



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaturan Pemberian Jaminan Pensiun bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Adam Candra Syaruddin<sup>1</sup>, Harsanto Nursadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Indonesia, [adamcandrasyafruddin@gmail.com](mailto:adamcandrasyafruddin@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Indonesia.

Corresponding Author: [adamcandrasyafruddin@gmail.com](mailto:adamcandrasyafruddin@gmail.com)

**Abstract:** *The research entitled “Arrangements for Providing Pension Insurance for Government Employees with Employment Agreements” analyzes the pension insurance arrangements given to government employees with employment agreements. This paper is prepared using doctrinal legal research methods. One of the efforts of the government in strengthening the position and providing guarantees for the fulfillment of the basic needs of a decent life for government employees with work agreements is to provide pension guarantees. In general, pensions are paid when employees have stopped working, or in the context of government employees with employment agreements, the employment agreement period with the government has expired. Although it has been mandated in law number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus regarding the provision of pensions for government employees with work agreements, until now there have been no technical regulations governing how the procedures for collecting contributions, the value of basic pensions and pension payment schemes.*

**Keyword:** *Pension;employee; scheme*

**Abstrak:** Penelitian berjudul “Pengaturan Pemberian Jaminan Pensiun Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja” ini menganalisis mengenai pengaturan jaminan pensiun yang diberikan pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Tulisan ini disusun dengan menggunakan metode penelitian hukum doktrinal. Salah satu upaya dari pemerintah dalam memperkuat kedudukan kedudukan dan memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan dasar hidup layak bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja adalah dengan memberikan hak jaminan pensiun. Pada umumnya pemberian pensiun dibayarkan ketika pegawai telah berhenti kerja, atau dalam konteks pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja adalah telah habis masa perjanjian kerja dengan pemerintah. Meskipun telah diamanatkan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai pemberian pensiun bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja namun sampai sekrang belum ada peraturan teknis yang mengatur mengenai bagaimana tata cara pemungutan iuran, nilai pensiun pokok dan skema pembayaran pensiun.

**Kata Kunci:** Pensiun; pegawai; skema.

## PENDAHULUAN

Prinsip *good governace* wajib dilaksanakan oleh seluruh aparaturnya pemerintah guna mencapai tujuan membentuk pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Ni Putu Tirka Widanti, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia aparaturnya merupakan salah satu kunci utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan terutama pada sektor pelayanan publik (Sabilatul Rosyidah, Amanda Putri Febrianti, at, el, 2024). Persoalan mendasar yang selama ini membayangi penyelenggaraan pemerintahan adalah buruknya pengelolaan kepegawaian. Hal tersebut dapat disebabkan karena 2 (dua) faktor yaitu faktor intern pada sistem kepegawaian dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi profesionalitas seorang pegawai (Yoyok Setyo Langgeng dan Mega Fitrya Wilasari, 2024). Oleh karena itu perlu dilakukan reformasi pada bidang kepegawaian untuk dalam usaha mewujudkan pembangunan pemerintahan yang profesional, berwibawa dan bersih.

Dalam melakukan reformasi kepegawaian, diterbitkanlah undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Undang-undang ini merupakan bentuk keseriusan pemerintah dalam melakukan transformasi dan reformasi pada sistem birokrasi, terutama dalam mengelola sumber daya aparaturnya, dimana dalam pelaksanaan transformasi dan reformasi tersebut membutuhkan dasar yuridis dan sosiologis serta landasan filosofis (Humas Kemhan, 2024). Salah satu perubahan mendasar adalah menjadikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu jenis pegawai pemerintah/ aparaturnya sipil negara (ASN) dan dengan menambahkan Pegawai Pemerintah Dengan perjanjian Kerja (PPPK) sebagai unsur lain pegawai ASN (Majalah Xmedia, 2024). Dengan adanya hal tersebut terdapat 2 jenis pegawai ASN yaitu PNS dan PPPK.

ASN adalah pegawai yang diangkat oleh seorang pejabat Pembina kepegawaian untuk bekerja pada yang bekerja, dan diberikan jabatan pemerintahan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan pembangunan negara seperti dimaksud dalam Alinea ke empat UUD 1945, maka diperlukan ASN yang bersih dari segala bentuk korupsi, kolusi dan nepotisme, serta terbebas dari segala bentuk intervensi politik. Untuk mendapatkan ASN yang ideal dan mendukung program pemerintah dalam mencapai tujuan negara maka perlu dilakukan sistem seleksi yang adil dan bersih sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Komang Indra Novita Dewi, dan Cokorda Dalem Dahana, 2023).

