

PENGARUH SISTEM PEMBAYARAN PENSIUN DAN STATUS PNS TERHADAP KEPUASAN PNS DENGAN SISTEM PEMBAYARAN UANG PENSIUN

Fildza Marha¹, Suwirman Nuryadin², Dedi Kusdani³

^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta Timur 13210, Indonesia*

ARTICLE INFO

PBJ use only:

Received date

Revised date

Accepted date

Kata kunci (Keywords)

*Pension payment system,
civil servant
status,
and satisfaction.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of pension payment system and civil servant status on the satisfaction of civil servants with pension payment system. The study was conducted on civil servants active in kemendikbud, kemenkumham, customs, teachers at SMAN 47, SMAN 86, SMP 177 and retired civil servants of BRI KCP Taspen customers. The method used in this research is experimental method with 2 x 2 factorial design. The sample selection technique uses cluster random sampling. Instruments used for the satisfaction of the instrument of civil servant status in the form of questionnaire. The analysis test used is anova 2 X 2 with $\alpha = 0,05$ and $0,01$. The results and conclusions of this study indicate that: 1) There is a significant difference between the satisfaction of the active civil servants and retired civil servants in the pension payment system, this is evident from the data obtained through the anova 2 x 2 analysis test, with $F_{hitung} (18,006) > F_{tabel} (6,85)$; 2) There is no interaction effect between factor A (pension payment system) and factor B (status of civil servant) to satisfaction. It can be seen from the value of anova 2 x 2 shows $F_{hitung} (0,900) < F_{tabel} (6,85)$; 3) There is a significant difference between the monthly pension payment system on the active civil servants (A1B1) with the pension payment system simultaneously on the active civil servants (A2B1). This is evident from the data obtained through advanced test using Scheffe test, Sig value. $0.018 < 0.05$; 4) There is no significant difference between monthly pension payment system on retired civil servants (A1B2) with pension payment system simultaneously on retired civil servants (A2B2). This is evident from the data obtained through advanced test using Scheffe test, Sig value. $0.115 > 0.05$.

© 2018 Indonesian Insurance Journal. ALL RIGHTS RESERVED

¹ Koresponden penulis:

Fildza52@gmail.com

DOI:

ISSN:

A.PENDAHULUAN

Kesejahteraan pada masa purna tugas merupakan dambaan bagi setiap orang. Karena itu, setiap perusahaan perlu mengusahakan agar masalah penghargaan selama masa purna tugas pegawai atau karyawannya diatasi secara manusiawi. Itulah yang kemudian kita kenal dengan program pensiun. Dimana peserta program pensiun dalam hal ini adalah seorang PNS. Status PNS banyak di minati oleh masyarakat, karena adanya jaminan di hari tua yaitu pensiun. Sebagaimana yang telah ditetapkan Undang-undang No. 11 tahun 1969 pasal 1 tentang sifat pensiun. Pensiun merupakan penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah. Pensiun selama ini dapat memberikan rasa aman dan nyaman di hari tua. Tanpa perlu bekerja, seseorang yang telah pensiun sebagai Aparatur Sipil Negara ASN tetap menerima penghasilan setiap bulan sampai akhir hayatnya. Selain itu, nominalnya dapat bertambah, mengikuti kebijakan pemerintah seiring kenaikan gaji pegawai aktif. Kegunaan manfaat pensiun yang di dapat :

1. Kebutuhan Manusia yang Tidak Terbatas

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang muncul secara naluriah dan sangat diperlukasesakin banyak kebutuhan n oleh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan manusia ini dapat berupa barang dan jasa. Barang adalah sesuatu yang berwujud tangible, seperti makanan, minuman, pakaian, dan perumahan. Adapun jasa adalah sesuatu yang tidak berwujud intangible, seperti pendidikan, kesehatan, hiburan, dan rekreasi. Kebutuhan manusia akan barang dan jasa, dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan. Faktor-faktor yang memengaruhi berkembangnya kebutuhan manusia di antaranya a. Sifat manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah mereka peroleh dan mereka miliki. b. Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi, Indonesia adalah negara dengan

jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia. Menurut proyeksi Badan Pusat Statistik BPS, jumlah penduduk Indonesia tahun 2017 mencapai 261 juta jiwa. c. Kebutuhan manusia sifatnya tidak terbatas, sedangkan sumber daya untuk menghasilkan semua barang dan jasa yang dibutuhkan manusia sifatnya terbatas. Keadaan seperti inilah yang disebut kelangkaan scarcity. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut 1 Sifat alami manusia, sudah menjadi sifat alami manusia untuk tidak cepat puas pada segala sesuatu yang sudah dimilikinya. Ketika sudah mendapatkan sesuatu maka akan muncul kebutuhan lainnya sei ring dengan situasi dan kondisi 2 Tingkat pendapatan, semakin tinggi tingkat 3 pendapatan seseorang semakin banyak kebutuhan hidupnya.

2. Macam Macam Kebutuhan

a. Kebutuhan menurut intensitasnya Kebutuhan ini dipandang dari urgensinya, atau mendesak tidaknya suatu kebutuhan. Kebutuhan ini dikelompokkan menjadi tiga kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tertier. 1 Kebutuhan Primer kebutuhan ini mutlak harus dipenuhi agar kita tetap hidup, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, dsb. 2 Kebutuhan Sekunder kebutuhan ini disebut juga kebutuhan kultural, kebutuhan ini timbul bersamaan meningkatnya peradaban manusia seperti pendidikan, tamasya, olah raga, dll. 3 Kebutuhan Tertier kebutuhan ini ditujukan untuk kesenangan manusia, seperti kebutuhan akan perhiasan, mobil mewah, rumah mewah, dsb.

b. Kebutuhan menurut sifatnya Kebutuhan ini dibedakan menurut dampak atau pengaruhnya terhadap jasmani dan rohani Kebutuhan jasmani, contohnya makanan, pakaian, tempat tinggal, dsb. Kebutuhan rohani, contohnya musik, menonton bola, ibadah, dsb Kebutuhan menurut waktu Kebutuhan ini dibedakan menurut waktu sekarang dan waktu masa yang akan datang.

3. Sumber Daya Sumber daya

adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Namun dalam pengertian umum, sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu barang atau jasa yang memiliki nilai ekonomi atau nilai jual. Jadi, jika disimpulkan sumber daya dapat juga diartikan sebagai komponen dari ekosistem yang menyediakan barang dan jasa sehingga dapat membantu kebutuhan manusia. Secara umum, sumber daya terbagi atas dua yang dimana fungsinya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan manusia, antara lain a. Sumber Daya Alam

Pengertian sumber daya alam secara umum SDA adalah segala sesuatu yang terkandung di alam ini dan dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Misalnya air, minyak, gas, batu bara, hutan, tanah, dan lain-lain. Sebagian besar sumber daya alam jumlahnya terbatas. Berdasarkan jumlah dan ketersediaan sumber daya alam tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut

- 1 Sumber daya alam yang dapat diperbaharui biotik sumber daya alam yang dapat diperbaharui Renewable Resource adalah jenis sumber daya alam yang tidak bisa habis karena terus mengalami proses pembaharuan dalam kurun waktu yang cukup singkat. Proses pembaharuan ini bisa terjadi melalui dua jalan, yaitu secara reproduksi atau dengan adanya siklus. Contohnya, hewan sumber daya alam hewani dan tumbuhan sumber daya alam hayati.
- 2 Sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui abiotik sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui adalah jenis sumber daya alam yang bisa habis karena mengalami proses pembaharuan dalam kurun waktu yang cukup lama. Sumber daya alam jenis ini jumlahnya relatif statis karena proses pembentukan

kembali sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui biasanya akan memakan waktu sampai ribuan bahkan 7 jutaan tahun. Contoh sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui antara lain bahan-bahan logam, minyak bumi, batubara, gas alam, dan sumber daya alam fosil lainnya. Berdasarkan cara terbentuknya, sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui bahan tambang dapat dibedakan menjadi a Bahan tambang magmatik, yaitu bahan tambang yang terbentuk dari magma. b Bahan tambang pematit, yaitu bahan tambang yang terbentuk di dalam diatrema dan dalam bentukan instrusi. c Bahan tambang endapan, adalah bahan galian yang terbentuk akibat adanya proses pengendapan. d Bahan tambang hasil pengayaan sekunder, yaitu bahan tambang yang terbentuk karena terkonsentrasinya mineral dari batuan yang melapuk. e Bahan tambang hasil metamorfosis kontak, yaitu bahan tambang yang terbentuk karena tercampurnya magma dengan batuan lain sehingga terbentuk mineral baru. f Bahan tambang hidrtermal, yaitu resapan magma cair yang membeku di celah-celah struktur lapisan bumi atau pada lapisan yang bersuhu relatif rendah dibawah 500 o

B. Identifikasi

Masalah Kurangnya komitmen dan kejelasan dalam pelaksanaan metode pembiayaan pensiun dan implementasi program pensiun, menjadikan beban 10 pembiayaan pensiun yang ditanggung pemerintah semakin membengkak. Pada penelitian ini adanya identifikasi masalah seperti berikut Dalam aspek kebijakan dan anggaran. Kebijakan pemerintah sampai saat ini masih menggunakan sistem pembayaran bulanan yang dinilai sistem ini mempengaruhi besaran

kenaikan pembayaran manfaat pensiun di antaranya adalah jumlah pegawai negeri yang mencapai batas usia pensiun, meningkatnya gaji pokok pegawai negeri, dan meningkatnya pensiun pokok pegawai negeri. Untuk lebih jelasnya besar kenaikan pembayaran manfaat pensiun yang telah dibayarkan oleh PT Taspen Persero dapat dilihat pada lampiran 1. Oleh karena itu, pemerintahan Presiden Joko Widodo Jokowi berencana mengubah skema penyaluran manfaat pensiun bagi PNS. Bila biasanya manfaat pensiun diterima secara bulanan, nantinya akan dibayarkan sekali di awal sekaligus saat seorang PNS memasuki usia pensiun. Motivasinya untuk mengefisienkan pengeluaran pemerintah.

C. Pembatasan Masalah Berdasarkan

identifikasi masalah di atas maka penelitian ini lebih mendalam menangani respon atau tanggapan bagi para PNS aktif maupun pensiunan mempengaruhi wacana pembayaran pensiunan secara sekaligus. Dalam penelitian ini dibatasi beberapa aspek sebagai berikut 1. Kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun. 2. Penilaian terhadap sistem pembayaran uang pensiun a. Secara bulanan b. Secara sekaligus 3. Status PNS. a. PNS aktif b. Pensiunan PNS D. Rumusan Masalah Pada penelitian ini untuk menghindari adanya penyimpangan ataupun perluasan yang tidak perlu, maka dibatasi permasalahan tentang pengaruh sistem 12 pembayaran pensiun dan status PNS terhadap kepuasan dengan sistem pembayaran uang pensiun sebagai berikut 1. Apakah terdapat perbedaan pengaruh sistem pembayaran uang pensiun terhadap kepuasan PNS 2. Apakah terdapat pengaruh interaksi antara sistem pembayaran uang pensiun dan status PNS terhadap kepuasan PNS 3. Apakah perbedaan sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi PNS aktif 4. Apakah perbedaan sistem

pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi pensiunan PNS E. Tujuan Umum Tujuan dari penelitian ini meliputi 1. Mengetahui perbedaan pengaruh sistem pembayaran uang pensiun terhadap kepuasan PNS. 2. Mengetahui pengaruh interaksi antara sistem pembayaran uang pensiun dan status PNS terhadap kepuasan PNS. 3. Mengetahui sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi PNS aktif . 4. Mengetahui sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi pensiunan PNS. 13 F. Kegunaan Penelitian Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut 1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah, mengetahui tingkat kepuasan PNS aktif dan pensiunan PNS akan wacana pemerintah mengubah sistem pembayaran bulanan menjadi sistem baru yaitu pembayaran sekaligus yang menjadi bahan pertimbangan akan diberlakukannya sistem pembayaran yang baru.

