

Perbandingan Sistem Kesejahteraan Pensiunan di Indonesia dan Malaysia

Oleh:
Muhammad Afif Muttaqin

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I
Lembaga Administrasi Negara
Jl. Kiara Payung Km. 4,7 Jatinangor, Sumedang, mail: gopips@gmail.com

Comparison of Civil Servant Pension Welfare System in Indonesia and Malaysia

In addition to salaries and allowances to civil servants who are still actively working, government provides pension and superannuation. The latter program aims to create prosperity after the PNS is not actively working. However, the welfare of which will be felt to be nurtured and built himself during the civil works. Why is that? This is because the government as an employer only facilitate the program. Under the auspices of PT. Taspen, funds collected through pension and managed superannuation. Compared to retirement income, the income of civil servants when they were still actively working is higher. With that kind of policy, if a civil servant were not saving from their income, she/he should get ready to live with lower income when they retired. Even if the pattern of the life of a retired civil servant who has been with before retirement, one can imagine each month will be a big burden.

Keywords: *pension, civil servant*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah menyelenggarakan program pensiun dan tabungan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil. Pemberian kedua program ini diberikan setelah PNS tersebut sudah tidak aktif bekerja. Program yang disebutkan terakhir ini bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan setelah PNS tersebut tidak aktif bekerja. Namun demikian, kesejahteraan yang nantinya akan dirasakan itu harus dipupuk dan dibangun sendiri semasa PNS tersebut bekerja. Mengapa demikian? Hal ini karena pemerintah sebagai pemberi kerja hanya memfasilitasi program tersebut dengan naungan PT. Taspen, dana yang terkumpul melalui program pensiun dan tabungan hari tua dikelola.

Selain mendapatkan gaji pokok beserta tunjangan yang melekat (seperti tunjangan istri, anak dan tunjangan

beras/pangan), PNS yang masih aktif bekerja menerima pula penghasilan lain seperti tunjangan jabatan (apabila memangku jabatan tertentu baik struktural ataupun fungsional), honor kegiatan, uang perjalanan dinas (apabila ditugaskan ke daerah lain) ataupun penerimaan lainnya yang merupakan kebijakan dari setiap instansi. Besarnya penghasilan di luar gaji pokok ini untuk sebagian PNS bisa jauh lebih tinggi dibandingkan dengan gaji pokoknya sendiri.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012 tentang perubahan keempat belas Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, gaji pokok PNS golongan terendah yaitu golongan I/a adalah sebesar Rp. 1,260,000 sedangkan gaji pokok PNS golongan tertinggi yaitu golongan IV/e adalah sebesar Rp. 4,603,700. Apabila PNS tersebut

✦ Muhammad Afif Muttaqin

mempunyai jabatan tertentu, maka setiap bulannya akan mendapatkan tunjangan jabatan. Berdasarkan Peraturan Presiden No. 26 Tahun 2007 seorang PNS yang menjabat sebagai pejabat Eselon V berhak mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 360,000; untuk pejabat Eselon IV B berhak mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 490,000; untuk pejabat Eselon IV A berhak mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 540,000. Kemudian untuk pejabat Eselon III, baik III B maupun III A berhak mendapatkan tunjangan jabatan masing-masing sebesar Rp. 980,000 dan Rp. 1,260,000. Untuk pejabat Eselon II, baik II B maupun II A berhak mendapatkan tunjangan jabatan masing-masing sebesar Rp 2,025,000 dan Rp. 3,250,000. Sedangkan untuk pejabat Eselon I, baik I B maupun I A juga berhak mendapatkan tunjangan jabatan masing-masing sebesar Rp 4,375,000 dan Rp 5,500,000. Demikian pula dengan PNS yang mempunyai jabatan fungsional seperti peneliti, widyaiswara, dosen dan lainnya. Selain mendapatkan gaji pokok setiap bulan, PNS tersebut juga mendapatkan tunjangan fungsional. Besarnya tunjangan fungsional tersebut berbeda-beda untuk setiap jenjang fungsionalnya.

