

REFORMASI KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. Pendahuluan

Pemerintah dari sejak negeri ini diproklamirkan 17 Agustus 1945 selalu berpengharapan untuk mendapatkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa serta dapat memberikan pelayanan publik dengan optimal. Berbagai upaya telah dilakukan Pemerintah untuk merealisasikan harapan tersebut, diantaranya adalah dengan memberikan tingkat kesejahteraan yang lebih baik kepada para PNS. Namun demikian, pemberian kesejahteraan PNS belum didasarkan pada hasil pengkajian terhadap sistem kesejahteraan secara komprehensif dan sesuai dengan *best practices* yang dilakukan di negara-negara lain. Dengan demikian sistem kesejahteraan PNS masih dibangun secara "tambal sulam" sehingga belum mampu untuk meningkatkan kinerja PNS sebagai pilar birokrasi. Tidaklah berlebihan jika berdasarkan hasil jajak pendapat Kompas (/4/2005) diperoleh kesimpulan bahwa "PNS masih merupakan tonggak birokrasi yang masih lemah".

Reformasi Birokrasi harus mencakup perbaikan dari sistem kesejahteraan PNS. Adalah suatu pernyataan yang menyedihkan jika dinyatakan oleh sementara orang bahwa tidak ada kaitan antara kesejahteraan PNS dengan kerusakan moral aparat. Mereka ini dan juga sementara pejabat pemerintah masih tidak mau memahami dan menyadari bahwa jaman telah berubah. Persoalan kesejahteraan semasa kerja dan purna tugas sangat menentukan perilaku moral aparatur negara. Menjadi suatu pertanyaan apakah hanya dengan semangat kebangsaan dan nasionalisme serta kejuangan yang tinggi dapat menghilangkan KKN dan krisis yang terjadi di birokrasi.

Makalah Reformasi Kesejahteraan PNS diangkat dari buku Reformasi Kesejahteraan Aparatur Negara yang penulis bukukan semasa diberi amanah untuk memimpin PT Taspen dan menjadi anggota DPN KORPRI. Makalah ini disempurnakan dengan berbagai informasi dan perkembangan yang terjadi. Reformasi Kesejahteraan Aparatur negara/PNS adalah aktivitas yang seharusnya tidak pernah berhenti yang harus senantiasa diperjuangkan oleh setiap PNS selaku individu ataupun bagian dari anggota KORPRI yang setiap tahun senantiasa mengadakan Rakernas dan Munaslub.

Reformasi harus senantiasa di hangatkan karena pengalaman menunjukkan :

- Adanya kegamangan Pemerintah untuk meningkatkan gaji dan kesejahteraan PNS
- Rupiah yang tidak pernah stabil. Stabilitasnya hanya dalam hitungan mingguan dan bulanan.
- Inflasi selalu menghantui Pemerintah
- Kesejahteraan PNS senantiasa ketinggalan dengan kenaikan inflasi
- Biaya hidup senantiasa lebih cepat kenaikannya daripada penghasilan aparatur negara.

Sudah tidak masanya lagi untuk meningkatkan semangat kerja PNS hanya berbasiskan kejuangan atau jiwa nasionalisme tanpa kompensasi yang memadai. Masuknya Kentucky Fried Chicken, Mac Donald, Burger King, Carefour, Mall, kartu kredit dan berbagai budaya barat lainnya menunjukkan bahwa Indonesia telah berubah sama sekali. Telah terjadi perubahan budaya, pola hidup dan pola konsumsi maupun pola berpikir. Semuanya menuntut perubahan cara berpikir dari pemerintah untuk tidak lagi berpikir linier bahwa PNS hanya merupakan Abdi Negara dan Abdi bangsa sehingga cukup digaji kecil.

Permasalahan kesejahteraan PNS masih diperburuk oleh faktor nilai rupiah yang tidak stabil. Setiap waktu nilai rupiah terpuruk sehingga mereka yang berpendapatan tetap seperti PNS semakin mengecil nilai penghasilannya dan mengalami proses pemiskinan. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk selalu mempertahankan nilai rupiah dan tidak membiarkan pendapatan PNS tergerus oleh kemerosotan nilai rupiah.

2. Sistem Kesejahteraan PNS

Pada dasarnya sistem kesejahteraan warganegara, termasuk PNS atau aparatur negara, dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yaitu:

- a. Kesejahteraan semasa bekerja
Intinya bahwa semua warganegara harus bekerja. Menjadi kewajiban pemerintah atau negara untuk menyediakan lapangan kerja bagi warga negaranya yang tidak selalu harus menjadi pegawai negeri. Bisa saja menjadi pekerja dari suatu perusahaan atau bekerja untuk dirinya (*self employed*). Kebijakan penciptaan lapangan kerja harus selalu menjadi perhatian yang serius dari pemerintah karena dari tahun ketahun angkatan kerja senantiasa bertambah seiring dengan bertambahnya penduduk yang lepas dari bangku pendidikan dan ada pula penduduk yang meninggalkan lapangan kerja karena sudah purna tugas akibat pensiun atau tidak mampu bekerja lagi karena berbagai sebab seperti sakit dll.
- b. Kesejahteraan purna tugas (kesejahteraan setelah tidak bekerja)
Kesejahteraan purna tugas ini harus dibentuk atau dibangun sejak yang bersangkutan bekerja. Jadi ketika seorang warganegara bekerja maka dia harus menyisihkan sebagian dari penghasilannya untuk di tabung dan dikumpulkan dari waktu ke waktu di suatu institusi amanah (Trust Fund) sampai tiba saatnya dia tidak bekerja lagi dan pensiun untuk menikmati hasil tabungannya tersebut.

Kedua pola kesejahteraan ini harus menjadi perhatian pemerintah (Lampiran 1). Namun pada kenyataannya selama ini pemerintah lebih banyak memperhatikan unsur yang pertama yaitu berkutat dengan kebijakan fiskal, moneter, inflasi, BBM, kurs, uang beredar dll variable kebijakan makro. Kesejahteraan purna tugas sebenarnya tidak kalah penting peranannya dalam proses pembiayaan nasional. Selain untuk memberikan nilai kesejahteraan yang memadai bagi pegawai yang telah memasuki masa purna tugas (pensiun) maka pengembangan sistem kesejahteraan purna tugas

juga terkait dengan penyediaan sumber pembiayaan jangka panjang nasional yang mandiri dan pada akhirnya sangat menentukan upaya penciptaan lapangan kerja nasional (Lampiran 2).

Kebijakan kesejahteraan purna tugas akan terkait dengan kebijakan pembentukan dana cadangan keuangan nasional (National Reserve Fund) yang sangat diperlukan untuk membiayai pembangunan nasional jangka panjang. Sistem pengumpulan dana untuk kesejahteraan purna tugas pada umumnya dapat dibentuk melalui 3 sistem, yaitu:

- 1) Dana pensiun;
- 2) Asuransi Sosial;
- 3) Jaminan Sosial.

Keberhasilan sistem kesejahteraan purna tugas sangat bergantung kepada konsistensi atas sistem dan manajemen pengelolaannya. Taspen saat ini menangani Asuransi Sosial meliputi pensiun dan THT PNS dan Pejabat Negara serta sebagai juru bayar untuk Veteran. Selama mengelola dana pensiun dan THT PNS dan pejabat negara banyak apresiasi yang diterima, antara lain karena pembayaran yang tidak birokratis dan berbelit-belit sebagai hasil dari penerapan sistem "one hour service" tanpa biaya apapun.

Namun ada beberapa keinginan dan harapan peserta yang disampaikan dalam forum Rakernas dan Muspim KORPRI atau Munas PWRI yaitu:

- 1) Manfaat Pensiun dan THT yang diterima terlalu kecil.

Untuk echelon I saja nilai manfaat THT yang diterima hanya mencapai Rp 17.5 juta sedangkan pensiunnya hanya Rp 1.5 juta per bulan.

- 2) Agar pelayanan terhadap kesejahteraan PNS dilakukan satu atap. Ketika pembayaran Tabungan Perumahan yang sebelumnya dibayarkan di Taspen dipindahkan oleh Bapertarum pada tahun 2002 ke Bank BRI telah menimbulkan banyak keluhan dan protes.
- 3) Agar hak pensiun dan THT dapat diterima dan diperoleh tanpa prosedur yang berbelit-belit seperti yang telah berjalan selama ini. Dana yang terkumpul telah dapat dikelola dengan *prudent*, namun dalam perkembangannya terdapat hal-hal yang perlu didudukkan mengingat sistem pensiun dan THT PNS masih belum sesuai dengan "best practice". Oleh karena itu reformasi kesejahteraan PNS harus dilakukan apakah itu menyangkut penghasilan atau gaji, pensiun, THT maupun jaminan sosialnya.

3. Mengapa Harus Melakukan Reformasi ?

- a. Indonesia telah menjadi negara yang terkorup dan terpuruk.
Data terakhir menunjukkan bahwa Indonesia masih tergolong yang mempunyai tingkat korupsi yang tinggi di dunia. Berdasarkan *corruption index* yang

dikeluarkan oleh lembaga internasional, Indonesia menduduki peringkat yang tertinggi di Asean dengan angka indeks 2,15 sebagaimana tabel berikut:

Negara	Corruption Index	Keterangan
Indonesia	2,15	Semakin rendah
Philippina	3,92	indeks semakin
Thailand	5,18	tinggi tingkat
Malaysia	7,38	korupsinya
Singapura	8,22	

Kondisi ini tentunya termasuk pemerintahan dan aparatur negaranya serta pejabat negaranya.

- b. Indonesia mengalami krisis yang berkepanjangan dan timbulnya bencana yang terus menerus.

Negara-negara di Asean yang terkena krisis akibat krisis moneter yang dimulai tahun 1997 telah mulai menunjukkan perbaikan ekonominya. Namun Indonesia bahkan terperosok menjadi krisis yang berlarut-larut bahkan bertambah menjadi krisis moral dan akhlak sebagaimana ditunjukkan dengan terjadinya tingkat korupsi yang tinggi dan pengangguran serta kemiskinan yang semakin bertambah. Krisis moneter dan krisis berkepanjangan yang belum tuntas ditanggulangi telah muncul beban baru dengan adanya bencana alam yang melanda diseluruh pelosok tanah air. Bencana gunung berapi, banjir, tsunami telah menambah penderitaan dan memperparah keadaan serta menambah beban keuangan negara sehingga tentunya menguras keuangan negara.

- c. Kemiskinan semakin meningkat

Data dari ILO menunjukkan bahwa jumlah masyarakat yang miskin meningkat dari 34,5 juta pada tahun 1996 menjadi 38.4 juta pada tahun 2002. Jumlah ini berkisar 18% - 24 % dari jumlah penduduk dan kebanyakan terjadi di sektor pertanian yang mencapai 57 %-70 %. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penciptaan lapangan kerja tidak berjalan secara optimal dan keadaan ini juga diakibatkan oleh adanya kendala dalam pembiayaan investasi jangka panjang.

