



KONSEPSI JAMINAN PENSIUN BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menyebutkan ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau

diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Ringkasan Eksekutif

- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan
- PPPK memperoleh hak pendapatan berupa gaji dan tunjangan dengan besaran yang sama seperti PNS. Kompensasi yang berbeda dengan PNS adalah PPPK tidak mendapatkan jaminan pensiun.
- PPPK tidak mendapatkan jaminan pensiun tidak sejalan dengan tujuan Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu agar terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Jabatan PPPK diperlukan untuk melaksanakan pelayanan publik, meningkatkan profesionalisme dan kompetensi serta kinerja di instansi pemerintah dengan cepat. Sesuai Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2020 tentang Jabatan yang Dapat Diisi oleh PPPK, menyebut jabatan yang dapat diisi PPPK meliputi 147 jabatan fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang hanya terdiri dari JPT Utama tertentu dan JPT madya tertentu. Diharapkan seseorang yang menduduki jabatan fungsional akan dapat lebih memfokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan publik dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Kompetensi fungsional ini sudah diatur dalam regulasi tentang pembentukan jabatan fungsional dan berlaku secara nasional sehingga lebih tertata dibandingkan dengan kompetensi jabatan administrasi yang berbeda-beda setiap instansi.

PPPK memperoleh hak pendapatan berupa gaji dan tunjangan dengan besaran yang sama seperti PNS sesuai dengan level dan kelompok jabatan. Pengaturan mengenai gaji dan tunjangan PPPK diatur dalam Perpres No. 98/2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK. Mengenai hak kompensasi/jaminan, PPPK tetap memiliki hak yang sama dengan PNS, seperti hak cuti dan hak untuk pengembangan kompetensi. Selain itu, PPPK juga mendapatkan perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan

Penulis	: Hermawan Wahidin
Penanggungjawab	: Agus Sutiadi
Redaktur	: Ajib Rakhmawanto
Editor	: Haryanah
Editor Bagian	: Ardy Firman Syah Azmi Listya Anisah Diana Marifah
Design Grafis/Section Editor	: Santosa
Sekretariat	: Givan Permadi
Alamat	: Jl. Mayor Jenderal Sutoyo No.12 Cililitan - Jakarta Timur
Telp	: 021-80887011
e-mail	: pengkajianpenelitianbkn@gmail.com

kerja, jaminan kematian, hingga bantuan hukum seperti yang diperoleh PNS sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 dan Pasal 106 UU ASN serta Pasal 75 PP No. 49/2018 tentang Manajemen PPPK. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 106 ayat (2) UU ASN yang menyatakan bahwa perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.

Hak yang berbeda dengan PNS adalah PPPK tidak mendapatkan Jaminan Pensiun (JP). Padahal jika memperhatikan ketentuan dalam UU No.40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jenis program jaminan sosial dalam UU SJSN meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Atas dasar hal tersebut maka dengan PPPK tidak mendapatkan JP tidak sejalan dengan tujuan SJSN yaitu agar terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

SISTEM JAMINAN PENSIUN

Sistem jaminan pensiun yang berlaku pada program jaminan sosial nasional yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada sektor swasta. Beberapa regulasi yang berlaku dibidang jaminan sosial dapat digunakan sebagai gambaran dalam rangka penyiapan konsep JP bagi PPPK, beberapa pengaturan yang berlaku yaitu sebagai berikut:

a. UU SJSN, Pasal 39 menyatakan bahwa 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. Peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang telah membayar iuran dan akan mendapatkan uang pensiun berkala setiap bulan setelah memenuhi masa iur minimal 15 (lima belas) tahun, apabila belum memenuhi masa iur 15 tahun, berhak mendapatkan seluruh akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya.

- b. UU No.24/2014 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), mengamanatkan bahwa penyelenggara program jaminan pensiun adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- c. PP No.45/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, berdasarkan regulasi tersebut diatur mengenai:

1) Formula manfaat jaminan pensiun:

a) Manfaat pensiun yang diterima peserta (pensiun hari tua atau pensiun cacat) untuk 1 tahun pertama dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun bulanan (MB):

$$MB_0 = 1\% \times \left(\frac{\text{masa iur}}{12} \right) \times \left(\frac{\text{rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iur}}{12} \right)$$

*) Bagi peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap dengan masa iur kurang dari 180 bulan, tetapi memenuhi ketentuan penerima manfaat pensiun bulanan, masa iur yang diperhitungkan adalah 180 bulan