Meskipun pada saat masih aktif bekerja seorang PNS mendapatkan penghasilan yang sangat besar, Undang-undang No. 11 Tahun 1969 mengenai Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai menyebutkan bahwa besarnya pensiun pegawai setiap bulannya adalah 2,5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa pensiun pegawai sebulan sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun. Hal ini berarti uang yang diterima setiap bulan oleh PNS yang telah pensiun akan jauh lebih kecil

dibandingkan pada saat aktif bekerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2012, pensiunan menerima uang pensiunan setiap bulan paling besar adalah Rp. 1,592,100 untuk golongan I dan Rp. 2,242,200 untuk golongan II. Untuk pensiunan golongan III dan IV masing-masing mendapatkan Rp. 2,806,800 dan Rp. 3.452.800.

Dibandingkan pada saat pensiun, penghasilan PNS sebelum pensiun jelas lebih besar. Dengan kebijakan seperti ini, apabila semasa masih aktif bekerja seorang PNS tidak dapat menyisihkan sebagian penghasilannya, maka pada saat pensiun tiba ia harus rela hidup dengan dana pensiun seadanya. Bahkan apabila pola hidup seorang PNS yang telah pensiun sama dengan sebelum memasuki masa pensiun, dapat dibayangkan setiap bulannya akan menanggung beban yang besar.

Berbeda dengan pensiunan di Malaysia. Kesejahteraan pekerja di negara ini dikelola oleh suatu lembaga yang diberi nama Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Lembaga ini merupakan lembaga jaminan sosial yang menyediakan rencana tabungan wajib (*compulsory savings*) dan perencanaan pensiun (*retirement planning*) bagi para pekerja di Malaysia. Selanjutnya Yang termasuk ke dalam anggota KWSP adalah karyawan swasta dan PNS yang belum pensiun.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai program pensiunan, termasuk tabungan hari tua di Indonesia ditambah dengan uraian singkat mengenai pensiunan di Malaysia, artikel ini akan secara tuntas membahasnya.

B. KESEJAHTERAAN PENSIUNAN

Kesejahteraan pensiunan merupakan bagian dari kesejahteraan pegawai semasa aktif bekerja. Schuler & Jackson (1999: 86) menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai (dalam hal ini

merupakan suatu sistem imbalan jasa total) meliputi kompensasi moneter dan nonmoneter. Kompensasi nonmoneter meliputi imbalan karier dan imbalan sosial. Kompensasi ini seringkali sangat dihargai oleh pegawai/karyawan. Imbalan dalam bentuk nonmoneter ini harus diperhatikan oleh organisasi. Misalnya rasa aman dalam bekerja menjadi sangat penting pada saat terjadi PHK besar-besaran dan terus-menerus oleh pengusaha-pengusaha besar. Oleh karena itu, beberapa perusahaan akan menawarkan rasa aman sebagai ganti tidak adanya peningkatan imbalan moneter. Penyesuaian kembali imbalan nonmoneter seperti symbol status, pujian dan pengakuan sering menyertai upaya mengubah kultur perusahaan. Begitu pula dengan peluang kenaikan dan pengembangan karier dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan orang-orang berbakat yang merupakan aset berharga.

Kompensasi moneter meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan dan premi), pembayaran berdasarkan keterampilan dan pembayaran berdasarkan kinerja (bagian saham, bonus, pembayaran tunjangan dan pembayaran insentif). Kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan yang terdiri dari empat jenis. *Pertama*, perlindungan umum. Kompensasi ini diharuskan secara

hukum yang meliputi jaminan sosial, pengangguran dan jaminan cacat. *Kedua*, perlindungan pribadi. Jenis kompensasi tidak langsung yang kedua ini meliputi pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi. *Ketiga*, bayaran tidak masuk kantor. Ketika seorang pegawai/karyawan tidak masuk kantor, seperti mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, libur hari merah, menghadiri acara pribadi dan masa istirahat hendaknya mendapatkan bayaran karena tidak masuk kantor. *Keempat*, tunjangan siklus hidup yang meliputi bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan dan biaya pindah.