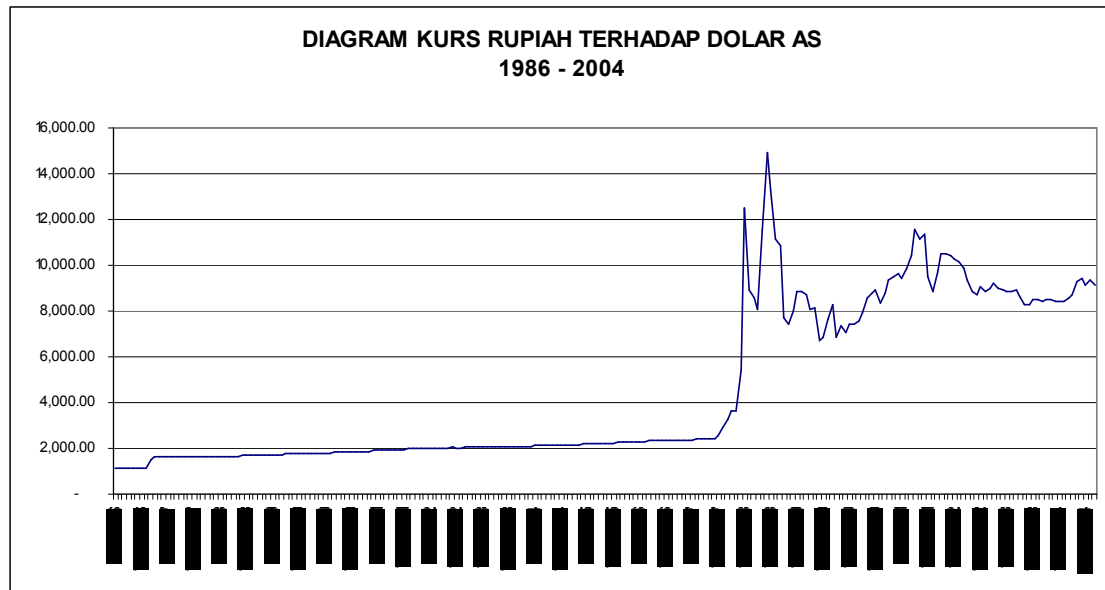
- d. Nasehat IMF Salah

Sebagai akibat dari krisis ekonomi dan moneter yang sangat hebat sejak tahun 1997 dan akibatnya sangat terasa bagi seluruh sendi perekonomian bahkan kehidupan bangsa dan negara Indonesia maka, Presiden Soeharto setuju meminta bantuan IMF. Lewat perjanjian yang disepakati, IMF setuju untuk memberikan paket pinjaman bersyarat senilai \$ 36 miliar selama 1997-2003. Namun sesuai dengan surat sanggup atau *letter of intent* yang ditandatangani Indonesia harus menjalani reformasi dan pembatasan-pembatasan yang ketat, mulai dari penutupan bank, penjualan Aset BUMN hingga menaikkan suku bunga, menimbulkan gelombang protes dan kemarahan.

Namun demikian, nasehat-nasehat IMF banyak yang justru salah arah. Dalam surat kabar Kompas dan Tempo tanggal 14 Nopember 2003 tertulis pernyataan dari Asisten Direktur IMF untuk Asia Pasific Charles Adams di Bangkok, Thailand seperti dikutip AFP yang menyatakan ”*Kami mengakui telah melakukan kesalahan selama menangani krisis di Asia. Tidak semua orang sependapat dalam hal apa pastinya kesalahan-kesalahan itu*”. Dalam koran Tempo tanggal 24 Juni 2004 Lembaga Pengawas Independen IMF (*The Independent Evaluation Office*) dalam laporan terbarunya menyebutkan, IMF telah gagal memahami problem utama krisis yang dihadapi Indonesia pada 1997. IMF juga telah melakukan kesalahan dengan memberikan nasehat dan jalan keluar yang kurang tepat bagi Indonesia dalam mengatasi krisis ekonominya.

- e. Indonesia ketinggalan dari negara-negara ASEAN (*Benchmarking*)
Andrew Steer, perwakilan Bank Dunia untuk Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam koran Bisnis Indonesia tanggal 13 Juni 2004 menyatakan bahwa: “*Ada kesenjangan yang cukup lebar antara Indonesia dengan Negara tetangga di Asean, baik soal infrastruktur maupun sektor lainnya seperti ekspor*”. “*Kesenjangan pembiayaan dan akses ekonomi sebagai penyebab utama rendahnya perkembangan infrastruktur di Indonesia*”. Jadi seyogyanya kita menjadikan negara-negara Asean sebagai “*best practice*”. Penetapan standar Amerika, Eropa atau Australia sebagai *best practice* seperti yang selama ini dilakukan oleh pemerintah adalah kurang mengena dan terlalu jauh bagi Indonesia.
- f. Rupiah tidak pernah stabil dan kuat.
Dari tahun ke tahun nilai rupiah selalu merosot nilainya sehingga mengacaukan keuangan PNS dan golongan masyarakat yang berpendapatan rendah. Data membuktikan bahwa Otoritas Moneter Indonesia tidak pernah berhasil mempertahankan Nilai Rupiah yang stabil. Rupiah akan stabil jika dijamin dengan cadangan emas. Pemerintah perlu memaksa Bank Indonesia untuk bekerja secara professional mempertahankan nilai Rupiah. Jika tidak mampu sebaiknya persoalan moneter diambil alih oleh pemerintah.

Bila dicermati benar-benar bahwa dari sejak merdeka sampai saat ini rupiah selalu menghadapi masalah depresiasi yang justru semakin besar gapnya dan tidak pernah stabil dalam jangka panjang sebagaimana tergambar pada diagram berikut ini.



Akibat melemahnya rupiah dari tahun ketahun berdampak terhadap pendapatan PNS dan mereka yang berpenghasilan tetap. Meskipun dalam rupiah gaji PNS naik namun akibat menurunnya nilai rupiah maka penghasilan PNS secara riil mengalami penurunan bahkan bertahun-tahun tidak beranjak dari kisaran \$200.

- g. APBN telah menjadi sumber keuangan negara dan bangsa yang tidak bersih, tidak sehat dan tidak benar.

Sejak Indonesia memperoleh nasehat dari konsultan asing Harvard Advisory Group, IMF dan World Bank maka sejak itu pula Indonesia menjadi Negara yang tidak bersih, tidak sehat dan tidak benar. Konsultan yang tidak memahami jati diri bangsa Indonesia dan yang membawa pola pikir negaranya telah mempengaruhi pola pikir para pengambil kebijakan Indonesia sehingga kebijakan yang diambil tidak “matching“ dengan jati diri bangsa Indonesia.

Sistem keuangan Negara (APBN) sebagai sumber pembiayaan kesejahteraan semasa kerja dan purna kerja bagi PNS dan TNI perlu dilakukan reformasi dengan pertimbangan:

- 1) APBN menggunakan single rekening sehingga penerimaan APBN menjadi campur aduk antara yang halal dan haram. Sumber dana yang halal bercampur dengan cukai rokok, pajak/bea masuk judi, miras, peternakan babi. Ibarat peribahasa „bak nilai setitik , rusak susu sebelanga“. Dengan demikian, APBN tercemar dan terkontaminasi sehingga menjadi sumber pembiayaan yang kotor atau tidak bersih.
- 2) Seyogyanya dilakukan seperti Malaysia yang telah memisahkan antara rekening yang halal dan rekening yang menampung hal-hal yang subhat

seperti cukai rokok dan yang haram seperti pajak alkohol, miras, pajak judi dan sebagainya.

- 3) APBN perlu mempertimbangkan bahwa penyeteroran pajak harus dipotong dengan donasi seperti halnya yang terjadi di Amerika, Jerman (dipotong 10 %) dan Malaysia (zakat 2 ½%). Dengan demikian APBN menjadi bersih.
 - 4) Pemerintah dari dahulu telah membiayai Kesejahteraan Aparatur Negara dan warganegaranya dengan dana yang tidak bersih:
 - a). Membiayai pembangunan nasional dengan dana perbankan yang ribawi.
 - b). Membayar gaji dan penghasilan PNS dan TNI dengan cukai tembakau, pajak anjing, peternakan babi dan pajak alkohol/miras yang jelas-jelas subhat dan haram.
- h. Pemerintah selama ini melakukan kebijakan *double standard* :
- 1). Dana pensiun dan THT untuk pekerja swasta dan BUMN diberlakukan dengan sistem pendanaan penuh (*fully funded*) tetapi untuk PNS diberlakukan sistem yang berbeda (*pay as you go*), sedangkan untuk *fully funded* Pemerintah belum iur.
 - 2) Memotong gaji dan penghasilan PNS sebesar 10 % untuk Dana Pensiun dan THT dan dana kesehatan tetapi Pemerintah selaku pemberi kerja tidak pernah mengiur (Lampiran 4). Padahal Pemerintah menetapkan kebijakan untuk perusahaan swasta dan BUMN bahwa pemberi kerja harus mengiur. Akibatnya THT PNS yang diterima menjadi kecil.
 - 3) Pemerintah menetapkan dana pensiun pegawai swasta dengan sistem pendanaan sendiri atau "Funded System" tetapi untuk PNS diberlakukan dengan sistem Pay as you go (sepenuhnya dibiayai APBN) dan bahkan dengan "system current cost" yang sebenarnya tidak dikenal dalam sistem dana pensiun. Alhamdulillah mulai tahun 2009 dapat diakhiri.
 - 4) Pemerintah juga selalu menekankan bahwa setiap perusahaan selaku pemberi kerja harus membayar kewajiban berupa *past service liability* dari setiap kewajiban menyeter iuran yang belum ditunaikan, tetapi sampai saat ini kewajiban Pemerintah atas *past service liability* PNS belum pernah di"akui" dan tidak pernah dibayar.
- i. Pemerintah memakai uang PNS untuk membiayai kewajibannya baik Dana Pensiun PNS maupun THT. Dalam hal dana pensiun PNS, pemerintah seharusnya menerapkan sistem "*pay as you go*" secara penuh, yaitu membayar pensiun PNS sepenuhnya dari dana APBN sesuai amanah UU no 11 Tahun 1969 dan PP 25 Tahun 1981. Namun kenyataannya mulai tahun 1994 sebagian kewajiban pemerintah dibayar dengan dana milik PNS. Dana ini sebenarnya belum boleh dipakai sebelum dana pensiun menjadi *fully funded*.
- j. Memberikan gaji PNS dan TNI yang kecil akibatnya PNS tidak cukup untuk membiayai hidup dan kehidupannya sehingga menimbulkan ekses sebagai berikut:
- 1) memanfaatkan waktu untuk mencari tambahan penghasilan sehingga terjadi korupsi waktu yang berakibat melahirkan KKN;

2) memanfaatkan kesempatan yang semestinya tidak dilakukan. Gaji PNS senantiasa dipertahankan rendah selama Orde Lama dan Orde Baru dengan maksud supaya tidak terjadi *wage-cost push inflation* sehingga inflasi dapat dikendalikan. Dikala itu menjadi tolok ukur keberhasilan Pemerintah.

4. Apa Yang Harus Direformasi ?

a. Pola Fikir

1) Sumpah Jabatan.

Setiap pejabat negara dari mulai kepala seksi sampai kepada Menteri diharuskan mengangkat sumpah jabatan. Namun yang tidak habis dimengerti adalah sumpah jabatan itu justru merupakan hal yang merintangai upaya untuk berbuat jujur dan professional. Sumpah jabatan itu telah menyebabkan PNS menjadi munafik. Padahal mereka yang munafik menurut ajaran agama akan ditempatkan di neraka yang paling dalam atau keraknya neraka. Apakah akan tetap dibiarkan bahwa PNS yang penghasilannya di dunia dalam keadaan pas-pasan tetapi justru di akherat akan menjadi lebih sengsara lagi.

“ ... *sesungguhnya orang-orang munafik itu benar-benar pendusta*”
(*Al Munafikun:1*)

Mari kita lihat sumpah jabatan PNS yang sangat tidak manusiawi itu. “...Bahwa saya untuk diangkat pada jabatan ini baik langsung maupun tidak langsung, dengan rupa atau dalih apapun juga, tidak memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun juga...”

“ Bahwa saya tidak akan menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang saya tahu atau patut dapat mengira bahwa ia mempunyai hal-hal yang bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan pekerjaan saya”.

Sumpah memang masih diperlukan namun yang menjadi persoalan adalah *content* dari sumpah itu. Dalam isi sumpah dinyatakan bahwa setiap aparatur negara tidak boleh memberi atau menyanggupi akan memberi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sebenarnya segala sesuatu yang dikerjakan PNS senantiasa berkaitan dengan pekerjaannya. Jika menyangkut uang, setiap PNS akan menerima uang yang berkaitan dengan pekerjaannya yaitu gaji yang diterima setiap bulan. Kalau mengingat sumpah ini seolah-olah PNS tidak boleh menerima uang gaji. Dalam penjelasan sumpah tidak ditegaskan uang apa yang tidak boleh diterima. Apakah uang gaji dilarang? Semestinya hanya yang berkaitan dengan suap atau semacamnya yang dilarang. Demikian pula seorang petugas pajak akan menerima SPT dan akan menulis surat untuk menyetorkan uang pajak. Kalau menurut sumpah ini perbuatan itu tidak dibenarkan karena telah melakukan aktivitas “memberi” meskipun itu

berkaitan dengan surat yang berkaitan dengan pekerjaannya serta tentunya tidak boleh menerima uang pajak karena itu melanggar sumpah yang tidak boleh menerima sesuatupun yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaannya.