Manfaat Pensiun	Perhitungan Manfaat Bulanan
Pensiun Hari Tua	100% x MB ₀
Pensiun Cacat	100% x MB ₀
Pensiun Janda/ Duda	50% x MB ₀ atau 50% x MB terakhir
Pensiun Anak	50% x MB ₀ atau 50% x MB terakhir
Pensiun Orangtua	20% x MB ₀ atau 20% x MB terakhir

b) Manfaat pensiun untuk tahun-tahun selanjutnya diberikan penyesuaian (indeksasi) manfaat sebesar inflasi tahun sebelumnya, setiap awal bulan ulang tahun pensiun,

$$MB_{T+1} = MB_T \times (1 + \text{Inflasi}_T)$$

Manfaat pensiun minimum untuk tahun 2015 ditetapkan sebesar Rp.300.000 dan maksimum sebesar Rp.3.720.600.

Ketentuan besar manfaat pensiun minimum dan maksimum ditinjau dan disesuaikan setiap tahun sebesar inflasi umum tahun sebelumnya

2) Iuran Jaminan Pensiun dan Batas Usia Pensiun:

Persentase potongan iuran Jaminan Pensiun sebesar 3,00% dari upah (Gaji dan tunjangan yang bersifat tetap), dengan 1,00% ditanggung oleh peserta pekerja dan 2,00% ditanggung oleh pemberi kerja. Persentase iuran dapat ditinjau ulang secara periodik melalui proses valuasi yang dilakukan oleh aktuaris independen

Pada tahun 2015, batas usia pensiun adalah 56, kemudian sejak tahun 2019 usia pensiun naik menjadi 57, dan setiap 3 tahun usia pensiun naik 1 tahun

Kepesertaan dalam program jaminan sosial wajib diikuti oleh pemberi kerja kepada pekerjanya kecuali bagi pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah tersendiri, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 2 PP No.45/2015 tentang Jaminan Pensiun. Atas dasar hak tersebut, maka PPPK itu bekerja pada penyelenggara negara tidak dapat diikuti dalam program JP tersebut. Lebih lanjut regulasi dalam UU ASN Pasal 106, JP tidak termasuk dalam kewajiban Pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi PPPK. Hal tersebut menjadi kerugian bagi mereka yang berkerja sebagai PPPK dibandingkan jika bekerja pada sektor swasta.

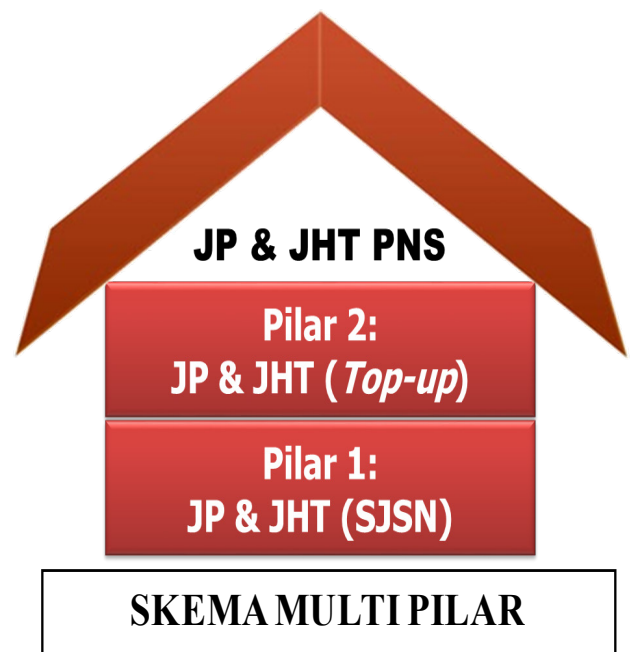
KONSEPSI JAMINAN PENSIUN BAGI PPPK

Atas dasar hal tersebut di atas, perlu membangun konsepsi JP bagi PPPK karena itu merupakan hak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak sesuai dengan UU SJSN, sehingga ketentuan dalam UU ASN dapat sinkron dengan UU SJSN dalam pemenuhan hak dasar sebagai pekerja. Dalam rangka memberikan perlindungan jaminan pensiun sebagai kebutuhan dasar hidup perlu dipilih beberapa alternatif kebijakan yaitu:

Alternatif Pertama, merevisi UU ASN pada Pasal 106 dan penambahan penekanan ketentuan mengenai Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

bagi PPPK (JP dan JHT PPPK) yang mengatur sifat pensiun, pemberian jaminan pensiun dan hari tua, serta pengaturan lebih lanjut.

