Transformasi Skema Pensiun Menuju *Fully Funded*: Implikasi terhadap Negara dan Kinerja PNS dengan Studi Perbandingan Kasus Negara Chile

Hannoum Fatimah Tazkira[1], Indri Alfiyani[2], Nabillah Aulia[3], Verga Celia[4]
[1,2,3,4]Universitas Indonesia
E-mail: hannoum.fatimah@ui.ac.id, indrialviani01@gmail.com, nabillah.aulia@ui.ac.id, verga.celia@ui.ac.id

Article Info
Article History
Received: 2024-05-07
Revised: 2024-06-27
Published: 2024-07-01

Keywords:
Pension Scheme;
Performance;
Civil Servants;
Pay As You Go;
Fully Funded.

Abstract
This essay discusses the planned transformation of the pension scheme from Pay As You Go (PAYG) to fully funded and its implications for the performance of Civil Servants (PNS), with a focus on a comparative study of the case of Chile. By looking at Chile's experience in adopting a fully funded pension system, this research analyzes the impact on the economic situation and performance of civil servants in that country. Through a comparative approach, this essay also considers the lessons that can be learned from the implementation of a fully funded pension scheme in Chile for the context of pension policy in Indonesia, including the implications that may arise for the performance of civil servants. By exploring the factors that influence the effectiveness and sustainability of fully funded pension schemes, this essay contributes to an in-depth understanding of the dynamics of change in the pension system and its relationship with civil servant performance when implemented in Indonesia.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2024-05-07
Direvisi: 2024-06-27
Dipublikasi: 2024-07-01

Kata kunci:
Skema Pensiun;
Kinerja;
Pegawai Negeri Sipil;
Pay As You Go;
Fully Funded.

Abstrak
Essay ini membahas mengenai rencana transformasi skema pensiun dari *Pay As You Go* (PAYG) menuju *fully funded* dan implikasinya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan fokus pada studi perbandingan kasus negara Chile. Dengan melihat pengalaman Chile dalam mengadopsi sistem pensiun *fully funded*, penelitian ini menganalisis dampaknya terhadap keadaan ekonomi maupun kinerja pegawai sipil pada negara tersebut. Melalui pendekatan komparatif, essay ini juga mempertimbangkan pelajaran yang dapat dipetik dari implementasi skema pensiun *fully funded* di Chile untuk konteks kebijakan pensiun di Indonesia, termasuk implikasi yang mungkin timbul bagi kinerja PNS. Dengan menggali faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutan skema pensiun *fully funded*, essay ini memberikan kontribusi pada pemahaman mendalam tentang dinamika perubahan dalam sistem pensiun dan hubungannya dengan kinerja PNS apabila diterapkan di Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil dianggap prestisius oleh kalangan masyarakat Indonesia sejak dahulu. Kepala Biro Hubungan Masyarakat BKN Muhammad Ridwan menyatakan ada dua alasan menjadi PNS adalah profesi yang diburu masyarakat Indonesia. Pertama, terjaminnya PNS setelah pensiun. Kedua, terintegrasinya karir menjadi PNS di kementerian dan lembaga pusat. Terlebih dengan adanya salah satu faktor yang mendorong minat kalangan masyarakat memilih menjadi PNS yaitu jaminan kesejahteraan setelah pensiun dengan terus menerima penghasilan setiap bulannya. Selain itu, sebagai pensiunan PNS juga akan menikmati berbagai tunjangan dan fasilitas kesehatan dan pendidikan. Sehingga sistem pensiun PNS ini telah memberikan kepastian finansial dan menstabilisasi ekonomi para pegawai setelah pensiun. PT Taspen (Persero) mencatat terjadinya kenaikan jumlah PNS dan Pensiunan pada Agustus tahun 2022 menjadi 6,81 juta, dengan rincian PNS aktif sebesar 3,89 juta, sementara pensiunan mencapai 2,93 juta. Kementerian PANRB bersama BKN pada bulan September 2022 pun mencatat jumlah ASN di Indonesia beserta usianya:

Tabel 1. Jumlah ASN di Indonesia

Pegawai Negeri Sipil	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
3.956.018	359.163

Tabel 2. Usia ASN di Indonesia

Usia ASN di Indonesia (Data September 2022)	
20 Tahun	896 orang
21-30 Tahun	356.761 orang