A. Deskripsi Konseptual Kepuasan
Kepuasan pelanggan didefinisikan sebagai respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian antara tingkat kepentingan yang dirasakan sebelumnya dan kinerja aktual yang dirasakan setelah pemakaian. Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja yang ia rasakan terhadap tingkat kepentingannya. Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia : puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Adapun beberapa pengertian kepuasan terhadap pelanggan (peserta pensiun PNS) menurut beberapa ahli, yaitu sebagai berikut: Menurut Engel (1990)

dan Pawitra (1993) mendefinisikan bahwa pengertian tersebut dapat diterapkan dalam penilaian kepuasan atau ketidakpuasan terhadap satu perusahaan tertentu karena keduanya berkaitan erat dengan konsep kepuasan pelanggan. Sedangkan menurut Kotler (1997:40) “Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi atau produk yang dirasakan dan yang diharapkannya. Pada dasarnya pengertian kepuasan pelanggan mencakup perbedaan antara tingkat kepentingan 15 dan kinerja atau hasil yang dirasakan”. Zeithaml dan Bitner (2000:75) mendefinisikan bahwa respon atau tanggapan konsumen mengenai pemenuhan kebutuhan kepuasan merupakan penelitian mengenai ciri atau keistimewaan produk atau jasa, atau produk itu sendiri yang menyediakan tingkat kesenangan konsumen berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan konsumsi konsumen. Sugito (2005) menyebutkan bahwa “tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan, apabila kinerja di bawah harapan maka pelanggan akan kecewa”. Tjiptono (2006) berpendapat bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan merupakan respon pelanggan sebagai hasil dan evaluasi ketidaksesuaian kinerja atau tindakan yang dirasakan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya harapan”. Kepuasan adalah rasa atau penilaian seseorang dikarenakan merasakan pelayanan dari jasa, mengkonsumsi suatu produk, atau menerima manfaat khususnya pada penelitian ini adalah tentang manfaat pensiun. Adapun baik, buruknya suatu penilaian tergantung dari tanggapan konsumen atas harapan dengan kinerja yang dirasakan. Berdasarkan teori-teori diatas maka yang dimaksud kepuasan

terhadap sistem pembayaran uang pensiun adalah respon penerima pensiunan PNS dan PNS aktif terhadap sistem pembayaran uang pensiun setiap bulan dikaitkan dengan manfaat uang pensiun berdasarkan kebutuhan dan kepuasan yang dirasakan setelah menerima uang pensiun.

1. Contoh dari kepuasan penerima pensiun PNS terhadap sistem pembayaran bulanan seperti digitalisasi informasi. Digitalisasi adalah proses mengubah berbagai informasi, kabar, atau berita dari format analog menjadi format digital sehingga lebih mudah untuk diproduksi, disimpan, dikelola, dan didistribusikan. Informasi yang digitalisasi dapat disajikan dalam bentuk teks, angka, audio, visual, yang berisi tentang ideologi, sosial, kesehatan dan bisnis. Digitalisasi informasi di Indonesia, meskipun pendidikan negara di Indonesia dianggap masih rendah dan tidak merata, namun hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) negara Indonesia menduduki peringkat 6 dunia pengguna internet terbesar pada tahun 2016 adapun total penduduk Indonesia sendiri sebanyak 256,2 juta dengan penetrasi pengguna internet 51,7 persen. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas warga Indonesia sesungguhnya sudah pandai dalam menggunakan informasi digital yang tersebar di internet, terbukti dari jumlah konsumsi internet yang sangat besar di Indonesia. Dengan adanya kemajuan teknologi yang menyebabkan perubahan informasi analog menjadi informasi digital, masyarakat lebih memilih menggunakan informasi digital dengan alasan : Mudah untuk dicari, ditelusuri, diakses dan digunakan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Mudah untuk diproduksi, dikirim, diterima, disaring, diperbarui berdasarkan

kemampuan pengguna. 17 Format penulisan dan isi pesan yang dikirim sama dengan format penulisan dan isi pesan yang diterima. Tidak terhambat oleh jarak yang jauh, perbedaan bahasa dan perbedaan waktu. Pengiriman dan penerimaan pesan sangat cepat dan murah. Mudah untuk disimpan dan diolah sehingga tidak memerlukan ruang penyimpanan yang besar. Mudah diaplikasikan dalam berbagai media karena format isi dari informasi digital akan sama, antara device yang satu dengan device yang lainnya

Efek positif dari digitalisasi :

- Menciptakan masyarakat informasi Dengan adanya informasi digital, masyarakat semakin mudah dalam mendapatkan berbagai informasi yang diinginkan sehingga masyarakat informasi semakin bertumbuh. Masyarakat juga dapat memilih dan menyaring berbagai informasi yang dibutuhkan karena informasi digital dapat didistribusikan secara luas.
- Memajukan dunia bisnis Data mengenai pelanggan dan karyawan, data mengenai kemajuan perusahaan, dan data mengenai rencana kerja perusahaan akan lebih mudah untuk disimpan dan disebarluaskan jika disajikan dalam format digital. Informasi digital akan memudahkan masyarakat dalam menjalankan bisnis, khususnya dengan menggunakan telepon genggam yang berbasis internet.
- Menumbuhkan industri kreatif Dengan adanya digitalisasi informasi, masyarakat menjadi lebih kreatif dalam berkomunikasi dengan memproduksi berbagai informasi yang unik dan menarik serta memiliki nilai jual yang tinggi. Seperti membuat video atau foto

hasil editing yang kreatif dengan menggunakan software tertentu yang dikelola secara digital, baik melalui telepon genggam maupun komputer.

Efek negatif dari digitalisasi :

- Berdasarkan sifatnya yang mudah untuk didistribusikan, informasi digital yang disebarluaskan dapat disalahgunakan oleh orang yang tidak tepat, sehingga dapat menimbulkan krisis tertentu.
- Berdasarkan sifatnya yang mudah dicari dan diakses, informasi digital dapat dikonsumsi oleh mereka yang tidak memiliki kapasitas untuk mengolah informasi tersebut secara baik dan benar, seperti halnya kecenderungan anak balita yang selalu mengikuti perilaku role model yang mereka temui di sekitar mereka.
- Berdasarkan sifatnya yang mudah diperbaharui, informasi digital akan mengalami proses penyuntingan atau editing process selama beberapa kali sehingga originalitas informasi dan keakuratan informasi patut dipertanyakan. Kecenderungan ini dapat disalahgunakan juga oleh beberapa masyarakat yang tidak bertanggung jawab dalam mengubah isi dari informasi digital kemudian menyebarkannya demi kepeningan diri atau untuk tujuan menjatuhkan nama baik

Adanya pengaruh gadget di era globalisasi, saat ini kehidupan kita tak mungkin terlepas dari pengaruh globalisasi. Yang dapat kita lakukan hanya bisa mengikuti derasnya arus globalisasi dan memanfaatkan dampak

positif dari globalisasi. Salah satu pengaruh globalisasi yang sangat kita rasakan yaitu perkembangan teknologi yang sangat pesat.

Oleh karena itu PT Taspen sadar akan era globalisasi maka adanya :

a. Digitalisasi layanan, Taspen gandeng Telkom Dua perusahaan pelat merah, PT Telekomunikasi Indonesia dan PT Taspen sepakat untuk menggalang menjalin sinergi guna mengembangkan dan mengimplementasikan digitalisasi bagi pelayanan pembayaran pensiun. Direktur Utama Taspen Iqbal Latanro bilang dengan kerjasama ini, diharapkan Taspen dapat memperoleh data pensiunan yang valid. Kerjasama pengembangan dan implementasi digitalisasi ini diharapkan dapat menjadi solusi terbaik dalam pengendalian pembayaran pensiun sesuai dengan prinsip 5T salah satunya yaitu Prinsip Tepat Orang sebagai bentuk proof of life atau pembuktian penerima pensiun masih hidup, kata Iqbal Latanro dalam keterangan tertulis. Digitalisasi juga dinilai memudahkan dalam proses monitoring dan rekonsiliasi serta meminimalkan terjadinya fraud. Pengembangan dan implementasi digitalisasi ini dilakukan melalui penerapan 20 Taspen Smartcard dan pengembangan sistem e-New Dapem. Taspen Smartcard berfungsi sebagai kartu identitas pensiun yang berbasis data biometric dan juga berfungsi sebagai Kartu ATM dan Debit. Taspen Smartcard juga dikembangkan sebagai

kartu yang memiliki manfaat tambahan dimana peserta pensiun dapat menikmati potongan hargadiskon di beberapa merchants. Adanya kartu multifungsi ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan peserta. Penerapan smartcard juga didukung sistem aplikasi elektronik data pembayaran e-New Dapem, yaitu pengembangan sistem eDapem existing yang mengintegrasikan mitra bayar dengan satu aplikasi secara melalui perangkat verifikasiotentikasi berupa device pada mitra bayar dan peserta TASPEN. Direktur Enterprise Business Service Telkom Dian Rachmawan menambahkan dalam kerjasama ini, TelkomGroup menyediakan layanan information Communication Technology ICT terintegrasi untuk mendukung penerapan Taspen Smartcard dan e-New Dapem tersebut meliputi digitalisasi proses improvement, digital culture transformation, customer experience, dan sebagainya. Telkom juga menyediakan peralatan pendukung pendaftaran peserta enrollment seperti kamera, laptop, dan scanner perekam wajah, sidik jari dan suara otentifikasi data, termasuk status hidup pensiunan. Selain itu, TelkomGroup juga menyiapkan solusi digital berupa aplikasi webbased dan network agar data bisa diakses secara real time dari kantor-kantor cabang Taspen dan mitra-mitra bayar Taspen data center untuk keperluan pengelolaan database, sistem payment switching, sistem otentifikasi dan 21 verifikasi, helpdesk contact center, serta sistem pendukung Taspen

Smartcard. b. Jakarta 0715 PT TASPEN Persero dan PT Bank Mandiri Taspen Pos Bank Mantap tandatangani Perjanjian Kerja Sama PKS dalam pembayaran Tunjangan Hari Tua THT, THT Multiguna, dan uang pensiun bulanan bagi para Peserta TASPEN. Dengan perjanjian kerjasama ini diharapkan dapat mempermudah pensiunan untuk mendapatkan akses layanan. Penandatanganan kerja sama itu dilakukan Direktur Utama PT Taspen Persero Iqbal Latanro dan Direktur Utama PT Bank Mantap Nixon LP Napitupulu di Jakarta disaksikan Direktur Utama PT Bank Mandiri Budi Gunawan Sadikin dan Direktur Utama PT Pos Indonesia Purnomo beserta jajarannya. Untuk membentuk bank patungan, tiga BUMN yakni Bank Mandiri, Taspen, dan Pos Indonesia menggunakan Bank Sinar Harapan Bali sebagai vehicle yang selanjutnya bertransformasi menjadi Bank Mandiri Taspen Pos. Berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa RUPSLB 22 Desember 2014, Bank Mantap mulai memasuki bisnis di sektor pensiunan tanpa meninggalkan bisnis di sektor pensiunan tanpa meninggalkan bisnis sebelumnya di sektor UMKM. Dalam sambutannya, Dirut TASPEN Iqbal Latanro menegaskan, selain memberikan kualitas layanan yang terbaik bagi peserta, Bank Mantap juga harus mampu mempertanggungjawabkan pembayaran pensiun tersebut mengingat dananya berasal dari APBN. Oleh sebab itu, Taspen senantiasa memonitor dan 22

mengawasi pembayaran pensiun secara realtime melalui sistem pembayaran e-Dapem, ujarnya. Dengan kerja sama ini, kami berharap Bank Mandiri Taspen Pos dapat memahami produk-produk Taspen. Dengan demikian, bank ini dapat melayani peserta Taspen sesuai dengan target kualitas layanan Taspen yaitu 5T Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat, Tepat Administrasi dan equal treatment, tutur Iqbal Latanro. Sedangkan melalui e-Dapem, PT Taspen dan Bank Mantap akan mensosialisasikan perjanjian kerja sama ini agar kedua belah pihak saling memahami peranan dan fungsi masing-masing dalam memberikan layanan terbaik kepada peserta, tegas Iqbal. Sedangkan Nixon Napitupulu Dirut Bank Mantap kerja sama ini akan memberi dampak positif bagi Bank Mantap. Kerja sama ini dapat memperluas akses layanan kepada pensiunan, bukan hanya terbatas pada sektor pembiayaan tetapi juga pelayanan pembayaran Tabungan Hari Tua, Tabungan Hari Tua Multiguna, dan Uang Pensiun melalui rekening Bank. Di sisi lain, Taspen memiliki akses kepada captive market pensiunan dan database kepegawaian PNS yang lengkap. Hal ini berpotensi untuk pengembangan lini bisnis baru disegmen keuangan, memperpanjang customer life cycle hingga ke layanan perbankan.

penjelasannya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1 Mitra Bayar Taspen

| MITRA BAYAR TASPEN | | | |
|--------------------|--------------------|-----|------------------|
| NO. | NAMA MITRA BAYAR | NO. | NAMA MITRA BAYAR |
| 1. | Bank Mantap | 11. | Bank Niaga |
| 2. | BNI 46 | 12. | Bank Mayapada |
| 3. | BTN | 13. | Bank BBA |
| 4. | Bank Woori Saudara | 14. | Bank Yuda Bakti |
| 5. | Bukopin | 15. | Bank BRI |
| 6. | Bank BPR TASPEN | 16. | Bank DKI |
| 7. | BJB | 17. | Bank Mandiri |
| 8. | BSM | 18. | Bank BTPN |
| 9. | Bank Muamalat | 19. | Bank BRI Syariah |
| 10. | PT Posindo | 20. | Bank Banten |