Prinsip memberi dan menerima adalah sunatullah dan itu perlu dituangkan dalam pengertian yang benar bukan asal diterapkan sehingga tidak justru menjerus kepada pelanggaran yang lain yaitu kemunafikan. Kalau isi sumpah telah menjerat PNS menjadi manusia-manusia munafik maka bagaimana PNS diharapkan akan menjadi manusia yang bersih dan berwibawa untuk kebijakan Negara dan bangsanya. Jika isi sumpah jabatan tidak diubah maka para PNS akan selalu terdzalimi. Untuk merubah yang kecil dan fundamental saja tidak dapat dilakukan lantas bagaimana harus membenahi persoalan negara yang jauh lebih kompleks.

Upaya ini sudah diusulkan bertahun-tahun tetapi tidak pernah ada upaya untuk merobahnya. Ini menunjukkan bahwa memang sulit untuk menegakkan kejujuran, ketulusan dan kebenaran sehingga negara dan bangsa terjerumus kearah krisis akhlak. Apakah itu yang dikehendaki oleh negara yang berdasarkan Pancasila? Sudah saatnya dilakukan reformasi sumpah jabatan sebagaimana sangat didambakan oleh setiap abdi Negara, demi kebaikan negara yang kita cintai agar dapat mudah untuk mengatur perbaikan ekonomi, perbaikan akhlak dan moral.

- 2) Pemahaman pentingnya kebijakan Dana pensiun, Asuransi Sosial dan Jaminan Sosial.
Ketika kami berada di Inggris dalam rangka *workshop* mengenai “*Pension Schemes: Security, Diversity and Choice*” yang diselenggarakan oleh *Public Administration International*, hampir selama seminggu dalam surat kabar setempat senantiasa muncul berita mengenai persoalan pensiun dan jaminan sosial. Bahkan persoalan ini menjadi perhatian Perdana Menteri Blair dan Parlemen. Seolah-olah tiada hari tanpa berita tentang pensiun dan jaminan sosial. Demikian pula ketika terjadi Pilpres di Amerika Serikat baik Obama maupun McCary berdebat membicarakan social security.
Di Indonesia selam Pilpres ternyata belum ada yang menaruh perhatian yang mendlam pada persoalan jaminan sosial. Perhatian utama justru pada persoalan BBM, pajak, proyek-proyek, kemiskinan dan hal-hal lain yang terkait dengan persoalan kesejahteraan masa kerja.
- b. Ketika mendapatkan beasiswa untuk belajar di Amerika Serikat di tahun 1975, saya sangat terkejut ketika memperhatikan mata uang Dollar Amerika Serikat disana tertulis sesuatu yang sangat membanggakan masyarakatnya yaitu : “**IN GOD WE TRUST**”. Pantas saja Amerika Serikat selalu makmur dan tegar ekonominya dengan Dollarnya yang selalu tinggi kursnya.
Seperti halnya Dollar Amerika Serikat maka apabila kita perhatikan dengan seksama mata uang Real, Saudi Arabia, maka disana tertulis kata-kata yang indah dan agung “ **Laa illaahailallah wahdahu laa syarikalah = Tiada Tuhan selain**

Allah, Tuhan Yang Maha Esa, tiada sekutu bagi-Nya “. Pantas saja nilai kedua mata uang tersebut stabil karena Tuhan selalu beserta dengan uang Real dan Dollar yang mencantumkan kata-kata yang beriman.

Tetapi mata uang kita selalu tertulis : ” **Barang siapa Meniru, Memalsukan Uang Kertas Dan atau Dengan Sengaja Menyimpan Serta Mengedarkan Uang Kertas Tiruan Atau Uang Kertas Palsu Diancam Dengan Hukuman Penjara ”.** Memangnya kita dianggap sebagai bangsa yang suka melanggar hukum sehingga perlu ditakuti. Perlu diancam-ancam. Ancaman tersebut seyogyanya cukup tertulis di undang-undang saja. Ini barangkali karena mengikuti format uang jaman Belanda dulu.

Lalu menulis surat ke Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia bagaimana kalau dalam rupiah tertulis: “ **Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa Republik Indonesia mengeluarkan rupiah ini sebagai alat pembayar yang sah** “. Mungkin kata-kata ini lebih bisa membuat rupiah kita menjadi beriman seperti Dollar Amerika Serikat dan Saudi Real. Oleh karena itu bentuk rupiah kita perlu segera di-reformasi.

Setelah berjuang 7 tahun lamanya, Alhamdulillah pada 1 Juni 1999, saat kita memperingati hari bersejarah lahirnya Pancasila, Bank Indonesia telah mengeluarkan uang rupiah baru seri Rp. 50.000,- dimana tidak lagi tercantum kata-kata “ Barangsiapa...” dan muncul kalimat indah meskipun tidak sama dengan rekomendasi diatas : “ **Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Bank Indonesia mengeluarkan uang sebagai alat pembayaran yang sah“**

Kita patut bersyukur bahwa Bank Indonesia telah melakukan Reformasi Rupiah meskipun masih sektoral sifatnya karena kata-kata “**rupiah**” digantikan dengan “**uang**” padahal Rupiah itu adalah identitas Negara Republik Indonesia yang seyogyanya perlu dikedepankan. Seyogyanya yang dituliskan adalah “ **Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Republik Indonesia mengeluarkan rupiah sebagai alat pembayar yang sah**”.

Uang rupiah Indonesia tidak pernah stabil karena rupiah kita sebenarnya ”bohong-bohongan” karena dijamin dengan emas jawa: emas Suharto, emas Susilo Bambang Yudhoyono, emas Yusuf Kalla, emas Subianto dll. Rupiah yang sebenarnya seharusnya dijamin dengan emas, perak dan barang tambang lainnya. Rupiah saat ini justru digaransi dengan kumpulan mata uang lain yang bisa jadi uang-uang tersebut juga bohong-bohongan tanpa garansi. Oleh karena rupiah kita selama ini merupakan mata uang dusta maka masyarakat ekonomi Indonesiapun dibangun atas dasar kedustaan. Oleh karena itu perlu kiranya menata kembali tata moneter negara agar nilai rupiah benar-benar digaransi dengan system yang dijamin dengan emas murni.

c. Kesejahteraan masa kerja.

Berdasarkan hasil perbandingan struktur dan tingkat pendapatan aparatur negara dengan para pegawai swasta, BUMN atau aparatur negara di Malaysia maka sudah selayaknya jika sistem remunerasi aparatur Negara, baik PNS maupun anggota TNI/ POLRI, disempurnakan dengan setidaknya mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan nilai penghasilan aparaturnegara agar besaran **subsidi PNS** yang diberikan kepada “*market*” semakin hari menjadi semakin berkurang;
- 2) Memberikan fasilitas pinjaman untuk perumahan dengan nilai yang lebih memadai;
- 3) Memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sebagaimana yang sudah dilakukan di Indonesia untuk para pegawai swasta dan BUMN. Jika tidak diberikan maka Pemerintah telah menerapkan kebijakan standar ganda sehingga menjadi Pemerintahan yang tidak adil; Pemerintah kiranya dapat pula mempertimbangkan untuk pemberian Tunjangan Pendidikan sebulan gaji. Pemerintah pernah memberikan THR sekali berupa gaji ke 13 tetapi kemudian tahun berikutnya dirubah menjadi tunjangan pendidikan dengan alasan pendidikan lebih penting dari THR tetapi akibatnya muncul kembali kebijakan standar ganda untuk THR
- 4) Memberikan tunjangan cuti tahunan sebagaimana yang telah diberlakukan untuk para pegawai swasta dan BUMN. Jika belum memungkinkan dapat dilakukan dengan mengacu yang telah dilakukan Malaysia, yaitu sebesar 3 (tiga) bulan penghasilan terakhir yang diberikan pada saat memasuki masa pensiun bagi pegawai yang tidak mengambil hak cutinya selama 3 (tiga) bulan secara kumulatif;
- 5) Pemerintah selaku pemberi kerja melakukan iuran dalam program Purna Kerja bagi PNS dan anggota TNI/ POLRI;
- 6) Memberikan bonus yang besarnya berkisar antara ½ (setengah) sampai dengan 2 (dua) bulan penghasilan yang nilainya tergantung kepada tolok ukur efisiensi APBN. Dengan demikian, kinerja aparaturn selain dinilai secara individual juga dinilai secara kolektif sebagai penyelenggara Negara berdasarkan efisiensi APBN.

Dengan dasar pertimbangan di atas maka untuk perbaikan remunerasi PNS dapat ditempuh beberapa alternatif kebijakan sebagai berikut:

Uraian	Alternatif I	Alternatif II	Alternatif III	Malaysia
1. Gaji & Tunjangan Dasar	12 Bulan	12 Bulan	14 Bulan	12 Bulan
2. THR	-	1 Bulan	-	-
3. Tunjangan Pendidikan	-	1 Bulan	-	-
4. Bonus	0,5 s/d 2 Bln	0,5 s/d 2 Bln	0,5 s/d 2 Bln	0,5 s/d 2 Bln
Gaji & Penghasilan 1 Tahun	12,5 s/d 14 Bln	14,5 s/d 16 Bln	14,5 s/d 16 Bln	12,5 s/d 14 Bln
5. Penggantian Cuti	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan
6. Dana Pensiun (%)				
a. Iuran PNS	4,75	4,75	4,75	5
b. Iuran Pemerintah	6	6	6	6
7. THT (%)				
a. Iuran PNS	3,25	3,25	3,25	5
b. Iuran Pemerintah	4	4	4	6
8. Jaminan Sosial Nasional (Social Security System) (%)				
a. Iuran PNS	0,50	0,50	0,50	0,50
b. Iuran Pemerintah	0,50	0,50	0,50	1,75
9. Kesehatan (%)				
a. Iuran PNS	2	2	2	-
b. Iuran Pemerintah	2	2	2	-
J u m l a h	10(0,5)/2(10,5)	10(0,5)/2(10,5)	10(0,5)/2(10,5)	10/12=0,45

Khusus untuk kondisi Malaysia dan Alternatif I adalah jika gaji dan tunjangan dasar sudah tinggi.

Taspem telah menyampaikan usulan perbaikan sistem kesejahteraan Aparatur Negara kepada Pemerintah tersebut diatas dengan melayangkan beberapa kali surat.

Untuk menetapkan besarnya penghasilan yang wajar dan menghindarkan terjadinya subsidi terhadap “market” maka penetapan gaji PNS dan anggota TNI/POLRI dapat ditentukan berdasarkan beberapa cara antara lain sebagai berikut:

Alternatif a

Berpatokan pada gaji Presidennya. Jadi bukan didasarkan pada UMR. Sedangkan besarnya gaji Presiden dihitung dengan mengikuti pola yang diterapkan Singapura dengan mengumpulkan semua pengusaha dan biarkan kelompok pengusaha tersebut yang menetapkan berapa yang pantas untuk gaji Presiden RI. Setelah gaji Presiden ditetapkan baru kemudian secara berturut-turut ditetapkan gaji Wakil Presiden, Menteri, Echelon I dan seterusnya sampai kepada PNS dan anggota TNI/POLRI terendah;

Alternatif b

Dengan menetapkan gaji terbawah dengan disetarakan US \$, misalnya gaji/penghasilan minimal adalah sebesar US \$ 1.250. Hal ini disebabkan selama ini PNS dan anggota TNI/ POLRI yang berpendapatan tetap selalu tertinggal dalam penyesuaian standard hidup akibat dari mata uang Rupiah yang nilainya selalu

turun setiap tahun. Diperlukan perubahan paradigma dari Bank Indonesia dalam mengelola Rupiah. Dengan disetarakan US \$ maka nilai penghasilan PNS dan anggota TNI/POLRI tidak teramat merosot jika terjadi perubahan nilai US \$;

Nilai perbedaan digunakan untuk mendekati gaji PNS dan anggota TNI/POLRI yang akan datang dengan gaji di swasta. Ini salah satu cara mengurangi subsidi PNS. Sewaktu kami sendiri dipanggil Kepala Negara pada tanggal 10 Nopember 2003 pukul 10.30 bbwi dihadapan Ibu Megawati Soekarnoputri, Bapak Dorodjatun Kuntjorojakti, Bapak Boediono dan Bapak Bambang Kesowo menyampaikan antara lain bahwa “*echelon I hanya digaji Rp 3,5 Juta untuk hidup di Jakarta tidak cukup*”. Seharusnya Rp 15 Juta atau Rp 25 Juta, perbedaan antara nilai tersebut dengan Rp 3,5 Juta merupakan subsidi dari echelon I kepada “*market*”. Adapun yang menikmati pelayanan echelon I ini termasuk konglomerat dan pengusaha lainnya.