31-40 Tahun	1.064.972 orang
41-50 Tahun	1.353.173 orang
51-60 Tahun	1.494.994 orang
60 Tahun	44.385 orang

Pada konferensi pers Nota Keuangan dan RAPBN Tahun 2023, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyatakan bahwa skema pensiunan yang selama ini digunakan yaitu PAYG dianggap memberatkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dengan perkiraan mencapai Rp 2.800 triliun. risiko jangka panjang akan muncul karena dana pensiun akan terus dibayarkan bahkan setelah pensiunan tersebut meninggal dunia. Hal ini lebih diperparah dengan pernyataan Menkeu Sri Mulyani tentang peningkatan jumlah pensiunan ASN yang akan terus meningkat. Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, Isa Rachmawati, menjelaskan bahwa angka tersebut adalah estimasi kewajiban pemerintah terkait program pensiun PNS, TNI, dan Polri. Perubahan skema ini bukanlah hal baru, wacana mengenai hal ini telah menjadi perbincangan beberapa tahun belakangan. Bahkan pada tahun 2021, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Tjahjo Kumolo, menyampaikan bahwa PNS bisa menerima uang pensiun hingga Rp 1 miliar. Skema pembayaran pensiun PNS yang saat ini masih digunakan oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 adalah skema PAYG. Dalam skema PAYG, dana pensiun PNS diperoleh dari iuran PNS sebesar 4,75 persen dari gaji pokok pegawai yang dihimpun melalui PT Taspen. Ketika PNS memasuki masa pensiun, pembayaran uang pensiun dilakukan sebagian dari APBN, selain iuran pensiun yang telah dikumpulkan oleh PT Taspen.

Setelah ditinjau lebih lanjut skema ini dinilai memberikan pandangan bahwa pensiunan yang PNS dapatkan relatif kecil, karena perhitungan uang pensiunnya hanya berdasarkan gaji pokok. Skema *fully funded*, yang diusulkan untuk menggantikan skema lama, memberikan alternatif baru. Dalam skema ini, iuran dana pensiun dihitung berdasarkan persentase dari total penghasilan pegawai, bukan hanya dari gaji pokok saja, sehingga jumlah dana yang terkumpul dari iuran pensiun PNS akan jauh lebih besar. Negara yang sudah menggunakan skema pensiun *fully funded* adalah Chile. Reformasi dana pensiun yang dilakukan Chile dengan skema pensiun *fully funded* dinilai telah berhasil meningkatkan tingkat tabungan total negaranya selama dua dekade (1974-1994) dana pensiun yang meningkat ini mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara serta berhasil meningkatkan tabungan total negara sebesar 6,6 persen dari PDB. Dengan meninjau keberhasilan yang telah dilakukan Chile, Indonesia dapat mengkaji lebih serius untuk menggunakan skema *fully funded* sebagai solusi dalam menurunkan beban APBN.

A. Defined Contribution Plan

Program pensiun iuran pasti atau *defined contribution plan* merupakan merupakan suatu skema pensiun di mana kontribusi iuran yang harus dibayarkan diatur dalam ketentuan dana pensiun, dan semua kontribusi serta hasil investasinya dicatat dalam rekening individual peserta sebagai dana pensiun (Undang-Undang No. 11 Tahun 1992). Definisi ini juga diperjelas oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (2010) dalam PSAK 18, yang menyebutkan bahwa program iuran pasti adalah skema pensiun di mana jumlah manfaat yang akan diterima oleh peserta ditentukan oleh jumlah iuran yang telah dibayarkan ke dalam suatu dana, serta pendapatan investasi yang dihasilkannya.

Dalam konteks program iuran pasti, manfaat yang akan diterima oleh peserta bergantung pada jumlah iuran yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi peserta untuk memahami bagaimana program ini dijalankan, karena hal tersebut akan mempengaruhi besarnya manfaat pensiun yang akan diterima. Selain itu, peserta juga perlu memantau penerimaan iuran serta langkah-langkah pengendalian yang diterapkan untuk melindungi hak-hak peserta dalam menerima manfaat pensiun.