PPPK merupakan pegawai yang diangkat dan diberikan jabatan oleh pemerintah, karena memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan. Penngangkatan PPPK berdasarkan suatu perjanjian dengan waktu tertentu, untuk menduduki jabatan tertentu dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan (UU ASN, 20/2023). Latar belakang pembentukan PPPK adalah untuk merekrut pegawai dengan keterampilan khusus yang secara spesifik memenuhi kebutuhan suatu instansi. Pembentukan PPPK adalah salah satu strategi pemerintah dalam melakukan pengadaan pegawai sesuai dengan kebutuhan pemerintah (Komang Indra Novita Dewi, dan Cokorda Dalem Dahana, 23).

Berbeda dengan PNS, PPPK diangkat untuk jangka waktu tertentu. PPPK direkrut untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu, seperti jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama tertentu serta jabatan fungsional tertentu. Dalam peraturan perundangan ditentukan Batasan usia untuk menjadi PPK yaitu berusia sekurang-kurangnya 20 tahun, sementara untuk usia paling tinggi ditentukan 1 tahun sebelum memasuki batas usia pensiun sesuai dengan jabatan yang dilamar (Majalah Xmedia, 2024).

Penilaian kinerja bagi PPPK dinilai lebih ketat bila dibandingkan dengan PNS. PPPK dapat diberhentikan bila capaian kinerjanya tidak sesuai dengan perjanjian kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, jangka waktu perjanjian kerja PPPK ditetapkan untuk jangka waktu paling singkat 1 (satu) tahun dan setelahnya instansi dapat memperpanjang masa perjanjian sesuai dengan dengan hasil prestasi kerja dan kebutuhan instansi (PermenpanRB 6/2024).

Dengan diundangkannya Undang-Undang ASN yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (selanjutnya disebut UU ASN) yang menggantikan ASN yang lama, semakin memperkuat kedudukan PPPK. Mengacu pada UU ASN kewajiban dan hak antara PNS dengan PPPK adalah sama. Hak PPPK dalam UU ASN antara lain penghasilan yang berupa gaji; penghargaan yang memiliki sifat motivasi baik berupa finansial maupun non finansial; mendapatkan tunjangan dan fasilitas, berupa tunjangan jabatan dan fasilitas individu; cuti; mendapatkan jaminan sosial, berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan hari tua; berhak atas lingkungan kerja baik berbetuk fisik maupun non fisik; pengembangan kompetensi diri berupa pengembangan talenta dan pengembangan karier; dan bantuan hukum.

Pemberian jaminan pensiun bagi PPPK merupakan hal baru dan terobosan yang dibuat oleh UU ASN. Jaminan pensiun akan dibayarkan setelah PPPK berhenti bekerja bersamaan dengan jaminan hari tua (UUASN, 20/2023). Dalam konterks PPPK berhenti bekerja dapat disebabkan antara lain karena masa kontraknya telah berakhir, memasuki batas usia untuk pensiun, mengalami uzur, meninggal dunia, atau kondisi lain yang ditentukan oleh ketentuan peraturan perundangan kepegawaian. Meskipun telah disebutkan tentang hak jaminan pension dalam undang-undang, namun belum dapat segera dilaksanakan karena belum ada aturan turunan dari UU ASN yang mengatur secara teknis mengenai tata cara pemberian jaminan pensiun bagi PPPK.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut mengenai bagaimana pengaturan pensiun bagi PPPK dalam peraturan perundang-undangan. Bagaimana tata cara pemungutan iuran, nilai pensiun pokok dan skema pembayaran pensiun.

