



RANCANGAN SISTEM JAMINAN PENSIUN DAN HARI TUA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Oleh: Abdul Hadi

PENDAHULUAN

Merespon Pasal 91 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pemerintah saat ini sedang merancang perubahan sistem pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari manfaat pasti (*defined benefit*) menjadi iuran pasti (*defined contribution*) yang akan diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) tentang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua PNS. Kebijakan ini diambil untuk memperbaiki sistem pensiun PNS yang selama ini berjalan dan dianggap belum secara maksimal mensejahterakan pensiunan PNS. Manfaat pensiun yang diterima oleh para pensiunan PNS sangat kecil dan tidak sebanding dengan penghasilan pada saat PNS masih aktif. Dana untuk membayar manfaat pensiun melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) menggunakan sistem *pay as you go* menjadi problem karena

Ringkasan Eksekutif

- Salah satu isu penting dalam konteks penataan manajemen ASN adalah soal kesejahteraan pensiun PNS.
- Sistem pensiun yang berlaku sekarang manfaatnya kurang bisa dinikmati oleh pensiunan PNS dan dari segi pendanaan telah membebani keuangan negara.
- Perlunya reformasi sistem pensiun PNS untuk mendorong kesejahteraan pensiunan PNS dan profesionalisme pengelolaan pensiun PNS.
- Pensiun merupakan jaminan kesejahteraan PNS setelah selesai masa dinas sebagai pegawai pemerintah.
- Gagasan untuk mengubah skema pembayaran pensiun PNS, dari sistem *pay as you go* dengan sistem *fully funded* merupakan ide strategis untuk memperbaiki sistem pensiun PNS.

membebani keuangan negara dan terus mengalami peningkatan. Dana pensiun dibangun secara tidak rasional dimana pemerintah sebagai pemberi kerja tidak memberikan dana pensiun kepada PNS sebagai pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya sistem pensiun baru yang lebih ramah terhadap keuangan negara yang dapat memberikan manfaat pensiun lebih besar kepada pensiunan PNS.

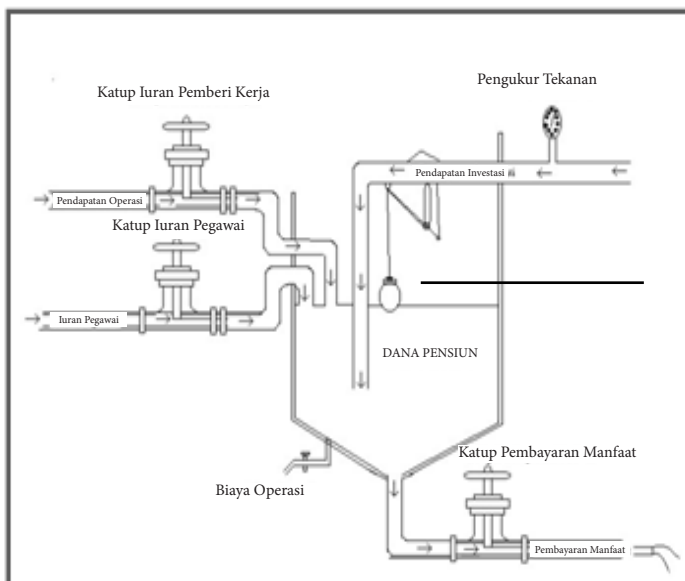
Permasalahan seputar sistem pensiun PNS terus menjadi polemik diberbagai media massa, mulai dari kalangan pemerintah, akademisi, maupun praktisi. Isu strategis reformasi sistem pensiun PNS banyak diwacanakan, baik pada tataran konsep maupun praktis. Secara praktis pengelolaan dana pensiun tidak diarahkan secara berkelanjutan, dimana sistem dana pensiun dikelola dengan sistem *pay as you go* yang menyebabkan akumulasi pembiayaan dana sangat tergantung pada budget yang dialokasikan setiap tahun di APBN. Bila praktek seperti ini dipertahankan dan terus berjalan, maka dana PNS yang sudah terakumulasi di PT TASPEN akan terus menyusut dan habis. Hal ini menyebabkan pembayaran pensiun PNS nantinya 100 persen akan tergantung pada APBN yang tentunya akan selalu membebani keuangan negara.