B. Sistem Pendanaan Program Pensiun Fully Funded

Menurut Krisnasari (2012) menjelaskan bahwa, sistem *fully funded* adalah skema pendanaan pensiun disediakan secara penuh melalui iuran yang dibayarkan oleh pegawai dan pemerintah atau pemberi kerja selama masa kerja pegawai sebagai suatu investasi. Dalam sistem ini, iuran diinvestasikan pada pasar keuangan untuk mendapatkan tingkat pengembalian pasar. Sebagai contoh, jika individu mengikuti program pendanaan dan harus membayar 10% dari gaji pokoknya yang mencapai 10 juta, dan menurut

peraturan program pensiun, baik pegawai maupun pemberi kerja masing-masing harus membayar 5%, maka setiap pihak akan membayar 500 ribu rupiah. Uang yang dibayarkan kemudian akan diinvestasikan untuk mendapatkan tingkat pengembalian pasar.

C. Teori Kinerja

Kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab, yang dapat dilihat melalui aspek kualitas dan kuantitasnya (Mangkunegara, 2004 dalam Jalil, 2019). Menurut Rivai (2004) dalam Jalil (2019), kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku konkret yang ditampilkan individu sebagai hasil dari pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Gibson et al (1994) berpendapat jika kinerja merujuk pada keberhasilan yang diperoleh setelah melaksanakan tugas, serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dessler (2000) mendefinisikan kinerja secara lebih sederhana yaitu perbandingan antara standar yang ditetapkan dengan hasil kerja individu.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kemampuan, motivasi, dan dukungan dari organisasi (Chatab, 2007 dalam Chairunnisah & Mataram, 2021). Sedangkan, menurut Robbins (2002) dalam Chairunnisah & Mataram (2021), kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peluang. Gibson et al (2012) menjelaskan secara lebih detail bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu yang terbagi menjadi kemampuan. latar belakang, demografis dan keterampilan, faktor psikologis yang terbagi menjadi 5 faktor yaitu *attitude*, motivasi, *personality,* persepsi, dan pembelajaran. Menurut Mathis & Jackson (2002) dalam Chairunnisah & Mataram (2021), kinerja dari seorang individu memberikan pengaruh terhadap banyaknya kontribusi yang masuk kepada organisasi, antara lain yaitu kuantitas kerja, tingkat kehadiran, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama. Dalam kinerja, perlu adanya penilaian berupa sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan jika individu telah menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mondy, 2008). Zulkarnaen (2018), berpendapat bahwa dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan kecermatan dalam hal perencanaan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk penulisannya yang menurut Tanzeh (2009) dimaksudkan untuk mengidentifikasi permasalahan secara holistik dan kontekstual (yaitu dengan cara yang komprehensif dan sesuai dengan konteks atau pokok permasalahan) dengan mengumpulkan data dari latar alami sebagai sumber langsung untuk dijadikan bahan baku instrumen penelitian. Adapun pendekatan kualitatif yang dipilih adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan penulisan yang memfokuskan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan siapa, apa, dimana, dan bagaimana sebuah peristiwa atau pengalaman terjadi hingga kemudian secara mendalam ditinjau untuk menemukan pola-pola yang muncul pada peristiwa tersebut (Kim, H., Sefcik, J. S., & Bradway, C., 2016). Penggunaan pendekatan penulisan kualitatif deskriptif dirasa cocok untuk digunakan dalam penelitian ini karena pendekatan kualitatif memungkinkan perolehan pandangan yang menyeluruh mengenai topik dari berbagai literatur yang ada. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai literatur yang relevan dan mendukung melalui buku, jurnal, artikel, undang-undang, maupun hasil wawancara yang termuat dalam berbagai literatur artikel dan siaran pers.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komparasi Skema Pensiun *Pay As You Go* dan *Fully Funded*

Skema pensiun PAYG yang sudah diterapkan di Indonesia dan skema pensiun *fully funded* memiliki berbagai kelebihan dan kekurangan yang dapat dipertimbangkan. PAYG merupakan metode sistem pensiun yang didanai pemerintah melalui APBN yang diatur oleh UU Nomor 1 Tahun 1969 yang menyatakan bahwa dana pensiun adalah sebagian jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa yang diberikan selama masa kerja dalam dinas pemerintah. Pada UU tersebut, penerima uang pensiun akan mendapatkan 75 persen gaji pokok terakhirnya saja hingga orang tersebut meninggal dunia. Dengan memberlakukan metode PAYG berarti dana pensiun dibiayai dan dipenuhi secara langsung oleh pemberi kerja dalam hal ini adalah pemerintah. Keberlanjutan program

