

## ANALISIS EFEKTIVITAS DAN TANTANGAN SISTEM PENSIUNAN PAY-AS-YOU-GO DALAM MENJAMIN KESEJAHTERAAN PNS DI INDONESIA

Alvino Aryasena<sup>1)</sup>, Ida Bagus Shantih Ananda W.<sup>2)</sup>, Raditya Rahman Kusuma<sup>3)</sup>

<sup>1) 2) 3)</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jl Prof. Dr. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424, Indonesia.

Correspondence		
Email: <a href="mailto:alvino.aryasena@gmail.com">alvino.aryasena@gmail.com</a> <sup>1)</sup> , <a href="mailto:gusantih@gmail.com">gusantih@gmail.com</a> <sup>2)</sup> , <a href="mailto:raditya2702@gmail.com">raditya2702@gmail.com</a> <sup>3)</sup>	No. Telp:	
Submitted: 17 Mei 2024	Accepted: 23 Mei 2024	Published: 24 Mei 2024

### ABSTRAK

Sistem pensiun Pay-As-You-Go (PAYG) di Indonesia, yang saat ini menjadi pegangan para Pegawai Negeri Sipil (PNS), menghadapi ancaman terhadap keberlangsungannya. Skema yang mengandalkan pembayaran langsung dari kas negara ini ternyata menyimpan tantangan. Penelitian ini mengkaji efektivitas dan hambatan sistem PAYG, serta mengusulkan reformasi untuk menjamin kesejahteraan PNS di masa depan. Studi ini berangkat dari landasan teori sistem pensiun, manajemen risiko, dan teori kelembagaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa PAYG memiliki kelemahan seperti beban APBN yang kian berat akibat meningkatnya jumlah penerima pensiun. Selain itu, perubahan struktur penduduk Indonesia dan ketidakstabilan ekonomi turut menjadi ancaman. Tak hanya itu, sistem ini berpotensi mengalami penyusutan dana dan membuat ketidakpastian bagi PNS mengenai jaminan hari tua mereka. Menghadapi berbagai tantangan tersebut, reformasi sistem PAYG menjadi sebuah keniscayaan. Salah satu solusi yang diusulkan adalah beralih ke skema fully funded, di mana dana pensiun dihimpun dan dikelola secara mandiri selama PNS bekerja. Dengan skema ini, PNS akan memiliki kepastian sumber dana pensiun dan beban APBN berkurang. Namun, reformasi ini membutuhkan langkah komprehensif. Koordinasi yang kuat, perubahan kebijakan, dan komunikasi yang transparan dengan seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci untuk mewujudkan keberlanjutan sistem pensiun dan kesejahteraan PNS di masa mendatang.

**Kata Kunci :** Sistem pensiun, Pay-As-You-Go (PAYG), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pensiun, Reformasi

### ABSTRACT

The Pay-As-You-Go (PAYG) pension system in Indonesia, currently relied upon by Civil Servants (PNS), faces threats to its sustainability. This scheme, relying on direct payments from the national treasury, reveals inherent challenges. This research examines the effectiveness and obstacles of the PAYG system, proposing reforms to ensure the welfare of PNS in the future. Grounded in theoretical foundations of pension systems, risk management, and institutional theory, the analysis reveals weaknesses of PAYG, such as the increasing burden on the national budget due to a growing number of pension recipients. Additionally, changes in Indonesia's demographic structure and economic instability pose threats. Moreover, the system risks fund depletion and leaves PNS uncertain about their retirement benefits. Confronting these challenges, reforming the PAYG system becomes imperative. One proposed solution is transitioning to a fully funded scheme, where pension funds are accumulated and managed independently during PNS employment. With this scheme, PNS would have certainty over their pension fund sources, and the burden on the national budget would decrease. However, such reform requires comprehensive steps. Strong coordination, policy changes, and transparent communication with all stakeholders are key to achieving pension system sustainability and PNS welfare in the future.