2. Kebijakan Skema Pensiun

Sesuai tujuannya, seluruh peserta TASPEN hadir Pejabat adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan dipekerjakan pejabat publik atau instansi pemerintah yang berwenang mengangkatnya dan harus dibayar sesuai dengan peraturan pembayaran yang berlaku padanya dan akan dibayar sesuai dengan biaya-biaya Biaya pegawai anggaran negara/daerah. Beberapa perwira adalah anggota dan perwira ABRI departemen sipil Pertahanan dan Keamanan kemudian melaksanakan program serupa secara terpisah, yaitu ASABRI dimulai tanggal 1 Agustus 1971. Makanya

menentang mereka maka program TASPEN sudah tidak berlaku lagi. Setiap pejabat (kecuali peserta ASABRI) wajib (oleh secara otomatis) menjadi anggota TASPEN sejak diangkat menjadi pegawai Saya Landasan filosofis program pensiun adalah sebagai berikut: Pensiun pegawai dan pensiun janda menurut UU No. 11 Pada tahun 1969, Pasal 1 dan penjelasannya diperkenalkan sebagai asuransi hari tua dan mengakui pengabdian pegawai negeri sipil selama bertahun-tahun dalam pelayanan pemerintah dan untuk mengembangkan dan memelihara loyalitas pegawai terhadap negara dan kebijaksanaan negara terhadap Pancasila. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 Penjelasan Umum Nomor 7 menyatakan bahwa asuransi pensiun tidak dapat dipisahkan dari tujuannya Undang-undang pelayanan sipil yang paling penting untuk dirancang dan dipertahankan 26 Aparatur negara yang efektif sebagai instrumen revolusi nasional. Karena Dengan kata lain, untuk memperoleh hak atas jaminan hari tua, pekerja yang bersangkutan antara lain, persyaratan harus dipenuhi untuk pemberhentian yang "terhormat". pegawai pemerintahan. Asuransi hari tua tidak diberikan kepada mereka yang diberhentikan dengan tidak hormat karena telah melakukannya melakukan tindakan yang memalukan dan mementingkan diri sendiri layanan dan/atau negara. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 32 Ayat 1 dan 2 Berdasarkan UU No. 8/1974 peraturan tentang asas-asas pribadi bahwa kegiatan usaha diselenggarakan untuk meningkatkan motivasi kerja kesejahteraan PNS. Pekerjaan sosial mencakup program tabungan pensiun dan pensiun, asuransi

kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra dan putri PNS. Syarat-syarat yang harus dipenuhi pegawai untuk memperoleh hak pensiun penuh adalah: a) orang yang telah mencapai usia pensiun. Direktur BKN Bima Haria Wibisana mengirimkan surat dari Direktur BKN Nomor: K.26-30/v.119-2/99 tentang Batasan Usia Pegawai Negeri Sipil. pekerjaan mengacu pada Pasal 239, 240, 354 dan Art 355 Peraturan Pemerintah Nomor: 11 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik, bahwa usia pensiun yang diusulkan adalah: 1) 58 tahun: karyawan sebagai manajer, pada posisi spesialis muda, ahli pertama, kemampuan. 2) 60 tahun : Pegawai sebagai pejabat senior, tugas fungsional Pendamping 3) 65 tahun : PNS sebagai kepala ahli. b) Anda mempunyai masa kerja yang cukup untuk pensiun. C. Diberhentikan dengan hormat. Ketentuan Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dasar Hukum, Dana Tabungan dan Asuransi Administrasi Negara PT TASPEN (PERSERO) mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 1963. Mengatur tabungan dan asuransi bagi pegawai negeri sipil sebagai berikut disebutkan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 4. 10 Tahun 1963 Tabungan dan asuransi pegawai negeri Peraturan pemerintah ini mendirikan satu perusahaan negara ditentukan dalam ayat 1 Undang-undang Nomor 3 tanggal 19 April 1960 bagi perusahaan negara dengan nama perusahaan Dana Tabungan Negara dan Asuransi pegawai negeri. Yang dimaksud dengan peraturan pemerintah ini: (a) "Pemerintah" berarti Presiden Republik Indonesia; B. "Menteri" berarti Menteri Pendapatan, Keuangan dan

Pengawasan; C. "Perusahaan" adalah dana tabungan asuransi bagi pegawai perusahaan negara SAYA; D. "Direktur" adalah P.N. Dana Tabungan dan Asuransi Pelayanan Nasional; e. "B.P.U." adalah dewan umum sektor tabungan dan asuransi karyawan dalam peraturan pemerintah no. 16, 1963. 28 Perusahaan adalah suatu badan hukum yang mempunyai hak untuk melakukan usaha berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Tanpa mengurangi pengaturan Dalam peraturan pemerintah ini, perusahaan melaksanakan hukum Indonesia. Tujuan perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil biasanya menjaga tabungan terkait asuransi sesuai perekonomian terkendali yang mengutamakan kebutuhan rakyat dan perdamaian dan kegembiraan bekerja di Perusahaan untuk masyarakat adil dan makmur materi dan spiritual.

3. Nominal manfaat Pensiun

Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) 2015 - 2017 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 mengenai gaji pegawai negeri sipil, mengalami kenaikan 6 persen. Pada tanggal 4 Juni 2015, Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 mengenai gaji pegawai negeri sipil. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami kenaikan sebesar 6 persen di tahun 2015, dimana gaji terendah PNS adalah Rp 1.488.500/bulan. Gaji pokok tersebut untuk PNS Golongan IA di Pemprov DKI dengan masa kerja nol tahun.

Adapun untuk golongan ID mendapat gaji Rp 2.558.700/bulan. Sedangkan untuk PNS golongan IIA paling rendah menerima gaji Rp 1.926.000/bulan dan paling tinggi 29 golongan IID menerima gaji Rp 3.638.200. Untuk golongan IIIA dengan nol tahun masa kerja memperoleh gaji sebesar Rp 2.456.700, sedangkan golongan IIID paling tinggi Rp 4.568.800/bulan. Pegawai golongan IVA paling rendah digaji Rp 2.899.500/bulan dan golongan IVE tertinggi digaji Rp 5.620.300/bulan dengan masa kerja 32 tahun. Berikut adalah rincian daftar gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Indonesia tahun 2015 - 2017 : a. Golongan I b. Golongan II c. Golongan III d. Golongan IV Daftar diatas merupakan gaji pokok yang diterima oleh PNS tiap bulannya. Selain gaji pokok, PNS juga berhak atas tunjangan seperti tunjangan fungsional, tunjangan jabatan bahkan tunjangan kinerja . Tunjangan-tunjangan ini nilainya melebihi gaji pokok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 2. B. Deskripsi Konseptual Tentang Sistem Pembayaran

1. Sistem Pembayaran Secara Bulanan

Pembayaran bulanan merupakan penerima pensiun telah menerima SK Pensiun dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan diterimanya Surat Keterangan Penghentian Pembayaran (SKPP) dari Koperasi Pegawai Negeri (KPN) kemudian mengajukan ke PT Taspen lalu akan dibayarkan manfaat pensiun secara bulanan. Hak yang akan diterima pensiun PNS dalam menerima 30 manfaat pensiun, pada pensiun pertama yang di berikan oleh PT Taspen diberikan pelayanan klim otomatis yaitu pembayaran manfaat Tabungan Hari Tua (THT) dan pensiun kepada pejabat negara/PNS yang dilakukan

oleh Taspen secara proaktif sehingga peserta dapat langsung menerima manfaat tanpa harus mengurus/datang ke Taspen. Setelah mendapatkan pensiun pertama maka untuk bulan-bulan berikutnya manfaat pensiun dapat diambil dari mitra bayar Taspen. Pembayaran bulanan termasuk program dari PT Taspen yang mengacu pada UU Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. a. Pensiun Pegawai. 1) Hak atas pensiun pegawai (Pasal 9). a) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri. (1) telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun; (2) Oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan atau; 31 (3) mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani, yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya. b) Pegawai negeri yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur Negara atau karena

alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. c) Pegawai negeri yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun. d) Apabila pegawai negeri yang dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) pasal ini pada saat ia diberhentikan sebagai pegawai negeri telah 32 memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 tahun. 2) Besarnya pensiun pegawai (Pasal 11). a) Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah 2,5 % (dua setengah perseratus) dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa: (1) Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari dasar pensiun; (2) Pensiun pegawai sebulan dalam hal termaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf b Undang-undang ini adalah sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari dasar pensiun; (3) Pensiun pegawai

sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai negeri yang bersangkutan. b) Pensiun pegawai dipertinggi dengan suatu jumlah tertentu dalam hal pegawai negeri yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacat jasmani dan/atau rohani yang terjadi didalam dan/atau oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya. 3) Dasar Pensiun (Pasal 5) Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun, ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan/atau gaji pokok tambahan 33 peralihan) terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya. 4) Mulainya pemberian pensiun pegawai (Pasal 13). a) Pensiun pegawai yang berhak diterima diberikan mulai bulan berikutnya pegawai negeri yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai negeri. b) Dalam hal termaksud dalam pasal 9 ayat (4) Undang-undang ini, pensiun pegawai diberikan mulai bulan berikutnya bekas pegawai negeri yang bersangkutan mencapai usia 50 tahun. 5) Berakhirnya hak pensiun pegawai (Pasal 14) Hak pensiun pegawai berakhir pada penghabisan bulan penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia. 6) Pembatalan pemberian pensiun pegawai (Pasal 15) a) Pembayaran pensiun pegawai dihentikan dan surat keputusan tentang pemberian pensiun pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun pegawai diangkat kembali menjadi Pegawai Negeri atau diangkat kembali dalam suatu jabatan negeri dengan hak untuk

kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1969 atau peraturan yang sesuai dengan Undang-undang No. 11 Tahun 1969. b) Jika Pegawai Negeri termaksud pada ayat (1) pasal ini kemudian diberhentikan dari kedudukannya terakhir maka kepadanya diberikan lagi pensiun pegawai termaksud ayat (1) pasal ini atau pensiun 34 berdasarkan peraturan pensiun yang berlaku dalam kedudukan terakhir itu, yang ditetapkan dengan mengingat jumlah masa kerja dan gaji yang lama dan baru, apabila perhitungan ini lebih menguntungkan.

b. Pensiun Janda/Duda/Anak 1) Hak atas pensiun Janda/duda (Pasal 16) a) Apabila Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, maka isteri (istri-istri)nya a untuk pegawai Negeri pria atau suaminya untuk Pegawai Negeri Wanita, yang sebelumnya telah terdaftar pada kantor Urusan Pegawai, berhak menerima pensiun janda atau pensiun duda. b) Apabila Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai yang beristeri/bersuami meninggal dunia, sedangkan tidak ada istri/suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka dengan menyimpang dari ketentuan pada ayat (1) pasal ini, pensiun janda/duda diberikan kepada istri/suami yang ada pada waktu ia meninggal dunia. c) Dalam hal Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai pria termaksud diatas beristri lebih dari seorang, maka pensiun janda diberikan kepada istri yang ada waktu itu paling lama dan tidak terputus-putus dinikahnya. 2) Besarnya pensiun janda/duda (Pasal 17) 35 a) Besarnya pensiun janda/duda sebulan adalah 36% (tiga puluh enam persen) dari

dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda, maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing istri, adalah 36% (tiga puluh enam perseratus) dibagi rata antara istri -istri itu. b) Jumlah 36% (tiga puluh enam perseratus) dari dasar pensiun termaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat Pegawai Negeri yang berlaku bagi almarhum suami/istrinya. c) Apabila Pegawai Negeri tewas, maka besarnya pensiun janda/duda adalah 72% (tujuh puluh dua perseratus) dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 72% (tujuh puluh dua perseratus) dibagi rata antara isteri-isteri itu. d) Jumlah 72% (tujuh puluh dua perseratus) dari dasar pensiun termaksud ayat (3) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat Pegawai Negeri yang berlaku bagi almarhum suami/isterinya. 3) Ketentuan Khusus (Pasal 18 dan 20) a) Apabila Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak 36 untuk menerima pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda termaksud pasal 17 Undang-undang ini maka: (1) Pensiun janda diberikan kepada anak/anak-anaknya, apabila hanya terdapat satu golongan anak yang seayah -seibu. (2) satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak yang seayah seibu. (3) Pensiun duda diberikan kepada anak