Program perlindungan merupakan salah satu jenis kompensasi tidak langsung. Program ini dirancang untuk membantu para pekerja dan anggota keluarganya apabila pendapatan mereka (kompensasi langsung) dihentikan. Program ini dirancang pula untuk mengurangi beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan. Program perlindungan yang diberikan oleh pemerintah disebut dengan program perlindungan pemerintah, sedangkan program-program yang secara sukarela disediakan oleh perusahaan disebut sebagai program perlindungan swasta. Kedua program perlindungan ini secara lengkap disajikan pada Gambar. 1 berikut ini.



Gambar. 1 Komponen Sistem Kompensasi Tidak Langsung
(Sumber: Diadopsi dari Schuler & Jackson, 1999)

Program perlindungan yang diberikan oleh pemerintah biasanya diatur dalam undang-undang. Sebaliknya program perlindungan swasta diberikan oleh perusahaan, namun tidak diwajibkan oleh undang-undang. Seperti yang tercantum pada Tabel 1, program perlindungan swasta mencakup pendapatan pensiun,

akumulasi capital, tabungan dan penghematan, tunjangan pengangguran tambahan serta upah yang telah dijamin. Sebagian perusahaan swasta juga memberikan pilihan kerja untuk para pensiunan, seperti pekerjaan tetap sementara atau paruh waktu permanen (*part time*).

Tabel 1 Program-Program Perlindungan Menurut Schuler & Jackson

No.	Jenis	Program Pemerintah	Program Swasta
1.	Pensiun	✦ Tunjangan Jaminan Sosial Hari Tua	✦ Tunjangan Pensiun ✦ Kontribusi Pensiun ✦ Pembelian uang dan program penghematan
2.	Kematian	✦ Tunjangan Jaminan Sosial Keluarga yang ditinggalkan ✦ Kompensasi Tenaga Kerja	✦ Asuransi jiwa kelompok (termasuk kematian karena kecelakaan dan asuransi perjalanan) ✦ Pembayaran dari pembagian keuntungan atau program penghematan atau kombinasi keduanya ✦ Tunjangan keluarga yang ditinggalkan
3.	Disabilitas	✦ Kompensasi Tenaga Kerja ✦ Tunjangan Disabilitas Jaminan Sosial ✦ Tunjangan Disabilitas Negara Bagian	✦ Asuransi kecelakaan dan sakit jangka pendek ✦ Asuransi disabilitas jangka panjang
4.	Pengangguran	✦ Tunjangan Pengangguran	✦ Tunjangan pengangguran tambahan atau pemutusan hubungan kerja atau keduanya
5.	Pengeluaran medis dan	✦ Kompensasi Tenaga Kerja	✦ Asuransi rumah sakit dan operasi ✦ Asuransi perawatan

No.	Jenis	Program Pemerintah	Program Swasta
	perawatan gigi		gigi + Asuransi kesehatan lainnya

(Sumber: Schuler & Jackson, 1999)

1) Program Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) di Indonesia

a) Program Pensiun

Pada tahun 1992, pemerintah telah menetapkan Undang-undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun sebagai landasan hukum bagi penyelenggaraan program pensiun. Di samping itu, penyelenggaraan program jaminan kesejahteraan bagi PNS ini diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 1956 tentang Pembelanjaan Pensiun, Undang-undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1982, pemerintah menetapkan PT. TASPEN (Persero) sebagai penyelenggara program asuransi sosial bagi PNS. Program asuransi sosial ini sendiri terdiri atas Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). Selain kedua program tersebut, PT. TASPEN (Persero) pun menyelenggarakan program lainnya seperti Asuransi Kematian, Uang Duka Wafat, Bantuan untuk Veteran dan Uang TAPERUM dari BAPERTARUM.