PAYG sangat bergantung pada faktor demografis seperti pertumbuhan populasi, harapan hidup, dan tingkat kelahiran dengan asumsi apabila jumlah pensiunan meningkat relatif terhadap jumlah pekerja aktif, maka dapat membebani kemampuan sistem atau APBN. Feldstein (1974) memberikan kritik atas sistem ini dengan menyatakan bahwa PAYG menyebabkan tabungan yang lebih rendah, akumulasi yang lebih lambat, dan membuat kontribusi untuk menjaga keseimbangan sistem menjadi lebih mahal dibandingkan dengan sistem yang didanai dan dimodali (Febrero dan Cadarso, 2006). Adapun Zalukhu (2020) menyebutkan berbagai kelebihan dari metode PAYG. Pertama, pemberi kerja tidak berkewajiban untuk menyediakan dana sebagai investasi pada dana pensiun. Kedua, dana yang ada dapat dialihkan untuk keperluan investasi perusahaan. Kekurangan dari PAYG ini menurut Zalukhu (2020) adalah peserta pensiunan tidak memiliki kepastian pembayaran pensiun dan rawan akan kebangkrutan perusahaan. Selain itu, beban perusahaan akan turut menjadi berat diikuti dengan meningkatnya jumlah pensiunan.

Di sisi lain skema pensiun *fully funded* dilakukan saat pensiun didanai penuh dan melibatkan penyisihan dana selama tahun-tahun aktif seorang pekerja untuk mengumpulkan kumpulan aset yang akan membiayai manfaat pensiun mereka di masa depan. Dana ini diinvestasikan dalam berbagai instrumen keuangan untuk menghasilkan imbal hasil dari waktu ke waktu. Maka dari itu, skema *fully funded* menjadi tanggung jawab bersama antara PNS yang bersangkutan dengan pemerintah sebagai pemberi kerja. Adapun berbagai kelebihan dari skema ini adalah pendanaan pensiun diangsur selama masa pegawai aktif bekerja, pegawai mendapat perlindungan yang lebih baik karena tidak terdampak kebangkrutan perusahaan, serta pegawai turut mendapat manfaat dari investasi dana pensiun. Namun, kekurangan dari metode ini adalah pegawai harus turut menyisihkan sebagian uangnya untuk membayar pensiun. Lebih lanjut, perbandingan antara kedua metode ini harus memperhatikan berbagai pertimbangan dalam konteks ekonomi, termasuk potensi pengaruhnya terhadap deflasi dan pengangguran dalam kondisi di bawah penuh pekerjaan, serta dampak politik terhadap kebijakan pensiun di tengah populasi yang menua. Sementara itu, keberhasilan pensiun di masa depan tergantung pada kapasitas ekonomi untuk menghasilkan output, sementara pembentukan dana kepercayaan dapat menimbulkan tantangan resesi dan deflasi, serta tidak menjamin kecukupan pembayaran pensiun di masa depan saat rasio ketergantungan usia meningkat. Demografi dan partisipasi tenaga kerja juga menjadi faktor penting, di mana strategi untuk memperpanjang masa kerja, meningkatkan partisipasi tenaga kerja, dan memperbaiki kualitas modal manusia menjadi perhatian utama pemerintah untuk menjaga keberlanjutan sistem pensiun (Febrero dan Cadarso, 2006).

B. Rencana Perubahan Skema Pensiun di Indonesia Menuju *Fully Funded*

Meninjau skema pensiunan yang masih digunakan saat ini *pay as you go* perihal kekurangan dari skema ini yaitu manfaat pensiun yang diterima oleh para pensiunan PNS sangat kecil dan tidak sebanding dengan penghasilan yang mereka terima jika di-bandingkan saat mereka bekerja sebab nominal dana pensiun yang dikeluarkan kecil dengan masalah utama pensiun PNS yang sudah bekerja dan berkontribusi lima tahun yang lalu dibayarkan oleh pemerintah dengan hasil kerja dari PNS yang masih aktif bekerja, skema ini menyebabkan terjadinya ketidak-adilan beban antar generasi. Rencana pemerintah dalam menggunakan skema dana pensiun *fully funded* yaitu dengan mekanisme setiap pembayaran gaji pensiun merupakan hasil iuran pemerintah selaku pemberi kerja serta iuran pegawai sebagai pekerja. Skema *fully funded* digambarkan akan lebih besar dibanding dengan skema PAYG sebab iuran yang digunakan adalah persentase dari *Take Home Pay* (THP). Dengan skema ini PNS dapat menentukan sendiri berapa dana pensiun yang akan didapatkan. Metode pembiayaan pensiun ini dilakukan dengan pembayaran pensiun secara diangsur bersama-sama melalui iuran antara peserta sebagai PNS aktif serta pemerintah sebagai pemberi kerja. Penghitungan metode ini bisa disebut juga sebagai perhitungan investasi atau asuransi.