Nilai subsidi PNS seluruhnya pernah kami menghitung secara kasar berjumlah Rp 75 triliun sehingga jika APBN 2004 dinyatakan defisit Rp 24 triliun sebenarnya ini tidak tepat. Defisit yang benar adalah Rp 24 triliun + Rp 75 triliun = Rp 99 triliun. Jika pemerintah menyatakan defisitnya Rp 24 triliun berarti telah memberikan pernyataan yang merupakan suatu kebohongan publik.

Ketika kami menghadap Presiden Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 4 Nopember 2004 maka permasalahan kesejahteraan PNS dan Para Pensiunan telah menjadi perhatian yang serius dari beliau. Sehingga bergantung kepada kalkulasi pemerintah dan DPR untuk mengurangi subsidi tersebut dengan cara mendekati penghasilan PNS dengan pasar.

d. Kesejahteraan Purna Kerja

1) Kesejahteraan Purna Tugas diberikan “double cover” yaitu:

- a) Jaminan Sosial dasar dengan penambahan iuran sebesar 0,5 %- 1.0 % dari penghasilan Peserta dan Pemerintah juga setor sebesar 0,5 %- 1.0 % atau dihitung berdasarkan kalkulasi nominal sesuai skala gaji. Hal ini dapat terealisasi jika telah ada Lembaga Jaminan Sosial Nasional sesuai dengan UU No. 40 tahun 2004.
- b) Dana Pensiun dan THT dengan PNS dan Pemberi Kerja memberikan iuran yaitu :
 - PNS 10 % dan;
 - Pemberi Kerja 12 % (selama ini belum pernah disetor iuran kecuali untuk kesehatan karena kesehatan tidak ada PSL);

Total coverage untuk kesejahteraan PNS menjadi :

- Peserta 10,5 %;
- Pemberi Kerja 12,5 % (telah direalisasi yang 2 % untuk Askes).

2) Dengan telah diberlakukannya sistem remunerasi dan tingkat kesejahteraan di masa purna kerja yang lebih baik maka Pemerintah akan lebih mudah untuk

menegakkan kedisiplinan kerja, kejujuran serta meningkatkan kinerja aparatur negara sehingga dapat lebih cepat untuk menjadikan aparatur negara yang bersih dan berwibawa;

- 3). Setelah selesai purna tugas PNS dapat digolongkan menjadi 2 yaitu :
- a) PNS yang mendapatkan hak pensiun yaitu mereka yang telah purna tugas dan memperoleh SK Pensiun sehingga setiap bulan akan menerima uang pensiun.
 - b) PNS yang tidak mendapatkan hak pensiun karena memutuskan untuk tidak meneruskan karirnya menjadi PNS karena berbagai sebab antara lain pindah pekerjaan ke swasta, atau pindah ke luar negeri atau diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat dll.
Mereka ini selama ini memperoleh pengembalian atas kumpulan iuran THT (3,25%) nya. Tetapi iuran pensiun(4,75%)nya tidak pernah dikembalikan dan baru pada Kabinet Indonesia Bersatu dengan Permenku No 71 Tahun 2008, mereka menerima pengembalian atas iuran pensiunnya beserta bunganya sebesar 9%.

- 4) Apa yang saat ini terjadi di Indonesia ?

Skema kesejahteraan purna tugas bagi para pekerja di sektor formal di Indonesia adalah sebagaimana tabel berikut:

Program	PNS	TNI/POLRI	SWASTA
Pensiun	TASPEN	ASABRI	Dana Pensiun Perusahaan
THT	TASPEN	ASABRI	Jamsostek
Jaminan Sosial			
- Kesehatan	ASKES	Kesehatan TNI	Jamsostek + Asuransi Kesehatan
- Kecelakaan Kerja	-	Kesehatan TNI	Jamsostek + Asuransi Kesehatan
- Kematian	TASPEN	ASABRI	Jamsostek
- Perumahan	Bapertarum	Bapertarum	-
- Pendidikan	-	-	-

Ini menunjukkan demikian bervariasinya sistem Dana pensiun dan Jaminan Sosial di Indonesia sehingga berakibat tidak maksimalnya pelayanan kesejahteraan purna tugas untuk sektor formal. Sedangkan untuk sektor informal terlebih lagi belum ada yang memikirkannya. Baru dalam kaitan dengan UU 40 tahun 2004 mengenai sistem Jaminan Sosial Nasional telah mulai dipikirkan dan diundangkan namun belum ada realisasinya serta masih memerlukan berbagai penyiapan sistem dan prosedurnya.

- 5) Bagaimana keadaan di ASEAN ?

Diantara kelima negara ASEAN : Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Phillipina, baru Malaysia dan Singapura yang telah tertata dengan baik sebagaimana diperlihatkan dari sistem dan dana yang terkumpul dan dapat membentuk *National Reserve Fund*.

Negara	Jumlah Penduduk	Jumlah Asset DP & Jamsos	Jumlah Institusi Pengelola	Sistem	% GDP	Dampak Ekonomi
Malaysia (Federasi)	24 Juta	Rp 800 Triliun	4	Pooling	60 %	Kuat
Singapura (Single State)	4 Juta	Rp 650 Triliun	2	Pooling	63 %	Kuat
Thailand (Kerajaan)	64 Juta	Rp 153 Triliun	> 5	Pooling	12 %	Kuat
Philipina (Republik)	83 Juta	Rp 63 Triliun	2	Pooling	8,1 %	Lemah
Indonesia (Negara Kesatuan)	220 Juta	Rp 150 Triliun	> 300	Campur aduk; THT Pooling & Dana Pensiun terpecah-pecah	3,2 %	Lemah

Tampak dari tabel di atas bahwa Malaysia dengan penduduk 24 juta dapat menghimpun dana pensiun, asuransi sosial dan jaminan sosial sebesar Rp 800 triliun yang dilakukan secara *compulsory* dan *pooling* meskipun negaranya berbentuk federasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penduduk di Malaysia memperoleh proteksi sebesar Rp 33 juta. Demikian pula Singapura setiap orang proteksinya sebesar Rp 168 juta, Thailand Rp 2,3 juta dan Phillipina sebesar Rp 759.000,-. Sedangkan Indonesia dengan 220 juta penduduk setiap orang hanya memperoleh proteksi sebesar Rp 680.000,- atau senilai UMR. Hal ini menunjukkan "social protection" Indonesia sangat kecil sehingga berakibat betapa lemah dan rentannya fondasi ekonomi Indonesia.

6) Mengapa sistem Indonesia begitu ketinggalan dengan ASEAN ?

- i. Dalam Undang-undang Dasar Negara diawal belum memasukkan persoalan jaminan sosial dan baru memasukkannya justru ketika dimandemen ke empat di tahun 2002, sesudah 57 tahun merdeka.
- ii. Pemerintah tidak konsisten dalam menerapkan kebijakan jaminan sosial bagi warganegaranya. Terjadi kebijakan yang standar ganda (*double standard*) dan dibiarkan berlarut-larut tanpa ada yang mengoreksi.
- iii. Pemerintah dalam menyusun kebijakan selalu menggunakan konsultan dan kebanyakan adalah konsultan asing yang berasal dari negara yang berbeda-beda phylosophynya dan yang fundamental ekonominya kuat sedangkan Indonesia fundamen ekonominya sangat lemah apalagi setelah dihantam krisis 1997. Penunjukan konsultan seringkali didasarkan kepada

ketersediaan dana *grant* atau pinjaman lunak. Akibatnya sistem yang berlaku di Indonesia bersifat gado-gado dan seringkali tumpang tindih antara kebijakan yang satu dengan yang lain, meskipun menyangkut permasalahan yang sama sehingga menimbulkan kebijakan *double standard*.

- iv. Kebijakan Pemerintah yang lalu termasuk kebijakan jaminan sosial merupakan saran dari lembaga-lembaga keuangan internasional seperti ADB, IMF dan World Bank. Sedangkan pada waktu yang lalu IMF atau World Bank menyatakan bahwa nasehatnya salah. Hal ini berarti bahwa banyak kebijakan Pemerintah masa lalu yang menjadi tidak benar dan harus dikoreksi. Namun sampai sekarang tidak ada satupun lembaga yang ditunjuk melakukan audit atau pengkajian terhadap kebijakan-kebijakan masa lalu pemerintah. Akibatnya pemerintahan saat inipun masih menjalankan pola pikir dan kebijakan yang salah tersebut seperti kebijakan liberalisasi, deregulasi (perbankan, pensiun, perhubungan laut, perhubungan udara, kekayaan negara, otonomi, zakat dll).

- v. Data PNS.

Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah perlunya Indonesia mempunyai Single Identity Number (SIN). Dari sejak merdeka hingga kini atau 65 tahun Indonesia belum mempunyai SINGLE IDENTITY NUMBER (SIN)

Malaysia dan Singapura masing-masing telah memiliki SIN sejak tahun 2002. Indonesia ketinggalan 10-15 tahun dari tetangganya.

Dengan tidak memiliki SIN maka sulit untuk menentukan :

- Berapa jumlah penduduk Indonesia yang benar?
- Berapa jumlah angkatan kerja yang benar?
- Berapa jumlah PNS yang benar?
- Berapa jumlah pensiun yang benar?
- Berapa jumlah Lansia yang benar?
- Perencanaan Kependudukan yang akurat.

Singapura selain mempunyai National Identification Card (NIC) juga tersedia FIN (Foreign Identification Card) untuk warganegara asing.

Amerika Serikat sendiri mempunyai tidak hanya 1 identifikasi. Selain Social Security Number(SSN) juga TIN (Tax Identification Number).

Saat ini data mengenai jumlah PNS tidak pernah sama antara BKN, Depkeu dan Taspen. Dengan adanya SIN diharapkan adanya acuan yang sama. Tidak ada data PNS yang berbeda.

- vi. Kerancuan Perundang-undangan.

Dalam persoalan kesejahteraan PNS ternyata selama ini telah terjadi tarik menarik antara satu lembaga dengan lembaga yang lain sebagaimana diperlihatkan dari adanya berbagai undang-undang yang mengaturnya. Namun dalam pelaksanaannya tidak pernah dituntaskan.

Program Kesejahteraan PNS dapat ditemui dalam 5 undang-undang yaitu:

- 1). UU No 11 Tahun 1969 tentang Dana Pensiun yang mengatur antara lain hal-hal sebagai berikut:
 - Pasal 2 ayat a. Bagi pegawai negeri/bekas pegawai negeri yang terakhir sebelum berhenti sebagai pegawai negeri atau meninggal dunia, berhak menerima gaji atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara menjelang pembentukan dan penyelenggaraan suatu Dana Pensiun yang akan diatur dengan Peraturan Pemerintah; dibiayai sepenuhnya oleh negara, sedangkan pengeluaran-pengeluaran untuk pembiayaan itu dibebankan atas anggaran dimaksud.
 - Pasal 2 ayat b. Bagi pegawai negeri/bekas pegawai negeri yang tidak termasuk huruf a diatas ini, dibiayai oleh suatu dana pensiun yang dibentuk dengan dan penyelenggaraannya diatur dengan Peraturan pemerintah.
2. UU No 11 Tahun 1992 tentang Dana pensiun.
 - a. Undang-undang ini mengatur Dana pensiun Pemberi kerja dan Dana pensiun Lembaga Keuangan
 - b. UU ini tidak berlaku bagi penyelenggaraan Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua PNS dan Anggota Angkatan Bersenjata RI yang dikelola BUMN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (psl 56)
3. UU No 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian:
 - a. Program Asuransi Sosial adalah program asuransi yang diselenggarakan secara wajib berdasarkan suatu Undang-undang, dengan tujuan memberikan perlindungan dasar bagi kesejahteraan masyarakat (pasal 1 ayat 3).
 - b. Program Asuransi Sosial hanya dapat diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara (pasal 14 aya1 (1))
 - c. Bagi BUMN yang menyelenggarakan program Asuransi Sosial, fungsi dan tugas sebagai penyelenggara program tersebut dituangkan dalam PP (Penjelasan psl 9 ayat 1)
4. UU No 43 Tahun 1999 tentang Kesejahteraan.