**Keywords:** Pension system, Pay-As-You-Go (PAYG), Civil Servants (PNS), Retirement, Reform.

### Pendahuluan

Pensiun merupakan fase penting dalam kehidupan setiap individu. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, pensiun bukan hanya tentang berhenti bekerja, tetapi juga tentang memastikan keberlanjutan kesejahteraan di masa pensiun. Namun, dalam konteks Indonesia, sistem pensiun yang diterapkan, terutama melalui skema "Pay As You Go" (PAYG), menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga kesejahteraan dan keberlanjutan finansial bagi PNS. PAYG, sebagai skema pensiun yang mengandalkan pembayaran langsung

dari anggaran pemerintah ketika seorang PNS memasuki masa pensiun, telah menjadi fokus perdebatan yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun skema ini memberikan jaminan bagi PNS untuk menerima manfaat pensiun, ia juga menyebabkan ketergantungan yang tinggi pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yang berpotensi mengganggu stabilitas keuangan negara. Salah satu tantangan utama dari sistem PAYG adalah ketergantungannya pada APBN. Seiring dengan bertambahnya jumlah PNS yang memasuki masa pensiun setiap tahunnya, beban pembayaran pensiun yang ditanggung oleh APBN semakin meningkat. Hal ini menciptakan ketidakpastian dan tekanan tambahan pada penerimaan negara, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak selalu stabil. Selain itu, model PAYG rentan terhadap fluktuasi ekonomi dan perubahan kebijakan fiskal. Ketika ekonomi mengalami perlambatan, penerimaan negara dapat menurun, menyebabkan tekanan tambahan pada APBN untuk memenuhi kewajiban pembayaran pensiun.

Tidak hanya itu, sistem PAYG juga menghadapi tantangan terkait penyusutan dana pensiun. Meskipun PNS dikenai potongan dari gaji mereka untuk pembayaran pensiun, dana tersebut tidak secara langsung diinvestasikan untuk masa depan mereka selama masa kerja. Akibatnya, dana pensiun cenderung menyusut dari waktu ke waktu, meningkatkan beban tambahan bagi APBN. Selain tantangan finansial, sistem pensiun PAYG juga memerlukan evaluasi mendalam terhadap kerangka perundang-undangan yang mengaturnya. Undang-undang yang ada mungkin perlu diperbarui dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan saat ini untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas sistem pensiun PNS di masa mendatang. Untuk mengatasi tantangan ini, reformasi sistem pensiun PAYG menjadi suatu keharusan. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah peralihan ke skema fully funded, di mana dana pensiun dikumpulkan dan diinvestasikan selama masa kerja PNS. Dengan mengalihkan tanggung jawab pembayaran pensiun ke dana pensiun yang dikelola secara mandiri, negara dapat mengurangi risiko ketergantungan pada APBN dan meningkatkan keberlanjutan sistem pensiunan. Namun, implementasi reformasi ini tidaklah mudah. Tantangan terbesar mungkin adalah resistensi dari berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah, PNS, dan lembaga terkait seperti PT Taspen. Perubahan ke sistem fully funded dapat mengubah cara tradisional pembayaran pensiun dilakukan, dan hal ini mungkin tidak disambut baik oleh semua pihak. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang efektif, pendekatan yang berbasis bukti, dan kesepakatan politik yang kuat untuk mencapai tujuan reformasi.

Dalam menghadapi tantangan kesejahteraan PNS di masa mendatang, reformasi sistem pensiunan PAYG menjadi suatu keharusan. Melalui pendekatan yang komprehensif dan terkoordinasi, negara dapat memastikan keberlanjutan finansial dan kesejahteraan para PNS. Dengan langkah-langkah yang tepat, sistem pensiunan PAYG dapat direformasi untuk memberikan manfaat yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, pembahasan ini bertujuan untuk memberikan landasan bagi pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya reformasi sistem pensiunan PAYG untuk menjaga kesejahteraan PNS di masa mendatang.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mendalam untuk memahami efektivitas dan tantangan yang dihadapi oleh sistem pensiun Pay-As-You-Go (PAYG) di Indonesia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelajahi berbagai dimensi yang terlibat dalam sistem pensiun, termasuk aspek ekonomi dan kebijakan, serta implikasinya terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai sumber yang kredibel, termasuk laporan statistik dan demografi, data ekonomi, literatur akademik, dan laporan kebijakan. Data-data ini kemudian dianalisis

menggunakan berbagai teknik analisis, seperti analisis deskriptif dan kebijakan, untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kondisi sistem pensiun PAYG di Indonesia. diharapkan jurnal ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi pemahaman terhadap sistem pensiun di Indonesia, serta memberikan dasar bagi kebijakan yang lebih efektif dalam menjamin kesejahteraan PNS di masa depan

### Tinjauan Pustaka

Dalam menganalisis efektivitas dan tantangan sistem pensiunan Pay-As-You-Go (PAYG) dalam menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, berbagai teori dapat memberikan landasan yang relevan untuk memahami dinamika kompleks yang terlibat. Teori-teori yang akan dibahas termasuk teori sistem pensiun, teori manajemen risiko, institutional theory, dan teori lainnya yang dapat memberikan wawasan yang diperlukan untuk menganalisis masalah ini secara komprehensif.