## **METODE**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum doktrinal. Tulisan ini selayaknya penggunaan metode penelitian hukum doctrinal maka akan berfokus perpaduan dari asas, peraturan, norma, nilai-nilai dan penafsiran. Permulaan dari penelitian ini adalah melakukan identifikasi sumber hukum yang menjadi obyek penelitian, tahap berikutnya adalah melakukan penafsiran dan analisis terhadap sumber hukum tersebut (P. Ishwara Bhat, 2019).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah Studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penelitian ini menggunakan metode analisis data preskriptif kualitatif yang terdiri atas kegiatan pengumpulan data, penyaringan data, penyajian data, dan terakhir melakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2007). Sifat kualitatif dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi dan melakukan analisis fenomena dan peristiwa yang terjadi (Sukmadinata Nana Syaodih, 2012).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Jaminan Pensiun Bagi ASN**

Pemberian jaminan pensiun merupakan akhir dari siklus seorang pegawai, oleh karena itu harus mendapat perhatian serius dari pemerintah. Dalam pembinaan manajemen ASN, pengaturan jaminan pensiun bagi pegawai adalah satu dari beberapa unsur penting pembinaan manajemen ASN.

Pengaturan jaminan pensiun pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen ASN, tidak kalah penting dibandingkan unsur lain seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan hingga pengawasan (Aswin Eka Adi, 2013). Selama ini jaminan pensiun bagi aparatur sipil negara hanya diberikan pada PNS, hal ini karena PPPK

baru muncul pada tahun 2014. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang melahirkan PPPK, tidak mengatur mengenai jaminan pensiun bagi PPPK. Jaminan pensiun merupakan hak jaminan hari tua bagi PNS yang diberikan oleh negara untuk menghargai pengabdian PNS selama bertahun-tahun pada negara (Adrie S, 2022).

Jaminan hari tua dan jaminan hak pensiun yang diberikan oleh pemerintah pada PNS termasuk dalam jaminan sosial yang diberikan oleh jaminan sosial nasional. Dana jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS bersumber dari 2 pihak yaitu pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran yang dibayar sendiri oleh PNS yang bersangkutan (BKN, 2023).

Untuk memperoleh jaminan pensiun terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebagaimana telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Terdapat beberapa penyebab atau kondisi yang dapat menyebabkan PNS berhak untuk menerima pensiun. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

- a. PNS yang telah memasuki batas usia pensiun.  
Batas usia pensiun PNS dapat berbeda-beda sesuai dengan jabatan terakhir yang diduduki oleh PNS. Berdasarkan peraturan perundang-undangan ditentukan bahwa PNS yang menjabat dalam jabatan pimpinan tinggi usia pensiunnya adalah 60 tahun. Sementara PNS yang menjabat dalam jabatan Administrasi yaitu jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana serta jabatan fungsional pada jabatan fungsional keterampilan, dan jabatan fungsional keahlian jenjang pertama dan muda adalah 58 tahun. Batas usia pensiun bagi PNS yang menjabat dalam jabatan fungsional ahli madya nya 60 tahun, Untuk jabatan fungsional ahli utama batas usia pensiunnya 65 tahun. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena memasuki batas usia pensiun berhak mendapatkan pensiun bila telah memiliki masa kerja minimal 10 tahun (BKN, 2023).
- b. PNS yang mengundurkan diri.  
PNS yang mengajukan permohonan pengunduran diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. PNS yang mengundurkan diri berhak atas jaminan pensiun apabila memenuhi persyaratan berusia minimal 50 Tahun dan telah memiliki masa kerja minimal 20 Tahun (BKD Blora, 2024).
- c. PNS yang diberhentikan karena perampangan organisasi.  
Bagi PNS yang terdampak perampangan organisasi karena kebijakan pemerintah dan tidak dapat disalurkan pada instansi pemerintah manapun, berhak mendapatkan pensiun apabila telah berusia 50 tahun dan memiliki masa kerja minimal 10 tahun. Bila pada saat diberhentikan belum berusia 50 tahun namun telah memiliki masa kerja 10 tahun, maka jaminan pensiun akan dibayarkan pada saat yang bersangkutan berusia 50 tahun (Rolando Keni Sumati, Ronald Mawuntu, dan Cobi e. M. Mamahit, 2023).
- d. PNS yang diberhentikan karena tidak cakap jasmani dan Rohani.  
PNS yang oleh tim penguji kesehatan tidak dapat melaksanakan tugas karena menderita penyakit, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat jaminan pensiun apa bila telah memiliki masa kerja minimal 4 tahun apabila sakitnya tidak disebabkan karena alasan dinas. Apabila sakitnya disebabkan oleh alasan dinas maka tidak ada Batasan masa kerja minimal untuk mendapatkan hak pensiun (Rolando Keni Sumati, Ronald Mawuntu, dan Cobi e. M. Mamahit, 2023).
- e. PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.  
PNS yang diberhentikan dengan hormat yang tidak termasuk karena alasan-alasan tersebut di atas, dapat diberikan pensiun apabila telah memenuhi persyaratan berusia minimal 50 tahun dan memiliki masa kerja minimal 20 tahun (UU ASN, 20/2023).