Dalam UU ini yang termasuk dalam kesejahteraan PNS meliputi:

 - a. Program pensiun, Tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putera-puteri PNS Pasal 32 ayat (2).
 - b. PNS wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.
 - c. Program pensiun dan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran yang ditetapkan dengan PP.
5. UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Kesejahteraan PNS dalam bentuk jaminan sosial meliputi :

- a. Jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian.
- b. Jaminan merupakan iuran peserta dan pemberi kerja (pemerintah yang persentasenya ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

6. PP 25 Tahun 1981 Asuransi Sosial PNS :

- a. Asuransi Sosial adalah Asuransi Sosial PNS termasuk Dana pensiun dan Tabungan Hari Tua (Psl 1)
- b. Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Tabungan Hari Tua adalah suatu Program Asuransi terdiri dari Asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian.
- d. Peserta wajib membayar iuran setiap bulan sebesar 8 % dari penghasilan sebulan tanpa tunjangan pangan (psl 6 ayat 1)
- e. Iuran diperuntukkan : 4 ³/₄% untuk program pensiun dan 3 ¹/₄% program THT (psl 6 ayat 2)
- f. Besarnya iuran dan peruntukannya dapat dirubah dengan Keputusan Presiden (psl 6 ayat 3).
- g. Pemerintah tetap menanggung beban berupa : (psl 7)
 - Pembayaran sumbangan untuk iuran pensiun PNS yang besarnya ditetapkan oleh dengan Keputusan Presiden.
 - Pembayaran pensiun dari seluruh penerima pensiun yang telah ada sejak PP diundangkan.
 - Bagian dari pembayaran pensiun bagi penerima pensiun yang belum memenuhi masa iuran yang telah ditetapkan.
- h. Untuk menyelenggarakan Asuransi Sosial didirikan suatu Badan Usaha Negara yang berbentuk Persero sebagaimana dimaksud dalam UU no 9 Tahun 1969. (Pasal 13 ayat 1)

7. PP 26 Tahun 1981 : Persero TASPEN

Persero menyelenggarakan Asuransi Sosial termasuk Asuransi pensiun dan Tabungan Hari Tua bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 PP 25 Tahun 1981.

Dalam undang-undang di atas pemahaman mengenai program kesejahteraan PNS bervariasi sebagaimana diperlihatkan dalam tabel berikut ini:

Program	UU No. 11/1969	UU No.43/1999	UU No.40/2004	PP No.25/1981
Pensiun	X	X	X	X
THT	-	X	X	X
Kesehatan	-	X	X	-
Kecelakaan Kerja	-	-	X	-
Kematian	-	-	X	-
Perumahan	-	X	-	-
Pendidikan	-	X	-	-

Sebenarnya diperlukan pendapat dari para PNS apakah mengharapkan pelayanan kesejahteraan dilakukan dengan pola *one stop service* ataukah pola *two* atau *three stop services*.

e. Kerancuan sistem Kesejahteraan.

Sistem kesejahteraan purna tugas sebenarnya dapat berupa program Pensiun, Asuransi sosial atau Jaminan Sosial. Namun dalam aplikasinya di Indonesia terjadi kerancuan sehingga tidak optimal dan secara makro tidak bisa membentuk cadangan keuangan nasional yang dapat diperlukan untuk membiayai pembangunan nasional yang berjangka panjang.

Secara historis, penyelenggaraan Program Pensiun sebelumnya dilakukan oleh Direktorat Jenderal Anggaran, Departemen Keuangan. Sejak tahun 1986 Pemerintah secara bertahap mengalihkan tugas penyelenggaraan pembayaran pensiun kepada PT TASPEN. Sementara itu, berdasarkan surat Menteri Keuangan No.S-244/MK.011/1985 tanggal 21 Pebruari 1985 dan surat Direktur Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan nomor : S-199/MK.11/1985 tanggal 10 April 1985 perihal penempatan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil telah dilakukan pengalihan administratif atas dana hasil akumulasi iuran pensiun kepada PT TASPEN adalah sebesar Rp 594,08 milyar yang sebagian besar dalam bentuk deposito di beberapa Bank Pemerintah.

Hal ini dilakukan pemerintah setelah terbentuknya PT Taspen yang didirikan berdasarkan PP No. 25 dan PP No. 26 tahun 1981 yang ditugasi untuk mengelola Asuransi sosial PNS, yaitu Dana Pensiun dan THT.

Jumlah Penerima Pensiun yang dibayarkan oleh PT TASPEN per 31 Desember 2004 sebanyak 1.910.607 orang terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat;
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom;
3. Pejabat Negara;
4. Penerima Pensiun TNI/POLRI (yang dipensiunkan sebelum 1 April 1989);
5. Veteran RI;
6. Perintis Kemerdekaan Republik Indonesia/Komite Nasional Indonesia Pusat (PKRI/KNIP);
7. Penerima uang tunggu.

Adapun yang berhak menerima Manfaat pensiun adalah:

1. Peserta (pensiun untuk diri sendiri); atau
2. Janda/Duda dari peserta, dan janda/duda dari penerima pensiun; atau
3. Yatim-Piatu dari peserta, dan yatim-piatu dari penerima pensiun; atau
4. Orang Tua dari peserta yang tewas dan tidak meninggalkan janda/duda/anak yatim-piatu yang berhak menerima pensiun.

Besarnya manfaat pensiun untuk Pegawai Negeri Sipil ditentukan oleh jumlah masa kerja yang dimiliki. Koefisien manfaat untuk setiap 1 (satu) tahun masa kerja adalah 2,5% dari dasar pokok pensiun (Gaji Pokok Terakhir), dimana nilai manfaat pensiun minimal 40% dan maksimal 75% dari dasar pensiun (Gaji Pokok Terakhir).

Sedangkan untuk para pejabat negara, koefisien manfaat untuk setiap 1 (satu) bulan masa jabatan adalah 1% dari Gaji Pokok (dasar pensiun) dimana nilai manfaat pensiun minimal 6% dan maksimal 75% dari dasar pensiun (Gaji Pokok), kecuali untuk Presiden dan Wakil Presiden yang besarnya sama dengan gaji pokok.

Perkembangan Pengelolaan Dana Pensiun PNS selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan Aktiva Bersih untuk manfaat pensiun pada tahun 2000 sebesar Rp 9,53 triliun mengalami kenaikan menjadi sebesar Rp 9,69 triliun pada tahun 2004.

Jumlah manfaat pensiun yang dibayarkan selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan kenaikan dari sebesar Rp 11,50 triliun pada tahun 2000 menjadi sebesar Rp 19,10 triliun pada tahun 2004.

Untuk tahun 2004 jumlah Manfaat Pensiun yang dibayarkan sampai dengan 31 Desember 2004 sebesar Rp 15,73 triliun atau rata-rata perbulannya sebesar Rp 1,49 triliun per bulannya. Sedangkan Aktiva bersih Dana Pensiun yang tersedia untuk pembayaran manfaat pensiun per 31 Desember 2004 sebesar Rp 9,67 triliun.

Dalam pengelolaan Dana Pensiun PNS, setiap PNS dikenakan iuran sebesar 4,75% dari penghasilan per bulan. Akumulasi iuran pensiun tersebut sejak tahun 1985 dikelola oleh PT Taspen. Sampai dengan tahun 1993, akumulasi dana tersebut tidak digunakan untuk membayar manfaat pensiun.

Akibat kesulitan APBN maka pemerintah menetapkan bahwa sejak tahun 1994 dana pensiun yang diadministrasikan oleh PT TASPEN harus menanggung beban pembayaran manfaat pensiun sebagai berikut, meskipun hal ini menyalahi prinsip-prinsip dana pension :

Periode	Sumber Pembayaran Pensiun	
	APBN	Dana Pensiun PNS
s/d 1993	100%	0%
Januari 1994 – Maret 1994	0%	100%
April 1994 – Desember 1996	77.5%	22.5%
Januari 1997 – Desember 1998	77%	23%
Januari 1999 – Desember 2002	75%	25%
Januari 2003 – Desember 2005	79%	21%
Januari 2006 – Desember 2006	82.5%	17.5%
Januari 2007 – Desember 2007	87.5%	12.5%
Januari 2008 – Desember 2008	92.5%	7.5%
Januari 2009 – Desember 2009	100,0%	0%

Sejak awal tahun 1994 yang hingga saat ini dana tersebut digunakan untuk membayar sebagian manfaat pensiun, dengan proporsi alokasi yang berubah-ubah. Penerapan pola ini, merubah sistem pendanaan yang berlaku yaitu dari sistem pendanaan '*pay-as-you-go*' ke sistem pendanaan '*current cost financing*'. Dalam sistem pendanaan '*pay-as-you-go*', pembayaran pensiun dibebankan langsung sebagai biaya dalam APBN seperti layaknya membayar gaji kepada PNS.

Dengan sistem pembayaran pensiun *sharing*, dimulai th 1994 dari Dana pensiun PNS diambil 100 % akibat APBN mengalami kekurangan dana. Selanjutnya berkurang hingga tahun 2009 pembayaran pensiun PNS kembali sepenuhnya menjadi beban APBN atau dengan sistem *pay as you go* sesuai dengan UU no 11 Tahun 1969 dan PP 25 tahun 1981. Jumlah Dana Pensiun PNS yang dipakai Pemerintah berjumlah lebih dari Rp 30 Triliun. Penyimpangan pembayaran pensiun dengan menggunakan dana iuran PNS yang belum *fully funded* telah dapat diluruskan sesuai ketentuan yang berlaku pada masa Kabinet Indonesia Bersatu.

Pola pendanaan pensiun yang umumnya dianut oleh kebanyakan penyelenggara Program Pensiun di dalam maupun di luar negeri (ASEAN) adalah sistem pendanaan penuh (*fully funded*). Dalam sistem ini, Pemerintah bersama PNS membayar iuran yang diakumulasikan dalam suatu dana. Iuran pemerintah merupakan bagian dari pembayaran gaji PNS, jadi pembayaran iuran berlangsung selama PNS masih bekerja. Pada saat PNS memasuki masa pensiun, maka pembayaran iuran pemerintah dan PNS dihentikan, dan pembayaran pensiun berlangsung dengan sumber pendanaan dari dana yang merupakan hasil pemupukan iuran PNS bersama Pemerintah.

Dalam rangka terbentuknya sistem pendanaan penuh, pemerintah Malaysia melaksanakan kebijakan *dual system*, yaitu sambil membentuk pendanaan penuh dari iuran PNS dan iuran pemerintah, seluruh pembayaran pensiun PNS tetap dibayarkan secara *pay as you go* sepenuhnya (100%) dari APBN nya.

Permasalahan lain adalah bahwa dana yang ada di PT Taspen adalah berasal dari akumulasi iuran peserta sehingga seharusnya laba bersih yang diperoleh tidak dikenakan pajak maupun dividen seperti halnya yang berlaku di seluruh negara-negara ASEAN. Hasil pengelolaan seluruhnya digunakan untuk meningkatkan manfaat bagi peserta. Mulai tahun 2004 pemerintah tidak lagi menarik pajak dan dividen yang sebenarnya merupakan hak PNS.

f. Kinerja Indonesia rendah.