Lebih lanjut berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 1969 pendanaan untuk program pensiun ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sampai akhir tahun 1993, sistem pendanaan program pensiun ini dikenal dengan system *pay as you go*, dimana seorang PNS yang pensiun langsung memperoleh dana pensiunnya. Namun semenjak tahun 1994 sistem pendanaan pensiun seperti itu telah ditinggalkan dan digantikan

dengan system *current cost financing*. System yang kedua ini menggunakan metode gabungan antara system *pay as you go* dan system *funded*. Hal ini dimaksudkan dalam rangka pemberdayaan akumulasi iuran peserta program pensiun PNS. Dalam system *current cost financing*, beban pembayaran pensiun yang dialokasikan dari APBN adalah sebesar 75%, sedangkan dari akumulasi iuran peserta sebesar 25% dari seluruh beban pembayaran pensiun PNS.

Sumber dana untuk program pensiun ini diperoleh dari iuran peserta sebesar 4,75% dari penghasilan peserta setiap bulan. Penghasilan yang dimaksud pada program ini adalah akumulasi dari gaji pokok, tunjangan istri dan tunjangan anak. Berdasarkan PP No. 25 Tahun 1981 yang berhak mendapat pensiun adalah peserta (pegawai yang bersangkutan) atau janda/duda dari peserta atau janda/duda penerima pensiun, yatim piatu dari peserta dan yatim piatu dari penerima pensiun atau orang tua dari peserta yang tewas yang tidak meninggalkan janda/duda/anak yatim piatu yang berhak menerima pensiun.

Berkaitan dengan batas usia pensiun, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, batas usia pensiun bagi seorang PNS adalah 56 tahun. Namun terdapat pengecualian bagi PNS yang memangku jabatan tertentu. Bagi para pejabat tersebut, batas masa pensiun dapat diperpanjang apabila telah memenuhi

persyaratan yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Para pejabat yang diperbolehkan

untuk melakukan perpanjangan batas usia pensiun disajikan pada Tabel II berikut ini.

Tabel II Pejabat dan Perpanjangan Usia Pensiun

No.	Perpanjangan Hingga Usia	Keterangan
1.	65 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ahli Peneliti dan Peneliti yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian 2) Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor yang ditugaskan secara penuh pada perguruan tinggi 3) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden
2.	60 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan Hakim Anggota Mahkamah Agung 2) Jaksa Agung 3) Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara 4) Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen 5) Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, Direktur Jenderal dan Kepala Badan di Departemen 6) Eselon I dalam jabatan structural yang tidak termasuk dalam angka 2, 3 dan 4. 7) Eselon II dalam jabatan structural 8) Dokter yang ditugaskan secara penuh pada Lembaga Kedokteran Negeri sesuai dengan profesinya 9) Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama 10) Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama 11) Pemilik Taman Kanak-kanak, Penilik Sekolah Dasar dan Penilik Pendidikan Agama 12) Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Dasar 13) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden
3.	58 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hakim pada Mahkamah Pelayaran 2) Hakim pada Pengadilan Tinggi 3) Hakim pada Pengadilan Negeri 4) Hakim Agama pada Pengadilan Agama Tingkat Banding 5) Hakim Agama pada Pengadilan Agama 6) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden

(Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979)

Pegawai Negeri Sipil yang mendapat hak pensiun adalah *pertama* PNS yang diberhentikan dengan hormat yaitu PNS yang telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun, oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Kemenkes berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan PNS, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apa pun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya empat tahun dan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Kemenkes berdasarkan peraturan tentang pengujian PNS, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apa pun juga karena keadaan jasmani dan rohani yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.