Dana pensiun yang terkumpul akan dikelola oleh PT Taspen. Berdasarkan kajian yang pernah dilakukan oleh Kementerian Keuangan, *define contribution* sebesar 20%

yakni 10% akan dibayarkan oleh pemerintah dan 10% ditanggung oleh PNS. Gambaran simulasi skema pensiun *fully funded* yang direncanakan oleh pemerintah seperti, PNS pensiun masa kerja 35 tahun dengan rata-rata penghasilan 8 juta perbulan. Setiap bulannya pemerintah dan PNS akan mengeluarkan iuran sebesar 10% atau 800.000, sehingga akan terkumpul 1.600.000 per bulan dikalikan 12 bulan dan dikalikan 35 tahun mendapatkan jumlah pensiunan sebesar 672.000.000. Selama 35 tahun dana iuran ini akan dikelola oleh Taspen. Adanya asumsi jika program ini terlaksana mulai tahun 2025 makan PNS yang lahir dibawah 1982 tidak dapat mengikuti skema ini sebab masa iuran di bawah 15 tahun. Namun skema *fully funded* ini masih harus menunggu keputusan pemerintah dan DPR.

C. Implikasi Skema Pensiun *Fully Funded* terhadap Kinerja PNS di Negara Chile

Pada tahun 1980, Chile sudah menerapkan reformasi dalam skema pensiun yaitu menggunakan sistem pendanaan penuh *(fully funded)*. Reformasi ini membuat peningkatan total tabungan negara sebesar 6,6 poin persentase PDB karena adanya penghematan dana pensiun dan kecilnya *crowding out* tabungan pensiun. Berdasarkan tinjauan literatur pada *Chilean Pension* Fund *Reform and Its Impact on Savings* (Erik Haindl, 1996) dapat menganalisis penerapan sistem *fully funded* di Chile, seperti kesejahteraan dan pertumbuhan perekonomian, yang menghubungkan manfaat dengan iuran membuat kecil terjadinya miopia atau ketidakmampuan secara memadai iuran saat ini dengan jaminan hari tua. Skema *fully funded* juga dapat membuat keseimbangan keuangan sistem pensiun dengan sistem bayar sesuai pemakaian bisa jadi seimbang secara finansial, ketika pembayaran pensiun sama persis dengan kontribusi pekerja. Jumlah perusahaan meningkat adanya skema ini. Lingkungan menjadi lebih kompetitif dan dapat menekan angka pengangguran di Chile serta membuka lapangan pekerjaan untuk pertumbuhan ekonomi

Skema pensiun fully *funded* diperbolehkan berinvestasi di sektor swasta telah menghasilkan tingkat pengembalian riil signifikan pada dana pensiun, sehingga dapat meningkatkan investasi dan tabungan negara. Skema ini dapat mengurangi belanja negara lainya, sehingga mampu mengatasi defisit bahkan meningkatkan belanja publik. Ketika tabungan wajib melebihi tabungan sukarela awal maka akan meningkatkan agregat perekonomian.

Terdapat beberapa kekurangan pada sistem *fully funded* di Chile pada dampaknya makro ekonomi, seperti berkurangnya konsentrasi pasar, karena tingginya dana pensiun menyebabkan rata-rata komisi dolar meningkat yang dibebankan pada komisi dolar meskipun jumlah perusahaan banyak. Selain itu, berpeluang menyebabkan defisit fiskal yang besar. Para pekerja akan menabung untuk dana pensiun di masa depan dan berhenti memberikan kontribusi kepada pensiunan saat ini. Oleh karena itu, negara mengambil kewajiban untuk membayar pensiunan saat ini yang dapat menyebabkan defisit fiskal. Permintaan besar terhadap semua jenis aset keuangan dan saham perusahaan yang dapat menjadi faktor penentu dalam rangka memgembangkan pasar modal dalam negeri dan diperlukan proses pendalaman keuangan yang dapat membuat keterbalikan pada tingginya anggaran.