KINERJA INDONESIA SELAMA 65 TAHUN

Negara	Penduduk	PDB	Tax ratio	Dana Jamsosnas	Tabungan haji
	Juta	\$/cap	%	Tr rp /cap(jt rp)	Tr rp
Singapura	4 jt	29.663	22,44	650 / 168	na
Malaysia	24 jt	10.882	21,17	800 /33,3	75,0
Thailand	64 jt	8.677	17,28	153 /2,3	---
Philipina	83 jt	5.137	13,68	63 /0,758	---
Indonesia	220 jt	3.843	12,8	150 /0,680	---

(diolah dari berbagai sumber tahun 2003)

1. PDB Indonesia rendah
2. Tax Ratio rendah
3. Cadangan Keuangan Nasional sangat rendah : Rp 150 Triliun.
4. Jaminan Sosial per kapita dibawah Rp 1 Juta sedangkan CHINA saja Rp 1,4 Juta per kapita.
5. Belum memanfaatkan Dana Tabungan Haji umat

8

5. Arah Pengembangan Sistem Kesejahteraan PNS.

Dengan mencermati berbagai permasalahan strategis yang melingkupi Kesejahteraan PNS tersebut maka arah ke depan dapat diprogramkan sebagai berikut:

1) Perubahan Dasar Hukum

Unsur paling mendasar yang harus diselesaikan dalam rangka mengembangkan sistem kesejahteraan PNS termasuk pensiunnya adalah penyesuaian dasar hukum. Dengan adanya berbagai undang-undang yang mengaturnya maka dasar hukum penyelenggaraan program tersebut harus disinergikan melalui pembentukan UU yang mengatur program pensiun, THT dan jaminan sosial PNS.

Berdasarkan hasil studi banding di beberapa negara ASEAN, yaitu Malaysia, Philipina dan Thailand, diperoleh kesimpulan bahwa penyelenggaraan program-program tersebut didukung dengan suatu Undang-undang tersendiri. Di Philipina penyelenggaraan program-program pensiun dan asuransi/jaminan sosial bagi pegawai negeri telah didukung dengan suatu Undang-undang tersendiri yaitu *GSIS Act of 1997*. Penyelenggaraan program asuransi sosial bagi pegawai pemerintah di Malaysia juga sudah didukung dengan KWSP Act dan KWAP Act dan di Thailand juga telah diatur dalam undang-undang tersendiri.

Penyelenggaraan program-program dana pensiun, THT dan jaminan sosial PNS dapat secara komprehensif diatur dengan Undang-undang tersendiri, yang mencakup semua aspek penyelenggaraan program kesejahteraan PNS maupun produk-produk

yang dapat dikelola oleh PT Taspen selaku badan penyelenggara. Sebenarnya status Taspen sebagai Persero tidak cocok lagi mengelola dana amanah.

2. Penyempurnaan Sistem Pengelolaan

Untuk lebih mengoptimalkan kesejahteraan PNS maka diperlukan penyempurnaan terhadap sistem pengelolaan program kesejahteraan purna tugas PNS yang berlangsung saat ini.

Pembaharuan sistem Kesejahteraan PNS termasuk Dana Pensiun, THT dan Jaminan Sosial PNS dimaksudkan untuk memberikan nilai manfaat yang lebih tinggi. Untuk mencapai sasaran tersebut dan sekaligus untuk mengurangi beban APBN dalam jangka panjang maka perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap sistem pensiun yang saat ini diterapkan dengan mempertimbangkan sistem pendanaan penuh (*Fully funded*). Dalam masa transisi maka dana pensiun yang saat ini dikelola oleh PT TASPEN dikembalikan fungsinya untuk tidak digunakan dalam pembayaran pensiun.

Mengingat bahwa pada dasarnya pendanaan program dana pensiun, THT dan jaminan sosial merupakan tanggung jawab pegawai dan pemberi kerja, sehingga iuran yang diperlukan juga seharusnya berasal dari kedua belah pihak tersebut. Bagi PNS, yang bertindak selaku pemberi kerja adalah Pemerintah.

Sebagai gambaran, iuran pegawai pemerintah di Philipina, Malaysia untuk program asuransi sosialnya berkisar antara 9%-11% dan iuran pemerintah dalam program tersebut adalah sebesar 12%. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan bahwa kontribusi pemerintah dalam program ini berkisar antara 1%-2% lebih besar dari iuran pegawainya sendiri (Lampiran 4). Taspen pernah menghitung berdasarkan perhitungan aktuarial, iuran Pemerintah seluruhnya berjumlah lebih dari Rp 300 triliun.

Untuk program THT yang saat ini sudah dikelola secara fully funded, pemerintah hanya tinggal memenuhi kewajibannya sebagai pemberi kerja. Sedangkan untuk program pensiun setidaknya terdapat 3 (tiga) alternatif skim yaitu:

- i. kembali ke sistem *pay as you go* yang sepenuhnya menjadi beban APBN. Namun demikian, dengan sistem ini maka kesempatan untuk membentuk cadangan keuangan nasional menjadi sangat kecil; penerapan sistem ini harus senantiasa dikaji secara terus menerus sebab pada suatu ketika beban APBN akan semakin berat dan seyogyanya mulai ditata untuk terjadinya sistem *Fully Funded*. Kelemahan sistem *pay as you go*, uang pensiunan tidak dapat disesuaikan sewaktu-waktu dan pada suatu saat akan merupakan bom waktu bagi pemerintah yang akan datang jika jumlah yang pensiun lebih besar dari pegawai negeri yang aktif.
- ii. beralih ke sistem *fully funded* dengan melibatkan iuran pemerintah dan kewajiban pemerintah untuk membayar *past service liability* (PSL). Dengan sistem ini maka peluang untuk membentuk cadangan keuangan nasional menjadi sangat besar.

- Kendala yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan untuk memenuhi PSL tersebut. Nilai *past service liability* diperkirakan mencapai Rp 326 triliun.
- iii. Menetapkan *cut of date* dimana untuk penerima pensiun dan PNS aktif yang saat ini ada masih diberlakukan sistem *pay as you go* dan bagi PNS yang baru diberlakukan sistem *fully funded*. Nanti sekiranya pemerintah telah tidak mengalami kesulitan keuangan maka program *pay as you go* ditransfer kepada *fully funded system* dengan memperhitungkan beban *past service liability* nya berdasarkan perhitungan aktuaris.

Apapun kebijakan yang dipilih khususnya yang menyangkut pilihan pertama atau *pay as you go* sebaiknya pemerintah menjalankan “*dual system*” seperti yang dilakukan oleh Pemerintah Malaysia. Berdasarkan hasil studi banding di Kumpulan Wang Amanah Pencen (KWAP) Malaysia bahwa pemerintah Malaysia saat ini menjalankan *dual system* yaitu memberlakukan sistem *pay as you go*, namun pada saat yang sama sudah membuat rencana untuk melakukan sistem pensiun secara pendanaan penuh (*fully funded*).

Kebijakan pengumpulan dananya untuk system pendanaan penuh antara lain berasal dari sumber-sumber sebagai berikut:

- Dana-dana *past service liability* yang dihitung berdasarkan 5 % dari pengeluaran untuk gaji dan emolumen PNS atau senilai RM 1 billion.
- Kontribusi iuran pemerintah sebesar 13 % dan peserta 11%.
- Sisa Anggaran Lebih (SAL) APBN yang terjadi karena gain dari kenaikan harga minyak.
- Dana dari program pensiun dan THT yang tidak diambil oleh peserta.
- Hasil investasi.
- Kontribusi dari *local government*.

Hingga tahun 2002, asset KWAP yang seluruhnya berupa dana investasi dan dipersiapkan untuk mendukung sistem pendanaan penuh adalah sebesar RM 26,6 miliar atau setara dengan Rp.65,4 triliun. Nilai akumulasi dana tersebut sudah mencapai 25% dari seluruh kebutuhan dana yang diperlukan yang diperkirakan mencapai sebesar RM 100 miliar atau setara dengan Rp.244,5 triliun.

RRC pun melakukan Reformasi atas Dana pensiun, Asuransi Sosial dan Jaminan Sosialnya yang dilakukan karena faktor sebagai berikut:

- i. Adanya perubahan *aging* dan struktur demografi dimana semakin banyak orang yang tua atau memasuki usia pensiun;
- ii. Semakin banyak tenaga wanita yang bekerja dan panjang umur;
- iii. Terdapat kesadaran baru bahwa dana yang tersedia tidak mencukupi sebagai akibat sistem pensiun yang selama ini tidak ditata dengan baik atau pengelolaannya tidak benar/tidak profesional;
- iv. Terjadinya *Unfunded Liability* yang tidak diselesaikan oleh pemberi kerja termasuk oleh Pemerintah dan perusahaan – perusahaan negara.

Dengan mengacu kepada model dan prestasi negara-negara yang sudah maju dan ditopang dengan pertumbuhan ekonominya yang sangat pesat, China juga sangat gencar melakukan reformasi di bidang *social security* nya. Pada saat ini China mempunyai beberapa skim Jaminan Sosial, baik yang diselenggarakan Pemerintah maupun Lembaga Non Departemen. Sistem Jaminan Sosial di China telah mulai diperkenalkan sejak tahun 1997, setelah memperoleh rekomendasi dari World Bank yang mengusulkan pendekatan 3 pilar yaitu :

- i. Pilar Pertama : Government Run Basic Pension (State);
- ii. Pilar Kedua : Individual Account Pension (Occupational);
- iii. Pilar Ketiga : Voluntary Employee/Individual Savings (Private).

Selanjutnya pada tahun 2000, China membentuk lembaga Non Departemen dengan nama National Social Security Fund (NSSF) yang dimaksudkan untuk mengkoordinir kegiatan Social Security yang menyangkut Jaminan Social Dasar (Pilar I).

NSSF saat ini mengelola dana yang cukup besar, meskipun baru beroperasi 7 tahun. Dana yang dikelola sejak tahun 2000 – 2004 berjumlah 153.864 billion RMB = \$ 19,2 billion atau senilai Rp 190,08 triliun dengan peserta 150 juta berasal dari 2 propinsi.

Sumber dana berasal dari minimal 3 sumber yaitu :

- Kontribusi peserta 8 %;
- Kontribusi dari pemberi kerja 20 %.
- Subsidi Pemerintah Pusat dan Daerah yaitu Pemerintah Pusat 50 Juta RMB (Rp 61.8 miliar) dan Pemerintah Daerah 10 miliar RMB (Rp 12.37 miliar);

Lembaga ini membiayai berbagai proyek infrastruktur maupun industri baik dengan penyertaan langsung maupun melalui Pasar Modal dengan pembelian Saham dan Obligasi Pemerintah dan Perusahaan;

Lembaga ini bersama Pemerintah menyediakan berbagai sarana yang diperlukan masyarakat/peserta social security.

Kemudian pada tahun 2005 Bank Dunia merekomendasikan 2 pilar tambahan sehingga menjadi 5 pilar (Lampiran 6). Tambahan 2 pilar terakhir adalah:

- i. Pilar *Zero* : *Non Contributory Poverty Alleviation*;
- ii. Pilar Keempat : *Informal Sources of Support Including housing and health-care*.

Apa yang terbaik harus dilakukan ;

- a. Belajar dari Negara tetangga yang mempunyai kesamaan karakteristik dengan Indonesia seperti halnya Malaysia, Thailand maupun Philipina. Selain itu jadikan Program Social Security RRC sebagai referensi.
- b. *Back to basic*. Kembali ke kaidah dasarnya yang harus dilakukan oleh semua Badan Penyelenggara & Pemerintah atau regulator;
- c. Reposisi.
Menata kembali sistim dan prosedur serta aturan kesejahteraan PNS. Jangan membuat sesuatu yang sulit untuk dikerjakan seperti usaha untuk melakukan merger Badan Penyelenggara yang sudah ada.

- d. Pemerintah perlu membentuk BUMN yang mempunyai misi untuk menyelenggarakan jaminan sosial dasar bagi semua warganegara dan sektor informal. Malaysia mempunyai Socso (Social Security (Organization), Singapura, Thailand dan Phillipina mempunyai SSS (Social Security System). RRC mempunyai NSSF.

Jika mengacu kepada pola Lima Pilar Bank dunia maka sistem jaminan sosial Indonesia sebagaimana diamanahkan dalam UUD dan tercantum dalam Undang-undang No 40 Tahun 2004 dapat di format dengan pola sebagai berikut :

THE INDONESIA FIVE - PILLAR SYSTEM



105

Kesejahteraan purna tugas PNS termasuk dalam Pilar II seperti halnya TNI yang dikelola ASABRI dan Jamsostek untuk Pegawai BUMS sedangkan untuk BUMN dapat membentuk sendiri jika dipandang perlu. Selain itu dalam Pilar III termasuk baik untuk asuransi maupun Dana Pensiun Pemberi Kerja(DPPK) ataupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Sedangkan dalam pilar IV dimasukkan yang spesifik seperti kesehatan (ASKES dll), Perumahan (BAPERTARUM dll), Pendidikan , Tabung Haji dll. Pilar I s/d IV ada kewajiban mengiur.

