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya, berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, jumlah PNS per Januari 2010 sebanyak 15.133 (limabelas ribu seratus tigapuluh tiga) orang, sedangkan berdasarkan analisis kebutuhan pegawai hanya dibutuhkan sebanyak 11.755 (sebelas ribu tujuh ratus limapuluh lima) orang. Artinya masih kelebihan pegawai sebanyak 3.378 (tigaribu tigaratus tujuh puluh delapan) orang, selain itu Permasalahan lainnya sebanyak kurang lebih 40 (empat puluh) persen berpendidikan SLTA.

Kepala BKD Provinsi Jabar menyebutkan bahwa rasionalisasi tahun 2010 telah dilaksanakan kepada 53 (limapuluh tiga) orang PNS, anggarannya mencapai Rp 50 (limapuluh) miliar. Untuk tahun 2011 telah direalisasikan pada 83 (delapan puluh tiga) PNS dengan anggaran Rp 9,9 (sembilan koma sembilan) miliar. Untuk tahun 2012, disediakan anggaran Rp 9.535.200.000.- (sembilan miliar limaratus tigapuluh lima juta duaratus ribu rupiah) dan, target pengurangan pegawai dalam lima tahun atau 2010-2015 sebanyak 450 orang. Disatu sisi, tahun 2012 sekitar 200 orang yang berminat untuk pensiun dini sehingga dilakukan seleksi pensiun dini. PNS yang akan mengambil pensiun dini harus memenuhi beberapa persyarat sebagai berikut berusia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun, masa kerja minimal 20 (duapuluh) tahun, tidak dalam proses atau terlibat kasus hukum, diprioritaskan yang ber- pendidikan SLTA ke bawah serta tidak memiliki kompetensi teknis, wajib mengembalikan rumah, kendaraan dinas atau barang inventaris lain, uang atau surat-surat berharga serta dokumen-dokumen milik pemda. Pensiun dini tidak berlaku bagi PNS yang telah mencapai batas usia 55 tahun, diberhentikan dengan hormat karena tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan. Hak setiap PNS pensiun dini memperoleh uang kompensasi, yang dihitung berdasarkan perkalian sisa masa kerja dikalikan gaji pokok. "Misalnya bila normal pensiunnya lima tahun lagi, karena mengikuti program ini, mereka mendapatkan lima kali 12

(dua belas) kali gaji pokok. Mereka juga masih memperoleh tabungan hari tua dari Taspen, dan tetap memperoleh hak pensiun."

Pemerintah Kota Bogor

Pemerintah Kota Bogor mengeluarkan Surat Edaran Nomor: 841.2/1537-BKPP tertanggal 5 Juni 2012 mengenai penawaran pensiun dini PNS Kota Bogor. Persyaratan pengajuan pensiun dini untuk pejabat struktural adalah usia 51-54 (limapuluh satu hingga limapuluh empat) tahun, sedangkan untuk fungsional berusia 50-57 (limapuluh hingga limapuluh tujuh) tahun atau berusia minimal 20 (duapuluh) tahun. Kompensasi pejabat struktural dengan usia 50-52 (limapuluh hingga limapuluh dua) sebesar 24 (duapuluh empat) kali gaji dan usia 53-54 (limapuluh tiga hingga limapuluh empat) sebesar 18 (delapanbelas) kali gaji pokok. Besaran kompensasi sesuai dengan SK Walikota Bogor Nomor: 900.45-368 tahun 2011 tentang Penetapan Standar Biaya Pengelolaan kegiatan di Lingkungan Pemkot Bogor tahun 2012, sebagai berikut :

No.	Gol	Masa Kerja	Masa Kerja 11-20 thn	Masa Kerja 21-30 thn
1.	Gol I	Rp 2 Juta	Rp 3 Juta	Rp 4 Juta
2.	Gol II	Rp 3 Juta	Rp 4 Juta	Rp 5 Juta
3.	Gol III	Rp 4 Juta	Rp 5 Juta	Rp 6 Juta
4.	Gol IV	Rp 5 Juta	Rp 6 Juta	Rp 7 Juta

