

# SEKILAS APBN

## Budget Issues Quick Response



## SKEMA PENSIUN FULLY FUNDED PERLU DIIRINGI DENGAN SINGLE SALARY

Adhi Prasetyo Satriyo. Andriani Elizabeth. Fadila Puti L

Wacana perubahan skema dana pensiun bagi PNS merupakan isu yang sudah lama muncul sejak masa kepemimpinan Presiden SBY. Hal ini disebabkan pemerintah belum menetapkan pedoman penghitungan kewajiban jangka panjang atas program pensiun. Akibatnya, konsistensi penerapan dan nilai wajar hasil penghitungan kewajiban jangka panjang pensiun pemerintah tidak terjamin. Dalam Indeks Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2021, Badan Pemeriksa Keuangan merekomendasikan Menteri Keuangan (Menkeu) agar berkoordinasi dengan Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP) dalam menyusun dan merevisi kebijakan akuntansi pajak yang mencakup seluruh transaksi pajak. Selain itu, BPK menyarankan agar Menkeu melakukan persiapan penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) 10 pada tahun 2021, termasuk upaya penyelesaian penyediaan standar akuntansi yang akan menjadi rujukan dalam penyajian dan pengungkapan kewajiban jangka panjang atas program pensiun pemerintah di masa depan.

Sebelumnya berdasarkan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2021, disebutkan bahwa kewajiban jangka panjang program pensiun pemerintah tahun 2021 sebesar Rp2.929,9 triliun dengan rincian kewajiban terhadap pegawai pemerintah pusat sebesar Rp935,7 triliun dan kewajiban terhadap pegawai pemerintah daerah sebesar Rp1.994,3 triliun. Kewajiban tersebut dapat dibagi juga menjadi Rp1.427 triliun kewajiban terhadap pegawai aktif dan Rp1.502,9 triliun kepada pensiunan. Dengan belum ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) mengenai Program Pensiun PNS sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, program pensiun bagi PNS dan TNI/Polri yang dijalankan adalah Program Pensiun Manfaat Pasti (Defined Benefit). Sedangkan mekanisme pendanaan yang digunakan adalah Pay As You Go yang dibiayai dari APBN. Berdasarkan paparan di atas, maka pemerintah berencana merubah skema tersebut menjadi Fully Funded yang tidak hanya diberikan kepada PNS namun juga kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun perbedaan antara dua skema tersebut dapat dilihat pada gambar 1.

Tabel 1. Perbedaan Sistem Pay As You Go dan Fully Funded

Sistem	Kelebihan	Kekurangan
Pay As You Go	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih sederhana dan transparan</li> <li>2. Biaya administrasi rendah</li> <li>3. Redistribusi progresif</li> <li>4. Cakupan luas</li> <li>5. Tidak menghambat mobilitas tenaga kerja</li> <li>6. Risiko rendah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjadi beban APBN</li> <li>2. Pengelolaan dana terbatas</li> <li>3. Butuh komitmen besar</li> <li>4. Ketahanan terhadap pendanaan pajak</li> </ol>
Fully Funded	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bisa mendapatkan return lebih tinggi bila diinvestasikan</li> <li>2. Pengelolaan dana lebih mandiri dan bebas</li> <li>3. Meningkatkan tabungan dan bunga</li> <li>4. Efektif</li> <li>5. Otomatis menyesuaikan level pensiun dengan return yang diharapkan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdampak regresif terhadap pendapatan</li> <li>2. Biaya administrasi tinggi</li> <li>3. Cakupan terbatas</li> <li>4. Risiko tinggi, return tidak pasti</li> <li>5. Butuh jaring pengaman apabila secara mendadak terjadi imobilitas</li> </ol>

Sumber: Researchgate

Reformasi dibidang pensiun oleh Kemenkeu menggunakan skema fully funded, tentu perlu didukung selama dijalankan dengan prinsip sesuai kemampuan serta berkeadilan. Apabila dulu besaran dana pensiun yang diterima oleh PNS berdasarkan persentase terhadap gaji pokok (gapok), kini skema tersebut akan dilakukan berdasarkan Take Home Pay. Sehingga, PNS akan menerima dana pensiun yang lebih besar, terutama bagi PNS dari lingkungan Kementerian Keuangan. Oleh sebab itu alangkah bijaknya jika penerapan skema fully funded diiringi pula dengan reformasi sistem single salary bagi PNS.