

ALTERNATIF SISTEM PEMBAYARAN PENSIUN PEGAWAI NEGARI SIPIL

THE ALTERNATIVE PAYMENT SYSTEM OF CIVIL SERVANT'S PENSION

Haniah Hanafie

Dosen Tetap FISIF-UIN Jakarta

Jl. Ir. H. Djuanda No.95 Ciputat, Tangerang Selatan 15412

e-mail: hani_hanafie@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

ketenangan tersebut adalah adanya penghasilan yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), uang pensiun yang diterimanya setiap bulan itulah yang menjadi harapannya. Kini pemerintah selaku penanggungjawab pembayaran uang pensiun pegawai, mencoba melakukan evaluasi dengan sistem pembayaran tersebut, hal ini mengingat semakin hari sumber daya (resources) pemerintah sebagai sumber bagi pendapatan negara semakin hari mengalami penurunan, terutama sumber yang berasal dari minyak. Oleh karena itu, diharapkan sistem pembayaran uang pensiun pegawai tidak membebani anggaran pengeluaran pemerintah. Terdapat dua alternatif dalam sistem pembayaran, yaitu sistem pembayaran perbulan atau sekaligus. Kedua alternatif ini memiliki kelemahan dan kelebihan. Dalam tulisan ini, diusulkan satu alternatif lain yaitu Sistem Pembayaran Paruhan.

Kata Kunci: *uang pensiun, sistem pembayaran perbulan, sistem pembayaran sekaligus, sistem pembayaran paruhan*

Abstract

Everyone expects to have a comfort peaceful life in their retirement age. One of the guarantees for that life is a monthly income to support daily needs. For the civil servant they hope on the pension allowance they receive every month. Now, the government as the one who is responsible for the civil servant pension try to evaluate the payment system considering the resources for the state budget derived from oil is declining. Therefore, it is expected that the pension payment system do not burden the government budget. There are two alternatives in the payment system; monthly payment system or at once. Both alternatives have strength and weakness. In this writing, it is proposed one alternative that is Halves Payment System.

Key words: *pension fund, monthly pension payment system, golden shake hands, halves payment system*

PENDAHULUAN

Status Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekarang dirubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) banyak diminati masyarakat, karena memberikan jaminan di masa tua, yaitu adanya dana pensiun. Sistem pensiun dipandang bagus karena dapat memberikan rasa aman dan nyaman di hari tua. Tanpa bekerja, seorang yang telah pensiun tetap menerima gaji (penghasilan) setiap bulan sampai menjelang akhir hidupnya. Selain itu, nominalnya dapat bertambah, mengikuti kebijakan kenaikan gaji PNS. Namun, bagi individu dengan gaya hidup yang tidak terlalu mewah, hasil pensiun dianggap cukup dan menjadi harapan, karena dapat mencukupi kebutuhan di masa tua.

Sistem pembayaran pensiun yang dibayar setiap bulan, menjadi beban anggaran pemerintah dan kini dirasa perlu untuk ditinjau kembali, mengingat jumlah orang yang pensiun semakin hari semakin bertambah banyak, jumlah anggaran pensiun yang harus dikeluarkan semakin meningkat terus mengikuti kenaikan gaji PNS. Sedangkan kemampuan anggaran pemerintah semakin terbatas, masih banyak pengeluaran yang harus dibiayai pemerintah dan seiring dengan itu, *resources* seperti minyak, semakin hari semakin berkurang. Oleh karena itu, pencarian alternatif pilihan dalam sistem pembayaran pensiun dirasa perlu untuk dikaji, agar pemerintah memperoleh suatu sistem yang lebih proporsional, sehingga tidak merugikan bagi para pensiun dan juga tidak membebani

pemerintah, sebagaimana dikatakan mantan Menteri Keuangan Republik Indonesia pada waktu itu, Agus Martowardojo, bahwa Dana Pensiun jika tidak dikelola dengan baik, maka akan semakin menjadi beban pemerintah.