(anak-anaknya). b) Apabila pegawai negeri pria atau penerima pensiun pegawai pria meninggal dunia, sedangkan ia mempunyai isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda/bagian pensiun janda di samping anak (anak-anak) dari isteri (isteri-isteri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu termaksud. c) Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai pegawai negeri dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau pensiun duda atas dasar yang lebih menguntungkan. d) Anak (anak-anak) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda, ialah anak (anak-anak) yang pada waktu pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia: (1) belum mencapai usia 25 tahun, atau (2) tidak mempunyai penghasilan sendiri, atau (3) belum menikah atau belum pernah menikah. 37 e) Apabila pegawai tewas dan tidak meninggalkan isteri/suami ataupun anak, maka: (1) 20% (dua puluh perseratus) dari pensiun janda/duda diberikan kepada orang tuanya. (2) Jika kedua orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separuh dari jumlah termaksud di atas poin (1). 4) Mulainya pemberian pensiun janda/duda (Pasal 24) a) Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda diberikan mulai bulan berikutnya Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia atau mulai bulan berikutnya hak atas pensiun janda/bagian pensiun janda itu didapat oleh yang bersangkutan. b) Bagi anak yang dilahirkan dalam batas

waktu 300 hari setelah Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, pensiun janda/bagian pensiun janda diberikan mulai bulan berikutnya tanggal kelahiran anak itu. 5) Berakhirnya hak pensiun janda/duda (Pasal 25) a) Janda/duda yang bersangkutan meninggal dunia; b) Tidak lagi terdapat anak yang memenuhi syarat-syarat untuk menerimanya. 6) Pembatasan pensiun janda/duda (Pasal 28) a) Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda yang diberikan kepada janda/duda yang tidak mempunyai anak, dibatalkan jika janda/duda 38 yang bersangkutan menikah lagi, terhitung dari bulan berikutnya perkawinan itu dilangsungkan. b) Apabila kemudian khusus dalam hal janda (janda-janda) perkawinan termaksud pada ayat (1) pasal ini terputus, maka terhitung dari bulan berikutnya kepada janda yang bersangkutan diberikan lagi pensiun janda atau bagian pensiun janda yang telah dibatalkan, atau jika lebih menguntungkan, kepadanya diberikan pensiun janda yang menurut Undang-undang ini dapat diperolehnya karena perkawinan terakhir. 7) Hapusnya pensiun pegawai/pensiun janda/duda (Pasal 29) Hak untuk menerima pensiun pegawai atau pensiun janda/duda hapus: a) jika penerima pensiun pegawai tidak seizin pemerintah menjadi anggota tentara atau pegawai negeri suatu negara asing. b) jika penerima pensiun pegawai/pensiun janda/duda/bagian pensiun janda menurut keputusan pejabat/Badan Negara yang berwenang dinyatakan salah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang bertentangan dengan kesetiaan terhadap Negara dan Haluan Negara yang berdasarkan Pancasila. c) Jika

ternyata bahwa keterangan-keterangan yang diajukan sebagai bahan untuk penetapan pemberian pensiun pegawai/pensiun janda/duda/bagian pensiun janda, tidak benar dan bekas Pegawai Negeri atau janda/duda/anak yang bersangkutan sebenarnya tidak berhak diberikan pensiun. 39 8) Usia Pensiun PNS Kepala BKN Bima Haria Wibisana telah menerbitkan surat kepala BKN Nomor : K.26-30/v.119-2/99 tentang batas usia bagi PNS yang memegang jabatan fungsional mengacu pada pasal 239, pasal 240, pasal 354, dan pasal 355 Peraturan Pemerintah Nomor : 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, bahwa batas usia pensiun sebagaimana dimaksud yaitu :

- a) 58 tahun : Para PNS sebagai pejabat administrasi, jabatan fungsional ahli muda, jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional keterampilan.
- b) 60 tahun : Para PNS sebagai pejabat pimpinan tinggi, jabatan fungsional ahli madya.
- c) 65 tahun : Para PNS sebagai jabatan fungsional ahli utama.

Berdasarkan teori yang ada, pembayaran bulanan adalah hak penerima pensiun PNS yang sudah tidak bekerja lagi menjadi PNS dan syarat yang harus dipenuhi oleh PNS untuk memperoleh hak pensiun sudah dipenuhi. Pada pensiun pertama berhak diterima diberikan mulai bulan berikutnya pegawai negeri yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai negeri. Untuk manfaat pensiun bulan-bulan berikutnya dapat melalui mitra bayar Taspen. Perhitungan pada pembayaran bulanan yaitu pokok pensiun yang didapat ditambah dengan tunjangan istri 10%, tunjangan anak 2%, tunjangan pangan (beras) Rp 72.420 per anggota keluarga, dikurangi dengan askes sebesar 2% dari pokok pensiun. 40 2. Sistem Pembayaran

Secara Sekaligus Sistem pembayaran secara sekaligus merupakan pembayaran yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Akan tetapi, pada sistem pembayaran sekaligus ini masih menjadi wacana dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Karena pembayaran sekaligus ini masih wacana jadi peraturan pemerintah atau acuan dari pada UU belum diterbitkan. Dengan adanya wacana seperti ini masyarakat khususnya para penerima pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN) atau yang biasa dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah mengetahui tentang berita tersebut. Oleh karena itu, pada penelitian ini ingin mengetahui respon dari PNS aktif dan pensiunan PNS tentang adanya wacana pembayaran sekaligus. Berdasarkan teori yang ada, pembayaran sekaligus adalah pembayaran yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Dimana sistem ini saling menguntungkan antara PNS dan pemerintah. Untuk pemerintah lebih efisien karena bisa diukur. Bagi PNS sendiri lebih menguntungkan, sekali dapat banyak. Bisa buat modal usaha dan sebagainya. C. Deskripsi Konseptual Status PNS 1. PNS aktif Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang 41 ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas - tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji

menurut peraturan yang berlaku. Menurut UU 70 tahun 2015, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah : a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang. c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri. d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan menurut Pasal 2 ayat (2) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri berdasar pada definisi dalam pasal 1 huruf (a) terdiri dari: a. Pegawai Negeri Sipil, dan b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, c. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. 42 Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2) dari UU No. 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa : a. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah : 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah -daerah, dan Kepanitiaan Pengadilan. 2) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Bawahan. 3) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau

dipekerjakan pada Daerah Otonom. 4) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain -lain. b. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom. c. Didalam Penjelasan Pasal 2 dari UU No.43 Tahun 1999 dijelaskan Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu Pegawai Negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Berdasarkan pada pengertian tersebut, Pegawai Negeri mempunyai kewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang 43 undangan yang berlaku dalam melaksanakan peraturan perundang undangan pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik -baiknya. Pada prinsipnya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Berdasarkan teori yang ada, PNS aktif adalah pegawai warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri ataupun tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. 2. Pensiunan PNS Pengertian pensiun sebagaimana tertuang dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 10 disebutkan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Adapun beberapa pengertian pensiun menurut beberapa ahli, yaitu sebagai berikut : Masa Pensiun merupakan masa yang akan dihadapi oleh seorang Pegawai bagi yang bekerja pada instansi pemerintah, swasta, maupun lembaga BUMN 44 (Fillipo, 1984:283). Menurut Arifianto Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Arifianto, 2004:4). Program Pensiun merupakan bagian dari program kesejahteraan yang diharapkan bisa memberikan ketenangan PNS dalam bekerja dan mampu memotivasi untuk meningkatkan produktivitas karena adanya suatu jaminan hidup di masa yang akan datang. Sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 11 Tahun 1969 Pasal 1 dinyatakan pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sifat pensiun PNS adalah sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Beberapa manfaat dilaksanakannya program pensiun ini sebagaimana dikemukakan oleh Sirait (2006: 279-280) adalah untuk : a. Dikelola tanpa adanya komplikasi untuk membuktikan bahwa karyawan yang telah lanjut usia

sudah tidak lagi memenuhi syarat-syarat pekerjaan. b. Menciptakan lowongan-lowongan yang dapat membuat bagi karyawan lebih muda untuk maju. c. mempermudah perencanaan SDM karena jadwal pensiun telah diketahui. d. Memberikan jalan keluar terhormat bagi para karyawan yang tidak lagi memenuhi syarat. e. Merangsang karyawan untuk membuat rencana-rencana pensiun sebelum mereka sampai pada tanggal pensiun yang telah diketahui. 45 Dalam pasal 9 Undang undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda pegawai setidaknya ada 4 jenis dan manfaat pensiun, yakni : a. Pensiun normal, pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun yang ditetapkan perusahaan. Manfaat pensiun normal (syarat usia 50 tahun dan masa kerja 20 tahun) b. Pensiun dipercepat, pensiun yang diberikan karena kondisi tertentu, misalnya ada pengurangan pegawai di perusahaan tersebut. Manfaat pensiun dipercepat (syarat usia 50 tahun dan masa kerja 10 tahun). c. Pensiun ditunda, atas permintaan sendiri karyawan pensiun sebelum mencapai masanya, namun manfaat pensiunnya di tunda hingga masuk usia pensiunnya. Manfaat pensiun ditunda (syarat masa kerja 10 tahun dan usia belum mencapai 50 tahun). d. Pensiun cacat, pensiun yang diberikan karena sebuah kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan pada suatu perusahaan. Berdasarkan teori yang ada, pensiun PNS adalah suatu kondisi dimana seseorang tidak bekerja lagi sebagai pegawai negeri karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang

yang pensiun biasanya hak atas manfaat pensiun. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan manfaat pensiun sampai meninggal dunia. 46 D. Hasil Penelitian yang Relevan dan Jurnal Bagi peserta pensiun PNS yang mana mereka mendekati usia pensiun pastilah mendambakan hidup berkecukupan (konteksnya tidak kekurangan apapun), apalagi sebagai pekerja yang nanti di akhir masa baktinya dapat menikmati hasil jernih payahnya ketika dia masih bekerja. Untuk itu perlu ditanyakan pada diri kita masing-masing sudah siapkah anda pensiun? Kegiatan apa yang anda lakukan setelah pensiun? Itulah pertanyaan yang sering muncul ketika seseorang mendekati usia pensiun. Ada tiga hal yang sering dihadapi setelah masa pensiun diantaranya yaitu: 1. Masalah Keuangan Penghasilan seseorang setelah pensiun mayoritas akan berkurang (jika berwirausaha/pensiunan PNS) bahkan tidak ada sedangkan kebutuhan belum tentu berkurang, untuk itu perlu menyesuaikan pola konsumsi terhadap penghasilan barunya. Orang yang cenderung konsumtif ketika masih aktif bekerja maka akan kesulitan menyesuikannya, walaupun bisa belum tentu keluarganya bisa. 2. Masalah Kegiatan / pekerjaan Perubahan tingkah laku/kegiatan setelah masa pensiun biasanya mempunyai efek yang besar, jika kita mempunyai usaha setelah pensiun pengaruh tersebut tidaklah besar, tetapi jika tidak akan mem bawa perubahan mental dan psikologis. Orang yang biasanya bekerja keras ketika masih aktif bekerja lalu ketika pensiun sering berdiam diri dirumah cenderung akan mempunyai 47 pikiran yang negatif seperti “setelah pensiun bekerja

sekarang tinggal menunggu pensiun hidup” atau cenderung berpikir tidak ada lagi aktivitas/kegiatan yang dapat mendatangkan keuntungan bagi dirinya, pemikiran seperti ini dapat membuat stres yang pada akhirnya akan merubah fisik seseorang. 3. Masalah Kesehatan Usia pensiun identik dengan masa lanjut usia sehingga wajar jika cenderung kesehatan akan menurun, untuk itu perlu mengontrol pola makannya. Berbeda dengan pensiun tapi masih melakukan aktifitas/pekerjaan sampingan, sama sama seseorang kurang mengontrol pola makan orang yang tidak bekerja/aktifitas cenderung sering mengalami sakit karena melakukan pekerjaan sama halnya dengan olahraga selama pekerjaan masih dalam tarif normal. Dalam kenyataannya ketika masih aktif bekerja ada kecenderungan sakit sedikit tidak akan terasa karena kita fokus pada pekerjaan sehingga ketika masa pensiun terlihat penyakit sudah kritis dan memerlukan biaya lebih untuk menanggulangnya. Agar tidak mengalami keterpurukan setelah masa pensiun maka seseorang perlu melakukan persiapan sebelum masa pensiun. Persiapan untuk masa pensiun tidak perlu menunggu mendekati masa pensiun apalagi setelah pensiun tiba, seperti kata pepatah “siapa yang menanam lebih awal maka akan memanen lebih awal”. Rintis usaha sampingan ketika masih aktif bekerja, perlu kita ketahui seringkali usaha sampingan menjadi usaha tua karena ketekunan dalam pengelolaan. Usaha sampingan tidak harus besar 48 tetapi sesuai dengan hobi atau kondisi sekitar. Jangan pernah gengsi untuk membuka usaha kecil, jangan pernah menyerah jika mengalami kegagalan. Usaha sampingan tidak harus bertempat yang

ramai, tetapi carilah informasi dari tempat keramaian untuk mengetahui apa yang diinginkan oleh konsumen. Sering-seringlah membaca kisah sukses yang dimulai dari usaha kecil. a. Merubah pola konsumsi bulanan agar penghasilan tidak melebihi pengurangan, serta merencanakan program keuangan di masa pensiun. Ini sangat penting karena pola konsumsi yang tidak teratur akan sangat sulit untuk mengontrol konsumsi bulanan di masa pensiun. Kenaikan gaji biasanya akan diikuti kenaikan konsumen bulanan, untuk itu perlu dibuatkan perencanaan pembelian berdasarkan kebutuhan yang mendesak dan utama. b. Mulai merubah pola pikir tentang kekhawatiran setelah pensiun, dan memotivasi diri dengan sikap yang positif dan realistis. Sikap negatif dapat menurunkan kepercayaan diri sehingga kesehatan akan cepat menurun. c. Untuk proteksi diri masa sekarang dan masa depan sisihkan uang sisa bulanan untuk menabung dan mengikuti asuransi. d. Jaga kesehatan dengan mengatur pola makan, istirahat yang cukup dan olah raga ringan. Sesekali ajak anggota keluarga jalan-jalan atau refreshing karena dapat memberikan effect positif terhadap kesehatan dan emosi seseorang. 49 Menjalani masa tua dengan bahagia dan sejahtera adalah harapan semua orang. Kondisi ini hanya tercapai apabila orang tersebut merasa sehat secara fisik, mental, dan sosial, merasa dibutuhkan, dicintai, dan merasa memiliki harga diri sehingga tetap dapat berpartisipasi dalam kehidupan walaupun telah memasuki masa pensiun. Tetapi pada kenyataannya banyak orang yang mengalami gangguan psikologis saat memasuki masa pensiun. Stres, depresi, tidak bahagia, merasa kehilangan harga