Penanggungjawab : Margi Prayitno
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto
Editor : Tobirin
Design Grafis : Santosa
Sekretariat : Heri Noviyanto
Sirkulasi : Hamid Munawan
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang_bkn@yahoo.com

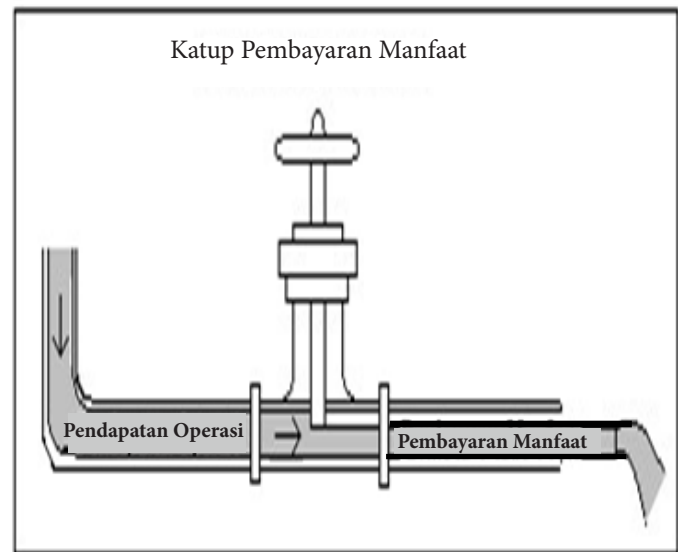
SISTEM PENSIUN

Ada berbagai macam sistem pensiun yang dikenal selama ini dan lazim diterapkan di beberapa negara, yaitu sistem pensiun manfaat pasti (*defined benefit*) dan sistem pensiun iuran pasti (*defined contribution*). Manfaat pasti adalah sistem pensiun dimana pemberi kerja memberikan sejumlah uang pensiun kepada pekerja/pegawai dengan jumlah tertentu. Uang tersebut dihitung berdasarkan formula perkalian antara penghasilan terakhir pegawai, masa kerja, usia, dan faktor tingkat bunga (*actual rate*). Formula manfaat atau nilai manfaat pensiun diatur dan ditentukan sebelumnya. Sistem pensiun ini merupakan sistem pensiun PNS yang saat ini diterapkan dengan dasar Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.

Sistem Fully Funded



Sistem Pay As You Go

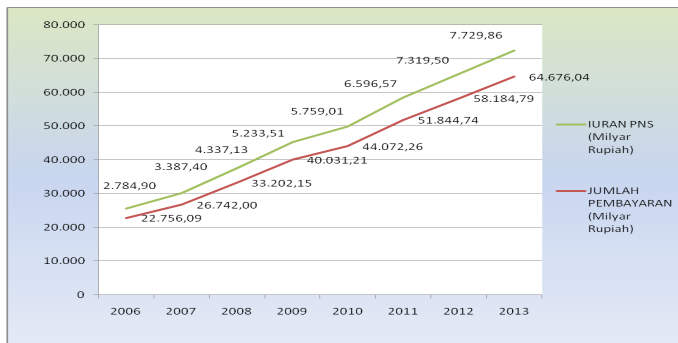


Sedangkan iuran pasti adalah sistem pensiun dimana jumlah iuran tahunan atau bulanan yang berasal dari pegawai dan pemberi kerja. Namun pemberi kerja tidak menentukan besaran manfaat pensiun yang akan dibayarkan kepada pegawai. Manfaat pensiun sepenuhnya berasal dari jumlah iuran yang dibayar oleh pegawai, iuran pemerintah, dan akumulasi penghasilan/biaya-biaya yang berasal dari investasi terhadap iuran pensiun tersebut oleh penyelenggara pensiun. Sistem ini menyediakan akun individu kepada setiap pegawai. Apabila investasi yang dilakukan menghasilkan kerugian, maka rata-rata manfaat pensiun yang diterima pegawai akan berkurang. Akan tetapi sebaliknya, apabila investasi yang dilakukan menghasilkan keuntungan, maka rata-rata manfaat pensiun yang diterima pegawai akan bertambah.