Jaminan pensiun selain dapat diterima oleh pegawai saat menjadi penerima pensiun, selama pegawai masih hidup, dapat diterima juga: (BKPP Kab. Labuhanbatu, 2024)

- a. pensiun janda/duda pegawai yang terdaftar apabila penerima pensiun telah meninggal dunia. Besaran pensiun janda/duda adalah 36 % dari dasar pensiun. Sedangkan untuk pensiun janda/duda PNS yang dinyatakan tewas dibayarkan sebesar 72%.
- b. Pensiun bagi anak yang diterima oleh anak pegawai penerima pensiun yang meninggal dunia dan tidak meninggalkan janda/duda. Nilai pensiun yatim/piatu sama dengan jumlah pensiun janda/duda. Anak pegawai yang berhak menerima pensiun janda/duda adalah anak yang belum berusia 25 tahun, belum menikah dan belum bekerja.
- c. Pensiun orang tua, yang diterima oleh orang tua PNS yang dinyatakan tewas yang tidak meninggalkan istri maupun anak.

Dana pensiun PNS selama ini dikelola oleh PT Taspen. Besaran iuran pensiun yang harus dibayarkan oleh PNS adalah 4,75% dari penghasilan PNS (gaji pokok ditambah tunjangan keluarga). Besaran nilai pensiun PNS adalah 75 % dari gaji pokok terakhir dan minimal 40% gaji pokok terakhir. Penghitungan untuk menentukan besaran pensiun PNS adalah 2,5% dari gaji pokok terakhir dikali jumlah masa kerja (PT Taspen, 2024).

### **Jaminan Pensiun Bagi PPPK**

Pemberian jaminan pensiun bagi pegawai seringkali menjadi polemik di Masyarakat, mulai dari kalangan pemerintah sendiri, praktisi, akademisi maupun Masyarakat umum. Berbagai pihak berusaha menawarkan sistem pensiun yang dianggap lebih mudah dan lebih meringankan beban APBN. Hal ini dikarenakan sistem pensiun di Indonesia dengan sistem *pay as you go* dirasa semakin memberatkan APBN, yang pada akhirnya dinilai akan menggerus keuangan negara (Abdul Hadi, 2017).

Pengadaan PPPK sendiri di latar belakang oleh keinginan pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. PPK direkrut untuk mengisi kekosongan jabatan yang perlu diisi oleh pekerja yang memiliki keterampilan khusus di bidangnya sehingga menjadi tepat guna. Pengadaan PPPK pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, meningkatkan akuntabilitas dan profesionalitas pegawai ASN, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai ASN.

Dengan kata lain, perekrutan PPPK disamping PNS ialah untuk merekrut pekerja yang ahli di bidangnya, namun secara administrasi kepegawaian tidak dapat memenuhi persyaratan menjadi PNS, terutama dari segi usia. Selain itu, pengadaan PPPK juga memiliki tujuan untuk merekrut pekerja temporer pada proyek-proyek pemerintah yang bersifat jangka pendek. Hal ini menunjukkan bahwa pengadaan PPPK merupakan strategi kepegawaian bagi pemerintah (Koming Indra, Cokorda Dalem, 2023).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat pengaturan kompensasi yang berbeda antara PNS dengan PPPK, dimana PPPK tidak mendapatkan hak pensiun. Perbedaan pemberian kompensasi oleh pemerintah pada PNS dan PPPK terkait pemberian jaminan pensiun ini kemudian dipandang tidak sesuai dengan tujuan penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional, yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Dalam upaya penyalarsan dengan sistem jaminan sosial nasional, pemerintah bersama DPR kemudian mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan mengganti dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Di Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 diketahui bahwa bagi PPPK terdapat kompensasi yang berbeda, yaitu tidak mendapatkan jaminan pensiun. Dengan adanya perbedaan kompensasi antara PPPK dengan ASN terkait jaminan pensiun, hal ini tidak sesuai dengan tujuan sistem jaminan sosial nasional, yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 membawa angin segar bagi PPPK. Undang-undang ini menghapus ketidak setaraan hak, sehingga sekarang tidak lagi terjadi perbedaan hak antara PNS dan PPPK. Hal ini berarti dalam hal hak kepegawaian PNS dan PPK