Penelitian ini mencoba memaparkan mengapa sistem pensiun perlu ditinjau kembali, apa kerugian dan keuntungan sistem yang ada dan bagaimana solusi sistem pembayaran pensiun sebagai pilihan alternatif. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah pemaparan secara deskriptif, yaitu menguraikan fenomena sistem pembayaran uang pensiun yang dilaksanakan oleh pemerintah dan swasta. Selain itu, terdapat sedikit data pendukung yang berasal dari hasil pengamatan terhadap pengalaman orang lain dan hasil penelitian.

PEMBAHASAN

Resources Berkurang, Beban Bertambah

Sumber pendapatan negara berasal dari pajak dan bukan pajak dan Migas adalah salah satu sumber pendapatan negara yang terbesar. Migas sebagai resources negara, kini mengalami permasalahan, karena selain semakin menipisnya sumber yang ada, juga manajemen pengelolaan perminyakan tidak menunjukkan *performance* yang baik. Pada masa Orde Baru, sumber pendapatan dari minyak menjadi harapan pemerintah, karena dari pendapatan minyak dapat mensuplai pemasukan pendapatan negara yang paling terbesar. Selain itu, pembangunan gedung-gedung, khususnya di Ibukota Jakarta, hampir sebagai besar dibiayai dari sumber pendapatan minyak, sehingga muncul istilah apabila kita melempar batu dari atas, pasti akan mengenai gedung yang dibiayai oleh Pertamina pada waktu itu.

Dengan adanya liberalisasi dalam pengelolaan sumber alam kita, maka pengelolaan minyak menjadi incaran pihak investor swasta dan asing. Salah satu bukti adalah pengelolaan Balongan di Cepu yang diberikan kepada pihak Exxon Mobile dari perusahaan Amerika Serikat. Pengoperasian Balongan Cepu juga diincar oleh Pertamina perusahaan milik negara, tetapi pemerintah justru memberikan kepada pihak

swasta asing. Dari segi kemampuan, banyak ahli perminyakan mengatakan sebenarnya Pertamina bukan tidak memiliki kemampuan atau kalah dengan Perusahaan Exxon Mobile, tetapi persoalan ekonomi politiklah yang lebih dominan mempengaruhi pengambilan keputusan politik oleh pemerintah, sehingga pengoperasian di Balongan tersebut diberikan kepada perusahaan swasta asing.

Selain liberalisasi ekonomi, birokrasi pemerintah dan oknum-oknum banyak yang ikut bermain dan terlibat dalam distribusi perminyakan di tanah air. Mereka memanfaatkan kebijakan subsidi pemerintah untuk rakyat kecil dengan berbagai modus kejahatan, mulai dari menjual bahan bakar minyak (BBM) subsidi ke kalangan industri hingga *illegal tapping* yang dilakukan secara terang-terangan. Selain itu, ditambah dengan lemahnya penegakkan hukum, sehingga mengakibatkan kerugian negara mencapai Rp. 409 (empatatus sembilan) Miliar sepanjang tahun 2012. Tercatat sebanyak 2 (dua) juta kilo liter BBM subsidi yang diselewengkan dan tampaknya dari jumlah tersebut masih banyak yang belum tercatat. Penyelewengan ini, mempengaruhi pendapatan dan pengeluaran negara, karena negara harus mengeluarkan biaya lebih besar dalam membiayai program-program rutin maupun non rutin. Hal ini menjadi beban bagi pemerintah, karena pada tahun 2014, negara mengklaim defisit anggaran sebesar Rp. 472 (empatatus tujuh puluh dua) triliun, berarti sumber pendapatan semakin berkurang, sedangkan pengeluaran semakin bertambah, termasuk pengeluaran untuk pembayaran dana pensiun pegawai.

