

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemerintah Republik Indonesia dalam menjalankan roda pemerintahan yang berlandaskan pada dasar hukum negara Republik Indonesiaa yaitu Undang-Undang Dasar 1945 beserta falsafah hidup berbangsa dan bernegara yaitu Pancasila harus melibatkan peran dari warga negara Indonesia untuk memajukan bangsa Indonesia melalui pelaksanaan kebijakan dalam negeri maupun luar negeri secara berkala dan berkesinambungan dimana warga negara Indonesia yang dilibatkan di dalamnya tersebut secara khusus adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara merupakan individu yang memiliki peran dan fungsi secara administratif yakni sebagai pelaksana dalam menyelenggarakan kepentingan pemerintahan di Indonesia.

Para Aparatur Sipil Negara tersebut diharapkan memiliki kemampuan dalam berorganisasi, penguasaan akademis serta memiliki jiwa nasionalisme tinggi yang kemudian direkrut oleh pemerintah RI untuk menjadi pelayan publik dimana keberadaan mereka dilindungi oleh landasan hukum yakni undang-undang Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia. Berdasarkan undang-undang tersebut, para Aparatur Sipil Negara diharuskan memiliki kepribadian yang bermoral baik dari segi agama maupun sosial pada saat menjalankan peran serta fungsinya dengan tujuan untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat Indonesia secara luas di berbagai aspek kehidupan karena secara tidak langsung

mereka merupakan tokoh atau teladan yang menjadi panutan masyarakat Indonesia.

Peran dan fungsi dari para Aparatur Sipil Negara dilindungi oleh landasan hukum yang kuat di mana pemerintah melalui Dewan Perwakilan Rakyat menciptakan serta menyelenggarakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang hak Aparatur Sipil Negara dimana pada bagian kesatu pasal 21 Bab VI sebagai pembaruan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Negeri Sipil yang mana dinyatakan tentang hak para Aparatur Sipil Negara yang meliputi hak mendapatkan gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi serta jaminan hari tua berupa pensiun yang diberikan setiap bulannya hingga meninggal dunia.

Merujuk pada isi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemerintah Republik Indonesia memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak para anggota Aparatur Sipil Negara terutama hak untuk memperoleh jaminan hari tua berupa dana pensiun yang harus mereka dapatkan pada saat mereka mengakhiri masa kerjanya di suatu instansi pemerintah.

Pensiun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994) adalah tidak dalam aktivitas atau bekerja lagi karena akhir batas waktu dinas. Hal ini berarti bahwa para Aparatur Sipil Negara memiliki batas waktu yang telah ditentukan oleh suatu instansi atau tempat bekerja dalam mengakhiri tugas, peran dan fungsinya apabila dirasa sudah tidak memenuhi syarat produktifitas atau syarat lain sebagaimana yang telah ditentukan dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 tahun 2014 pasal 21 Bab VI tentang Aparatur Sipil Negara. Hal

ini berarti bahwa pensiun merupakan suatu akhir dari tugas suatu pekerjaan formal dengan menerima upah per bulan.

Selanjutnya menurut Turner dan Helms (2005), terdapat dua macam jenis pensiun, yaitu pensiun dini dan pensiun reguler dimana keduanya membutuhkan suatu perencanaan dan persiapan. Pensiun dini merupakan jenis pensiun yang dikehendaki oleh para Aparatur Sipil Negara karena alasan tertentu, sedangkan pensiun reguler adalah pensiun yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan ketetapan hukum yang berlaku.

Berdasarkan beberapa opini, pensiun akan membawa dampak pada individu yang menjalaninya, baik dampak psikologis, sosial, ekonomi, dan lain-lain sehingga para pensiunan harus menetapkan perencanaan dan persiapan saat waktu pensiun tiba. Sehingga tanpa suatu perencanaan dan persiapan, masa pensiun dapat menimbulkan suatu kondisi yang penuh tekanan sehingga pemerintah Indonesia memiliki kewajiban dalam menciptakan kesejahteraan para Aparatur Sipil Negara mengingat dedikasi mereka yang telah diberikan kepada negara Indonesia dalam bentuk penghargaan pemerintah berupa kebijakan pensiun. Di sisi lain, kebijakan tersebut juga akan berdampak pada segi keadministrasian negara dimana Badan Kepegawaian Negara akan mengubah semua ketentuan operasional kerja bagi para Aparatur Sipil Negara sehingga hal ini akan menambah pembiayaan dari APBN serta berdampak pada segi psikologis para Aparatur Sipil Negara yakni akan menumbuhkan mental korupsi yang tercipta karena alasan untuk menambah kesejahteraan hari tua

mereka yang dirasa kurang efektif dengan penerimaan besaran pesangon yang kurang menjamin kesejahteraan mereka (*SN Hakim - 2017*).