mendapatkan hak yang sama (Aulia Zahra, Meyzia Akilah. A, dan Raisya F. Humaira, 2024). Komponen penghargaan dan pengakuan bagi pegawai ASN antara lain terdiri dari penghasilan, penghargaan yang bersifat memotivasi, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas, lingkungan kerja pengembangan diri, dan bantuan hukum. Hak jaminan sosial bagi ASN antara lain terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun. Pemberian jaminan pensiun bagi PPPK ini semakin memperkuat kedudukan PPPK (Rike Anggun Artisa, 2015).

Salah satu perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK adalah PNS diangkat sebagai pegawai tetap, sementara PPPK adalah pegawai yang terikat masa kontrak kerja (Salwa Husna Sekai Suryawi, Waluyo, dan Asianto Nugroho, 2023). Oleh karena itu pemberian jaminan pensiun ini krusial bagi PPPK. Tujuan pensiun adalah sebagai jaminan apabila seorang pegawai memasuki masa usia pensiun. Dana pensiun dipungut dan dikelola secara khusus dengan tujuan dapat memberikan manfaat pada pegawai yang dipungut dana pensiun saat mencapai masa usia pensiun yang dapat digunakan untuk mencukupi pemenuhan kesejahteraan pegawai tersebut saat tidak bekerja lagi (Rizqi Mursalina, Ilma Ulfiyana, Sifa'ul Rohma, dan Rinda Asyuti, 2023).

Pemberian Jaminan pensiun bagi PPPK ini juga selaras dengan tujuan penyelenggaraan sistem jaminan sosial yang dilakukan secara nasional (Hermawan Wahidin, 2021). Sistem jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional memberi kewajiban pada negara untuk hadir dalam memberikan jaminan perlindungan sosial bagi seluruh warga negara Indonesia. Terdapat 6 (enam) program dalam sistem jaminan sosial nasional yaitu: jaminan kecelakaan kerja; jaminan Kesehatan nasional, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan, dan jaminan hari tua (Novrizaldi, 2024).

Jaminan pensiun bagi PPPK diberikan pada saat PPPK berhenti bekerja atau berakhir masa perjanjian kerjanya. Pemberian jaminan pensiun merupakan siklus akhir seorang pegawai. Namun sampai sekarang. Belum diketahui berapa besaran nilai pensiun yang akan diterima oleh PPPK. Kepastian mengenai besaran nilai pensiun bagi PPPK akan ditentukan melalui peraturan pemerintah, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 22 ayat 6 UU ASN yang menyatakan antara lain bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi ASN diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah (Aulia Zahra, Meyzia Akilah. A, dan Raisya F. Humaira, 2024).

Selama ini dana yang digunakan untuk pembiayaan pensiun pegawai ASN berasal dari pemberi kerja yaitu pemerintah dan iuran dari pegawai yang bersangkutan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB) menjelaskan bahwa UU ASN mengamanatkan untuk pemerataan hak bagi PNS dan PPPK termasuk diantaranya adalah pemberian pensiun. Lebih lanjut MenPANRB menyampaikan bahwa PPPK akan mendapatkan jaminan pensiun dengan sistem *defined contribution* (Arrijal Rachman, 2023).

Selama ini sistem pensiun iuran pasti dan sistem pensiun manfaat pasti adalah sistem pensiun yang umum digunakan oleh negara-negara di dunia dari berbagai macam sistem pensiun yang ada (Kuncoro Haryo Pribadi, dan Annisa Pratiwi, 2019). Sistem pensiun manfaat pasti (*defined benefit*) adalah sistem pensiun dimana sejumlah uang pensiun diberikan oleh pemberi kerja pada pekerja/ pegawai kepada pekerja/pegawai dengan jumlah tertentu. Jumlah uang pensiun tersebut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan formula perkalian antara usia, masa kerja penghasilan terakhir dan factor *actual rate* (tingkat bunga). Formula perkalian tersebut yang akan digunakan untuk penentuan nilai manfaat pension telah ditentukan dan diatur sebelumnya. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai sebagai (Fiqi Fatchadiasty, 2020).