Kedua, PNS yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur Negara atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai PNS, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan pada saat pemberhentiannya sebagai PNS telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. *Ketiga*, PNS yang telah menjalankan suatu tugas Negara tidak dipekerjakan kembali sebagai PNS, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan pada saat pemberhentiannya sebagai PNS telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk

pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. Apabila PNS yang pada saat pemberhentiannya belum mencapai usia 50 tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 tahun.

b) Tabungan Hari Tua

Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1981 menyebutkan bahwa Tabungan Hari Tua (THT) adalah suatu program asuransi yang terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian. Yang berhak memperoleh program THT ini adalah semua PNS kecuali PNS yang berada pada lingkungan Kementerian Pertahanan-Keamanan. Sumber dana program THT ini diperoleh dari iuran peserta yang besarnya adalah 3,25% dari penghasilan peserta sebulan tanpa tunjangan pangan. Seperti halnya dalam program pensiun, penghasilan yang dimaksud pada program ini adalah akumulasi dari gaji pokok, tunjangan istri dan tunjangan anak.

c) Profil Pensiunan di Indonesia

Berdasarkan data dari Taspen, jumlah pensiunan PNS Pusat dan PNS Daerah sampai tahun 2011 sebanyak 1.876.841 orang, dengan rincian 987.862 orang untuk PNS Pusat dan 888.979 orang untuk PNS Daerah. Apabila dilihat tren jumlah pensiunan dari tahun 2007-2011, maka kenaikan terbesar berada pada tahun 2008 dengan tambahan jumlah pensiun sebesar 85.381 orang sementara kenaikan paling sedikit yaitu pada tahun 2011 dengan jumlah sebesar 69.803 orang.

Selanjutnya apabila dilihat tren untuk pensiun PNS Pusat, dari tahun 2007 yang berjumlah 1.016.779 orang selalu berkurang setiap tahun hingga tahun 2011 yang mencapai 987.862 orang. Berbeda dengan jumlah pensiun

untuk PNS Daerah, pada tahun 2007 berjumlah 546.332 orang selalu bertambah setiap tahun hingga tahun 2011 mencapai 888.979 orang. Data

lengkap untuk jumlah pensiunan PNS Pusat dan Daerah dapat dilihat pada Tabel III di bawah ini.

Tabel III Jumlah Pensiunan PNS Pusat dan PNS Daerah Periode 2007 - 2011

NO	KELOMPOK PENSIUN	2007	2008	2009	2010	2011
1	PNS PUSAT	1.016.779	1.013.782	1.009.296	1.001.614	987.862
2	PNS DAERAH	546.332	634.710	716.744	805.424	888.979
JUMLAH		1.563.111	1.648.492	1.726.040	1.807.038	1.876.841

(Sumber: Taspen, 2011)

Kemudian apabila dilihat berdasarkan golongan ruang, maka sampai tahun 2011 jumlah pensiunan terbesar untuk PNS Pusat berada pada golongan 3 dengan jumlah sebesar 371.840 orang dan untuk PNS Daerah berada pada golongan 4 dengan jumlah sebesar 336.214 orang. Sementara apabila dilihat dari tren pertumbuhan dari tahun 2007 sampai tahun 2011, maka untuk jumlah pensiunan golongan I selalu

berkurang setiap tahunnya baik untuk PNS Pusat maupun PNS Daerah. Karena kenaikan pangkat untuk PNS setiap 4 tahun sekali, maka hal tersebut dapat dipahami bahwa pegawai yang bersangkutan pensiun dengan masa kerja kurang dari 12 tahun sejak pengangkatannya sebagai PNS golongan I. Data selengkapnya mengenai jumlah pensiunan PNS Pusat dan PNS Daerah berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel IV berikut:

Tabel IV Jumlah Pensiun PNS Pusat dan PNS Daerah Berdasarkan Golongan Ruang dari Tahun 2007 - 2011