Perubahan Struktur Penduduk: Bonus Demografi

Negara Indonesia semakin hari bertambah maju, laju pertumbuhan penduduk diperkirakan semakin meningkat, sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah:

Tabel 1
Jumlah Penduduk Indonesia

| No | Tahun | Jumlah/Juta |
|----|-------|-------------|
| 1. | 2010 | 237,6 Jt |
| 2. | 2015 | 250,4 Jt |
| 3. | 2020 | 261,0 Jt |
| 4. | 2025 | 270,1 Jt |

Sumber: SP10 UN World Population Projection, 2002 dalam Adioetomo (2012) dalam Makalah FGD Hermanto Siregar, 11 Oktober 2014.

Namun dari tabel di atas, diperkirakan terjadi transisi demografi di Indonesia, yaitu terjadi penurunan angka mortalitas (kematian) dan fertilitas (kelahiran) yang mempengaruhi perubahan struktur penduduk. Penurunan mortalitas disebabkan investasi sektor kesehatan meningkatkan status kesehatan dan menurunkan angka kematian bayi dan anak. Sedangkan penurunan fertilitas dikarenakan penurunan angka kematian bayi dan anak meningkatkan harapan hidup sampai usia kerja. Selain itu, didukung oleh program KB dan peningkatan pendidikan perempuan.

Transisi demografi yang mempengaruhi perubahan struktur penduduk dapat menjadi bonus demografi, sebagaimana dikatakan Mason (2001) dalam Sri Moertiningsih Adioetomo dan Diahadi Setyoneluri (2014) bahwa bonus demografi adalah dampak transisi demografi yang menurunkan proporsi umur penduduk muda (bayi dan anak) dan meningkatkan proporsi penduduk usia kerja (15-64 tahun).

Perubahan struktur penduduk yang melahirkan bonus demografi memberikan implikasi ekonomi bagi negara, mengingat jumlah usia produktif (15-64 tahun) lebih besar daripada usia non produktif (bayi, anak dan lansia). Berikut ini beberapa implikasi ekonomi dari bonus demografi (Siregar: 2014), yaitu:

1. Jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun) yang besar dan rasio ketergantungan yang minimal mencerminkan *supply* tenaga kerja besar sementara jumlah tanggungan minimal.
2. Jumlah tenaga kerja yang besar akan menggiring pemanfaatan sumber daya alam (SDA) ke arah *full potential level*, sehingga

hampir tidak ada lagi sumber daya alam (SDA) yang menganggur.

3. Peranan perempuan dalam pembangunan akan semakin meningkat.

Implikasi tersebut di atas, harus mampu dikelola sedemikian rupa agar tidak menjadi ancaman, tetapi justru sebaliknya dapat menjadi anugerah. Hal ini sebagaimana dikatakan Siregar (2014) bahwa bonus demografi dapat menjadi anugerah dan ancaman. Bonus demografi sebagai anugerah, apabila:

1. Pemerintah sejak saat ini serius menaikkan investasi publik untuk meningkatkan *human capital* di perkotaan maupun di pedesaan yang mencakup:
 - a. Pendidikan dengan mewajibkan 12 tahun belajar.
 - b. Pelatihan ketrampilan dan kewirausahaan,
 - c. Pelayanan kesehatan merata di seluruh pelosok nusantara
2. Pengendalian jumlah penduduk melalui program keluarga berencana.
3. Pengembangan ekonomi daerah dilakukan sesuai potensi sumber daya alam yang dimiliki dengan mendorong keterkaitan lembaga pendidikan tinggi dengan perusahaan (*link and match*).
4. Pengembangan pertanian sebagai *bio industry* dan *bio business* dalam suatu mata rantai yang kokoh dan pada akhirnya dapat menciptakan ketahanan pangan, energi dan kecukupan air bersih.
5. Komitmen yang tinggi dari pemerintah daerah untuk melaksanakan hal-hal tersebut di atas.

Bonus demografi dapat sebagai ancaman, apabila jumlah penduduk usia kerja yang demikian besar tidak mendapat pekerjaan. Hal ini dapat terjadi, apabila:

1. Pemerintah gagal membekali penduduk usia kerja tersebut dengan ketrampilan dan keahlian yang memadai, sehingga produktivitasnya rendah, tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk sejalan dengan era globalisasi yang semakin deras.
2. Industri manufaktur tidak berkembang secara baik, sehingga tidak mampu memperluas kesempatan kerja.