DANA DAN JUMLAH PENSIUN

Mencermati pembayaran pensiun PNS di Indonesia yang dibayarkan pemerintah terus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Apabila dilihat dari data PT. TASPEN dalam kurun waktu sekitar 7 tahun (2006-2013) kenaikannya mencapai hingga 184,2%. Realisasi pembayaran pensiun PNS (dalam Milyar Rp) pada tahun 2006 sebesar 22,756.09 sedangkan iuran PNS 2,784.90, tahun 2007 sebesar 26,742.00 sedangkan iuran PNS 3,387.40, tahun 2008 sebesar 33,202.15 sedangkan iuran PNS 4,337.13, tahun 2009 sebesar 40,031.21 sedangkan iuran PNS 5,233.51, tahun 2010 sebesar 44,072.26 sedangkan iuran PNS 5,759.01, tahun 2011 sebesar 51,844.74 sedangkan iuran PNS 6,596.57, tahun 2012 sebesar 58,184.79 sedangkan iuran PNS 7,319.50, tahun 2013 sebesar 64,676.04 sedangkan iuran PNS 7,729.86 (Ermanza, 2014:9). Jumlah tersebut tentu tidaklah kecil jika dibandingkan dengan kapasitas fiskal pemerintah di APBN.

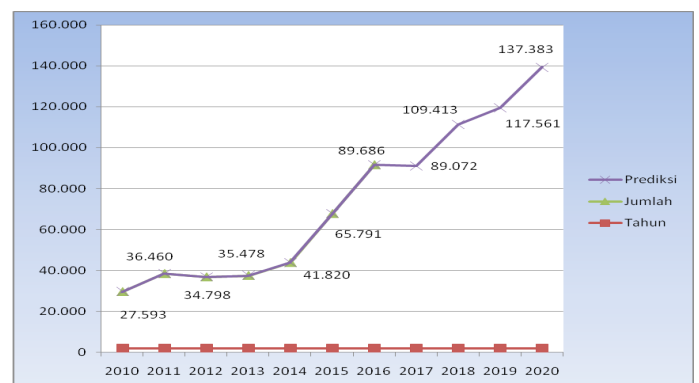
Realisasi Pembayaran dan Iuran PNS Tahun 2006-2013



2016 sebanyak 89.686 orang. Jika dibandingkan jumlah para pensiunan PNS di tahun 2010 dengan jumlah para pensiunan di tahun 2016, terjadi kenaikan sebesar 62.093 orang atau 225.03%. Data dari Direktorat Pengolahan Data BKN dilihat dari tanggal lahir PNS menunjukkan prediksi pensiun PNS akan terus meningkat, meskipun di tahun 2017 mengalami sedikit penurunan sebanyak 89.072 orang. Kemudian mengalami peningkatan kembali di tahun 2018 menjadi 109.413 orang, sebanyak 117.561 orang di tahun 2019, dan sebanyak 137.383 orang di tahun 2020.

Sedangkan dari sisi tren jumlah pensiunan PNS juga cenderung mengalami peningkatan. Berdasarkan data Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara BKN, di tahun 2010 total pensiunan PNS hanya 27.593 orang, naik menjadi 36.460 orang di tahun 2011, lalu sedikit mengalami penurunan sekitar 4.56% menjadi sejumlah 34.798 orang di tahun 2012, naik kembali menjadi 35.478 orang di tahun 2013, 41.820 orang di tahun 2014, 65.791 orang di tahun 2015, dan data terakhir di tahun