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah RI dalam memberikan apresiasi penghargaan pada para ASN tersebut sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014, wajib memberikan uang pensiun dimana dana pensiun tersebut diberikan dalam tiap bulan hingga meninggal dunia dengan besaran nilai uang pensiun berdasarkan golongan terakhir hingga masa purna tugas. Hal ini berarti bahwa para ASN memiliki hak dalam mendapatkan pensiun tiap bulannya dan bukan sebaliknya memperoleh pesangon sebagaimana yang dinyatakan oleh pemerintah RI yang akan diselenggarakan pada tahun 2018.

Ada dua sistem yang dianut dalam pembiayaan pensiun PNS di Indonesia, yaitu *Fully Funded* dan *Pay As You Go*. Akan tetapi pada praktiknya kedua sistem ini tidak jelas pelaksanaannya. Prasyarat untuk bisa melaksanakan salah satu atau kedua sistem tersebut belum bisa dipenuhi. Apabila menggunakan sistem pembiayaan *pay as you go*, kekuatan anggaran negara tidak mampu. Demikian juga apabila menggunakan sistem *fully funded*, anggaran yang diperlukan tidak/belum tersedia. Kondisi ini terjadi karena *sharing cost* antara PNS dan pemerintah tidak dilakukan. Selama ini yang memberikan iuran hanya PNS sementara pemerintah sebagai pemberi kerja belum melaksanakan kewajibannya untuk mengiur. Selain itu, bahwa konsideran kebijakan kepegawaian yang dipakai sudah tidak relevan lagi. Undang-Undang kepegawaian yang dijadikan konsideran sudah mengalami beberapa kali

perubahan, yaitu sejak Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana sudah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan saat ini perubahan menjadi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).

Perubahan kebijakan kepegawaian ini tentu saja ikut berpengaruh pada kebijakan sistem pensiun PNS. (*inovasi.lan.go.id. (2012) .Reformasi Sistem Pensiun PNS. Diakses pada tanggal 23 januari 2018 , dari [http://inovasi.lan.go.id/ Reformasi Sistem Pensiun PNS/](http://inovasi.lan.go.id/Reformasi_Sistem_Pensiun_PNS/)*). Sistem Pembayaran *Pay As You Go* merupakan Pembiayaan masa purna tugas (pensiun) dalam Anggaran negara (APBN) dibebankan langsung , meskipun di dalam APBN itu terdapat kekayaan pemberi kerja (pemerintah) yang merupakan hak milik yang sah dari pemberi kerja. Keuntungan yang diperoleh dari sistem ini adalah tidak di perlukan persiapan dana awal pada saat di mulainya suatu dana untuk ASN bagi yang pensiun dan apabila tidak ada kenaikan pegawai,tidak ada *past service liability ( PSL )* . Meskipun demikian sistem *pay as you go* tidak umum digunakan dalam sistem pembiayaan dana pensiun. sementara kelemahannya adalah pembiayaan masa purna tugas ( pensiun) akan naik atau meningkat setiap tahun, untuk masalah ini anggaran untuk membiayai pensiun akan semakin besar, bahkan suatu saat bisa melebihi anggaran untuk membiayai gaji pegawai.Pembayaran dengan sistem *Pay As You Go* hanya ada satu sumber dana dan langsung di gunakan sehingga tidak ada kesempatan untuk berinvestasi ([www.asncpns.com/2015/03/perbedaan-sistem-gaji-pensiun-pns-pay-diakses-pada tanggal 23 januari 2018](http://www.asncpns.com/2015/03/perbedaan-sistem-gaji-pensiun-pns-pay-diakses-pada-tanggal-23-januari-2018)).

Pembiayaan pensiun dengan sistem *fully funded* adalah jika pembayaran pensiun telah mencapai pembiayaan penuh, meskipun pada saat itu tidak semua kewajiban pembiayaan dapat dilunasi. Dalam metode ini, terjadi pemisahan kekayaan antara pemberi kerja dan pekerja sebagai pemegang polis dan lembaga pengelola pembiayaan pensiun. Praktik di beberapa negara, sponsor pembiayaan pensiun (pemberi kerja dan penerima kerja) pegawai di sektor publik dapat membeli asuransi investasi untuk melindungi nilai obligasinya. Program pensiun yang dapat dikelola dalam metode ini bisa manfaat pasti (*defined benefit*) maupun kontribusi pasti (*defined contribution*). Besarnya pembiayaan dana yang di perlukan untuk pembiayaan pensiun di masa depan dienuhi dengan cara seperti di cicil atau di angsur selama pns masih aktif bekerja yang di tampung dalam suatu wadah ( dana pensiun ), setelah itu di kembangkan dan di kelola. Keuntungan sistem *fully funded* ini adalah pemberi kerja tidak di bebani pembiayaan untuk pensiunan, karena pembiayaan pensiun sudah dienuhi pada saat pegawai masih aktif. Sementara kelemahannya yaitu saat pembentukan Dana Pensiun harus ada Dana Awal dan apabila pemberi kerja menaikkan gaji pokok harus menyediakan dana lebih untuk membayar *past service liability* ( *PSL* ).