3. Sektor pertanian tidak berhasil dimodernisasi dan agroindustri tidak berkembang secara optimal.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat menghalau ancaman sebagaimana dikemukakan di atas, adalah faktor pendidikan. Pendidikan tidak hanya bersifat formal, tetapi pendidikan informal seperti pemberian pelatihan-pelatihan ketrampilan dan skill bagi sebagian masyarakat juga diperlukan. Selain itu, pemberdayaan masyarakat untuk mengelola potensi-potensi lokal di daerah sangat dibutuhkan, sehingga potensi lokal dapat dikembangkan dengan baik dan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi di bidang ekspor dan persoalan import yang dikhawatirkan dapat diatasi, sebagaimana dikemukakan dalam dampak berikut ini:

1. Tingginya pengangguran dan kemiskinan
2. Tekanan kuat terhadap lingkungan hidup dalam berbagai bentuk, misalnya:
 - a. Terus berkurangnya area hutan bakau dan terumbu karang.
 - b. Meningkatnya perluasan lahan kritis, polusi, erosi, pendangkalan sungai, danau dan waduk serta bencana alam.
 - c. Area pemukiman yang semakin padat, semakin sulitnya pengelolaan sampah dan penyediaan air bersih.
 - d. Tingginya masalah-masalah sosial seperti konflik horisontal dan vertikal, kriminal, dan lain-lain.
3. Berkurangnya kedaulatan bangsa karena pemenuhan berbagai kebutuhan penduduk yang jumlahnya sekitar 270 (duaratus tujuh puluh) juta jiwa pada tahun 2025 terpaksa dilakukan dengan impor.

Dari penjelasan di atas, maka pemerintah perlu mengantisipasi adanya ledakan jumlah usia kerja yang semakin bertambah. Semakin banyak jumlah usia produktif, maka kemungkinan besar semakin bertambah beban pemerintah, apabila tidak diikuti oleh pembukaan lapangan pekerjaan oleh pihak swasta atau ketiadaan jiwa wiraswasta (*entrepreneur*), maka posisi menjadi ASN dapat menjadi incaran. Dengan demikian, maka beban pemerintah semakin bertambah karena harus menyediakan gaji dan pensiun pegawai. Oleh karena itu, sistem pembayaran pensiun sudah saatnya dilakukan perubahan.

Bonus demografi kini telah dialami negara Jepang, karena pertumbuhan lansia Jepang juga sangat cepat akhir-akhir ini, sementara anak muda semakin sedikit dan jumlah anak lahir juga semakin sedikit di Jepang. Oleh karena itu, pemerintah Jepang akan meninjau kembali dana pensiun dengan meningkatkan perputaran uang pensiun Jepang yang berjumlah 129 (seratus duapuluh sembilan) triliun Yen, agar pertumbuhannya semakin cepat dan semakin banyak, dalam rangka membantu kesejahteraan kalangan usia lanjut di Jepang dan kesejahteraan masyarakat Jepang umumnya.

Selain Jepang, negara Perancis telah memulai melakukan perubahan pemberian dana pensiun pegawai. Semula umur 41 (empat puluh satu) tahun 6 (enam) bulan sebagai usia pensiun, tetapi kini ditetapkan usia 43 (empat puluh tiga) tahun sebagai usia pensiun, meskipun kebijakan ini mendapat penolakan dari masyarakat Perancis.

Sistem Pensiun: Untung atau Rugi?