Implikasi dari kebijakan tersebut diantaranya pengaturan lebih lanjut JP dan JHT PPPK dapat digabungkan dengan RPP JP dan JHT PNS sebagaimana diamanatkan UU ASN pada Pasal 91 Ayat (6), Pemerintah lebih fleksibel dalam menentukan pihak pengelola program JP dan JHT namun dapat sesuai dengan peraturan yang ada dalam SJSN, sebagai contoh dalam hal PPPK tidak diperpanjang menjadi PPPK maka akumulasi iuran yang dikelola oleh pengelola program dapat dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan dilanjutkan kepesertaannya jika dia bekerja lagi pada sektor swasta, sehingga tidak merugikan eks PPPK tersebut yang sebelumnya mengabdikan pada instansi pemerintah.



Kemudian sebagai pertimbangan dalam pemberian kompensasi bagi ASN maka perlu ada perbedaan antara JP dan JHT PNS dan PPPK. Mengingat bagi PNS merupakan top up dari yang sistem jaminan sosial nasional (mencakup) sedangkan PPPK merupakan jaminan dasar (sesuai), dalam bekerja PNS harus mengabdikan sesuai pola karier dalam manajemen PNS sedangkan PPPK dapat menentukan karirnya sendiri dengan melamar jabatan yang sesuai kompetensi atau

tidak terikat dengan pola karier yang diatur namun dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas (kompensasi langsung) yang sama.

Beberapa perbedaan yang menjadi dasar dalam penentuan manfaat JP adalah untuk PPPK menggunakan istilah masa iur sedangkan untuk PNS menggunakan istilah masa kerja hal ini berdampak pada, jika PPPK tidak memenuhi ketentuan masa iur yang dipersyaratkan dalam mendapatkan hak manfaat JP mengacu JP SJSN (selama 15 tahun), maka PPPK tidak mendapatkan hak JP dari Pemerintah tetapi masa iur/akumulasi iuran tersebut akan dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan pada saat ybs bekerja di swasta dan kemudian akumulasi iuran menjadi salah satu dasar dalam penentuan manfaat pensiun jika sudah memenuhi 15 tahun dan dibayarkan manfaat JP nya oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Alternatif Kedua, PPPK diikutkan pada program jaminan paska kerja seperti tenaga kerja lainnya yang dikelola oleh perusahaan asuransi swasta. Saat ini terdapat beberapa lembaga asuransi yang memberikan program jaminan paska kerja seperti JP dan JHT yang manfaatnya mengikuti program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan tetapi dengan manfaat yang lebih tinggi sebagai top up dari jaminan pensiun dan hari tua. Namun implikasi yang diakibatkan jika memilih kebijakan ini yaitu pada kejelasan dalam pengeluaran keuangan negara apabila terdapat kontribusi iuran dari pemberi kerja untuk membiayai program tersebut, regulasi yang dikeluarkan minimal harus berbentuk peraturan presiden, hal ini sebagaimana yang berlaku bagi PNS untuk membiayai program pensiun, tabungan hari tua, jaminan kesehatan.

PENUTUP

Dalam UU ASN, satu-satunya yang berbeda dengan PNS adalah, PPPK tidak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Dalam sistem pensiun yang berlaku sekarang (Sistem pendanaan *Pay-as-you-go* dan program pensiun manfaat pasti), PPPK tidak dipotong gajinya untuk iuran/premi pensiun sehingga tidak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Namun demikian, jika dikehendaki, PPPK dapat saja melakukan iuran/premi dari gajinya agar dapat diberikan jaminan paska kerja seperti tenaga kerja lainnya. Sejalan

dengan reformasi program Pensiun PNS ke depan, jika disepakati PPPK dapat saja mengikuti sistem pensiun baru dari premi pensiun yang disetorkan dari pemotongan gajinya. Hal ini dilakukan diiringi dengan usulan perubahan terhadap UU ASN untuk memberikan jaminan pensiun bagi PPPK.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Jaminan Pensiun sebagai salah satu program perlindungan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional, sehingga PPPK dapat diberikan jaminan pensiun sebagai hak untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Diperlukan upaya untuk merevisi UU ASN pada Pasal 106 dan penambahan penekanan ketentuan mengenai Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua bagi PPPK, sebagai Alternatif kebijakan pertama.

PPPK dapat diikutkan pada program jaminan paska kerja seperti tenaga kerja lainnya yang dikelola oleh perusahaan asuransi swasta, sebagai Alternatif kebijakan kedua.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017;
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
- Pernyataan Sistem Akuntansi Keuangan No.24 (PSAK No.24) – imbalan Pasca Kerja
- International Public Sector Accounting Standards (IPSAS) No. 39: Employee Benefit*