#### 1. Teori Pensiun

Sistem pensiun merupakan jaring pengaman sosial yang vital untuk memastikan keberlangsungan hidup yang layak bagi para pekerja setelah mereka memasuki masa purnabakti. Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk peserta sistem pensiun Pay-As-You-Go (PAYG). Dalam sistem ini, iuran peserta aktif digunakan untuk membiayai pensiun peserta yang telah purnabakti. Meskipun sistem PAYG telah berjalan lama di Indonesia, keberlanjutan dan dampaknya terhadap kesejahteraan PNS perlu dikaji secara mendalam. Teori sistem pensiun menyediakan kerangka konseptual untuk memahami desain, keberlanjutan, dan dampak sistem pensiun terhadap peserta. Konsep-konsep fundamental yang mendasari teori ini antara lain:

- **Pembiayaan Pensiun:** Sistem pensiun membutuhkan skema pembiayaan yang berkelanjutan untuk memenuhi kewajiban jangka panjang. Skema PAYG menjadi salah satu metode umum, di mana iuran peserta aktif digunakan untuk membayar pensiun peserta yang telah pensiun. Selain PAYG, skema lain dapat berupa dana pensiun terstruktur di mana iuran peserta diinvestasikan untuk menghasilkan pengembalian yang nantinya digunakan untuk membiayai pensiun. Menurut World Bank (1994), skema pembiayaan pensiun harus dirancang sedemikian rupa agar mampu menghadapi tantangan demografi dan ekonomi jangka panjang.
- **Investasi Aset:** Jika sistem pensiun memiliki dana investasi, maka dana tersebut harus dikelola secara profesional dengan strategi investasi yang tepat. Strategi ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat resiko yang dapat ditoleransi peserta (risk tolerance), jangka waktu sampai pensiun, dan kondisi pasar keuangan. Menurut Mitchell dan Fields (1984), strategi investasi yang tepat dapat mengurangi resiko investasi dan meningkatkan pengembalian jangka panjang.
- **Manajemen Risiko:** Sistem pensiun menghadapi berbagai resiko, seperti resiko demografi (perubahan struktur penduduk), resiko investasi (penurunan nilai investasi), dan resiko politik (perubahan kebijakan pemerintah). Penerapan manajemen risiko yang efektif sangat penting untuk menjamin keberlanjutan sistem dan melindungi hak-hak peserta pensiun. Holzmann dan Hinz (2005) menekankan pentingnya diversifikasi resiko dan penyesuaian kebijakan untuk menghadapi tantangan ini.
- **Pembagian Beban Antar-Generasi:** Sistem pensiun yang adil dan berkelanjutan harus mempertimbangkan keseimbangan antar generasi saat ini dan generasi masa depan. Beban pembiayaan pensiun perlu dialokasikan secara proporsional dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti tingkat kesuburan, peningkatan harapan hidup, dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Diamond (2004), pembagian beban yang adil adalah kunci untuk keberlanjutan jangka panjang sistem pensiun.

Sistem pensiun PNS di Indonesia menggunakan skema PAYG yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pelaksanaannya. Dalam sistem ini, sebagian gaji PNS aktif dipotong sebagai iuran pensiun yang kemudian digunakan untuk membayar pensiun PNS yang telah purnabakti. Sistem PAYG dikelola oleh PT Taspen (Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri). Iuran pensiun PNS tersebut disetorkan ke Taspen dan langsung digunakan untuk membayar pensiun sehingga tidak diinvestasikan. Meskipun sistem PAYG bermanfaat dalam menjamin penerimaan pensiun secara tepat waktu, sistem ini juga menimbulkan beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keberlanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Barr dan Diamond (2008), yang menyatakan bahwa sistem PAYG memerlukan populasi pekerja **yang cukup besar untuk mendukung penerima pensiun yang semakin banyak.**