Setiap orang pasti mengharapkan dana pensiun di hari tuanya, memperoleh penghasilan yang dapat menjamin kehidupannya sampai akhir masa hidupnya. Jaminan penghasilan tersebut dapat diperoleh setiap bulan atau sekaligus. Keuntungan pola pembayaran uang pensiun setiap bulan, dirasakan sangat bermanfaat bagi individu yang tidak ingin berspekulatif dengan pola dan gaya hidup sederhana. Merasa senang, aman dan nyaman dengan penghasilan (uang pensiun) yang diperoleh setiap bulan, meskipun jumlahnya kecil. Dengan demikian, ada harapan memperoleh penghasilan secara rutin untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, meskipun tidak bekerja. Hal ini menjadi beban bagi pemerintah, karena harus mengeluarkan anggaran pensiun pegawai yang begitu besar setiap bulan dan terus meningkat jumlahnya. Namun bagi individu yang ingin berspekulasi dengan pola dan gaya hidup di atas standar, lebih suka memperoleh jaminan penghasilan (uang pensiun) tersebut dibayar sekaligus, karena dapat dijadikan modal dalam membuka usaha dan atau mengembangkan usaha. Sistem pembayaran uang pensiun sekaligus ini, biasanya diberlakukan di perusahaan-perusahaan swasta.

Pola pembayaran uang pensiun sekaligus, menjadi resiko bagi individu yang tidak memiliki kemampuan untuk mengelola uang tersebut, sehingga resikonya bangkrut dan habis. Sebaliknya, keuntungan bagi si penanggungjawab (pemerintah), karena dengan pemberian uang pensiun sekaligus, maka beban tanggungjawabnya cepat selesai. Meskipun demikian, pemberian uang pensiun sekaligus harus diikuti dengan kesiapan pemerintah menyediakan sejumlah besar uang *cash*. Semakin banyak pegawai yang pensiun, maka semakin banyak pula dana yang harus disediakan pemerintah. Sistem pemberian uang pensiun sekaligus, tidak dirasakan sebagai beban bagi pihak swasta, karena jumlah pegawai yang pensiun hanya sedikit.

Batasan Kriteria Pensiun

Jumlah yang harus dikeluarkan pemerintah untuk membayar pegawai dan pensiunan terus meningkat, bahkan perhitungan uang pensiun PNS atau ASN dinilai terlalu boros. Sedangkan sumber pendapatan negara semakin berkurang bahkan mengalami defisit. Oleh karena itu, dana pensiun perlu dikelola dengan baik dan benar.

Salah satu cara pengaturan pemberian pensiun adalah pembatasan penerima pensiun. Perlu dibatasi kriteria penerima pensiun dengan masa kerja tertentu. Tidak semua ASN dapat menerima pensiun apabila masa kerjanya terlalu sedikit, melakukan korupsi dan mengundurkan diri sebelum masa kerjanya habis.

Saat ini jumlah batas usia pensiun (BUP) sudah mencapai 488.494 (empat ratus delapan puluh delapan ribu empat ratus sembilan puluh empat) pegawai (Tahun 2011-2014) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Pensiun Tahun 2011-2014

| No | Tahun | Jumlah/Pegawai |
|----|--------|----------------|
| 1. | 2011 | 107.418 |
| 2. | 2012 | 124.175 |
| 3. | 2013 | 123.167 |
| 4. | 2014 | 133.734 |
| | Jumlah | 488.494 |

Sumber: www.menpan.go.id.

Melihat tabel di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2014, jumlah batas usia pensiun semakin bertambah sebanyak 2,2 % (dua koma dua persen). Namun pada tahun 2013 berkurang sebanyak 0,21 % (nol koma duapuluh satu persen) dan pada tahun 2012 bertambah 3,43 % (tiga koma empat puluh tiga persen). Artinya bahwa pemerintah harus mengantisipasi bahwa jumlah pensiun semakin bertambah.