NO	KELOMPOK PENSIUN	GOL	2007	2008	2009	2010	2011
1	PNS PUSAT	1	158.089	148.880	139.544	130.551	121.607
		2	307.147	299.957	292.141	283.937	274.811
		3	369.180	370.846	372.423	373.198	371.840
		4	182.363	194.099	205.188	213.928	219.604
2	PNS DAERAH	1	64.611	61.890	58.614	55.904	53.019
		2	169.012	192.157	204.962	218.958	230.707
		3	166.758	193.250	218.803	244.859	269.039
		4	145.951	187.413	234.365	285.703	336.214
JUMLAH			1.563.111	1.648.492	1.726.040	1.807.038	1.876.841

(Sumber: Taspen, 2011)

Berikutnya merupakan jumlah pensiun PNS Pusat dan Daerah berdasarkan jenis kelamin. Dari 987.862 orang jumlah pensiunan PNS Pusat, didominasi oleh pensiunan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebesar 532.264 orang dan laki-laki sebesar 455.598 orang. Keadaan berbeda justru terjadi di daerah, mayoritas pensiunan di daerah merupakan laki-laki dengan jumlah sebesar 505.553 orang dan perempuan sebesar 383.426 orang.

Sementara apabila dilihat tren perkembangannya, untuk pensiunan PNS Daerah cenderung naik setiap tahun, baik untuk laki-laki maupun perempuan, sementara untuk pensiunan PNS Pusat hanya pensiunan perempuan yang cenderung naik, sementara untuk yang laki-laki justru berkurang setiap tahunnya. Data selengkapnya untuk pensiunan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel V berikut.

Tabel V Jumlah Pensiun PNS Pusat dan PNS Daerah Berdasarkan Jenis Kelamin dari Tahun 2007 - 2011

NO	KELOMPOK PENSIUN	JENIS KELAMIN	2007	2008	2009	2010	2011
1	PNS PUSAT	L	487.400	481.341	474.376	466.525	455.598
		P	529.379	532.441	534.920	535.089	532.264
2	PNS DAERAH	L	302.786	357.964	406.947	458.550	505.553
		P	243.546	276.746	309.797	346.874	383.426
JUMLAH			1.563.111	1.648.492	1.726.040	1.807.038	1.876.841

(Sumber: Taspen, 2011)

Berkaitan dengan dana pensiun yang dikelola oleh PT. Taspen, sampai tahun 2011 untuk jumlah uang pensiunan PNS Pusat dan Daerah yaitu sebesar Rp. 3.491.924.226.597. Dari sejumlah itu, dirinci untuk pensiunan PNS Pusat sebesar Rp. 1.710.719.286.964 dan untuk pensiunan PNS Daerah sebesar Rp. 1.781.204.939.633. Jumlah dana pensiun PNS Pusat dan Daerah tahun 2011 sebesar Rp. 3.491.924.226.597 tersebut naik sekitar dua

kali lipat dari tahun 2007 yang 'hanya' sebesar Rp. 1.683.244.198.199. Hal tersebut dipengaruhi oleh tren kenaikan uang pensiun untuk PNS Pusat dan Daerah. Perubahan paling signifikan terjadi ketika jumlah uang pensiun daerah pada tahun 2007 sebesar Rp. 615.225.489.868 melonjak menjadi Rp. 1.781.204.939.633 pada tahun 2011. Data selengkapnya untuk jumlah uang pensiunan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel VII Jumlah Uang Pensiun untuk PNS Pusat dan PNS Daerah Periode 2007 - 2011 (Juta Rupiah)

NO	KELOMPOK PENSIUN	2007	2008	2009	2010	2011
1	PNS PUSAT	1.068.018	1.275.366	1.454.884	1.535.706	1.710.719
2	PNS DAERAH	615.225	875.412	1.157.994	1.405.183	1.781.204
JUMLAH		1.683.244	2.150.779	2.612.879	2.940.889	3.491.924

(Sumber: Taspen, 2011)