Aparatur Sipil Negara merupakan karyawan atau tenaga kerja pemerintah dan bukan karyawan dari perusahaan swasta sehingga kebijakan pesangon atau pembayaran secara *fully-funded* tidak tepat diterapkan pada para Aparatur Sipil Negara karena sistem tersebut hanya tepat diterapkan pada karyawan non pemerintah atau karyawan swasta. Apabila pemerintah RI masih dengan

kebijakannya dalam memberikan pembayaran secara *fully-funded* pada para Aparatur Sipil Negara, maka akan menimbulkan dampak yang signifikan pada segi hukum yakni pemerintah dipandang belum mampu melaksanakan ketentuan undang-undang Aparatur Sipil Negara. Hal ini berarti bahwa pemerintah RI kurang konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala negara yang harus taat pada ketentuan Undang-Undang. Di satu sisi, pemerintah RI juga belum melakukan koordinasi berupa sosialisasi pada para ASN terkait dengan kebijakan dalam memberikan pesangon pada mereka setelah mengakhiri masa purna tugasnya sehingga hal ini menimbulkan pro dan kontra bagi para ASN itu sendiri. ([www.bkn.go.id/Policy-Brief-Januari-2017](http://www.bkn.go.id/Policy-Brief-Januari-2017) di akses pada tanggal 23 januari 2018).

Terkait dengan hal tersebut, penulis juga menemukan kasus yang diketahui menjadi perbincangan publik yaitu adanya pernyataan Menteri Keuangan Republik Indonesia ibu Sri Mulyani Indrawati yang mengatakan bahwa para anggota Aparatur Sipil Negara yang telah mengakhiri masa kerjanya dalam mengabdikan diri kepada Pemerintah RI pada batas waktu tertentu hanya diberikan pesangon atau pembayaran secara *fully-funded* dimana jumlah pesangon diberikan hanya sekali waktu dengan jumlah pesangon berdasarkan masa kerja dan jenis golongan terakhir saat mereka berhenti menjadi anggota Aparatur Sipil Negara terhitung mulai dari tahun 2018.

Hal ini menimbulkan respon negatif menurut Menteri PAN RB Asman Abnur dari para Aparatur Sipil Negara di Indonesia yang ditunjukkan dengan konflik internal secara psikologis. Sebagian besar dari para anggota Aparatur

Sipil Negara tersebut menyatakan ketidakpuasannya terhadap kebijakan *fully-funded* tersebut dengan berbagai alasan yang diantaranya adalah persiapan mental yang kurang karena kebijakan tersebut dipandang sebagai kebijakan yang terburu-buru dan tanpa ada sosialisasi terlebih dahulu. Alasan lain yang diungkapkan oleh para Aparatur Sipil Negara adalah konsistensi pemerintah RI terhadap Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 pasal 21 Bab VI tentang hak PNS yang berbunyi “ *PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi* “.

Merujuk pada isi undang-undang tersebut, pemerintah RI memiliki kewajiban dalam memperhatikan kesejahteraan mereka secara finansial baik pada saat mereka masih aktif sebagai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk gaji per bulan serta pada saat mereka telah mengakhiri tugas dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk uang pensiun yang diberikan setiap bulannya hingga saat mereka meninggal dunia.

Namun, kebijakan sistem pesangon atau *fully-funded* selain menimbulkan respon negative juga menimbulkan respon positif dari sebagian besar masyarakat karena kebijakan ini dinilai sebagai langkah positif dari pemerintah RI dalam upayanya untuk menghemat Anggaran Belanja Negara (APBN) sebagaimana yang disampaikan oleh pemerintah RI bahwa pembiayaan pensiun untuk para ASN dirasa membebankan ekonomi negara sehingga kebijakan sistem pesangon atau *fully-funded* dipandang sebagai langkah yang tepat untuk menyelamatkan ekonomi negara.

Menteri Keuangan (Menkeu), Sri Mulyani Indrawati diketahui juga telah menginstruksikan kepada jajaran Kementerian Keuangan (Kemenkeu) di Direktorat Jenderal Anggaran untuk meninjau ulang program [pensiun](#) pada para anggota Aparatur Sipil Negara yang mana pernyataannya telah disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam bentuk pengajuan materi tentang Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga pada Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) untuk tahun 2018. (Ariyanti, 2017).