Sistem iuran pasti (*defined contribution*) merupakan skema pensiun yang iuran tahunan berasal dari penyisihan penghasilan pekerja. Dalam sistem ini besaran manfaat pensiun yang nantinya akan diterima oleh pekerja tidak ditentukan oleh pemberi kerja. Jaminan pensiun yang

diperoleh pekerja seluruhnya berasal dari iuran yang dibayar yang berasal dari penyisihan sebagai penghasilan pekerja, dan akumulasi biaya-biaya/penghasilan yang berasal dari investasi atas iuran pensiun tersebut oleh penyelenggara program pensiun. Manfaat pensiun yang diterima oleh pegawai akan berbeda-beda tergantung dari hasil investasi. Bila investasi mendapatkan keuntungan maka manfaat pensiun akan meningkat, sebaliknya bila hasil investasi mengalami kerugian maka manfaat pensiun yang diterima akan mengalami penurunan. Sistem pensiun ini dinilai banyak pihak lebih menguntungkan untuk pemberi kerja (Pusat Kebijakan Sektor Keuangan Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan, 2016).

Dalam Undang-Undang ASN tidak disebutkan secara pasti skema pensiun mana yang akan dipakai. Secara terpisah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyampaikan bahwa skema yang digunakan dalam pemberian jaminan pensiun PPPK akan menggunakan skema *defined contribution* atau iuran pasti. Hal ini berarti, dana pembiayaan pensiun yang akan digunakan untuk pada PPPK berasal dari akumulasi iuran penyisihan penghasilan serta hasil investasi yang dilakukan terhadap dana iuran tersebut selama masa kerja (Detik news, 2023).

PPPK akan terus melakukan penyisihan dana penghasilan untuk kemudian akan diakumulasi mulai awal masa kerja sampai PPPK tersebut memasuki masa pensiun. Saat berhenti bekerja atau pensiun, saldo dana akumulasi tersebut akan dibayarkan secara berkala pada PPPK yang bersangkutan. Tidak hanya akumulasi kontribusi peserta selama ia bekerja PPPK juga akan menerima manfaat yang didapat dari hasil investasi dana akumulasi tersebut. Secara sederhana, dana jaminan pensiun yang akan diterima oleh PPPK selain dari membayar iuran dari penghasilan sendiri yang telah disisihkan untuk diinvestasikan. Secara umum skema iuran pasti dianggap menguntungkan pemerintah, karena pemerintah tidak mengalami kesulitan dalam mencari dana atau sumber pembiayaan yang akan digunakan untuk membayar dana pensiun PPPK (Ni Made Deby Anita Sari, I Nyoman Bagiastra, I made Arya Utama, 2024).

Sistem pensiun iuran pasti (*defined contribution*) dikenal memiliki kelemahan karena terdapat risiko tersendiri. Adanya risiko investasi, tidakpastian jumlah manfaat pensiun yang diterima, serta adanya risiko kenaikan angka harapan hidup, menjadi risiko-risiko yang dapat dihadapi oleh peserta jaminan pensiun. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem tata kelola yang baik, juga perlu melibatkan adanya sistem pengawasan, dan pengendalian yang tepat dan ketat sehingga akumulasi aset dan hasil investasi iuran pensiun dapat lebih terjamin dan terlindungi dengan baik.