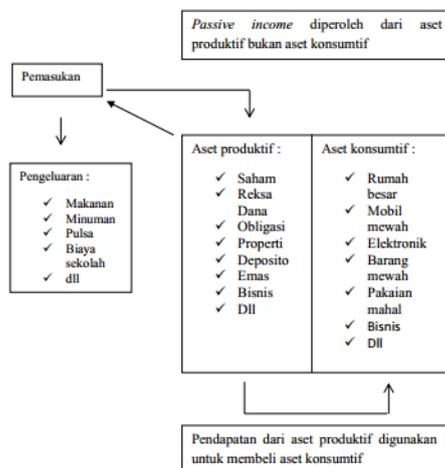
diri dan kehormatan merupakan hal-hal yang sering dikeluhkan oleh para lansia dalam memasuki masa pensiun, dalam istilah medis hal tersebut disebut dengan post-power syndrome. post-power syndrome adalah suatu keadaan yang terjadi akibat seseorang hidup dalam kebesaran bayang-bayang masa lalunya (bisa berupa jabatan, karir, kecerdasan, kepemimpinan, atau hal lainnya), dan belum dapat menerima realita yang ada saat ini sehingga menimbulkan gejala-gejala sebagai berikut: a. Gangguan fisik: tampak kuyu, terlihat lebih tua, sakit-sakitan. b. Gangguan emosional: mudah tersinggung, pemurung, cenderung menarik diri dari pergaulan, tidak suka dibantah. c. Gangguan perilaku: pendiam, atau sebaliknya menjadi senang bicara tentang kehebatan dirinya di masa lalu, senang menyerang pendapat orang, tidak mau kalah, dan menunjukkan kemarahan baik di rumah maupun di tempat umum. Ada beberapa macam tantangan setelah pensiun diantaranya adalah soal menurunnya kondisi kesehatan, cemas karena tak lagi punya banyak uang, serta 50 post power syndrome. Untuk mendukung penelitian ini adanya hasil penelitian terdahulu seperti pada jurnal berikut : 1. Dalam jurnal Agus Santoso, Novia Budi Lestari. Media Ners, Volume 2, Nomer 1, Mei 2008. Peran Serta Keluarga Pada Lansia Yang Mengalami Post Power Syndrome. Post Power Syndrome merupakan keadaan yang menimbulkan gangguan fisik, sosial, dan spiritual pada lanjut usia saat memasuki waktu pensiun sehingga dapat menghambat aktifitas mereka dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Lansia sangat membutuhkan peran serta dari keluarga dalam menghadapi masalah post power syndrome tersebut.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Populasi adalah lansia usia antara 60 sampai dengan 65 tahun yang sudah menjalani masa pensiun. Sampel dilakukan secara purposive dengan informan berjumlah 5 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam. Post power syndrome yang terjadi pada lansia mengakibatkan dampak pada fisik, sosial dan spiritual. Gangguan fisik yang dialami lansia menyebabkan aktifitas lansia terhambat. Masalah sosial menyebabkan lansia kurang berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat. Masalah spiritual menyebabkan lansia kurang aktif dalam kegiatan keagamaan. Pendekatan fisik yang dilakukan keluarga dirasakan masih kurang oleh lansia. Keluarga di dalam membantu lansia menghadapi masalah post power syndrome dilakukan dengan tiga cara pendekatan yaitu pendekatan fisik, sosial, dan spiritual secara optimal. Perhatian yang diberikan keluarga kepada lansia tidak semua ditanggapi positif dan bahkan dapat menyebabkan persepsi negatif oleh lansia. Keluarga hendaknya 51 mengoptimalkan perhatian dalam menghadapi lansia yang sedang menghadapi masalah post power syndrome. Peran perawat adalah memberikan arahan pada keluarga untuk lebih terbuka pada lansia sehingga timbul kepercayaan pada lansia untuk bercerita pada keluarga. Menjalani masa tua dengan bahagia dan sejahtera, merupakan dambaan semua orang. Keadaan seperti ini hanya dapat dicapai oleh seseorang apabila orang tersebut merasa sehat secara fisik, mental dan sosial, merasa dibutuhkan, merasa dicintai, mempunyai harga diri serta dapat berpartisipasi dalam kehidupan (Idris, Y. dkk. 2004). Post

power syndrome banyak dialami oleh mereka yang baru saja menjalani masa pensiun. Istilah tersebut muncul untuk mereka yang mengalami gangguan psikologis saat memasuki waktu pensiun. Stres, depresi, tidak bahagia, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan adalah beberapa hal yang dialami oleh mereka yang terkena post power syndrome. Lansia sangat membutuhkan sekali peran serta dari keluarga untuk menangani masalah post power syndrome tersebut agar lansia dapat menjalani masa tuanya dengan bahagia, mandiri dan terhindar dari kesulitan yang mungkin muncul. Keluarga juga harus mempunyai pengetahuan tentang post power syndrome agar dapat melakukan perawatan serta pembinaan pada lansia untuk membantu mengurangi masalah yang dihadapi oleh lansia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang peran keluarga dalam keperawatan lansia yang bermanfaat sebagai bahan masukan dalam melakukan asuhan keperawatan keluarga pada lansia khususnya dengan masalah post power syndrome. 52 2. Dalam jurnal Peter Garlans Sina berjudul *Wealth Management Untuk Pensiun yang Sejahtera*. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015. Pensiun yang sejahtera menjadi impian semua orang. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan pensiun yang sejahtera membutuhkan manajemen kekayaan yang benar. Hasil analisis menemukan bahwa manajemen kekayaan yang benar mampu meningkatkan peluang mengalami pensiun yang sejahtera. Salah satu cara yang dapat diaplikasikan adalah melalui mengelola arus kas dengan benar. Oleh sebab itu, pada bagian akhir diberikan cara yang dapat

ditempuh untuk mengelola arus kas dengan benar. Perbedaan mendasar antara orang kaya dalam menciptakan kekayaan (wealth management) tidak terlepas pada seberapa besar penghasilan yang diperoleh melainkan pada cara mengelola penghasilan yang diterima. Tanpa pengelolaan yang benar, yang ada hanyalah kesulitan keuangan di kemudian hari termasuk masa pensiun. Lanjut bahwa orang kaya mampu membedakan antara aset produktif dan aset konsumtif agar tidak terjebak dalam pengumpulan aset konsumtif. Untuk itu prinsip orang kaya adalah memperoleh penghasilan akan langsung menyisihkannya untuk ditabung sebagai sumber investasi baru setelah itu disisakan untuk dibelanjakan. Lebih jelas snya dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Pola Arus Kas Orang Kaya yang Pensiun Sejahtera



Sumber : jurnal Peter Garlans Sina berjudul *Wealth Management Untuk Pensiun Sejahtera*.

Bertendensi untuk berpikir terlebih dahulu sebelum mengeluarkan uang sehingga berfokus pada akumulasi aset produktif dan hasilnya setelah

itu untuk mendanai aset konsumtif dan bukan sebaliknya. Berbeda halnya dengan kelompok orang miskin yaitu prinsip kelompok orang miskin dalam mengelola keuangan adalah ketika memperoleh penghasilan, langsung dibelanjakan seluruh penghasilan sehingga tidak memperoleh aset produktif. Pemasukan Pengeluaran :

- Makanan □ Minuman □ Pulsa □ Biaya sekolah □ dll
- Aset produktif : □ Saham □ Reksa Dana □ Obligasi □ Properti □ Deposito □ Emas □ Bisnis □ Dll
- Aset konsumtif : □ Rumah besar □ Mobil mewah □ Elektronik □ Barang mewah □ Pakaian mahal □ Bisnis □ Dll

Pendapatan dari aset produktif digunakan untuk membeli aset konsumtif Passive income diperoleh dari aset produktif bukan aset konsumtif 54 Dengan kata lain, ketika memperoleh penghasilan langsung dibelanjakan untuk kesenangan sehingga tidak akan memiliki keamanan atau kebebasan keuangan. Tidak jauh berbeda juga dengan kelompok orang menengah terkait prinsip mengelola keuangan yaitu ketika memperoleh penghasilan langsung dibelanjakan untuk konsumsi dan biaya hidup. Sisanya barulah digunakan untuk tabungan dan investasi. Persoalannya kelompok kelas menengah yaitu menggunakan tabungan dalam jumlah besar untuk membiayai aset konsumtif daripada aset produktif. Dari segi keamanan finansial, kelompok ini tidak jauh berbeda dengan kelompok orang miskin karena bergantung pada pekerjaan. Apabila terjadi PHK maka pemasukan akan berkurang sedangkan utang dan biaya hidup terus meningkat sehingga berpeluang

mengalami utang yang berlebihan. Untuk memperkuat aplikasi akumulasi aset keuangan seperti kelompok orang kaya sehingga menambah arus kas masuk, perlu juga memahami siklus keuangan menurut Masassya, memahami berbagai perangkat keuangan menurut Benson yang menyebabkan seseorang tidak mampu mengelola uang dengan benar dan berefek lanjutan pada pensiun yang jauh dari sejahtera atau mungkin saja tidak mengalami pensiun yang sejahtera serta Hendratmo. Menurut Masassya (2005) sebagaimana dikutip Ika (2011) akan seperti ini: Usia 20 - 30 tahun, masa di mana orang mulai membangun landasan keuangan. Pada usia ini seseorang dalam proses meniti karir di bidang apapun dan harus menciptakan financial habit. Langkah tepat yang perlu dilakukan adalah menginvestasikan penghasilan, membeli properti, membeli asuransi (jiwa, kesehatan, dan lain-lain) dan merencanakan dana 55 pensiun. Usia 30 - 40 tahun, masa ini adalah masa di mana seseorang mulai memantapkan landasan keuangan keluarga dengan langkah-langkah strategis antara lain penumpukan aset dan menambah jumlah financial yang dimiliki. Usia 40 - 50 tahun, usia ini merupakan masa puncak kemandirian yaitu masa menikmati hasil dari investasi yang telah ditanamkan ke beberapa portofolio investasi, menikmati karir atau bisnis. Usia 50 - 60 tahun, usia ini merupakan masa persiapan pensiun, hal yang perlu dilakukan adalah membereskan seluruh hutang/kredit dan tersedianya dana yang cukup untuk pensiun. Usia > 60 tahun, usia di mana seseorang tidak produktif atau melakukan kegiatan sosial non profit

dan menikmati pensiun dengan kecukupan dana yang dikumpulkannya dari awal mulai bekerja. Kesimpulan dari jurnal ini adalah Setiap manusia memiliki siklus hidup termasuk juga dalam bekerja. Secara normatif setiap manusia pada saat masih berusia produktif untuk akumulasi aset keuangan dan menjadikan hidup bermakna sehingga pada saat pensiun kelak dapat menikmati hidup yang baik, dan bukannya setelah pensiun masih bekerja keras untuk memenuhi hidup. Untuk dapat sejahtera pada saat pensiun dibutuhkan wealth management yang benar sehingga akumulasi aset produktif menjadi kenyataan dan dapat bersukacita pada saat pensiun dan apabila tidak maka kesulitan keuangan atau bahkan kebangkrutan personal dapat saja terjadi. Melalui hasil analisis, dalam penelitian menemukan bahwa semakin bagus wealth management maka semakin bagus pula peluang mengalami pensiun yang sejahtera. dengan kata lain, untuk terhindar dari berbagai masalah keuangan pada saat pensiun maka pilihan mengelola 56 kekayaan menjadi tindakan yang tidak terabaikan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dibedah panduan konkret untuk mengelola kekayaan sehingga pada saat pensiun akan berbahagia dan bukan mengalami kondisi keuangan sebaliknya yang mana salah satu cara konkretnya adalah melalui manajemen arus kas yang benar untuk akumulasi aset keuangan yang berkelanjutan dan dikaitkan dengan siklus hidup keuangan serta memahami berbagai perangkat keuangan yang mengakibatkan dampak buruk pada saat pensiun kelak.

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini meliputi : 1. Mengetahui perbedaan pengaruh sistem pembayaran uang pensiun terhadap kepuasan PNS.