Adanya skema *fully funded* memberikan dana pensiun yang lebih besar daripada sistem lama di Chile yang tentunya berpengaruh pada kinerja PNS disana. Stabilitas finansial dengan investasi yang besar dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan publik di Chile. Para pekerja dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka dan memiliki keyakinan akan penghidupan yang baik saat pensiun. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara dan meningkatkan kualitas hidup rakyat sekaligus kesejahteraan pekerja di Chile (Evans and Pienknagura, 2024).

D. Analisis Implikasi Fully Funded Terhadap Kondisi Indonesia

Berangkat dari studi kasus negara Chile sebagai negara berkembang yang menerapkan sistem *fully funded* terhadap para pekerjanya, sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Indonesia sebagai negara berkembang juga merencanakan penerapan sistem *fully funded* kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS menjadi salah satu profesi yang diminati oleh banyak orang,

karena banyak keuntungan yang bisa didapatkan oleh seorang PNS, antara lain yaitu gaji pokok yang utuh meskipun tidak masuk kerja dalam waktu beberapa hari, terdapat tunjangan-tunjangan kerja yang menjanjikan, jam kerja yang sudah terjadwal, terbebas dari ketakutan akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dapat menjadikan Surat Keputusan (SK) yang dimiliki sebagai jaminan ke bank untuk berbagai keperluan, adanya kenaikan gaji secara bertahap sesuai dengan besar atau tingginya pangkat, memperluas relasi dengan orang-orang penting, dan masa tua terjamin (Kumparan, 2023). Sebagai tambahan informasi, PNS merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) bersama dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Suhajar Diantoro sebagai Pelaksana Tugas Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri juga ikut melakukan survei dengan target para ASN dalam lingkungan Kemendagri untuk mengetahui alasan masyarakat memilih ASN sebagai profesi yang diinginkan (JPNN, 2022). Hasilnya, posisi pertama diisi dengan alasan jika masyarakat ingin berkontribusi lebih terhadap negara dan berpartisipasi dalam memperbaiki sistem pelayanan yang ada. Posisi kedua dengan alasan jika beban kerja PNS tidak terlalu berat, dan posisi ketiga atau terakhir dengan alasan gaji, pensiun, serta tunjangan lain yang didapat. Survei lain juga telah dilakukan oleh Kementerian PANRB dengan target responden sebanyak 15 ribu PNS.

Alasan utama berdasarkan survei tersebut dengan persentase 84% adalah keinginan untuk berkontribusi kepada bangsa dan negara, disusul posisi kedua dengan persentase lebih dari 50% adalah keinginan untuk sejahtera terutama di masa tua karena adanya dana pensiun, dan terakhir dengan persentase hampir 49% adalah melihat adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan juga karir (Aidilla, 2021). Dari kedua survei diatas, dana pensiun menjadi salah satu alasan yang mendapat suara cukup banyak mengenai alasan masyarakat tertarik bekerja sebagai ASN atau secara spesifik yaitu PNS.

Saat ini, Indonesia masih menggunakan skema pensiun PAYG atau pendanaan yang dilakukan sepenuhnya oleh pemerintah melalui APBN (CNBC Indonesia, 2023). Permasalahan yang timbul dari skema PAYG ialah semakin bertambahnya jumlah pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menimbulkan beban yang semakin besar bagi pemerintah untuk menanggung selisih dana pensiun. Oleh karena itu, terdapat rencana yang sudah menjadi pembahasan sejak lama untuk mengubah skema pensiun tersebut menjadi *fully funded*. Skema *fully funded* menjadi tanggung jawab bersama antara PNS yang bersangkutan dengan pemerintah sebagai pemberi kerja dengan lembaga pengelolanya ialah PT Taspen. Dengan skema *fully funded,* pemerintah tidak akan kewalahan untuk menanggung beban selisih anggaran pensiun seperti skema PAYG dan PNS juga memiliki kesempatan untuk menerima dananya secara langsung tanpa adanya angsuran (Rianto, 2023).