Pilar 0 (zero) adalah bantuan sosial dimana tidak ada kewajiban untuk mengiur bagi masyarakat seperti Jaringan Pengaman Sosial, Bantuan Tunai Langsung, Bantuan perumahan, bantuan kesehatan, bantuan sembako dll baik yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun daerah dan berbagai badan/lembaga..

3. Peran KORPRI.

Semenjak tahun 2002 KORPRI telah menyuarakan hal-hal yang menyangkut kesejahteraannya namun itu saja tidak cukup. Perlu ada desakan yang terus menerus dan tidak mengenal lelah dan takut untuk ditegur atau dimarahi oleh Pemerintah. Biasanya kalau mau menyambut ulang tahun KORPRI itu super

sibuk tetapi persoalan strategis yang menyangkut kesejahteraan PNS sering banyak dilupakan dan jarang diperjuangkan. Pertanyaan yang selalu mengemuka adalah apakah kesejahteraan yang diterima PNS termasuk pensiunnya telah memadai? Agar KORPRI dapat berbuat sesuatu dalam membantu pemerintah untuk mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi negeri ini termasuk solusi persoalan kesejahteraan PNS baik ketika masa bekerja maupun purna tugas maka diusulkan seyogyanya DPN KORPRI membentuk “research centre” atau Lembaga Pengkajian dengan nama LEMBAGA PENGKAJIAN KEBIJAKAN PUBLIK yang antara lain dapat memberikan “second opinion” terhadap kebijakan pemerintah sehingga tidak akan keliru dalam implementasinya. Dan jika terjadi kesalahan kebijakan dapat segera dibetulkan. Selama ini Pemerintah banyak berbuat kesalahan karena banyak mengandalkan nasehat konsultan asing yang tentunya konsultan ini tidak memahami jati diri bangsa Indonesia.

Jakarta, 5 Agustus 2009

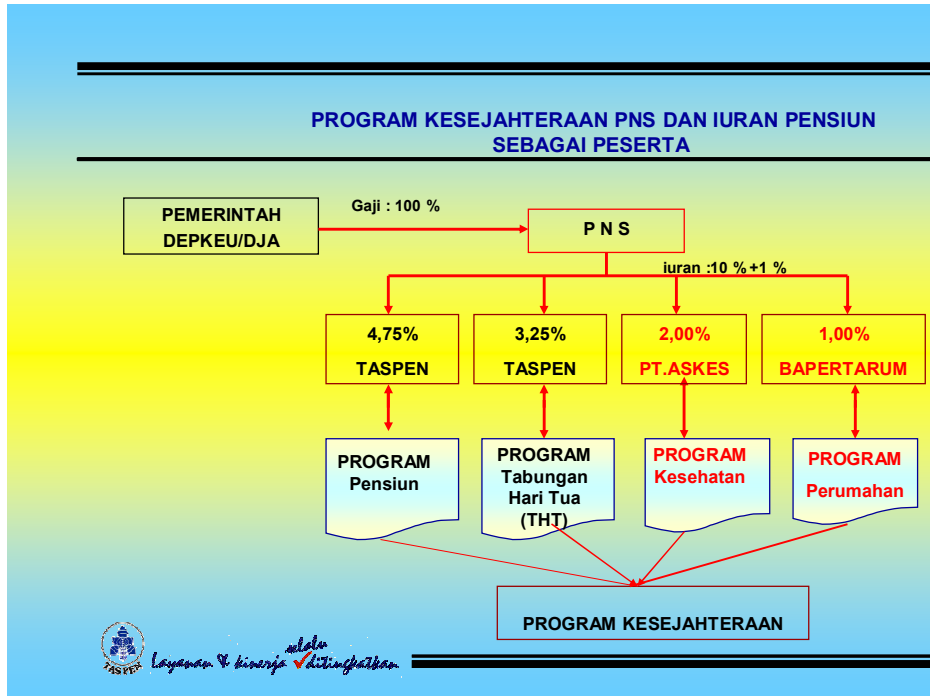
Drs. Achmad Subianto, MBA
Direktur Utama PT TASPEN (PERSERO) (29 Mei 2002- 2008)
Ketua Pertama Asosiasi Asuransi dan Jaminan Sosial Indonesia (AAJSI): 2002-2008
Ketua Pertama Federasi Asosiasi Perasuransian Indonesia (FAPI)- 2006



Lampiran 2



Lampiran 3



Lampiran 4

Iuran Kesejahteraan Jaminan Sosial di Negara Asean

NEGARA	Peserta	Pemberi Kerja	TOTAL
FILIPINA : • GSIS • SSS	9 – 11 % 2,5 %	12 % 5,59 %	21 – 23 % 8,09 %
THAILAND : • GPF • SSO	3 % 0,25 %	3 % 0,5 %	6 % 0,75 %
MALAYSIA : • KWSP • KWAP • LTAT • SOCSO	11 % 11 % 10 % 0,5 %	12 % 11 % 15 % 2 %	23 % 22 % 25 % 2,5 %
SINGAPURA : • GPF • SSS	20 % -	16 % -	36 % -
INDONESIA : • TASPEN • ASABRI • ASKES • JAMSOSTEK	8 % 8 % 2 % 2 %	0 % 0 % 2 % 10,7 %	8 % 8 % 4 % 12,7 %
VIETNAM : • VSS	6 %	16 %	22 %

70

Lampiran 5

**SOCIAL INSURANCE CONTRIBUTIONS
RATES IN THE EU COUNTRIES**

Amounts and proportions of insurance burden breakdown in social security systems in EU and Russia (data from International labor Organization and Rosstat)

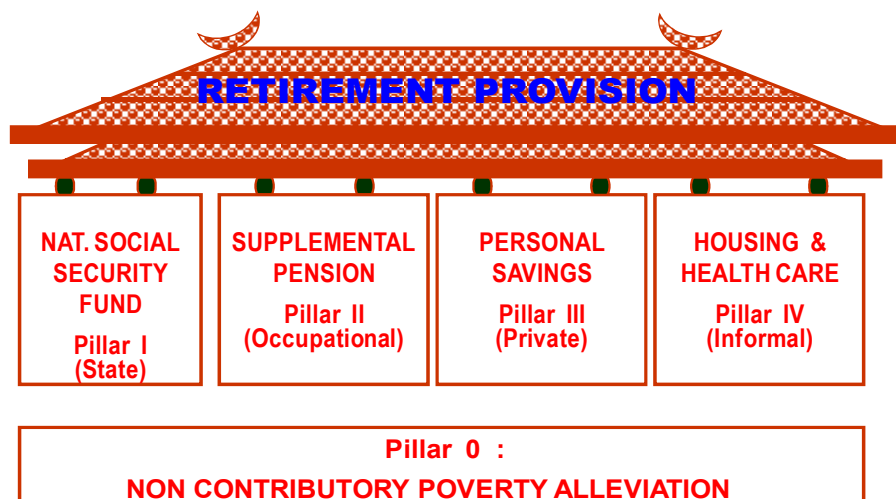
Country	Insurance contributions, in % from salary			Salary limit, above which insurance Contributions are not collected
	Employers	Employees	Total	
Austria	25,1	17,2	42,3	3,000 euro per month
Germany	21,2	19,8	41,0	51,000 per month
Greece	28,2	15,4	43,6	Does not exist
Italy	35,1	09,5	44,6	20,500 euro per year – for medical insurance
Netherlands	29,4	25,6	55,0	37,700 euro per year – for disability insurance
France	38,9	12,5	51,4	25,600 euro per year
Russia	26,0	-	26,0	Regressive scale after annual 280.000 Rubles (some 8.000 euro)

(Source: GN.KARELOVA: "Social Insurance Fund of the Russian Federation: Experience, Challenges, Prospects". World Social Security Forum, 10 – 15 Sept 2007, Moscow).

71

Lampiran 6

THE CHINA FIVE - PILLAR SYSTEM



27

KEPUSTAKAAN

1. Achmad Subianto, SETELAH PENSIUN, Merumuskan Kembali Model Kesejahteraan Bagi Purna Karya Pegawai Negeri Sipil Indoensia, RBI, Jakarta, Cetakan kedua Maret 2004.
2. Achmad Subianto : SHADAQAH, INFAK DAN ZAKAT SEBAGAI INSTRUMEN UNTUK MEMBANGUN INDONESIA YANG BERSIH, SEHAT DAN BENAR, Makalah disampaikan pada Panel Tantangan dan Prospek Ekonomi Islam Dalam Mempercepat Pemulihan Ekonomi Nasional Pada Konvensi dan Deklarasi Ikatan Ahli Ekonomi Dan Keuangan Islam, Istana Wakil Presiden, Rabu, 3 Maret 2004.
3. Achmad Subianto : KEPEMIMPINAN ORGANISASI, Makalah untuk Seminar Kepemimpinan di Boscha-ITB, Bandung, 2 Mei 2004
4. Taspen : 40 Tahun PT Taspen (Persero) , RBI Research, Jakarta, 2003
5. Achmad Subianto : SEKOLAH DAN CITRA PELAYANAN PRIMA, Makalah pelatihan Citra Pelayanan Prima untuk Kepala Sekolah dan Guru-guru SMU, Jakarta 2004
6. Achmad Subianto : MEMBANGUN INDONESIA YANG BERSIH, SEHAT DAN BENAR (Draft penerbitan)
7. Achmad Subianto : SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL, Taspen Jakarta, 2004
8. Achmad Subianto : PROBLEMATIKA KESEJAHTERAAN PNS, Seminar Nasional Perbaikan Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Diselenggarakan oleh Kementerian PAN, Tanggal 11 Mei 2005 Di Jakarta.
9. Achmad Subianto : MEMBANGUN EKONOMI DAERAH YANG BERSIH-SEHAT-BENAR SERTA SEJAHTERA, Makalah disampaikan pada Seminar Sehari Bakalang Kerjasama Universitas Pekalongan dan Paguyuban Opek tanggal 3 September 2007 di Pekalongan.
10. Achmad Subianto : MEMBANGUN KEMANDIRIAN DAN KETAHANAN KEUANGAN NEGARA, Melalui Pemberdayaan Tabungan Asuransi dan Dana Pensiun dengan cara Penyelenggaraan Dana Pensiun, Asuransi Sosial dan Jaminan Sosial yang Bersih, Sehat dan Benar, makalah disampaikan dalam acara BUMN Excecutive Breakfast Meeting, 26 juli 2006.
11. Achmad Subianto : REFORMASI KESEJAHTERAAN APARATUR NEGARA , Yayasan Bermula Dari Kanan, Cetakan I, Agustus 2006, Jakarta.
12. Achmad Subianto : Mencari Format Sistem Pensiun yang Tepat bagi PNS dan TNI/POLRI di Indonesia, Makalah disampaikan dalam seminar ” Menyongsong Blueprint Industri Dana Pensiun Masa Depan” dan Launching Policy Brief” Blueprint Industri Dana Pensiun Indonesia: Kemana Arahnya?”, Hotel Nikko Jakarta, 23 Agustus 2007
13. Peter F Drucker :”THE UNSEEN REVOLUTION”, How Pension Fund Socialism Came to America, Harper & Row Publishers, Inc, New York, First Edition,1976.
14. Michael Raper :”NEGARA TANPA JAMINAN SOSIAL, Tiga pilar Jaminan Sosial di Australia dan Indonesia, Trade Union Rights Centre, Jakarta, Cetakan Pertama, 2008.