Namun setelah Permendagri Nomor 37 Tahun 2012, seluruh pemerintah daerah di larang uang kompensasi kepada pegawai yang pensiun karena Batas Usia Pensiun (BUP) Karena dinilai dilandasi alasan tidak memiliki dasar hukum. Disatu sisi lain menurut Kabid Formasi, Tyas Ajeng Fitriani "Penawaran pensiun dini tahun ini mungkin akan menjadi penawaran yang terakhir. Padahal program ini signifikan mengurangi beban APBD.

Birokrasi Profesional dan Efisiensi Anggaran

Pemerintah telah menerapkan Visi reformasi birokrasi "Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia" yakni pemerintahan yang pro-

fesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 (duapuluh satu) melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025. Untuk mencapai visi tersebut, salah satu sub misinya adalah melakukan penataan dan penguatan manajemen sumber daya manusia aparatur, *mind set* dan *culture set* aparatur. Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional juga didukung UU-ASN. Program Reformasi Birokrasi pada tahun 2014, semestinya telah mencapai penguatan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan mampu mendorong mobilitas aparatur antar daerah, antar pusat, dan antara pusat dengan daerah, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Salah satu tantangan mencapai visi tersebut selain melalui rekrutmen aparatur baru yang memiliki potensi terbaik, juga perlu melakukan pengurangan pegawai yang kurang memiliki kompetensi. Sebagaimana diungkapkan Menpan, Azwar Abubakar mengatakan hanya 5% (lima persen) yang memiliki kompetensi (fungsional analisis jabatan, fungsional analisis kebijakan). Sedangkan sisanya sebanyak 95% (sembilan puluh lima persen) dinilai tidak memiliki kompetensi khusus. Senada dengan hal tersebut, BKD Provinsi Jawa Barat mengungkapkan bahwa tahun 2010 memiliki kelebihan pegawai sebanyak 3.378 (tiga ribu tiga ratus tujuh puluh delapan) orang serta kompetensi kurang lebih 40% (empat puluh persen) berpendidikan SLTA. Wakil Gubernur DKI Jakarta juga menyatakan akan melakukan perombakan besar-besaran dengan merampingkan PNS sehingga pada tahun 2016 hanya tersisa 50.000 (limapuluh ribu) pegawai, dimana saat ini masih berjumlah sekitar 72.000 (tujuh puluh dua ribu) PNS.

Program Pensiun Dini menjadi "pisau bermata dua", dimana program tersebut dapat mempercepat membuat komposisi aparatur yang profesional atau sebaliknya. Untuk itu sistem program pensiun dini harus mampu

mempertahankan pegawai yang kompeten dan bukan sebaliknya. Disisi lain, proyeksi jumlah peserta pensiun akan sangat meningkat dan pasti akan melebihi dari proyeksi PT Taspen seperti pada Tabel 1. Konsekuensinya adalah kebutuhan anggaran untuk pembayaran juga akan sangat meningkat dan akan membebani APBN secara keseluruhan, dimana diketahui sejak 2009 sampai sekarang pembayaran pensiun kembali dilakukan dengan sistem *pay-us-you-go* (100% dari APBN). Meskipun, dalam berbagai peraturan menyebutkan bahwa sistem pensiun dengan *fully funded system*.