Skema *fully funded* sebenarnya menjadi opsi yang menguntungkan terutama akan terasa pada hari tua, namun dengan catatan jika PNS Indonesia sudah dalam kondisi yang siap untuk mengelola uang atau setidaknya siap dalam belajar lebih jauh mengenai literasi keuangan. Hal tersebut dikarenakan potongan iuran perbulan dalam skema *fully funded* akan lebih terasa, sebab lebih besar juga dari yang sebelumnya (Rianto, 2023). Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Katadata Insight Center (KIC), indeks mengenai literasi keuangan di Indonesia mengalami kenaikan pada tahun 2023 yang mencapai 69,7 poin dari total 0-100 poin (Databoks, 2023). Berangkat dari data yang ada, skema *fully funded* dapat diterapkan di Indonesia. Untuk menganalisa apakah skema tersebut akan tepat atau tidak, perlu dilihat lebih jauh aspek-aspek pendukungnya, antara lain mengenai kesiapan para PNS terutama dalam hal pembekalan atau edukasi mengenai manajemen keuangan, kepastian hukum dan regulasi yang ada, serta stabilitas ekonomi. Analisa mendalam perlu dilakukan untuk memastikan jika skema *fully funded* akan memberikan dampak positif dan menjadi daya tarik bagi orang-orang yang ingin bekerja sebagai PNS, bukan sebaliknya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Perbandingan antara skema pensiun PAYG dan *fully funded* menunjukkan berbagai kelebihan dan kekurangan yang perlu dipertimbangkan. PAYG memberikan fleksibilitas pada pemberi kerja untuk tidak menyediakan

dana investasi pada pensiun, namun peserta pensiunan tidak memiliki kepastian pembayaran pensiun dan rawan akan kebangkrutan perusahaan. Di sisi lain, skema *fully funded* memungkinkan pembayaran pensiun diangsur selama masa kerja aktif, memberikan perlindungan lebih baik bagi pegawai, tetapi memerlukan kontribusi finansial yang lebih besar dari pegawai. Untuk menerapkan skema *fully funded* di Indonesia, perlu dipertimbangkan kesiapan PNS dalam manajemen keuangan, stabilitas ekonomi, serta regulasi yang diperlukan. Studi kasus negara Chile menunjukkan bahwa implementasi skema *fully funded* dapat meningkatkan tabungan nasional, pertumbuhan ekonomi, dan membuka lapangan kerja, tetapi juga memiliki dampak negatif seperti meningkatnya komisi dolar dan risiko defisit fiskal yang besar.

Pada kasus Negara Chile, perpindahan skema gaji ini dapat meningkatkan kesejahteraan PNS karena uang pensiun lebih besar dan stabil dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan berbagai kemiripan antara negara Indonesia dan Chile, baik berupa negara yang memiliki kondisi ekonomi dan juga budaya yang berkembang, hingga kondisi geografis dan sumber daya alam yang serupa, penerapan sistem *fully funded* di Indonesia yang sudah dicanangkan sejak lama ini dapat memberikan dampak yang sama pada kinerja pegawai. Namun, berbagai perbedaan antara Chile dan Indonesia seperti pada sistem politik maupun pemerintahannya, mentalitas masyarakat, kualitas institusi dan lain-lain juga menunjukkan bahwa penerapannya di Indonesia bisa saja berbeda dengan apa yang terjadi di Chile. Maka dari itu, masih perlu dilakukan analisis dan persiapan yang lebih mendalam dalam implementasinya untuk memastikan bahwa skema *fully funded* akan memberikan dampak positif dan menjadi daya tarik bagi calon PNS di Indonesia sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan perbandingan antara kedua skema yang telah disampaikan di atas, pemerintah harus kembali mempersiapkan beberapa hal sebelum melakukan transformasi skema pensiun menjadi *fully funded* di Indonesia, yaitu:

1. Memberikan pendidikan dan literasi keuangan kepada PNS agar dapat memanfaatkan skema *fully funded* sebaik-baiknya dengan pemahaman mengenai manajemen keuangan dan investasi yang baik.
2. Mengembangkan infrastruktur dan lembaga pemerintah untuk mengelola dana pensiun *fully funded* yang profesional, transparan, serta memiliki sistem pengawasan yang efektif.
3. Melakukan penyelarasan kesiapan kemampuan keuangan antara PNS pusat dan PNS daerah sebelum diterapkan kebijakan *fully funded.*
4. Memberikan kepastian perlindungan atau jaminan untuk mengatasi risiko investasi maupun krisis ekonomi yang dapat mempengaruhi dana pensiun.