&&&&&

REFORMASI KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Oleh:

Drs. Achmad Subianto, MBA

Direktur Utama PT TASPEN (PERSERO) (29 Mei 2002- 2008)

Ketua Pertama Asosiasi Asuransi dan Jaminan Sosial Indonesia (AAJSI): 2002-2008

Ketua Pertama Federasi Asosiasi Perasuransian Indonesia (FAPI)- 2006

**Makalah Disampaikan
Dalam rangka Dies Natalis AIS/STIS ke 51
Seminar Statistik pada tanggal 5 Agustus 2009
di Aula Badan Pusat Statistik, Jakarta**

CURRICULUM VITAE

NAMA : DRS. ACHMAD SUBIANTO MBA
TEMPAT LAHIR : Cilacap.
TANGGAL LAHIR : 16 AGUSTUS 1946
MASA KECIL : Pemalang dan Pekalongan.
PENDIDIKAN : - Ekonomi Perusahaan Universitas Diponegoro-1971;
- MBA SYRACUSE University, New York-1977;
S T A T U S : Pegawai Departemen Keuangan RI NIP. 060035104.
Anggota KORPRI Nomor 060901-002828.
Anggota Persatuan Wredatama Republik Indonesia
Nomor 77 Cengkareng Jakarta Barat.
KELUARGA :
ISTERI : HJ. MURYANI
ANAK : 1. WAHYUNI SUSI AMBARSARI, SA(Akuntansi)
2. ACHMAD SETIO ADINUGROHO –IR(ITB),Master IT
(MACQUARIE University- Australia)
3. SANTI PUSPITASARI –Monash Univ. Malaysia
4. DEFI GIANANDA – UPH Fak. Psikologi
MENANTU : TEUKU BARMANSYAH, SE.
CUCU : AHMAD TEUKU DEVANIO
PENGHARGAAN : 1. BINTANG JASA UTAMA berdasarkan KEPPRES NO
074/TK/TAHUN 1997 selaku DEPUTI BIDANG EKONOMI
DAN KEUANGAN BPIS
2.SATYALANCANA WIRAKARYA berdasarkan KEPPRES
RI NO.101/TK/TAHUN 1997 selaku Direktur Keuangan PT
Garuda Indonesia

AKTIVITAS :

1. Ketua dan Pendiri Yayasan “*KADO ANAK MUSLIM*”;
2. Ketua dan Pendiri Yayasan “*BERMULA DARI KANAN*”;
3. Ketua Umum Forum Komunikasi dan Konsultasi Badan Pembina Rohani Islam (FOKKUS BABINROHIS) Pusat 1999-2009;
4. Direktur Administrasi dan Keuangan PT Garuda Indonesia- 1989-1992
5. Direktur Keuangan PT Garuda Indonesia: 1997-1999
6. Deputi Bidang Ekonomi dan Pengawasan Badan Pembina Industri Strategis (BPIS): 1992-1996
7. Salah seorang Pendiri Yayasan “*PENDIDIKAN INTERNAL AUDIT*”;
8. Bendahara ISEI DKI Jakarta 1999- 2004;
9. Dewan Penasehat ISEI Jaya 2004-2007;
10. SESMEN KEMENTERIAN BUMN : 1999-2001
11. Ketua ICMi Orsat Cempaka Putih;
12. Mantan Ketua Departemen Kerohanian DPP KORPRI; 2003-2006

13. Bendahara DPN KORPRI : 2006-2009
14. Ketua VI/Pendiri Masyarakat Ekonomi Syariah Indonesia (MES);
15. Ketua Umum BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) :1999- 2005
16. Ketua Komisi Pengawas BAZNAS : 2006-2010.
17. Ketua Asosiasi Asuransi dan Jaminan Sosial Indonesia (AAJSI): 2002-2008
18. Ketua Federasi Asosiasi Perasuransian Indonesia (FAPI)- 2006.
19. Salah seorang pendiri Ikatan Ahli Ekonomi dan Keuangan Islam.
20. Anggota Dewan Kehormatan AAMAI (ASOSIASI AHLI MANAJEMEN ASURANSI INDONESIA) 2004-2009.
21. Ketua IV Bidang Kerohanian dan Kesejahteraan, Persatuan Wredatama Rep. Indonesia. : 2007-2009.
22. Direktur Utama PT TASPEN (PERSERO) (29 Mei 2002- 2008).
23. Senior Advisor Indonesian Quality Award (IQA) Foundation: 2009

BUKU-BUKU/MAKALAH YANG DITULIS

1. Achmad Subianto : KADO ANAK MUSLIM, Yayasan Kado anak Muslim, cetakan VII, 20-1-2004, Jakarta.
2. Achmad Subianto, Kodradi dan Kuswadi : BERHARTA TIDAK BERZAKAT ADALAH KORUPSI, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan II, 31-3-2007, Jakarta.
3. Achmad Subianto, Soenarjo dan Kuswadi Kusman : BERHAJI ! MENABUNGLAH!, Yayasan Kado anak Muslim, cetakan I, 17-8-2001, Jakarta.
4. Achmad Subianto, Kuswadi Kusman dll : MEMAKMURKAN MASJID, Yayasan Kado anak Muslim, cetakan I, 17-8-2007, Jakarta.
5. Achmad Subianto & Kuswadi Kusman : RAMADHAN DAN IKTIKAF, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan II, 9 September 2007, Jakarta.
6. Achmad Subianto : CATATAN PERJALANAN HAJI, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan III, 26 April 2001, Jakarta.
7. Achmad Subianto : NOTES TO HAJJ PILGRIMAGE, Third Edition, 2001, Jakarta.
8. Achmad Subianto : CATATAN KEHIDUPAN, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan II, 9 September 2007, Jakarta.
9. Achmad Subianto, SETELAH PENSIUN, Merumuskan Kembali Model Kesejahteraan Bagi Purna Karya Pegawai Negeri Sipil Indonesia, RBI, Jakarta, Cetakan kedua Maret 2004.
10. Achmad Subianto : REFORMASI KESEJAHTERAAN APARATUR NEGARA , Yayasan Bermula Dari Kanan, Cetakan I, Agustus 2006, Jakarta.
11. Achmad Subianto : SHADAQAH, INFAK DAN ZAKAT SEBAGAI INSTRUMEN UNTUK MEMBANGUN INDONESIA YANG BERSIH, SEHAT DAN BENAR, Makalah disampaikan pada Panel Tantangan dan Prospek Ekonomi Islam Dalam Mempercepat Pemulihan Ekonomi Nasional Pada Konvensi dan Deklarasi Ikatan Ahli Ekonomi Dan Keuangan Islam, Istana Wakil Presiden, Rabu, 3 Maret 2004.
12. Achmad Subianto : PROSES EVALUASI PENDIDIKAN MENUJU INDONESIA YANG ADIL-JUJUR-BERSIH-SEHAT DAN BENAR (INDONESIA MADANI), Makalah untuk Workshop "Intervensi Pendidikan Dalam Pembentukan Masyarakat Madani", Dalam "Seminar Rekonstruksi dan Revitalisasi Pendidikan Indonesia menuju Masyarakat Madani" oleh UNESCO dan LIPI, 2 September 2004, Jakarta.

13. Achmad Subianto : KEPEMIMPINAN ORGANISASI, Makalah untuk Seminar Kepemimpinan di Boscha-ITB, Bandung, 2 Mei 2004
14. Achmad Subianto, Taspen : INSTITUSI/PERUSAHAAN DAN CITRA PELAYANAN PRIMA, Pusat Pelatihan Citra Pelayanan Prima (Service Excellent Centre), Jakarta, 2003
15. Achmad Subianto : SEKOLAH DAN CITRA PELAYANAN PRIMA, Makalah pelatihan Citra Pelayanan Prima untuk Kepala Sekolah dan Guru-guru SMU, Jakarta 2004
16. Achmad Subianto dkk : MENELADANI RASULULLAH Fokkus Bbainrohis dan Yayasan Kado Anak Muslim, cetakan IV, 25 Mei 2002, Jakarta.
17. Achmad Subianto : SHADAQAH, INFAK DAN ZAKAT SEBAGAI INSTRUMEN UNTUK MEMBANGUN INDONESIA YANG BERSIH, SEHAT DAN BENAR, Makalah disampaikan pada Panel Tantangan dan Prospek Ekonomi Islam Dalam Mempercepat Pemulihan Ekonomi Nasional Pada Konvensi dan Deklarasi Ikatan Ahli Ekonomi Dan Keuangan Islam, Istana Wakil Presiden, Rabu, 3 Maret 2004.
18. Achmad Subianto : PROSES EVALUASI PENDIDIKAN MENUJU INDONESIA YANG ADIL-JUJUR-BERSIH-SEHAT DAN BENAR (INDONESIA MADANI), Makalah untuk Workshop "Intervensi Pendidikan Dalam Pembentukan Masyarakat Madani", Dalam "Seminar Rekonstruksi dan Revitalisasi Pendidikan Indonesia menuju Masyarakat Madani" oleh UNESCO dan LIPI, 2 September 2004, Jakarta.
19. Achmad Subianto : KEPEMIMPINAN ORGANISASI, Makalah untuk Seminar Kepemimpinan di Boscha-ITB, Bandung, 2 Mei 2004
20. Achmad Subianto, Taspen : INSTITUSI/PERUSAHAAN DAN CITRA PELAYANAN PRIMA, Pusat Pelatihan Citra Pelayanan Prima (Service Excellent Centre), Jakarta, 2003
21. Achmad Subianto : SEKOLAH DAN CITRA PELAYANAN PRIMA, Makalah pelatihan Citra Pelayanan Prima untuk Kepala Sekolah dan Guru-guru SMU, Jakarta 2004
22. Achmad Subianto dkk : MENELADANI RASULULLAH Fokkus Bbainrohis dan Yayasan Kado Anak Muslim, cetakan IV, 25 Mei 2002, Jakarta.
23. Achmad Subianto : MENGAPA TERJADI KRISIS 1997-2002, memograh disampaikan pada acara Sosialisasi Kado Anak Muslim melalui Program 17 pada tanggal 15 April 2000, Aula Bank Mandiri, Plaza Mandiri, Jakarta, PT Wisloedha Enterprises, Jakarta
24. Achmad Subianto : RINGKASAN MENGAPA DAN BAGAIMANA MEMBAYAR ZAKAT, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan VI, Mei 2004, Jakarta.
25. Achmad Subianto : MEMBANGUN INDONESIA YANG BERSIH, SEHAT DAN BENAR (Draft penerbitan)
26. Achmad Subianto : MENGENAL ESQ MEMBANGUN SEQ, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan I, 17 Agustus 2003, Jakarta.
27. Achmad Subianto : SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL, Taspen Jakarta, 2004.
28. Achmad Subianto : PROBLEMATIKA KESEJAHTERAAN PNS, Seminar Nasional Perbaikan Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Diselenggarakan oleh Kementerian PAN, Tanggal 11 Mei 2005 Di Jakarta.

29. Achmad Subianto : MENATA KEMBALI MANAJEMEN HAJI INDONESIA, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan I, 4 Mei 2004, Jakarta.
30. Achmad Subianto : UKM TERPADU, sebuah Panduan Pembinaan Usah kecil Mikro Model Terpadu, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan I, Desember 2004, Jakarta.
31. Achmad Subianto : MEMBANGUN EKONOMI DAERAH YANG BERSIH-SEHAT-BENAR SERTA SEJAHTERA, Makalah disampaikan pada Seminar Sehari Bakalang Kerjasama Universitas Pekalongan dan Paguyuban Opek tanggal 3 September 2007 di Pekalongan.
31. Achmad Subianto : REFORMASI RUPIAH, Artikel Pada Surat Kabar Republika tanggal 17 Juli 1999.
32. Achmad Subianto: RUPIAH YANG RAHMAH, Ach. Subianto, Buletin Al Amanah, edisi 10 Tahun VII Rabi'ul Akhir 1420 H/ 30 Juli 1999 M diterbitkan oleh Yayasan Al Amanah Jakarta.
33. Achmad Subianto : MEMBANGUN KEMANDIRIAN DAN KETAHANAN KEUANGAN NEGARA, Melalui Pemberdayaan Tabungan Asuransi dan Dana Pensiun dengan cara Penyelenggaraan Dana Pensiun, Asuransi Sosial dan Jaminan Sosial yang Bersih, Sehat dan Benar, makalah disampaikan dalam acara BUMN Excecutive Breakfast Meeting, 26 juli 2006.
34. Achmad Subianto : Mencari Format Sistem Pensiun yang Tepat bagi PNS dan TNI/POLRI di Indonesia, Makalah disampaikan dalam seminar "Menyongsong Blueprint Industri Dana Pensiun Masa Depan" dan Launching Policy Brief "Blueprint Industri Dana Pensiun Indonesia: Kemana Arahnya?", Hotel Nikko Jakarta, 23 Agustus 2007
35. Achmad Subianto : PEDOMAN PELAKSANAAN GERAKAN MEMAKMURKAN MASJID, Yayasan Bermula Dari Kanan, cetakan I, 10-1-2008, Jakarta.