Pensiun Dini Sukarela dengan "kompensasi menarik" sebagaimana diwacanakan Kementerian keuangan memiliki potensi menghilangkan pegawai yang kompeten. Alasan ini sangat sederhana karena pegawai yang kompeten akan sangat memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan kembali, sedangkan pegawai yang tidak kompeten akan memiliki tetap menjadi PNS sampai purna tugas. Namun jika tidak dengan kompensasi yang menarik, maka pegawai juga tidak akan memilih pensiun dini dengan suka rela. Jika kompensasi pensiun dini menarik, maka yang perlu diperhatikan adalah persyaratan pengajuan yang perlu diperbaiki karena terlalu sederhana. Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa persyaratan dan prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun yakni PNS yang telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 (duapuluh) tahun. Provinsi Jawa Barat menambahkan persyaratan pensiun dini sebagai berikut tidak dalam proses atau terlibat kasus hukum, diprioritaskan yang berpendidikan SLTA ke bawah, wajib mengembalikan rumah, kendaraan dinas atau barang inventaris lain, uang atau surat-surat berharga serta dokumen-dokumen milik pemda. Pensiun dini tidak berlaku bagi PNS yang telah mencapai batas usia 55 (limapuluh lima) tahun, diberhentikan dengan hormat karena tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan.

Perbaikan sistem pensiun dini untuk mewujudkan birokrasi yang ideal dan profesional serta meringankan APBN perlu dilakukan antara lain dengan:

1. Sistem pensiun dini bukan sukarela tetapi berdasarkan perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini. Penataan organisasi dapat diawali dengan analisa beban kerja dan analisa kebutuhan pegawai. Sebagaimana di lakukan oleh Provinsi Jawa Barat, Kota Bogor dan Provinsi DKI yang melakukan analisis beban kerja dan analisa kebutuhan pegawai. Perhitungan analisa beban kerja dapat menggabungkan atau membuat klaster baru untuk setiap jabatan tergantung beban kerjanya, sehingga pada akhirnya harus melakukan pembenahan dan penataan organisasi. Setelah ini, dalam menentukan pegawai yang harus didasarkan kebutuhan kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai tentunya harus dilakukan dengan "pemotretan" profil pegawai yang dapat dilakukan dengan assessment pegawai. Sedangkan untuk mengetahui tingkat kinerja dapat dilakukan dengan penilaian kinerja pegawai.

Dengan demikian pensiun dini bukan menggunakan system sukarela tetapi dengan system seleksi kompetensi dan kinerja dalam rangka penataan organisasi. Oleh karena itu, perlu dibuat aturan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam program pensiun dini dalam rangka penataan organisasi. Aturan tersebut dapat berupa peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana dari UU-ASN. Namun demikian, yang perlu diperhatikan program pensiun dini ini adalah jangan sampai pegawai yang mendapat pensiun dini menjadi "pengangguran baru", sehingga sulit memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, pegawai yang mendapat pensiun dini harus diperhatikan hak-haknya seperti uang pesangon, pembekalan ketrampilan, penyaluran kerja ke tempat kerja lainnya, dan lain sebagainya.

2. Persyaratan pensiun dini sukarela/permintaan sendiri perlu disempurnakan. Sebagaimana disebutkan diatas, tidak hanya usia pegawai 50 (limapuluh) tahun dan masa kerja 20 (duapuluh) tahun, tetapi perlu juga ditambahkan persyaratan lainnya sebagaimana yang telah diatur di

Provinsi Jawa Barat. Persyaratan lainnya yang mungkin dapat dipertimbangkan adalah tidak mendapatkan kompensasi pensiun dini dan seluruh tanggungan pegawai seperti perjanjian masa kerja karena mendapatkan beasiswa harus diselesaikan terlebih dahulu. Untuk mempertahankan pegawai profesional dan kompeten tentunya perlu diimbangi dengan kompensasi yang memadai seperti pemberian tunjangan-tunjangan dan kompensasi non finansial lainnya.

3. Menerapkan *Fully funded System*, ini tentunya tidak terlepas dari Permasalahan system saat ini yang menggunakan *fully funded system*, tetapi seluruh dana pensiun dibebankan seluruhnya kepada APBN. Untuk menghindarkan dari kebangkrutan APBN, maka perlu menjalankan *fully funded system* secara benar. Pembenahan ini dapat dilakukan dengan "pengelola dana pensiun" PNS secara terbuka, dimana saat ini diketahui bahwa pengelolaan dana pensiun hanya dikelola oleh PT Taspen. Sedangkan dalam UU Dana Pensiun dapat dikelola oleh bank dan perusahaan asuransi. Hal ini tentunya akan memunculkan kompetisi para pengelola dana pensiun secara profesional dan menguntungkan.