2. Mengetahui pengaruh interaksi antara sistem pembayaran uang pensiun dan status PNS terhadap kepuasan PNS.

3. Mengetahui sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi PNS aktif .

4. Mengetahui sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan PNS bagi pensiunan PNS.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode survei yaitu cross-sectional survey dengan desain faktorial 2 x 2. Cross-sectional survey adalah metode pengumpulan data di mana informasi yang dikumpulkan hanya pada satu saat tertentu. Yang dimaksud pengumpulan data pada “satu saat” bukan berarti pada satu hari saja, tetapi bisa beberapa hari atau bahkan beberapa minggu, karena beberapa hal misalnya tidak cukup orang untuk mengumpulkan data, tidak cukup waktu (menyangkut transportasi), atau karena tidak tersedianya responden dan bukan karena disengaja untuk mengumpulka n data pada waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan penelitian konfirmatori. Penelitian konfirmatori adalah penelitian yang menguji hipotesis secara statistik. Penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi

Tabel 3 Desain penelitian faktorial 2 x 2

| Sistem Pembayaran (A) Status PNS (B) | Balanan (A ₁) | Sekaligus (A ₂) |
|---|-------------------------------|-------------------------------|
| PNS Aktif (B ₁) | A ₁ B ₁ | A ₂ B ₁ |
| Pensiun PNS (B ₂) | A ₁ B ₂ | A ₂ B ₂ |

Keterangan:

- A : Sistem pembayaran pensiun
- B : Status PNS
- A₁ : Sistem pembayaran pensiun secara balanan
- A₂ : Sistem pembayaran pensiun secara sekaligus
- B₁ : Status PNS yaitu PNS aktif
- B₂ : Status PNS yaitu pensiunan PNS
- A₁B₁ : Sistem pembayaran pensiun secara balanan dan PNS aktif
- A₂B₁ : Sistem pembayaran pensiun secara sekaligus dan PNS aktif
- A₁B₂ : Sistem pembayaran pensiun secara balanan dan pensiunan PNS
- A₂B₂ : Sistem pembayaran pensiun secara sekaligus dan pensiunan PNS

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Setiap penelitian memerlukan instrumen. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah data dikumpulkan melalui instrumen kemudian ditabulasi sebelum dianalisis.

1. Teknik dan prosedur pengumpulan data

a. Data primer adalah data yang didapat oleh peneliti langsung dari sumber utamanya. Pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu wawancara, observasi, atau kuesioner. Pada penelitian ini instrumen berupa kuesioner yang digunakan untuk penelitian kuantitatif. Kuesioner adalah instrumen pengumpul data agar data yang dikumpul itu dapat dipergunakan untuk menguji hipotesis, maka instrumen kuesioner harus dapat dipercaya dan valid atau pertanyaan tertulis yang

diberikan kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2014; 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan akan diukur menggunakan skala Likert.

b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda. Data tersebut data berupa fakta, tabel, gambar, dan lain-lain. Walaupun data tersebut diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan tujuan penelitian, misalnya: 62 laporan perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta literatur yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

2. Definisi konseptual dan operasional variabel penelitian

Dalam penelitian terdapat tiga variabel penelitian yaitu: a) Variabel Y : Kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun. 1) Definisi Konseptual : Kepuasan terhadap sistem pembayaran uang pensiun adalah respon penerima pensiunan PNS dan PNS aktif terhadap sistem pembayaran uang pensiun setiap bulan dikaitkan dengan manfaat uang pensiun berdasarkan kebutuhan dan kepuasan yang dirasakan setelah menerima uang pensiun. 2) Definisi Operasional : Kepuasan terhadap sistem pembayaran uang pensiun adalah respon penerima pensiunan PNS dan PNS aktif terhadap sistem pembayaran uang pensiun setiap bulan dikaitkan dengan manfaat uang pensiun berdasarkan kebutuhan dan kepuasan yang dirasakan setelah

menerima uang pensiun, dengan cara pembayaran bulanan dan sekaligus yang diukur dengan instrumen kuesioner. b) Variabel X1 : penilaian terhadap sistem pembayaran pensiun. 1) Sistem pembayaran secara bulanan 63 Definisi Konseptual : Secara bulanan Pembayaran bulanan merupakan penerima pensiun telah menerima SK Pensiun dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan diterimanya Surat Keterangan Penghentian Pembayaran (SKPP) dari Koperasi Pegawai Negeri (KPN) kemudian mengajukan ke PT Taspen lalu akan dibayarkan manfaat pensiun secara bulanan. Hak yang akan diterima pensiun PNS dalam menerima manfaat pensiun, pada pensiun pertama yang di berikan oleh PT Taspen diberikan pelayanan klim otomatis yaitu pembayaran manfaat Tabungan Hari Tua (THT) dan pensiun kepada pejabat negara/PNS yang dilakukan oleh Taspen secara proaktif sehingga peserta dapat langsung menerima manfaat tanpa harus mengurus/datang ke Taspen. Setelah mendapatkan pensiun pertama maka untuk bulan-bulan berikutnya manfaat pensiun dapat diambil dari mitra bayar Taspen. 2) Sistem pembayaran secara sekaligus Definisi Konseptual : Secara sekaligus Pembayaran yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Dimana sistem ini saling menguntungkan antara PNS dan pemerintah. Untuk pemerintah lebih efisien karena bisa diukur. Bagi PNS sendiri lebih menguntungkan, sekali dapat banyak. Bisa buat modal usaha dan sebagainya. 64 c) Variabel X2 : status PNS. 1) Definisi Konseptual : PNS aktif Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS

adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. 2) Definisi Konseptual : Pensiunan PNS Pensiunan PNS adalah pegawai negeri yang telah berhenti bekerja setelah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara dan diberhentikan secara terhormat kepada mereka yang diberikan hak menerima uang pensiun.

3. Kisi-kisi instrumen kepuasan PNS Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Butir-butir instrumen terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif, sebagai tabel berikut ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

| Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|------------|-----|----|---|---|----|
| Positif | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Negatif | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, Pada penelitian ini disusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi bertujuan 65 untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil. Dalam penelitian ini, kisi-kisi instrumen terhadap kepuasan dengan sistem pembayaran sebagai berikut

Tabel 5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Sistem Pembayaran PNS JABRI

| Aspek Sistem Pembayaran | Indikator | No. Item |
|-------------------------|----------------------------------|------------|
| Bulanan | 1. Untuk biaya hidup sehari-hari | 1, 2, 3 |
| | 2. Untuk modal usaha | 4, 5, 6 |
| | 3. Untuk tambahan | 7, 8, 9 |
| Sekaligus | 1. Untuk biaya hidup sehari-hari | 10, 11, 12 |
| | 2. Untuk modal usaha | 13, 14, 15 |
| | 3. Untuk tambahan | 16, 17, 18 |

Tabel 6 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Sistem Pembayaran Pensiunan PNS

| Aspek Sistem Pembayaran | Indikator | No. Item |
|-------------------------|----------------------------------|------------|
| Bulanan | 1. Untuk biaya hidup sehari-hari | 1, 2, 3 |
| | 2. Untuk modal usaha | 4, 5, 6 |
| | 3. Untuk tambahan | 7, 8, 9 |
| Sekaligus | 1. Untuk biaya hidup sehari-hari | 10, 11, 12 |
| | 2. Untuk modal usaha | 13, 14, 15 |
| | 3. Untuk tambahan | 16, 17, 18 |

E. Teknik Analisis Data Teknik Analisis

Data Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Teknik analisis data pada penelitian ini, menggunakan panduan analisis statistika deskriptif, statistika inferensial, dan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas dan homogenitas. Uji analisis menggunakan anova 2 x 2 , dengan uji lanjut uji Scheffe. Dalam penelitian ini akan menggunakan program paket software statistika untuk analisis data yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows versi 23. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut : 1. Analisis Deskriptif Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu suatu analisa yang menggambarkan permasalahan

berdasarkan data-data yang ada untuk kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan statistik deskriptif. 71 2. Uji Persyaratan Analisis Sebagian persyaratan untuk pengujian hipotesis pada statistika inferensial, dilakukan pengujian tentang asumsi distribusi normal. Pengujian statistika inferensial terutama statistika parametrik mensyaratkan atau mengasumsikan data berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis tentang distribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis. a. Uji Normalitas Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Penelitian ini Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan Saphiro-Wilk dengan SPSS (versi 23). Kriteria pengambilan keputusan : a) Berdistribusi normal : Bila nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. b) Tidak berdistribusi normal : Bila nilai sig $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. 72 b. Uji Homogenitas Uji Homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Interpretasi dilakukan dengan metode One-Way Anova uji ini dilakukan sebagai persyaratan Analysis of Variance (Anova). Hipotesis yang di uji adalah: H_0 : Variansi pada tiap kelompok sama

(homogen). H_1 : Variansi pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen). Kriteria pengambilan keputusan : 1) Tetapkan taraf signifikansi uji, $\alpha = 0,05$. 2) Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen). 3) Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen). 4) Jika ternyata pengujian dengan statistik Based on Mean diperoleh signifikansi $> \alpha$, maka penelitian tersebut homogen. 3. Uji Hipotesis Penelitian a. Uji Anova Anova adalah sebuah analisis statistik yang menguji perbedaan rerata antar grup. Anova merupakan singkatan dari Analysis of variance. Merupakan prosedur uji statistik yang mirip dengan t test. Namun kelebihan dari anova adalah dapat menguji perbedaan lebih dari dua kelompok. Anova digunakan 73 sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis penelitian yang mana menilai adakah perbedaan rerata antara kelompok. Uji Anova dilakukan apabila telah memenuhi asumsi seperti berikut ini: 1) Sampel berasal dari kelompok yang independen. 2) Data masing-masing kelompok berdistribusi normal. 3) Varian antar kelompok harus homogen. Hasil akhir dari analisis anova adalah nilai F test atau Fhitung. Nilai F hitung ini yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai pada tabel F. Kriteria pengambilan keputusan : Tolak H_0 bila Fhitung $> F_{tabel}$ Terima H_0 bila Fhitung $< F_{tabel}$ b. Uji Scheffe Uji Scheffe dilakukan setelah diketahui hasil Anova (Pasca Anova/ uji lanjut/ post hoc test). Uji Scheffe kompatibel dengan uji analisis ragam, dimana uji ini tidak pernah menyatakan kontras signifikan jika uji F tidak nyata. Uji Scheffe dikembangkan oleh Henry Scheffe (1959) yang digunakan untuk pembandingan yang tidak perlu orthogonal.

Uji ini mengontrol MEER (maximum experiment-wise error rate under any complete or partial null hypothesis). Untuk setiap kontras termasuk pada perbandingan berpasangan. Pada penelitian ini menggunakan uji Scheffe karena jumlah dari kelompok eksperimen berbeda pada masing-masing kelompok ini (Kadir, 2015). Menurut ET. Ruseffendi, 1993: 378 uji scheffe dapat dipergunakan untuk banyaknya data setiap kelompok 74 tidak sama dan populasi induknya boleh tidak normal. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 9 jumlah kelompok sampel dalam penelitian. Uji scheffe digunakan untuk menguji perbedaan dua buah rata-rata secara berpasangan (1 vs 2, 1 vs 3, dan 2 vs 3) dan perbedaan antara kombinasi rata-rata yang kompleks (seperti $[1+2]/2$ vs 3), cocok untuk membuat sembarang perbandingan yang melibatkan sekelompok mean, dan perhitungan untuk tes scheffe adalah sangat sederhana dan ukuran sampel tidak harus sama

F. Hipotesis Statistik Hipotesis statistika yang diuji adalah perbedaan dan pengaruh sistem pembayaran pensiun dan status PNS terhadap kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun. Berikut dijabarkan hipotesis penelitian ini:

1. $H_0 : \mu_{A1} = \mu_{A2}$ $H_1 : \mu_{A1} \neq \mu_{A2}$
2. $H_0 : \text{Interaksi } A \times B = 0$
 $H_1 : \text{Interaksi } A \times B \neq 0$
3. $H_0 : \mu_{A1B1} = \mu_{A2B1}$
 $H_1 : \mu_{A1B1} \neq \mu_{A2B1}$
4. $H_0 : \mu_{A1B2} = \mu_{A2B2}$
 $H_1 : \mu_{A1B2} \neq \mu_{A2B2}$

G. Populasi dan Sampling

1. Populasi Populasi adalah daerah umum yang terdiri atas; objek/subjek yang memiliki kesamaan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan

selanjutnya dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang dipilih adalah PNS aktif dan pensiunan PNS. 76

2. Sampel Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik yang akan diteliti (Sugiyono, 2016). Sampel dipilih menggunakan PNS aktif di kemendikbud, kemenkumham, bea cukai, guru di SMAN 47, SMAN 86, SMPN 177 dan pensiunan PNS nasabah Bank BRI KCP Taspen dengan cara cluster random sampling. Cara ini digunakan untuk memastikan PNS aktif dan pensiunan PNS, dengan sistem pengundian, sehingga nantinya semua sampel yang berada dikelas eksperimen maupun kontrol akan dilibatkan dalam penelitian ini (Maolani & Cahyana, 2015). Penentuan PNS aktif menggunakan teknik cluster random sampling dilakukan dengan cara memberikan angket dan pensiunan PNS dilakukan dengan cara wawancara. Kemudian hasil dari angket dan wawancara tersebut, akan dikelompokkan menjadi sistem pembayaran pensiun secara bulanan dan sekaligus. Kelas eksperimen yang terpilih yaitu sistem pembayaran pensiun secara bulanan dan sekaligus. Berikut Tabel 9 jumlah kelompok dalam penelitian di bawah ini.