## 2. Manajemen Risiko:

Manajemen risiko menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas sistem PAYG di Indonesia. Menurut Bambang Rianto Rustam (2017), manajemen risiko merupakan serangkaian metodologi dan prosedur yang diterapkan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan risiko yang muncul dari berbagai aktivitas bisnis. Ini mencakup risiko kredit, risiko pasar, risiko operasional, dan risiko lainnya, dengan tujuan utama memaksimalkan nilai perusahaan. Perubahan struktur penduduk, dengan populasi yang menua dan tingkat kesuburan rendah, dapat meningkatkan beban kewajiban pensiun dan mengancam keberlanjutan sistem. Fluktuasi ekonomi dan risiko investasi juga dapat memengaruhi nilai dana pensiun dan kemampuan sistem untuk memenuhi kewajibannya.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, penerapan manajemen risiko yang efektif sangatlah penting. Pemerintah perlu melakukan analisis demografi secara berkala untuk memprediksi dampak perubahan struktur penduduk terhadap sistem PAYG. Diversifikasi portofolio investasi juga perlu dilakukan untuk meminimalisir risiko investasi dan melindungi nilai dana pensiun. Pembentukan cadangan dana dan komunikasi yang transparan kepada peserta tentang status dan risiko sistem juga penting untuk meningkatkan kepercayaan dan partisipasi PNS. Penerapan manajemen risiko yang baik tidak hanya menjamin keberlanjutan sistem PAYG, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan PNS di masa pensiun. PNS yang memiliki kepastian dan kepercayaan terhadap sistem pensiun mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi bagi kemajuan bangsa. Dengan demikian, sistem PAYG dapat menjadi landasan penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan kualitas hidup PNS di Indonesia.

Manajemen risiko melibatkan beberapa langkah dasar yang esensial. Pertama, identifikasi risiko harus dilakukan untuk mengenali potensi ancaman. Kedua, dilakukan analisis atau penilaian terhadap risiko tersebut untuk memahami dampaknya. Ketiga, risiko yang diidentifikasi kemudian dikendalikan dan diminimalkan. Setelah langkah-langkah tersebut, pengelolaan risiko dilakukan melalui beberapa strategi, termasuk pengurangan risiko, pengalihan, alokasi, dan pengaturan yang efektif terhadap risiko.

## 3. Teori Institusional

Institutional theory merupakan salah satu teori yang banyak dipakai untuk memahami perilaku individu dan organisasi (Dacin, Goodstein, dalam Kisworo, 2019) Teori Institusi menekankan pada adanya peran penting lembaga dan aturan formal dalam membentuk perilaku organisasi dan kebijakan publik. Dalam ranah sistem pension kepegawaian, lembaga seperti Taspen dan kebijakan pensiun yang ada memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas sistem pensiun pay as you go. Analisis Teori Institusi secara mendalam dapat memberikan

wawasan berharga tentang bagaimana faktor-faktor kelembagaan memengaruhi implementasi, kinerja, dan evolusi sistem pensiun di Indonesia.

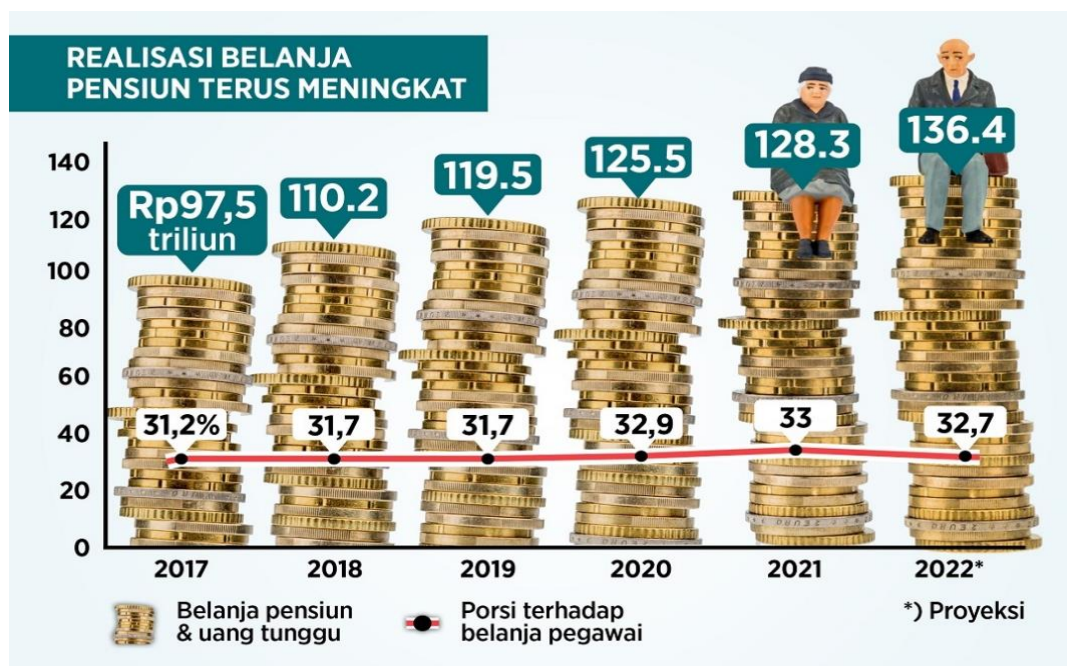
Pada intinya, Teori Institusi menyatakan bahwa lembaga, yang terdiri dari aturan formal, regulasi, dan norma informal, merupakan penggerak utama yang membentuk perilaku dalam organisasi dan masyarakat. Dalam konteks sistem pensiun, lembaga formal meliputi kerangka legislasi, badan pemerintah yang mengawasi administrasi pensiun, dan badan regulasi yang bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan. Lembaga-lembaga ini menetapkan aturan main, termasuk kriteria kelayakan, tarif kontribusi, perhitungan manfaat, dan struktur tata kelola. Selain itu, Teori Institusi menekankan peran lembaga informal, seperti norma-norma sosial, nilai budaya, dan jaringan profesional, dalam membentuk perilaku para pemangku kepentingan dalam ekosistem pensiun. Misalnya, sikap yang berlaku terhadap pensiun, persepsi tanggung jawab pemerintah terhadap jaminan sosial, dan kepercayaan pada lembaga pengelola dana pensiun dapat secara signifikan memengaruhi partisipasi individu dan kepercayaan dalam sistem pensiun.