Berbeda dengan skema manfaat pasti (*define benefit*) yang selama ini di Indonesia dibayarkan dengan metode pembiayaan *pay as you go*, dana pensiun yang menggunakan desain iuran pasti pada umumnya metode pembiayaan yang digunakan adalah *full funding*. Artinya, dana pensiun dibayarkan secara mengangsur melalui iuran yang diakumulasi. Tentang bagaimana skema pembiayaan dana pensiun dengan *defined contribution* bagi PPPK belum diatur secara spesifik. Pada umumnya ketentuan yang menjelaskan lebih lanjut mengenai teknis pembiayaan jaminan pensiun bagi PPPK akan diatur dalam peraturan yang merupakan turunan dari UU ASN. Namun, jika yang menjadi acuan desain iuran pasti bagi pembiayaan jaminan pensiun PPPK adalah desain iuran pasti yang diformulasikan sebagai alternatif dana pensiun PNS, maka skemanya iuran yang dilakukan adalah iuran pasti sebesar 20 persen yang dipotong dari gaji pokok sampai dengan berakhirnya masa kontrak atau memasuki batasan usia tertentu sesuai ketentuan aturan UU ASN (Pusat Kebijakan Sektor Keuangan Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan, 2016).

## KESIMPULAN

Pemberian Jaminan pensiun bagi PPPK merupakan amanah dari undang-undang ASN. Namun belum terdapat peraturan lanjutan yang mengatur secara teknis tentang pemberian

jaminan pensiun bagi PPPK. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pemberian jaminan hak pensiun bagi PPPK akan diatur kemudian baik dalam peraturan pemerintah maupun peraturan pemerintah dibawahnya.

Pemberian jaminan pensiun bagi PPPK, menunjukkan keseriusan pemerintah dalam memperkuat kedudukan PPPK dan juga meratakan kesejahteraan PNS dan PPPK. Selain itu pemberian jaminan pensiun bagi PPPK merupakan usaha pemerintah dalam pemenuhan hak atas jaminan sosial untuk dapat mencukupi kebutuhan dasar hidup yang layak sebagai mana dimaksud dalam undang-undang sistem jaminan sosial nasional, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Polemik pembayaran pensiun bagi ASN yang dianggap semakin membebani APBN, juga menjadi salah satu dasar penentuan skema pensiun bagi PPPK. Selama ini sistem jaminan pensiun yang diberikan pada PNS dibayarkan menggunakan sistem pay as you go, dan dengan diaturnya pemberian jaminan pensiun bagi PPPK dalam UU ASN yang baru, sebagaimana disampaikan Menteri PANRB akan ada perbedaan skema pembayaran pensiun menjadi defined contribution.

Dalam penentuan besaran pokok pensiun PPPK, pemerintah harus berhati-hati mengingat masa kerja PPPK dengan PNS berbeda. PNS merupakan pegawai tetap pemerintah yang dapat bekerja selama puluhan tahun, sedangkan PPPK merupakan pegawai kontrak dengan masa kontrak bervariasi antar instansi minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan dan hasil penilaian prestasi kerja.

## REFERENSI

- Adi, Aswin Eka. (2013). Modul Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Adrie S. (2022). Hak-Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah Pada Masa Pensiun Dalam Prespektif Hukum Kepegawaian' Jurnal Yustisia 16(2). 140-152.
- Artisa, Rike Anggun. (2015). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik 6.
- Bhat, P. Ishwara. (2019). Idea and Methods of Legal Research. Oxford: Oxford University Press.
- Blora, BKD Kabupaten. Pemberhentian dan Pensiun, (BKD Blora, 2024) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://bkd.blorakab.go.id/page/pemberhentian-dan-pensiun> .
- Dewi, Komang Indra Novita, dan Cokorda Dalem Dahana. (2023). Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Ditinjau dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Kertha Negara 11(2). 138-150.
- Fatichadiasty, Fiqi. (2020). Reformasi Sistem Pensiun Pasca Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Guna Mewujudkan Kesejahteraan Bagi Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Sasi 26(2). 162-175.
- Fiskal, Pusat Kebijakan Sektor Keuangan Badan Kebijakan. (2016). "Desain Program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua untuk Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Kementerian Keuangan.
- Hadi, Abdul. (2017). Rancangan Sistem Jaminan Pensiun dan Hari Tua Pegawai Negeri Sipil (PNS), Policy Brief jurnal Civil Aparatus.
- Humas BKN, BKN : Syarat PNS Mendapatkan Pensiun Minimal Memiliki Masa Kerja 10 tahun, (BKN, 2023) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/berita-daerah/bkn-syarat-pns-mendapatkan-pensiun-minimal-memiliki-masa-kerja-10-tahun>.