Tabel 9 Jumlah Kelompok Sampel dalam Penelitian

| Status PNS (B) | Sistem Pembayaran (A) | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------|
| | Secara Bulanan (A ₁) | Secara Sekaligus (A ₂) | Jumlah |
| PNS Aktif (B ₁) | 16 | 44 | 60 |
| Pensiunan PNS (B ₂) | 47 | 13 | 60 |
| Jumlah | 63 | 57 | 120 |

Deskripsi Data

Penelitian ini memfokuskan untuk mengetahui perbedaan antara sistem

pembayaran pensiun dan status PNS terhadap kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun. Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain factorial 2 x 2. Deskripsi data menurut Sugiyono (2013) meliputi: penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, untuk pemaparan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Hasil data yang diperoleh melalui post test pada masing-masing kelompok yang dijadikan objek penelitian menggunakan rentang nilai teoritiknya dari 0 -100 terhadap kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun disajikan dalam Tabel 10 di bawah ini

| Kelompok | A1 | A2 | (A1B1) | (A2B1) | (A1B2) | (A2B2) |
|----------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|
| n | 60 | 60 | 16 | 44 | 47 | 13 |
| Sum | 3166 | 1363 | 815 | 2351 | 1047 | 316 |
| Average | 52.76667 | 22.71667 | 50.9375 | 53.43182 | 22.2766 | 24.30769 |
| Max | 59 | 28 | 52 | 59 | 28 | 26 |
| Min | 47 | 18 | 47 | 47 | 18 | 23 |
| s | 3.269617 | 2.210082 | 1.28938 | 3.520027 | 2.262186 | 0.947331 |

Keterangan:

n : Jumlah kelompok

Sum : Jumlah isi data

Average : Nilai rata-rata

Max : Nilai tertinggi

Min : Nilai terendah

S : Simpangan baku/standar deviasi

A1 : Kelompok dengan kepuasan PNS aktif

A2 : Kelompok dengan kepuasan pensiunan PNS

(A1B1) : Kelompok dengan secara bulanan dan PNS aktif

(A2B1) : Kelompok dengan secara sekaligus dan PNS aktif

(A1B2) : Kelompok dengan secara bulanan dan pensiunan PNS

(A2B2) : Kelompok dengan secara sekaligus dan pensiunan PNS

Bersumber dari data tersebut di atas diperoleh beberapa informasi bahwa ada 6 kelompok yang akan dipaparkan dalam skripsi ini, meliputi: 1) Kelompok A1 secara keseluruhan terhadap kepuasan PNS aktif; 2) Kelompok A2 secara keseluruhan terhadap kepuasan pensiunan PNS; 3) Kelompok (A1B1) yaitu sistem pembayaran pensiun secara bulanan dengan status PNS yaitu PNS aktif; 4) Kelompok (A2B1) yaitu sistem pembayaran pensiun secara sekaligus dengan status PNS yaitu PNS aktif; 5) Kelompok (A1B2) yaitu yaitu sistem pembayaran pensiun secara bulanan dengan status PNS yaitu pensiunan PNS; 6) Kelompok 79 (A2B2) yaitu sistem pembayaran pensiun secara sekaligus dengan status PNS yaitu pensiunan PNS

1. Deskripsi Data Kepuasan PNS aktif (A1)

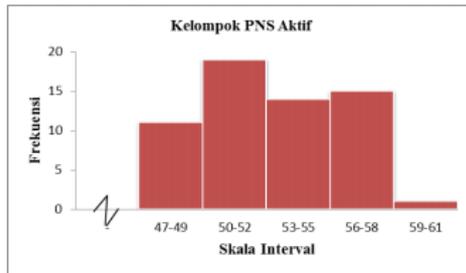
Kelompok eksperimen pada A1 yang diberi perlakuan kepuasan PNS aktif tanpa melibatkan sistem pembayaran pensiun dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Kelompok PNS Aktif (A1) Terhadap Kepuasan

| No | Nilai Interval | f | Batas Bawah | Batas Atas | fk | fr | Fr kum |
|---------------|----------------|-----------|-------------|------------|----|-------------|--------|
| 1 | 47-49 | 11 | 46,5 | 49,5 | 11 | 18% | 18% |
| 2 | 50-52 | 19 | 49,5 | 52,5 | 30 | 32% | 50% |
| 3 | 53-55 | 14 | 52,5 | 55,5 | 44 | 23% | 73% |
| 4 | 56-58 | 15 | 55,5 | 58,5 | 59 | 25% | 98% |
| 5 | 59-61 | 1 | 58,5 | 61,5 | 60 | 2% | 100% |
| Jumlah | | 60 | | | | 100% | |

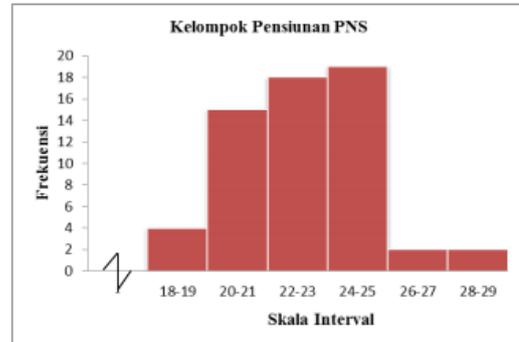
Dari data tabel tersebut, diperoleh informasi bahwa kelompok A1 dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, nilai tertinggi diperoleh sebesar 59 sedangkan nilai terendah yang didapat sebesar 47. Frekuensi relatif yang tertingginya 32% pada rentang nilai 50 -52

terdapat 19 responden yang mendapat nilai pada rentang tersebut. Frekuensi relatif yang terkecil terdapat pada rentang 80 nilai 59-61 dengan 2% terdapat 1 responden yang memiliki nilai pada rentang tersebut. Histogram dari data tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 2 Histogram Kelompok Kepuasan PNS Aktif

nilai 26-27 dan 28-29 dengan masing-masing 3% terdapat masing-masing 2 responden yang memiliki nilai pada rentang tersebut. Histogram dari data tersebut dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3 Histogram Kelompok Kepuasan Pensiunan PNS

2. Deskripsi Data Kepuasan pensiunan PNS (A2)Data untuk kelas A2 yang diberi perlakuan kepuasan pensiunan PNS tanpa melibatkan sistem pembayaran pensiun disajikan pada Tabel 12 di bawah ini:

Distribusi Frekuensi Kelompok Pensiunan PNS (A2) Terhadap Kepuasan

| No | Nilai Interval | f | Batas Bawah | Batas Atas | fk | fr | Fr kum |
|----|----------------|----|-------------|------------|----|-----|--------|
| 1 | 18-19 | 4 | 17,5 | 19,5 | 4 | 7% | 7% |
| 2 | 20-21 | 15 | 19,5 | 21,5 | 19 | 25% | 32% |
| 3 | 22-23 | 18 | 21,5 | 23,5 | 37 | 30% | 62% |
| 4 | 24-25 | 19 | 23,5 | 25,5 | 56 | 32% | 94% |
| 5 | 26-27 | 2 | 25,5 | 27,5 | 58 | 3% | 97% |

dari data tabel tersebut, diperoleh informasi bahwa kelompok A2 dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, nilai tertinggi diperoleh sebesar 28 sedangkan nilai terendah yang didapat sebesar 18. Frekuensi relatif yang tertingginya 32% pada rentang nilai 24 -25 terdapat 19 responden yang mendapat nilai pada rentang tersebut. Frekuensi relatif yang terkecil terdapat pada rentang

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal atau tak normal. Berdasarkan berbagai pandangan para pakar statistik beserta berbagai uji coba,sebaiknya uji normalitas digunakan pada berbagai jumlah sampel. Seperti tabel berikut ini :

Tabel 17 Validitas Pilihan Uji Normalitas Pada Berbagai Jumlah Sampel

| Test | Jumlah Sampel | | | | |
|-------------------|---------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | 3 ≤ N ≤ 4 | 5 ≤ N ≤ 6 | 7 ≤ N ≤ 9 | 9 ≤ N ≤ 10 | 11 ≤ N ≤ 200 |
| Jarque Bera | v(T)* | v(T) | v(T) | v(T) | v(T) |
| Skewness Kurtosis | | | | v(T) | v(T) |
| Shapiro-Wilk | | | v(T)* | v(T)* | v |
| Shapiro-Francia | | v(T)* | v(T)* | v(T)* | v |
| Ryan Joiner | | v(T) | v(T) | v(T) | v |
| Lilliefors | | v | v | v | v(T)* |
| Cramer Von Mines | | v | v | v | v(T) |
| Anderson Darling | | v | v(T) | v(T) | v(T) |
| Kolmogrov-Smirnov | | v | v | v | v(T) |

Keterangan:

v : Valid digunakan

v(T) : Pilihan yang baik digunakan

v(T)* : Pilihan yang terbaik.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal, maka hipotesis yang diuji:

H₀: Data berdistribusi normal

H₁: Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian:

Jika H₀ = nilai Sig. > 0,05, H₀ diterima.

Jika H₀ = nilai Sig. < 0,05, H₀ ditolak.

Hasil dan uji normalitas dicantumkan dalam tabel 18 di bawah ini.

Tabel 18 Output SPSS uji normalitas

| Tests of Normality | | | | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Status PNS | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepuasan PNS dengan Sistem Pembayaran Uang Penun | PNS Aktif | .106 | 60 | .094 | .960 | 60 | .048 |
| | Penunans PNS | .103 | 60 | .185 | .969 | 60 | .133 |

a. Lilliefors Significance Correction

Interpretasi :

Pada penelitian ini uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov dan SaphiroWilk dengan SPSS (Versi 23), tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov karena sampel pada penelitian ini 60.

Dari output di atas, PNS aktif diperoleh harga Statistic untuk Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,106 dan Sig atau p-value = 0,094 > 0,05, H₀ diterima atau tidak signifikan. Dengan demikian, data populasi PNS Aktif berdistribusi normal, dan pensiunan PNS diperoleh harga Statistic untuk Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,103 dan Sig atau p-value = 0,185 > 0,05, H₀ diterima atau tidak signifikan. Dengan

demikian, data populasi pensiunan PNS berdistribusi normal

C. Pengujian Hipotesis

Penelitian yang telah dilakukan ini untuk mengetahui perbedaan dan pengaruh interaksi dari masing-masing dua variabel bebas dan satu variabel terikat dalam pengujian analisis menggunakan statistik parametrik anava dua jalur

2 x 2. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi sistem pembayaran pensiun (secara bulanan dan secara sekaligus) dan status PNS (PNS aktif dan pensiunan PNS), dengan variabel terikatnya kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun. Hasil output SPSS dengan anava dua jalur dilihat dalam Tabel 20 dibawah ini.

Tabel 20

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kepuasan

| Source | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | Partial η ² | Partial η ² |
|-----------------|-------------------------|----|-------------|-----------|------|------------------------|------------------------|
| Corrected Model | 26043,921 ^a | 3 | 8681,307 | 700,345 | .000 | 2,28 | 3,92 |
| Intercept | 128309,069 | 1 | 128309,069 | 10156,228 | .000 | 3,92 | 6,85 |
| A | 227,482 | 1 | 227,482 | 18,006 | .000 | 3,92 | 6,85 |
| B | 17144,148 | 1 | 17144,148 | 1357,035 | .000 | 3,92 | 6,85 |
| A * B | 11,375 | 1 | 11,375 | .900 | .345 | 3,92 | 6,85 |

92

| | | | | | | | |
|-----------------|------------|-----|--------|--|--|--|--|
| Error | 1465,490 | 116 | 12,634 | | | | |
| Total | 198941,000 | 120 | | | | | |
| Corrected Total | 28009,410 | 119 | | | | | |

a. R Squared = .908 (Adjusted R Squared = .906)

Berdasarkan tabel di atas dapat dipaparkan dari hasil data penelitian yang didapat terkait hipotesis penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Hipotesis Perbedaan Kepuasan PNS Aktif (A1) dan Pensiunan PNS (A2) dalam Hal Sistem Pembayaran Pensiun.