Sistem Paruhan

Sistem paruhan adalah sistem pemberian uang pensiun secara sekaligus, tetapi hanya sebagian saja (separuh). Sedangkan sebagian lagi diberikan per bulan. Sistem Paruhan ini juga dapat disebut sistem *lumpsum* dan dapat digunakan sebagai modal untuk membuka atau mengembangkan usaha manakala pensiun, sehingga dapat menambah penghasilan. Di samping itu, sisanya masih diterima per bulan, meskipun jumlahnya kecil. Dasar pemikirannya bahwa uang *cash* yang diterima tersebut ketika pensiun, nilai uangnya akan tetap, tidak turun. Namun sistem pembayaran ini harus bertumpu pada asumsi orangnya, apakah orang yang pensiun itu mampu mengelola uang tersebut atau tidak. Apabila tidak mampu, maka sia-sia dan percuma uang paruhan itu diberikan, karena akan habis dan tidak dirasakan manfaatnya.

Dari sisi pemerintah, harus siap dengan kemampuan likuiditasnya, sehingga sewaktu-waktu harus membayar dengan jumlah banyak kepada sejumlah pegawai yang pensiun. Sistem ini telah dilakukan oleh anak perusahaan Pertamina (Pertamina Tongkang) bagi pegawai-pegawainya yang bekerja di perusahaan-perusahaan kapal (pelaut). Menjelang pensiun, dapat meminta sebagian (separuh) uang pensiunnya dan menjelang pensiun, hanya menerima sedikit uang pensiun setiap bulan. Selain anak perusahaan Pertamina, sebuah perusahaan swasta terkenal pada masa Orde baru di Jakarta juga telah melaksanakan sistem ini, sebagaimana diungkapkan salah satu pegawainya yang menerima sistem pembayaran ini.

Uang pensiun diberikan pada setiap bulan, dapat dimanfaatkan dengan istilah dijual putus untuk diambil nilai kontannya dari pihak asuransi,

karena khawatir bahwa lembaga pengurus uang pensiun akan mengalami kebangkrutan (masalah). Selain itu, agar nilai uang tersebut tidak mengalami inflasi. Sedangkan sistem pembayaran pensiun bulanan, sewaktu-waktu dapat meminta *cash* dengan nilai tertentu, dengan cara menjaminkan surat pensiun kepada pihak bank dan dapat diangsur setiap bulan sesuai dengan uang pensiunnya. Penjaminan kepada bank, tidak menghilangkan pendapatannya selamanya, karena dibatasi waktu peminjaman.

Selain kedua sistem yang dijelaskan di atas, yaitu sistem paruhan dan bulanan, alternatif sistem lainnya dengan membayar sekaligus. Namun sistem ini harus diikuti dengan kemampuan likuiditas yang tinggi, karena harus menyediakan sejumlah uang untuk membayar pegawai yang pensiun. Sistem ini memiliki keuntungan dalam jangka panjang, karena animo masyarakat untuk menjadi pegawai negeri menjadi berkurang. Harapan menjadi pegawai negeri menjadi sirna, karena tidak berbeda dengan menjadi pegawai swasta, apabila uang pensiun ditiadakan. Selama ini, masyarakat mengejar status pegawai negeri, karena dianggap dapat memberikan jaminan di hari tua dengan menerima uang pensiun setiap bulan.

Pembayaran uang pensiun sekaligus, menjadikan masyarakat lebih memilih menjadi pegawai swasta, karena penghasilan sebagai pegawai swasta lebih besar jika dibandingkan dengan menjadi pegawai negeri. Asumsi semacam ini, lambat laun akan mempengaruhi jumlah pegawai negeri dan akhirnya mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan dana pensiun.

Lembaga Pensiun Mandiri

Seringkali kuota penerimaan pegawai ASN yang telah ditetapkan pemerintah, dilanggar baik oleh kementerian, lembaga maupun pemerintah daerah, sehingga jumlah penerimaan pegawai baru melebihi kebutuhan. Hal ini disebabkan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) yang belum dapat dihilangkan sama sekali, apalagi kalau menyangkut kerabat para politisi dan pejabat, sehingga data atau dokumen-dokumen dapat dimanipulasi. Hasil penelitian yang pernah dilakukan pada salah satu kota, disinyalir data-data persyaratan

pegawai dimanipulasi sedemikian rupa sehingga dapat diusulkan menjadi PNS. Penyimpangan semacam ini, apabila tidak diteliti secara rinci, maka jumlahnya akan bertambah atau memaksakan sejumlah calon pegawai yang semestinya belum memenuhi syarat untuk diangkat. Konsekuensi yang harus dihadapi pemerintah adalah menyiapkan anggaran untuk pembayaran gaji maupun pensiun kelak.