## Hasil dan Pembahasan

### Implementasi dan Dampak Mekanisme Pensiunan Pay As You Go di Indonesia

Sistem pensiun merupakan elemen penting dalam memastikan kesejahteraan aparatur sipil negara (ASN) atau pegawai negeri sipil (PNS) setelah mereka memasuki masa pensiun. Pensiun yang layak tidak hanya memberikan rasa aman bagi PNS dan keluarganya tetapi juga memainkan peran krusial dalam menjaga stabilitas sosial dan ekonomi. Di Indonesia, skema pensiun yang diterapkan saat ini adalah sistem "pay as you go". Skema ini, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, memiliki implikasi besar terhadap anggaran negara. Pada dasarnya, skema "pay as you go" adalah sistem di mana manfaat pensiun dibayarkan dari anggaran pemerintah ketika seorang PNS memasuki masa pensiun. Berbeda dengan skema fully funded, di mana dana pensiun dikumpulkan dan diinvestasikan selama masa kerja PNS, dalam skema pay as you go, pemerintah menyiapkan dana pensiun hanya saat dibutuhkan, yaitu ketika PNS tersebut pensiun. Besaran dana pensiun yang dibayarkan didasarkan pada formula yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah.

PNS di Indonesia dikenai potongan sebesar 8% dari gaji bulanan mereka, yang terdiri dari 4,75% untuk Jaminan Pensiun (JP) dan 3,25% untuk Jaminan Hari Tua (JHT). Dana yang dipotong untuk JP diakumulasikan sebagai Akumulasi Iuran Pensiun (AIP), sementara dana JHT dikelola oleh PT Taspen, sebuah badan usaha milik negara yang khusus menangani jaminan sosial bagi PNS. Namun, PT Taspen tidak berkewajiban membayarkan manfaat pensiun bulanan; tanggung jawab ini sepenuhnya ada pada pemerintah melalui APBN (Rakhmawanto, 2014). Mekanisme ini menyebabkan situasi di mana dana pensiun sebenarnya tidak secara langsung disiapkan dan diinvestasikan untuk masa depan PNS selama masa kerja mereka. Sebaliknya, dana tersebut hanya disiapkan dan dialokasikan ketika mereka mencapai usia pensiun. Hal ini berbeda dengan skema fully funded, di mana dana pensiun yang dipotong dari gaji karyawan dan kontribusi pemberi kerja disisihkan dan diinvestasikan untuk menghasilkan pendapatan yang akan digunakan untuk membayar manfaat pensiun di masa depan.



Sumber : katadata.co.id .2022

Seiring waktu, realisasi pembayaran pensiun kepada PNS terus meningkat. Menurut data dari katadata.co.id, pembayaran pensiun meningkat dari Rp 110.2 triliun pada 2018 menjadi Rp 136.4 triliun pada 2022. Peningkatan ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah PNS yang pensiun serta meningkatnya usia harapan hidup. Hal ini menambah beban APBN secara signifikan, karena pemerintah harus menyediakan dana yang semakin besar setiap tahunnya (Rakhmawanto,2014). Skema pay as you go memberikan beban besar terhadap APBN. melansir dari laman Dpr.go.id, kewajiban jangka panjang program pensiun mencapai Rp 2.929 triliun, terdiri dari kewajiban untuk PNS pusat sebesar Rp 935,6 triliun dan PNS daerah sebesar Rp 1.994 triliun (Satrio. dkk. 2020). Beban ini sangat besar dan terus meningkat, seiring dengan bertambahnya jumlah PNS yang memasuki masa pensiun setiap tahunnya. Kondisi ini memunculkan kekhawatiran akan keberlanjutan fiskal, terutama mengingat pertumbuhan ekonomi yang tidak selalu bisa diandalkan untuk terus menutupi kebutuhan anggaran yang semakin besar ini.