2) PNS dan Pensiunan di Malaysia

Kesejahteraan pekerja di Malaysia dikelola oleh suatu lembaga yang diberi nama Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Lembaga ini merupakan lembaga jaminan sosial yang menyediakan rencana tabungan wajib (*compulsory savings*) dan perencanaan pensiun (*retirement planning*) bagi para pekerja di Malaysia. Lembaga ini juga mempunyai sistem tersendiri untuk memastikan para pemberi kerja untuk memenuhi kewajiban hukum dan kewajiban moral untuk mendukung kesejahteraan para pegawainya. Yang termasuk ke dalam anggota KWSP adalah karyawan swasta dan PNS yang belum pensiun. Sementara yang termasuk ke dalam anggota pemberi kerja adalah Pemerintah, Departemen Pemerintah, Badan Hukum, Pemerintah Daerah atau badan lain sebagaimana tercantum dalam Jadwal Kedua UU EPF 1991 di samping juga perusahaan-perusahaan swasta.

Sampai Juni 2012, KWSP memiliki sebanyak 13.35 juta anggota. Jumlah anggota aktif membayar iuran sebanyak 6.33 juta, sementara jumlah pemberi kerja aktif sebanyak 496,939. Iuran yang diambil untuk KWSP adalah kontribusi pegawai dan kontribusi pemberi kerja berdasarkan gaji bulanan pegawai. Bagi pegawai yang menerima gaji RM 5.000 ke bawah per bulannya dipotong sebesar 11% dan kontribusi pemberi kerja sebesar 13%. Kemudian bagi pegawai yang menerima gaji melebihi RM 5.000 per bulannya, maka potongan gaji pegawai tersebut tetap sebesar 11% sedangkan kontribusi pemberi kerja sebesar 12%.

Kontribusi dana ini dibayarkan setiap bulannya melalui pemberi kerja kepada lembaga KWSP sebelum jatuh tempo. Adapun hukuman yang diberikan kepada pemberi kerja jika

terlambat dalam melakukan pembayaran yaitu: (1) denda dalam bentuk bunga akan dikenakan pada jumlah pembayaran kontribusi pada bulan tersebut atau (2) membayarkan dividen (hasil investasi EPF) atas kontribusi yang masih harus dibayarkan setiap bulannya sesuai dengan tingkat yang disetujui oleh Dewan EPF.

Hasil kontribusi pegawai dan pemberi kerja tersebut kemudian diinvestasikan melalui beberapa instrumen keuangan yang disetujui untuk menghasilkan pendapatan. Instrumen keuangan yang diperbolehkan menurut *Employees Provident Fund Act 1991* adalah *Malaysia Government Securities (MGS)*, instrumen pasar uang, utang dan obligasi, ekuitas, dan properti. Keputusan KWSP untuk berinvestasi di instrumen berisiko rendah dengan pendapatan tetap (*low-risk fixed revenue instruments*) bertujuan untuk mempertahankan nilai pokok (*principal value*) dari kontribusi peserta dan menyediakan keamanan finansial yang stabil bagi para peserta. Hasil dari investasi ini diberikan kepada masing-masing peserta KWSP berupa dividen yang akan dibayarkan setiap bulannya ke akun setiap anggota. Tingkat dividen diatur oleh KWSP disesuaikan pada tingkat pengembalian dari investasi yang dilakukan. KWSP pun menjamin setiap anggota mendapatkan dividen minimal 2,5% setiap tahunnya.