Hipotesis yang di uji berupa perbedaan tingkat kepuasan. Secara statistik hipotesis ini ditulis sebagai berikut: Hipotesis 1: $H_0 : \mu A1 = \mu A2$ $H_1 : \mu A1 \neq \mu A2$ Berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 23, di peroleh tabel anova. Hasil pengujian menunjukkan Fhitung = 18.006 dan Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh 3.92 (df untuk pembilang pada kelompok A = 1 dan df untuk penyebut pada output SPSS corrected total = 119) serta Ftabel dengan $\alpha = 0,01$ diperoleh 6.85 (df untuk pembilang pada kelompok A = 1 dan df untuk penyebut pada output SPSS corrected total = 119). 93 Kriteria pengambilan keputusan : Tolak H_0 bila Fhitung > Ftabel Terima H_1 bila Fhitung < Ftabel Ternyata Fhitung > Ftabel = 18.006 > 6.85 kesimpulan tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kepuasan PNS aktif dan Pensiunan PNS dalam hal sistem pembayaran pensiun. 2. Hipotesis Pengaruh Interaksi Antara Sistem Pembayaran Pensiun (A) Dengan Status PNS (B) Hipotesis yang diuji berupa pengaruh interaksi tingkat kepuasan antara sistem pembayaran pensiun dan status PNS. Secara statistik hipotesis ini ditulis sebagai berikut: Hipotesis 2: $H_0 : \text{Interaksi A x B} = 0$ $H_1 : \text{Interaksi A x B} \neq 0$ Berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 23, di peroleh tabel anova. Hasil pengujian menunjukkan Fhitung = .900 dan Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh 3.92 (df untuk pembilang pada kelompok A * B = 1 dan df untuk penyebut pada output SPSS corrected total = 119) serta Ftabel dengan $\alpha = 0,01$ diperoleh 6.85 (df untuk pembilang pada kelompok A * B = 1 dan df untuk penyebut pada output SPSS corrected total = 119). Kriteria pengambilan keputusan : Tolak H_0 bila Fhitung > Ftabel Terima H_0 bila Fhitung < Ftabel 94 Ternyata Fhitung < Ftabel =

.900 < 6.85 kesimpulan terima H_0 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh interaksi yang sangat signifikan antara faktor A (sistem pembayaran pensiun) dan faktor B (status PNS) terhadap kepuasan. Untuk hipotesis 3 dan 4 dapat dipaparkan dari hasil pengujian uji Scheffe dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Dependent Variable: Kepuasan

Scheffe

| (I) Kelompok | (J) Kelompok | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------|--------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Dir_Aktif | Dir_Pen | 28.6502 [*] | .76197 | .000 | 26.4662 | 30.8328 |
| | SHG_Aktif | -2.4943 [*] | .76853 | .016 | -4.6746 | -3.140 |
| | SHG_Pen | 26.6298 [*] | .58297 | .000 | 23.8411 | 29.4185 |
| Dir_Pen | Dir_Aktif | -28.6502 [*] | .76197 | .000 | -30.8328 | -26.4662 |
| | SHG_Aktif | -31.1552 [*] | .55223 | .000 | -32.7219 | -29.5886 |
| | SHG_Pen | -2.0311 | .82495 | .115 | -4.3715 | .3093 |
| SHG_Aktif | Dir_Aktif | 2.4943 | .76853 | .216 | -.3140 | 4.8148 |
| | Dir_Pen | 31.1552 [*] | .55223 | .000 | 29.5886 | 32.7219 |
| | SHG_Pen | 26.1241 [*] | .83102 | .000 | 26.7025 | 31.4817 |
| SHG_Pen | Dir_Aktif | -26.6298 [*] | .58297 | .000 | -28.4185 | -23.8411 |
| | Dir_Pen | 2.0311 | .82495 | .115 | -.3093 | 4.3715 |
| | SHG_Aktif | -26.1241 [*] | .83102 | .000 | -31.4817 | -26.7625 |

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 6.930.

*. The mean difference is significant at the .05 level

3. Hipotesis Perbedaan Antara Sistem Pembayaran Bulanan dan PNS Aktif (A1B1) Dengan Sistem Pembayaran Sekaligus dan PNS Aktif (A2B1)

Hipotesis yang diuji berupa perbedaan tingkat kepuasan PNS aktif yang dibayarkan pensiun secara bulanan dengan PNS aktif yang dibayarkan pensiun secara sekaligus. Secara statistik hipotesis ini ditulis sebagai berikut: Hipotesis 3: $H_0 : \mu A1B1 = \mu A2B1$ $H_1 : \mu A1B1 \neq \mu A2B1$ Untuk mengetahui perbedaan antara kelompok ini, maka uji lanjut untuk mengetahui perbedaan dari

simpel efek terhadap A1B1 dan A2B1 dilakukan uji Scheffe, dikarenakan jumlah dari kelompok eksperimen berbeda pada masing-masing kelompok ini (Kadir, 2015). Dengan kriteria pengujian: Jika $H_0 = \text{nilai Sig.} > 0,05$, H_0 diterima. Jika $H_1 = \text{nilai Sig.} < 0,05$, H_0 ditolak. Berdasarkan tabel di atas ternyata A1B1 (Bln_Akf) dengan A2B1 (Sklg_Akf) nilai Sig. $0,018 < 0,05$ kesimpulan tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh sistem pembayaran pensiun terhadap kepuasan PNS bagi PNS yang masih aktif.

4. Hipotesis Perbedaan Antara Sistem Pembayaran Bulanan dan Pensiunan PNS (A1B2) Dengan Sistem Pembayaran Sekaligus dan Pensiunan PNS (A2B2)

Hipotesis yang diuji berupa perbedaan tingkat kepuasan pensiunan PNS yang dibayarkan pensiun secara bulanan dengan pensiunan PNS yang dibayarkan pensiun secara sekaligus. Secara statistik hipotesis ini ditulis sebagai berikut:

Hipotesis 4: $H_0 : \mu_{A1B2} = \mu_{A2B2}$

$H_1 : \mu_{A1B2} \neq \mu_{A2B2}$

Untuk mengetahui perbedaan antara kelompok ini, maka uji lanjut untuk mengetahui perbedaan dari simpel efek terhadap A1B2 dan A2B2 dilakukan uji Scheffe, dikarenakan jumlah dari kelompok eksperimen berbeda pada masing-masing kelompok ini (Kadir, 2015). Berdasarkan tabel di atas

Dengan kriteria pengujian:

Jika $H_0 = \text{nilai Sig.} > 0,05$, H_0 diterima.

Jika $H_1 = \text{nilai Sig.} < 0,05$, H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas ternyata A1B2 (Bln_Psn) dengan A2B2 (Sklg_Psn) nilai Sig. $0,115 > 0,05$ kesimpulan terima H_0 . Jadi dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh sistem pembayaran pensiun terhadap kepuasan PNS bagi pensiunan PNS

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan yang sangat signifikan antara kepuasan PNS aktif dan Pensiunan PNS dalam hal sistem pembayaran pensiun, hal ini terbukti dari data yang diperoleh melalui uji analisis anava 2×2 , dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 18,06 > 6,85$ kesimpulan tolak H_0 .
2. Untuk hipotesis ini tidak teruji karena dari analisis anava 2×2 menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,900 < 6,85$, sehingga tidak ada pengaruh interaksi yang sangat signifikan antara faktor A (sistem pembayaran pensiun) dan faktor B (status PNS) terhadap kepuasan.
3. Adanya perbedaan yang signifikan antara sistem pembayaran pensiun secara bulanan pada PNS aktif (A1B1) dengan sistem pembayaran pensiun secara sekaligus pada PNS aktif (A2B1). Hal ini terbukti dari data yang diperoleh melalui uji lanjut menggunakan uji Schiffe, nilai Sig. $0,018 < 0,05$ kesimpulan tolak H_0 .
4. Hipotesis berikutnya tidak adanya perbedaan yang signifikan antara sistem pembayaran pensiun secara bulanan pada pensiunan PNS (A1B2) dengan sistem pembayaran pensiun secara sekaligus pada pensiunan PNS (A2B2). Hal ini terbukti dari data yang diperoleh melalui uji lanjut menggunakan uji Schiffe, nilai Sig. $0,115 > 0,05$ kesimpulan terima H_0

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dengan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk hipotesis 1, didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18.006 > 6.85$ kesimpulan tolak H_0 , artinya terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kepuasan PNS aktif dan pensiunan PNS dalam hal sistem pembayaran pensiun.
2. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis 2, didapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel} = .900 < 6.85$ kesimpulan terima H_0 , artinya tidak terdapat pengaruh interaksi yang sangat signifikan antara sistem pembayaran dan status PNS terhadap kepuasan PNS dengan sistem pembayaran uang pensiun.
3. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis 3, didapat nilai $Sig. < \alpha = 0,018 < 0,05$ kesimpulan tolak H_0 . Bagi PNS aktif perbedaan yang signifikan antara sistem pembayaran uang pensiun berpengaruh terhadap kepuasan dalam menerima uang pensiun.
4. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis 4, didapat nilai $Sig. > \alpha = 0,115 > 0,05$ kesimpulan terima H_0 . Bagi pensiunan PNS

perbedaan sistem pembayaran uang pensiun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dalam menerima uang pensiun.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

Bagi PNS yang masih aktif sistem pembayaran sekaligus dan bulanan menimbulkan kepuasan yang berbeda dalam menerima uang pensiun. Sistem

pembayaran sekaligus diduga sistem pembayaran yang lebih disukai. Sedangkan bagi pensiunan PNS, perbedaan sistem pembayaran tidak memberi perbedaan kepuasan dalam menerima uang pensiun. Di duga bagi pensiunan PNS menerima uang pensiun sudah menjadi kepuasan dalam hidup mereka.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, maka diajukan saran-saran sebagai sebagai berikut :

1. Dengan adanya wacana dari pemerintah yang akan mengubah sistem pembayaran pensiun dari secara bulanan menjadi secara sekaligus, sebelum peraturan tersebut diberlakukan, maka sebaiknya pemerintah melihat respon penerima manfaat pensiun khususnya PNS yang masih aktif tentang wacana tersebut.

2. Dari hasil survei pada penelitian ini, ada beberapa responden menyarankan dengan adanya wacana tersebut sebaiknya pemerintah tidak hanya mengubah aturan dari sistem pembayaran secara bulanan ke sekaligus

100

tetapi juga memberikan pengetahuan atau sosialisasi bagaimana mengelola keuangan yang baik jika sistem pembayaran secara sekaligus diberlakukan, PNS kita belum terbiasa mengelola uang dalam jumlah besar seperti uang pesangon. Mereka mungkin yang lebih suka uang pensiun yang dibayarkan bulanan karena merasa tidak biasa mengelola uang dalam jumlah besar.

3. Jika uang pensiun dibayarkan sekaligus seperti uang pesangon, maka ada banyak cara mengubah uang pesangon yang didapatnya itu menjadi menguntungkan diantaranya adalah :

- a. Investasi jangka pendek seperti tabungan bank, deposito, dan saham.
- b. Investasi jangka panjang seperti emas, tanah dan bangunan, asuransi, serta reksa dana.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Sudjono, Imam. (1999). DPLK Dana Pensiun Lembaga Keuangan (Financial Institution Pension Fund). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sembiring, Sentosa. (2006). Himpunan Undang-Undang lengkap tentang Asuransi Jaminan Sosial. Nuansaaulia.
- Rangkuti, Freddy. (2006). Measuring Customer Satisfaction Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Plus Analisis Kasus PLN-JP. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kertonegoro, Sentanoe. (1982). Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia. Mutiara.
- Kadarisman & Wahyuni, Sari. (2010). Manajemen Dana Pensiun Indonesia. PT Mediantara Semesta bekerjasama dengan Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) dan Lembaga Management Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LM-FEUI)
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, CV, Jakarta
- Uyanto, Stanislaus S. (2006). Pedoman Analisis Data Dengan SPSS. Candi Gebang Permai Blok R/6 Yogyakarta 55511
- Kountur, Ronny. (2007). Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. PPM. 102
- Kadir. (2016). Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kombinasi, Alfabeta, Jakarta
- Lestari, Novia Budi & Santoso Agus. (2008). Peran Serta Keluarga Pada Lansia Yang Mengalami Post Power Syndrome. Media Ners, Vol 2, No 1
- Dalam jurnal Peter Garlans Sina berjudul Wealth Management Untuk Pensiun yang Sejahtera. Jurnal Economia, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015.
- Web:
- Budi Frensidy., 2015, Uang Pensiun di Bayar Sekaligus VS Bulanan, (<https://ekbis.sindonews.com/read/985281/150/uang-pensiun-dibayar-sekaligus-vs-bulanan-1428201857>, diakses tanggal 5 Oktober 2017)
- Medan Bisnis., 2015, PNS Bakal Terima Pesangon di Awal Pensiun, (<http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2015/03/24/153843/pns-bakal-terima-pesangon-di-awal-pensiun/>, diakses tanggal 12 Oktober 2017)
- Septian Deny., 2017, Skema Pensiun Berubah PNS atau Pemerintah yang Untung,

(<https://www.google.com/amp/s/m.liputan6.com/amp/3067789/skema-pensiun-berubah-pns-atau-pemerintah-yang-untung>, diakses tanggal 13 Oktober 2017)

Dedy Sigid Setiawan., 2014, Sejahtera di Masa Pensiun Pasti Bisa, (<https://www.kompasiana.com/dedysigid/Sejahtera-di-masa-pensiun-pastibisa-54f4c453745513932bbc8e59>, diakses tanggal 15 Oktober 2017)

<https://www.google.com/amp.kontan.co.id/news/digitalisasi-layanantaspengandengtelkom>

Tendi Mahadi., 2014, Digitalisasi Layanan Taspen Gandeng Telkom, (<http://ekbis.sindonews.com/read/986184/34/taspen-luncurkan-5-programtambahan-untuk-pns-1428384030>, diakses tanggal 15 Oktober 2017)

103

Husen Miftahudin., 2016, Taspen Selektif Gandeng Mitra Bayar Pensiun, (<https://www.google.com/amp/www.metr.otvnews.com/amp/MkMlaXwb-taspen-selektif-gandeng-mitra-bayar-pensiunan>, diakses tanggal 15 Oktober 2017)

Aulia Rahman., 2012, (<https://12better.wordpress.com/2012/02/17/pensiun1/>, diakses tanggal 3 April 2018)

Wikipedia., 2018, Pensiun (<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Pensiun>, dtanggal 14 Januari 2018)

Tabel gaji PNS 2018 terbaru Gol IA, IIA, IIC, IIIA, IIIB, IIIC, IIID, IVA, baik guru S1 maupun ASN lain, (<https://www.gajibaru.com>, diakses tanggal 30 Mei 2018)

Perbandingan rata-rata, (<https://www.smartstat.info> diakses tanggal 30 Mei 2018)