Dengan skema pensiunan pay as you go, pemerintah menghadapi tantangan besar dalam memastikan keberlanjutan fiskal. Pembayaran pensiun yang terus meningkat dapat mengganggu kemampuan pemerintah dalam membiayai program-program penting lainnya. Selain itu, ketergantungan pada APBN untuk membayar pensiun membuat sistem ini rentan terhadap perubahan ekonomi dan fiskal, yang dapat mempengaruhi kemampuan pemerintah dalam memenuhi kewajibannya. Ketika ekonomi mengalami perlambatan, penerimaan negara dapat menurun, sehingga menambah tekanan pada APBN. Dalam situasi seperti ini, prioritas anggaran dapat berubah, dan pembayaran pensiun dapat terancam. Selain itu, ketidakpastian fiskal ini juga dapat berdampak negatif pada perencanaan jangka panjang, baik bagi pemerintah yang akan menjadi beban Fiskal bagi negara maupun bagi PNS yang mengandalkan pensiun mereka untuk kehidupan pasca-kerja (Purwoko,2014)

Skema yang diterapkan saat ini secara garis besar telah memberikan beban besar terhadap APBN, karena pemerintah harus menanggung penuh pembayaran pensiun PNS. Realisasi pembayaran pensiun terus meningkat setiap tahunnya, seiring dengan bertambahnya jumlah PNS yang pensiun dan meningkatnya usia harapan hidup. Skema ini menimbulkan banyak pertanyaan tentang keberlanjutan dan stabilitas fiskal, terutama dalam jangka panjang. Implementasi skema pay as you go di Indonesia telah memunculkan kekhawatiran akan

keberlanjutan fiskal dan kesejahteraan finansial PNS di masa depan. Sebagai negara dengan populasi yang besar dan terus bertambah, beban pembayaran pensiun yang semakin meningkat dapat menjadi masalah serius bagi APBN. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan dan reformasi perlu dipertimbangkan untuk mengatasi tantangan ini.

### Tantangan dan Hambatan Penerapan Sistem Pay As You Go (PAYG) di Indonesia

Sistem pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia memegang peranan penting dalam memberikan jaminan kesejahteraan bagi mereka setelah masa kerja. Sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian dan kontribusi mereka terhadap negara, pemerintah menerapkan skema pensiun "pay as you go" (PAYG). Dalam sistem ini, para PNS memberikan kontribusi sebagian dari pendapatan mereka setiap bulan, yang kemudian digunakan untuk membayar pensiun mereka setelah pensiun. Namun, meskipun tujuannya mulia, penerapan sistem PAYG ini di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang signifikan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Ketergantungan pada Anggaran Pemerintah:** Salah satu tantangan utama dari sistem PAYG adalah ketergantungan pada anggaran pemerintah untuk membiayai pembayaran pensiun. Seiring dengan bertambahnya jumlah PNS yang memasuki masa pensiun setiap tahunnya, beban pembayaran pensiun yang ditanggung oleh APBN semakin meningkat. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan anggaran negara dan menimbulkan tekanan tambahan pada penerimaan negara. Sebagaimana diungkapkan dalam laporan Kemitraan Partnership dengan Direktorat Gaji dan Kesejahteraan PNS BKN tahun 2006, terjadi peningkatan pembayaran pensiun PNS dari tahun ke tahun, yang menunjukkan beban yang semakin besar bagi APBN.
- 2. Penyusutan Dana Pensiun:** Sistem PAYG juga rentan terhadap penyusutan dana pensiun yang terhimpun. Meskipun PNS dikenai potongan dari gaji mereka untuk pembayaran pensiun, dana tersebut tidak secara langsung diinvestasikan untuk masa depan mereka selama masa kerja, melainkan dialokasikan pada saat mereka pensiun. Penyusutan dana pensiun ini dapat mengakibatkan beban tambahan bagi APBN, karena pemerintah harus menutupi kekurangan dana yang semakin besar dari tahun ke tahun.
- 3. Ketidakpastian Keuangan:** Implementasi PAYG membuat sistem pensiun PNS menjadi rentan terhadap fluktuasi ekonomi dan perubahan kebijakan fiskal. Ketika ekonomi mengalami perlambatan, penerimaan negara dapat menurun, sehingga menambah tekanan pada APBN untuk memenuhi kewajiban pembayaran pensiun. Selain itu, tidak adanya kepastian mengenai sumber dana pensiun di masa depan dapat mengganggu stabilitas keuangan dan menimbulkan kekhawatiran bagi para PNS yang berharap pada pensiun mereka untuk kehidupan pasca-kerja.
- 4. Kebutuhan akan Reformasi Perundang-undangan:** Selain masalah praktis terkait dengan pengelolaan dana dan pembayaran pensiun, sistem PAYG juga memerlukan evaluasi terhadap kerangka perundang-undangan yang mengaturnya. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (UU Pensiun PNS) perlu diperbarui dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan saat ini. Reformasi perundang-undangan yang komprehensif diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas sistem pensiun PNS di masa depan.