- Humas Kemhan, Sosialisasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (Kementerian Pertahanan, 2014) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://www.kemhan.go.id/badiklat/2014/11/24/sosialisasi-undangundang-no-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html>.
- Indraini, Annisa. Resmi! PPPK Bisa Dapat Uang Pensiun Seperti PNS, (Detik news, 2023) diambil 27 Oktober 2024, dari <https://www.detik.com/sumbagsel/bisnis/d-7015380/resmi-pppk-bisa-dapat-pensiunan-seperti-pns>.
- Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara, Ensiklopedia Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua PNS, (BKN, 2023) diambil 24 Oktober 2024, dari [https://denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:jaminan\\_pensiun\\_dan\\_jaminan\\_hari\\_tua\\_pns](https://denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:jaminan_pensiun_dan_jaminan_hari_tua_pns).
- Komang Indra, Cokorda Dalem. 2023. Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditinjau dari undang-undang aparatur sipil negara. *Jurnal kertha Negara Vol. 11 No 2 Tahun 2023*, hlm 138-150.
- Labuhanbatu, BKPP Informasi Pelayanan Pensiun Pegawai Negeri Sipil, (BKPP Kab. Labuhanbatu, 2024) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://bkpp.labuhanbatukab.go.id/pengumuman/view/INFORMASI-PELAYANAN-PENSIUN-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL>.
- Langgeng, Yoyok Setyo dan Mega Fitriya Wilasari. (2023). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Nusantara Innovation Jurnal 2 (1)*. 103-113.
- Majalah XMedia, Mengenal Lebih Dekat Perbedaan Antara PNS dan PPPK, (BKN, 2024) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://denpasar.bkn.go.id/xmedia/2024-xxi-html/003c-pns-pppk.html>.
- Mursalina, Rizqi, Ilma Ulfiyana, Sifa'ul Rohma, dan Rinda Asyuti. (2023). Analisis Pentingnya Dana Pensiun sebagai Jaminan Hari Tua. *Jurnal Sahmiyya 2(1)*. 67-73.
- Novrizaldi, Satu Dekade Pembangunan Jaminan Sosial Nasional di Indoensia, (kemenko PMK, 2024) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://www.kemenkopmk.go.id/satu-dekade-pembangunan-jaminan-sosial-nasional-di-indonesia>.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Tahun 2024 Nomor 404).
- Pribadi, Kuncoro Haryo, dan Annisa Pratiwi. (2019). Penggunaan Perhitungan Past Service Liability (PSL) Dalam Dana Pensiun di DPLK BRI. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan 1(2)*. 56-66.
- PT Taspen, Program Pensiun, (PT. Taspen, 2024) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://www.taspen.co.id/layanan/detail-pensiun>.
- Rachman, Arrijal Simak Ini Beda Skema Uang Pensiun PNS dan PPPK, (CNN Indonesia, 2023) diambil 24 Oktober 2024, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231006074504-4-478355/simak-ini-beda-skema-uang-pensiun-pns-pppk>.
- Rosyidah, Sabilatul, Amanda Putri Febrianti, at, el. (2024). Proses Pengembangan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Aparatur: Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis 2 (1)*. 7-21.
- Sari, Ni Made Deby Anita I Nyoman Bagiastra, I made Arya Utama. (2024). Formulasi Definisi Anak Sebagai Ahli Waris Pensiunan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Komunikasi Hukum 10(2)*. 38-48.
- Sumati, Rolando Keni, Ronald Mawuntu, Cobi E. M. Mamahit. (2023). Tinjauan Hukum Tetang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Lex Privatum 12 (1)*.

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suryawi, Salwa Husna, Sekai Waluyo, dan Asianto Nugroho. (2023). Telaah Implikasi Deferensiasi Status Kepegawaian PPPK dan Pemenuhan HAM Dalam Payung Hukum PPPK di Indonesia. *Jurnal Pledoi: Jurnal Hukum dan Keadilan* 2 (2). 156-170.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141).
- Wahidin, Hermawan. (2021). Konsepsi Jaminan Pensiun Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Civil Apparatus Policy Brief* 42.
- Widanti, Ni Putu Tirka. (2022). Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban* 3(1). 73-85.
- Zahra, Aulia, Meyzia Akilah. A, dan Raisya F. Humaira. (2024). Analisis Kesejahteraan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. *Jurnal Cousting : Journal of Economic, Business, and Accounting* 7(5). 2860-2875.