PENUTUP

Dengan berbagai gambaran diatas, Sistem pensiun PNS saat ini dapat dikatakan dalam "kondisi kacau", dimana antara system dan implementasinya sangat berbeda. Sehingga system yang telah dipilih tidak dapat berjalan secara optimal. Kondisi tersebut membawa ekses pada "kebangkrutan APBN" karena mengeluarkan anggaran yang tidak produktif. Sebagai upaya perbaikan system pensiun untuk mewujudkan aparatur yang profesional dan keuangan pensiun yang sehat dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Menerapkan *Fully funded System*
2. Menerapkan pensiun dini berdasarkan kinerja aparatur
3. Membenahi peraturan-peraturan yang terkait dengan pensiun dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pusat Kajian Kinerja SDA, 2011, Kajian Pensiun, Jakarta – Lembaga Administrasi Negara
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- _____, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara
- _____, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- _____, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- _____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- _____, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- _____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- _____, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil
- _____, Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- <http://www.rmol.co/read/2012/08/01/73102/Anggaran-Pensiun-PNS-Sudah-Di-Atas-50-Triliun>, diakses tgl 1 Oktober 2014
- <http://www.rmol.co/read/2012/08/01/73102/Anggaran-Pensiun-PNS-Sudah-Di-Atas-50-Triliun>- diakses tgl 1 Oktober 2014
- http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/484/jbptunikompp-gdl-wahyuputer-24161-1-unikom_w-i.pdf, diakses tanggal 1 Oktober 2014
- <http://www.tribunnews.com/nasional/2012/03/01/hanya-5-persen-pns-penuhi-kompetensi> akses tgl 2 Oktober 2014
- <http://ekonomi.inilah.com/read/detail/1663142/ide-pns-pensiun-dini-sejak-era-menkeu-sri-mulyani/#.VDVrK1dL9yl>, diakses tgl 2 Oktober 2014
- <http://www.kemendagri.go.id/news/2012/05/27/pemerintah-jalankan-program-pensiun-dini-pns-tahun-ini>, diakses tgl 2 Oktober 2014
- <http://www.merdeka.com/uang/hanya-jadi-beban-negara-pns-siap-siap-pensiun-dini.html>, diakses tanggal 2 Oktober 2014
- <http://celebrity.okezone.com/read/2014/10/02/20/1049519/pemerintah-siapkan-program-pensiun-dini-pns>, diakses tgl 2 Oktober 2014
- <http://www.menpan.go.id/cerita-sukses-rb/806-pensiun-dini-ala-jawa-barat>, diakses tgl 2 Oktober 2014
- <http://siskum.kotabogor.go.id/index.php/84-berita-dan-artikel/berita-hukum/160-pemkot-bogor-tawarkan-pensiun-dini-hingga-2012>, diakses tgl 2 Oktober 2014
- PNS DKI Pasrah Kena Pensiun Dini <https://id.berita.yahoo.com/pns-dki-pasrah-kena-pensiun-dini-063728832.html>, diakses 2 Oktober 2014
- <http://www.jpnn.com/read/2011/08/25/101579/Belanja-Pegawai-Kecil,-Pemda-Boleh-Terima-CPNS>, diakses tgl 3 Oktober 2014
- <http://news.liputan6.com/read/42057/menpan-60-persen-pns-tak-produktif>, diakses tgl 3 Oktober 2014
- <http://www.jpnn.com/read/2011/12/16/111459/50-Persen-PNS-Kompetensinya-Rendah-#>, diakses tgl 3 Oktober 2014
- <http://www.rmol.co/read/2012/08/01/73102/Anggaran-Pensiun-PNS-Sudah-Di-Atas-50-Triliun>, diakses tgl 3 Oktober 2014