Melalui analisis terhadap berbagai kendala yang dihadapi dalam penerapan sistem PAYG di Indonesia, terlihat bahwa reformasi menyeluruh diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah peralihan ke skema fully funded, di mana dana pensiun dikumpulkan dan diinvestasikan selama masa kerja PNS. Dengan demikian, negara dapat mengurangi ketergantungannya pada APBN dan memberikan jaminan yang lebih pasti bagi kesejahteraan para PNS di masa pensiun. Sebagaimana

disarankan oleh Mokhsen (2005), reformasi sistem pensiun PNS harus disertai dengan reformasi sistem penggajian (remunerasi) PNS, agar kesejahteraan pensiun PNS dapat terwujud secara optimal.

Dalam konteks ini, langkah-langkah reformasi yang komprehensif dan berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan sistem pensiun PNS di Indonesia. Evaluasi mendalam, konsultasi dengan para ahli, dan keterlibatan aktif dari semua pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga keuangan, dan serikat pekerja, diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa kesejahteraan para PNS, baik yang masih aktif maupun yang sudah pensiun, dapat terjamin dengan baik, dan beban pembayaran pensiun bagi APBN dapat dikur

### **Pentingnya Reformasi Sistem Pensiunan untuk Menjamin Kesejahteraan PNS di Masa Depan**

Sistem pensiunan Pay As You Go (PAYG) telah menjadi topik perdebatan yang penting dalam konteks kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. PAYG, sebagai skema pensiun yang berbasis pada pembayaran langsung dari anggaran pemerintah saat seorang PNS memasuki masa pensiun, telah menghadapi tantangan signifikan dalam memastikan keberlanjutan kesejahteraan PNS di masa mendatang. Salah satu masalah utama dengan sistem PAYG adalah ketergantungannya pada APBN untuk membayar manfaat pensiun. Data menunjukkan bahwa pembayaran pensiun kepada PNS terus meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun, seiring dengan penambahan jumlah PNS yang pensiun dan peningkatan usia harapan hidup. Selain itu, model PAYG cenderung rentan terhadap perubahan ekonomi dan fiskal. Ketika ekonomi mengalami perlambatan, penerimaan negara dapat menurun, menyebabkan tekanan tambahan pada APBN dan mengancam pembayaran pensiun. Dalam situasi seperti ini, prioritas anggaran dapat berubah, dan kesejahteraan PNS dapat terancam. Oleh karena itu, reformasi sistem pensiunan PAYG diperlukan untuk memastikan keberlanjutan finansial dan kesejahteraan PNS di masa mendatang.

Reformasi sistem pensiunan PAYG dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap kesejahteraan PNS dan stabilitas keuangan negara. Salah satu implikasi utama adalah peralihan dari ketergantungan pada APBN menjadi sistem yang lebih mandiri dan berkelanjutan. Melalui reformasi, dana pensiun dapat dikumpulkan dan diinvestasikan selama masa kerja PNS, sehingga mengurangi tekanan pada APBN di masa mendatang. Sebagai contoh, dalam studi oleh Mokhsen (2005), dinyatakan bahwa perubahan ke sistem pendanaan yang lebih berkelanjutan, seperti fully funded, dapat mengurangi beban APBN dalam pembayaran pensiun PNS. Dengan mengalihkan tanggung jawab pembayaran pensiun ke dana pensiun yang dikelola secara mandiri, negara dapat mengurangi risiko ketergantungan pada APBN dan meningkatkan keberlanjutan sistem pensiunan.