Berkaitan dengan gaji PNS di Malaysia, saat ini diatur dengan menggunakan Sistem Saran Malaysia (SSM) yang merupakan penyempurnaan dari sistem sebelumnya yaitu Sistem Saran Baru (SSB). Sistem ini mulai diberlakukan sejak tahun 2002 setelah dikeluarkannya Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002. Struktur gaji dan tunjangan PNS di Malaysia mengandung 3 unsur yaitu gaji pokok, tunjangan

tetap, dan tunjangan tidak tetap. Untuk gaji pokok disesuaikan dengan jenis jabatan yang dipangku oleh PNS tersebut. Jenis jabatan PNS di Malaysia dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu Kumpulan Pengurusan Tertinggi, Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Sokongan. Sementara untuk jabatan berdasarkan jenis layanannya dibedakan berdasarkan kode klasifikasi layanan dan gred (tingkat) jabatan yang dimulai dari nomor 1 sampai dengan 45. Kemudian di dalam tunjangan tetap meliputi tunjangan pelayanan publik, tunjangan perumahan, tunjangan rekreasi, tunjangan jabatan utama, dan grade khusus. Sementara yang masuk ke dalam tunjangan tidak tetap adalah tunjangan tahunan dan biaya intensif layanan kritis.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Dana pensiunan di Indonesia dikelola oleh PT. Taspen berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1982.
- Sistem pendanaan program pensiun dengan system *pay as you go* dimana seorang PNS yang pensiun langsung memperoleh dana pensiunnya, sudah tidak berlaku lagi di Indonesia.
- Sebagai gantinya dikenal dengan system *current cost financing*. Sistem ini menggunakan metode gabungan antara sistem *pay as you go* dan sistem *funded*. Hal ini dimaksudkan dalam rangka

pemberdayaan akumulasi iuran peserta program pensiun PNS.

- Dengan sistem *fully funded*, dana pensiunan yang ada sekarang ini berasal dari akumulasi dana pensiunan yang dipotong pada saat PNS tersebut masih aktif bekerja. Sumber dana untuk program pensiun ini diperoleh dari iuran PNS sebesar 4,75% dari penghasilannya setiap bulan.
- Sementara di Malaysia, kesejahteraan PNS dan pensiun di Malaysia dikelola oleh lembaga yang diberi nama Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP).
- Bagi pegawai yang menerima gaji RM 5.000 ke bawah per bulannya, iuran yang diambil untuk KWSP dipotong sebesar 11% dan kontribusi pemberi kerja sebesar 13%. Kemudian bagi pegawai yang menerima gaji melebihi RM 5.000 per bulannya, maka potongan gaji pegawai tersebut tetap sebesar 11% sedangkan kontribusi pemberi kerja sebesar 12%.

REFERENSI

- Cahyono, Bambang Tri. 1999. *Kasus-kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- BAPPENAS. 2003. *Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu*. BAPPENAS
- Diding Lukmana (2006). 'Kajian Kepuasan Peserta Wajib PT.

PERBANDINGAN SISTEM KESEJAHTERAAN PENSIUNAN DI INDONESIA DAN MALAYSIA

✦ Muhammad Afif Muttaqin

ASKES dalam Kinerja Perspektif Pelanggan Pada Program Asuransi Kesehatan Sosial Kota Semarang'. Hlm XIV. Thesis tidak dipublikasikan.

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Bandar Maju.

NitiseMITO, AS. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Ghalialia Indonesia.

Schuler & Jackson. 1999. *Human Resource Management (Positioning for the 21st Century/6th ed)*. Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesepuluh, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Subianto, A. 2009. *Reformasi Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (Makalah disampaikan dalam rangka Dies Natalis AIS/STIS ke 51)*.

PKKSDA LAN. 2008. *Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Perundang-undangan

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai

Peraturan Pemerintah No. 69 Tahun 1991 tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan Beserta Keluarganya.

Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012 tentang perubahan keempatbelas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2012 tentang perubahan keempatbelas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 1977 tentang Perubahan dan Tambahan atas Keputusan Presiden RI Nomor 56 Tahun 1974 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan, Penyetoran dan Besarnya Iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun.

internet

<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/542/jbptunikompp-gdl-arisetionu-27069-6-2.pdf>

<http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/2te sis/207811310/bab2.pdf>

www.pttaspen.com (diakses tanggal 24 Februari)

<http://www.jpa.gov.my/>