Pensiun PNS Tahun 2010-2016 dan Prediksi Pensiun PNS Tahun 2017-2020



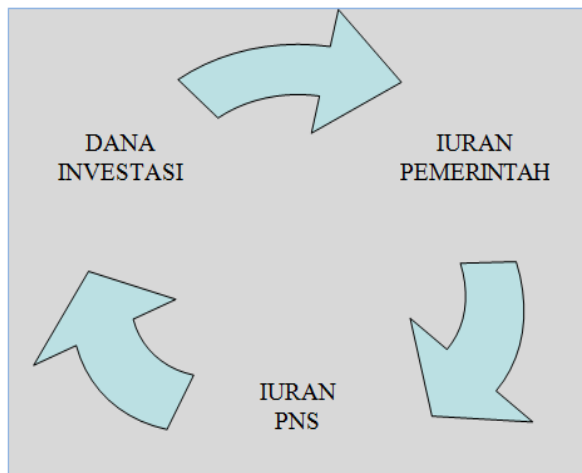
ARAH PERBAIKAN

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 21 UU ASN bahwa PNS berhak memperoleh atas: (1) gaji, tunjangan, dan fasilitas; (2) cuti; (3) **jaminan pensiun dan jaminan hari tua**; (4) perlindungan; (5) pengembangan kompetensi. Kemudian dalam Pasal 91 Ayat 1 disebutkan bahwa PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS akan diberikan jaminan pensiun apabila: (1) meninggal dunia; (2) atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu; (3) mencapai batas usia pensiun; (4) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; (5) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan penghargaan atas pengabdian PNS. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Kebijakan baru sistem pensiun PNS akan diubah dengan sistem *fully funded*. Skema *fully funded* menggunakan pola iuran pasti, dimana terdapat iuran yang ditetapkan diawal yang harus dibayarkan bersama antara PNS dengan pemerintah selaku pemberi kerja (<http://finance.detik.com>). Dalam model iuran pasti, PNS sebagai pegawai nantinya diwajibkan membayar iuran sebesar 1%, sedangkan pemerintah sebagai pemberi kerja juga diwajibkan untuk membayar iuran sebesar 10%.

Dana pensiun akan dikelola secara profesional yang dapat memberikan manfaat pasti bagi pensiunan PNS. Sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN Pasal 91 Ayat (5) bahwa sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan. Pemerintah sebagai pemberi kerja diwajibkan memberikan iuran yang lebih besar dibandingkan dengan iuran pegawai sebagai pekerja. Dana tersebut (iuran pemerintah dan iuran pegawai) akan dikumpulkan dalam bentuk dana pensiun yang dapat dikembangkan atau diinvestasikan.

Dana Pensiun PNS



Hasil dari pengembangan dana pensiun nantinya dapat digunakan untuk pembiayaan belanja pensiun secara jangka panjang. Sehingga belanja pensiun tidak menjadi beban APBN setiap tahunnya sebagaimana selama ini berjalan. Disamping itu akan bisa didapatkan alternatif sumber pembiayaan pensiun melalui dana pajak penghasilan terhadap PNS yang selama ini ditanggung oleh pemerintah. Pajak penghasilan yang dibayar oleh PNS, akan digunakan oleh pemerintah untuk membayar iuran pemerintah dalam dana pensiun dan dana tabungan pensiun. Model ini akan memprediksi bahwa dalam waktu 30 tahun ke depan, pemerintah dapat terbebas dari beban belanja pensiun yang ditanggung oleh APBN.

PENUTUP

Program pensiun PNS dengan sistem *pay as you go* tidak efektif, kurang mensejahterakan pensiunan PNS dan akan terus menjadikan beban APBN yang semakin berat. Sistem pensiun PNS akan dirubah dengan sistem *fully funded*, yang dapat memberikan manfaat pasti, dimana dana pensiun PNS akan bersumber pada iuran PNS dan iuran pemerintah, serta dana investasi. Perubahan sistem pensiun PNS perlu diambil kebijakan *cut off*, dimana PNS baru menggunakan pembiayaan iuran pasti, sedangkan PNS lama menggunakan pembiayaan manfaat pasti. Peningkatan manfaat pensiun dapat dilakukan dengan sistem iuran pasti, dan pegawai dapat membuat target manfaat pensiun yang akan diterima. Pendanaan program pensiun PNS dibangun untuk memungkinkan terbentuknya akumulasi dana guna memelihara kesinambungan penghasilan pensiunan PNS.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

- Merubah sistem pensiun PNS yang dapat menciptakan kesejahteraan pensiunan PNS dengan tidak membebani keuangan negara.
- Pemerintah sebaiknya tetap mempertahankan sistem manfaat pasti, namun sistem pembiayaan pensiunnya (*pay as you go*) perlu diganti dengan *partially funded*.
- Perubahan sistem pensiun ditetapkan dengan *cut off* dimana PNS lama tetap menggunakan sistem lama *pay as you go*, sedangkan CPNS/ pegawai baru menggunakan sistem *partially funded*.
- Sistem pensiun iuran pasti yang dirancang perlu dikaji lebih lanjut pada sisi/dampak positif dan negatifnya terutama pada dampak fiskal bagi APBN.
- Merevisi atau mengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai untuk memperbaiki sistem pensiun PNS ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

Ermanza. 2014. *Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil*. Bahan Seminar HUT BKN Ke-44. Jakarta: Puslitbang BKN
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai
<http://finance.detik.com/ekonomi-bisnis/2874474/meski-pakai-fully-funded-taspen-uang-pensiun-pns-tetap-dibayar-bulanan>