Meskipun reformasi sistem pensiunan PAYG menawarkan potensi untuk meningkatkan kesejahteraan PNS dan keberlanjutan finansial negara, implementasinya tidaklah mudah. Ada beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam proses reformasi ini. Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari berbagai pihak yang terkait, termasuk pemerintah, PNS, dan lembaga terkait seperti PT Taspen. Perubahan ke sistem fully funded dapat mengubah cara tradisional pembayaran pensiun dilakukan, dan hal ini mungkin tidak disambut baik oleh semua pihak. Namun, dengan komunikasi yang efektif dan pendekatan yang berbasis bukti, resistensi ini dapat diatasi. Selain itu, reformasi memerlukan perubahan kebijakan yang komprehensif dan terkoordinasi. Hal ini melibatkan proses legislasi yang kompleks dan kesepakatan politik yang kuat. Menyesuaikan sistem pensiun yang telah ada selama bertahun-tahun dapat menjadi tugas yang menantang bagi pemerintah dan lembaga terkait.

### Kesimpulan

Sistem pensiun merupakan tulang punggung keamanan finansial bagi PNS di masa pensiun mereka. Namun, sistem PAYG yang diterapkan saat ini menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga keberlanjutan dan kesejahteraan PNS di masa mendatang. Seiring dengan bertambahnya jumlah PNS yang memasuki masa pensiun dan peningkatan usia harapan hidup, beban pembayaran pensiun bagi APBN terus meningkat setiap tahunnya. Ketergantungan pada APBN untuk membiayai pembayaran pensiun menimbulkan risiko terhadap stabilitas keuangan negara, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak selalu stabil. Reformasi sistem pensiunan PAYG menjadi suatu keharusan untuk mengatasi tantangan ini. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah peralihan ke skema fully funded, di mana dana pensiun dikumpulkan dan diinvestasikan selama masa kerja PNS. Dengan demikian, negara dapat mengurangi ketergantungannya pada APBN dan memberikan jaminan yang lebih pasti bagi kesejahteraan PNS di masa pensiun.

Implementasi reformasi ini tidaklah mudah dan memerlukan koordinasi yang kuat serta perubahan kebijakan yang komprehensif. Resistensi dari berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah, PNS, dan lembaga terkait seperti PT Taspen, dapat menjadi hambatan dalam proses reformasi ini. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif, pendekatan yang berbasis bukti, dan kesepakatan politik yang kuat diperlukan untuk mencapai tujuan reformasi. Dalam menghadapi tantangan kesejahteraan PNS di masa mendatang, reformasi sistem pensiunan PAYG menjadi suatu keharusan. Melalui pendekatan yang komprehensif dan terkoordinasi, negara dapat memastikan keberlanjutan finansial dan kesejahteraan para PNS. Dengan langkah-langkah yang tepat, sistem pensiunan PAYG dapat direformasi untuk memberikan manfaat yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, kami berharap bahwa diskusi ini dapat menjadi landasan bagi pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya reformasi sistem pensiunan PAYG untuk menjaga kesejahteraan PNS di masa mendatang.

### Daftar Pustaka

- Mokhsen. (2005). Reformasi Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil. Seminar BKN, Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Satriyo, dkk. 2022. Skema pensiun fully funded perlu diiringi dengan single salary. Sekilas APBN, 01(07).
- Purwoko, B. (2014). Reformasi program pensiun pegawai negeri sipil: Studi kasus reformasi sistem pensiun pegawai sektor publik di berbagai negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 8(2), 27-.
- Rakhmawanto, A. (2014). Program pensiun Pegawai Negeri Sipil: Analisis perspektif perbaikan sistem pensiun PNS dari Pay As You Go ke fully funded. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 8(2). Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara.
- Dihni, V. A. 2022. Anggaran pensiun PNS yang terus membengkak. *Katadata.co.id*. Diakses melalui : <https://katadata.co.id/infografik/630ee91ea72fb/anggaran-pensiun-pns-yang-terus-membengkak>
- Kisworo, J. & Shauki, E. R. 2019. Teori institusional dalam penyusunan dan publikasi laporan tahunan sektor publik (studi kasus pada kementerian dan lembaga negara di Indonesia). *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 4(4), 305-321.
- arr, N., & Diamond, P. 2008. Reforming Pensions: Principles, Analytical Errors, and Policy Directions. *International Social Security Review*, 61(2), 5-29.
- Diamond, P. 2004. Social Security. *American Economic Review*, 94(1), 1-24.

- Holzmann, R., & Hinz, R. 2005). Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. World Bank Publications.
- Mitchell, O. S., & Fields, G. S. 1984. The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience. University of Pennsylvania Press.
- World Bank.1994. Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth. Oxford University Press.