Dalam rangka evaluasi sistem pembayaran dana pensiun pegawai, maka sudah saatnya pemerintah pusat memberi keleluasaan tanggungjawab kepada kementerian, lembaga dan pemerintah daerah agar dapat menangani dana pensiun pegawainya masing-masing, sehingga kementerian, lembaga dan pemerintah daerah dapat merasakan secara langsung bagaimana mengatur dan mengelola dana pensiun tersebut. Hal ini dapat berdampak pada perencanaan dan pengaturan dalam penerimaan pegawai baru. Kementerian, lembaga dan pemerintah daerah akan berhati-hati menerima sejumlah aparatur sipili negara (ASN) dan akan disesuaikan dengan jumlah kebutuhan. Dengan demikian, analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) benar-benar dilaksanakan dalam rekrutmen pegawai baru. Selain itu, persoalan kompetensi akan benar-benar direalisasikan, manakala melaksanakan seleksi, rotasi maupun promosi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafie (2014) di Kota Tangerang Selatan, terdapat permasalahan mengenai Anjab yang belum secara menyeluruh dikerjakan, kompetensi tidak dijadikan sebagai dasar rekrutmen, rotasi dan promosi pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya KKN cukup kental, sehingga menimbulkan moral hazard yang tinggi. Dengan adanya desentralisasi pengelolaan dana pensiun terutama kepada pemerintah daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengelola sumber daya manusianya secara mandiri. Hal ini dapat mendorong pemerintah daerah berupaya seoptimal mungkin menggali potensi-potensi daerah sebagai masukan bagi pendapatan daerah dalam membiayai belanja pegawai.

Dengan demikian, sudah waktunya, pemerintah daerah diberi kewenangan secara

mandiri untuk mengelola dana pensiun pegawai dengan menunjuk lembaga-lembaga dana pensiun yang kapabel untuk mengelolanya. Meskipun saat ini, pengelolaan dana pensiun telah diatur oleh pemerintah dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UU Dana Pensiun) dan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan (PP-DPLK).

Pembayaran dana pensiun saat ini dikelola oleh lembaga pengelola dana pensiun dalam bentuk perbankan dan lembaga asuransi, sebagaimana diatur oleh peraturan pemerintah tersebut di atas. Lembaga-lembaga pengelola dana pensiun tersebut diatur oleh pemerintah pusat dalam hal ini di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Apabila pengelolaan dana pensiun diserahkan kepada pemerintah daerah, tetapi kontrol tetap dilakukan oleh pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Keuangan dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Untuk menghindari kerugian, investasi dana pensiun dapat ditempatkan pada jenis investasi yang telah ditetapkan pemerintah, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 199/PMK.010/2008 tentang Investasi Dana Pensiun. Untuk lebih rinci, terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Jenis Investasi Bagi Dana Pensiun

| NO | Jenis Investasi |
|----|---|
| 1. | Surat Berharga Negara |
| 2. | Tabungan pada Bank |
| 3. | Deposito berjangka pada Bank |
| 4. | Deposito on call pada Bank |
| 5. | Sertifikat deposito pada Bank |
| 6. | Sertifikat Bank Indonesia; |
| 7. | Saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia |
| 8. | Obligasi yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia |
| 9. | Sukuk yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia |

| | |
|-----|---|
| 10. | Unit Penyertaan Reksa Dana dari: |
| | a) Reksa Dana Pasar Uang, Reksa Dana Pendapatan Tetap, Reksa Dana Campuran, dan Reksa Dana Saham. |
| | b) Reksa Dana Terproteksi, Reksa Dana dengan Penjaminan dan Reksa Dana Indeks. |
| | c) Reksa Dana Berbentuk Kontrak Investasi Kolektif Penyertaan Terbatas. |
| | d) Reksa Dana yang Unit Penyertaannya Diperdagangkan di Bursa Efek. |
| 11. | Efek Beragun Aset dari Kontrak Investasi Kolektif Efek |
| 12. | Unit Penyertaan Dana Investasi Real Estat berbentuk Kontrak |
| 13. | Kontrak Opsi Saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia. |
| 14. | Penempatan langsung pada saham. |
| 15. | Tanah di Indonesia dan/atau |
| 16. | Bangunan di Indonesia |

Sumber: Peraturan Menteri Keuangan Nomor 199/PMK.010/2008 Tentang Investasi Dana Pensiun.

PENUTUP

Dari tulisan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga sistem pembayaran uang pensiun, yaitu Sistem Paruhan, Sekaligus dan Bulanan, masing-masing memiliki untung dan rugi baik bagi pemerintah maupun pegawai yang menerima pensiun. Pemilihan sistem pembayaran pensiun yang tepat, sangat tergantung pada kemampuan pemerintah dalam mengatur penerima pensiun dan kemampuan menyediakan dana pensiun. Namun di antara ketiga sistem pembayaran pensiun, yaitu Paruhan, Sekaligus dan Bulanan, maka Sistem Paruhan dapat dijadikan alternatif pilihan, karena dapat meringankan beban pemerintah dan menguntungkan bagi pegawai, karena dapat digunakan sebagai modal bagi pengembangan usaha.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pemerintah dapat melakukan beberapa cara dalam menerapkan sistem pensiun, agar dapat meringankan beban pemerintah, yaitu:

1. Pemerintah perlu meninjau kembali sistem pembayaran pensiun pegawai
2. Pemerintah perlu membuat regulasi baru tentang sistem pembayaran pensiun pegawai.
3. Pemerintah perlu mengatur kembali pegawai yang berhak menerima pensiun.
4. Sistem Paruhan dapat dijadikan alternatif dalam sistem pembayaran pensiun pegawai.
5. Kemampuan likwiditas pemerintah harus ditingkatkan.
6. Pemerintah perlu meningkatkan kerjasama dengan lembaga-lembaga bisnis lainnya yang mampu mengelola dana pensiun masyarakat, sebagaimana sedang dilakukan pihak Jepang.
7. Pemerintah dapat mendelegasikan kepada kementerian, lembaga dan pemerintah daerah untuk mengelola dana pensiun pegawai. Apabila tidak memungkinkan, maka pemerintah daerah saja yang diutamakan (diprioritaskan) sebagai pembelajaran kepada daerah agar dapat mandiri mengelola dana pensiun pegawai di daerahnya masing-masing.

_____, Peraturan Menteri Keuangan
Nomor: 199/PMK.010/2008 tentang
Investasi Dana Pensiun.
Website : www.menpan.go.id. diakses tanggal 7
Oktober 2014
Website : www.Sindo.Com, diakses tanggal 7
Oktober 2014
Website : www.Berita Satu. Com, diakses tanggal
7 September 2012
Website : Tribun News.Com, 7 Oktober 2014
Internet : Warga Prancis Tuntut kebijakan Dana
Pensiun, diakses tanggal 7 Oktober 2014.

DAFTAR PUSTAKA

- Adioetamo, Sri Murtningsih dan Diahhadi Setyonaluri. *"Bonus Demografi"* dalam Makalah FGD diselenggarakan oleh Yayasan Mahkota Insan Cita, Jakarta, 11 Oktober 2014.
- Hanafie, Haniah. 2014. *Reformasi Birokrasi Di Kota Tangerang Selatan*. Desertasi. Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur.
- Siregar, Hermanto. *"Bonus Demografi dan Implikasi Ekonominya"* dalam Makalah FGD diselenggarakan oleh Yayasan Mahkota Insan Cita, Jakarta, 11 Oktober 2014.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
_____, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.