DAFTAR RUJUKAN

Berapa Jumlah ASN di Indonesia? (n.d.). Indonesia Baik. Retrieved May 13, 2024, from https://indonesiabaik.id/infografis/berapa-jumlah-asn-di-indonesia

Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, *29*.

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th Edition.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Evans, Christopher., and Samuel, Pienknagura. (2024). Assessing Chile's Pension System: Challenges and Reform Options. *Economía LACEA Journal* 23(1): 50–73. DOI: https://doi.org/10.31389/eco.420

Faster Capital. (2024). *Pay As You Go vs: Fully Funded Pensions: A Comparative Analysis*. FasterCapital.

Febrero., & Cadarso. (2006). Pay-As-You-Go versus funded systems. Some critical considerations. *Review of Political Economy*, *18*(3), 335-357. 10.1080/09538250600797792

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., James, H. & Donnelly, J., (1994). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations:*

Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.

Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, *1*(2), 117-134.

JPNN. (2022). *Hasil Survei: Inilah Sejumlah Alasan Memilih ASN sebagai Profesi, Ada soal Gaji*. JPNN.com. Retrieved May 13, 2024, from https://www.jpnn.com/news/hasil-survei-inilah-sejumlah-alasan-memilih-asn-sebagai-profesi-ada-soal-gaji

Katadata Insight Center (KIC). (2023). *Indeks Literasi Keuangan Indonesia Naik pada 2023*. Databoks. Retrieved May 13, 2024, from https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/12/11/indeks-literasi-keuangan-indonesia-naik-pada-2023

Kim, Sefcik, & Bradway. (n.d.). Characteristics of Qualitative Descriptive Studies: A Systematic Review. *Research in Nursing & Health*, *40*(1). 10.1002/nur.21768

Kumparan. (2023). *8 Alasan Menjadi PNS yang Membuat Orang Tertarik*. kumparan.com. Retrieved May 13, 2024, from https://kumparan.com/berita-bisnis/8-alasan-menjadi-pns-yang-membuat-orang-tertarik-21fFGP1bOwH/4

Mondy, R.W. (2008). *Human Resource Management 10th Edition.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc

Perubahan Skema Dana Pensiun PNS: Pilih Pay As You Go atau Fully Funded? Halaman all - Kompas.com. (2022, September 2). Kompas Money. Retrieved May 13, 2024, from https://money.kompas.com/read/2022/09/02/171159726/perubahan-skema-dana-pensiun-pns-pilih-pay-as-you-go-atau-fully-funded?page=all#page2

Rachman, A. (2023). *Skema Pensiunan PNS Bakal Direvisi di 2024, Ini Bocorannya!* CNBC Indonesia. Retrieved May 13, 2024, from https://www.cnbcindonesia.com/news/20230523062307-4-439613/skema-pensiunan-pns-bakal-direvisi-di-2024-ini-bocorannya

Rondanelli, E. H. (1996). *Chilean Pension Fund Reform and Its Impact on Saving*.

Soal Rencana Pensiunan PNS Dapat Rp 1 M, Ini Jawaban Kemenkeu. Retrieved May 13, 2024, from https://www.cnbcindonesia.com/news/20211113100103-4-291240/soal-rencana-pensiunan-pns-dapat-rp-1-m-ini-jawaban-kemenkeu

Rianto, S. (2023). *Dana Pensiun PNS Jadi Fully Funded, Untung atau Rugi Nih?* Mikir Duit. Retrieved May 13, 2024, from https://www.mikirduit.com/dana-pensiun-pns-jadi-fully-funded-begini-kekurangan-dan-kelebihannya/

Tanzeh. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Teras.

Taspen Catat Jumlah Peserta PNS & Pensiunan Naik Jadi 6,81 Juta di Agustus 2022. (2022). kumparan. Retrieved May 13, 2024, from https://kumparan.com/kumparanbisnis/taspen-catat-jumlah-peserta-pns-and-pensiunan-naik-jadi-6-81-juta-di-agustus-2022-1yo8zf4pJBW

Zalukhu. (2020). *ANALISIS PENGENDALIAN INTERN DAN SISTEM PEMBAYARAN DANA PENSIUN BULANAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA MEDAN*. UHN OFFICIAL. http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4109

Zulkarnaen, R. (2018). *Analisis faktor perilaku caring perawat pelaksana di rumah sakit haji surabaya berbasis teori kinerja gibson*. Doctoral dissertation, Universitas Airlangga.