Menteri Keuangan juga menyatakan bahwa pemerintah melalui DPR mulai mengevaluasi pengajuan tentang dana pensiun yang diganti dengan sistem pesangon untuk para Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Pada kesempatan yang sama, DPR juga sedang mengkaji sistem pembayaran uang pensiun dengan skema *fully funded yang bertujuan agar pemerintah RI dapat menghemat Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya* (Ariyanti, 2017).

Pemberitaan lain terkait dengan sistem pembayaran gaji masa purna tugas para Aparatur Sipil Negara yakni pemerintah RI melalui presiden Joko Widodo mengatakan bahwa dana pensiun yang dianggarkan dalam APBN RI dianggap telah membebani keuangan negara (APBN) dan pemerintah mulai membuat Peraturan Pemerintah (PP) tentang perubahan mekanisme pensiun ASN menjadi pesangon dimana payung hukum ini merujuk pada UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah disahkan beberapa waktu lalu sehingga dengan sistem baru ini pemerintah tidak lagi membayar uang pensiun ketika para ASN tak lagi

aktif bekerja sehingga APBN tidak mengalokasikan dananya untuk uang pensiun bagi ASN. (Rusadi Putra,2015).

Pemerintah juga memunculkan wacana lain yaitu untuk pembayaran uang pensiun ASN dengan sistem pembayaran masa purna tugas adalah dengan mengikuti perusahaan swasta yakni melalui sistem pesangon (*fully funded*) yang berarti bahwa sistem pemberian uang pensiun per bulan akan dihilangkan serta diganti dengan pembayaran sekali waktu dengan jumlah uang pesangon yang telah ditentukan berdasarkan metode hitungan pesangon (Rusadi Putra,2015).

Pemerintah RI memiliki alasan tertentu terkait dengan kebijakan sistem *Fully Funded* karena dengan pembiayaan pensiun sebelumnya atau sistem Pay As You Go di bebaskan langsung dalam APBN (Anggara Negara), meskipun di dalam APBN itu terdapat kekayaan pemerintah yang merupakan hak milik yang sah namun pembayaran pensiun ini dikawatirkan akan melonjak atau meningkat setiap tahunnya,dan anggaran untuk membiayai pensiun akan semakin besar dan hanya ada satu sumber dana dan langsung di gunakan untuk membiayai atau membayar pensiun, sehingga akan tidak ada lagi kesempatan untuk pemerintah berinvestasi. Hal ini menjadi pertimbangan bagi pemerintah RI untuk melakukan pembayaran pensiun dengan sistem *fully funded* sehingga pemerintah RI tidak di bebani dalam biaya pensiun, karena pembiayaan pensiun di penuhi saat pegawai menjadi dalam posisi pegawai aktif dan dapat menghemat Anggaran Negara (APBN ).

Hal ini tentunya akan menimbulkan berbagai respon dari publik terutama para Aparatur Sipil Negara dalam bentuk persepsinya yang positif atau negatif

terkait persetujuan dari kebijakan pemerintah RI dalam memutuskan sistem pesangon (*fully funded*) tersebut. Persepsi menurut Menurut Slameto (2010) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. Hal ini berarti bahwa para Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi keputusan pemerintah RI tentang pemberian pesangon (*fully funded*) akan memberikan responnya dalam bentuk upaya dalam menafsirkan informasi tentang sistem pesangon (*fully funded*) yang akan mereka peroleh pada tahun 2018 kemudian akan dipahami sebagai bentuk keputusan yang tepat atau tidak bagi kehidupan mereka setelah melewati masa purna tugas sebagai Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat ketidak konsistenan isi dari Undang-Undang Nomor lima tahun 2014 tentang Hak ASN (Aparatur Sipil Negara) dimana Undang-Undang tersebut diketahui bahwa pemerintah Republik Indonesia bertanggung jawab dalam memberikan pensiun dan bukan pesangon (*fully funded*) sebagai hak para Aparatur Sipil Negara. Terkait dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana persepsi para Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap keputusan pembayaran masa pensiun dengan sistem pesangon “*Fully Funded*” di Kabupaten Bantul tahun 2018. Kebijakan dengan sistem pesangon (*fully funded*) di daerah kabupaten Bantul Yogyakarta jumlah anggota ASN di Bantul yang akan menjalani pensiun pada tahun 2018

diketahui berkisar antara 507 ASN dimana jumlah tersebut merupakan jumlah terbanyak di DIY (Wawancara , Affandi, BKPP, 2017, pukul 09.00 -10.00 wib ).

Tahun 2019 diprediksi bakal jadi puncak kekosongan guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bantul. Sebab, guru ASN yang diangkat serentak melalui instruksi presiden gelombang terakhir pada 1978 bakal memasuki pensiun pada 2019.

Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Bantul, Danu Suswaryanta. Ia menyebut jumlah guru ASN se-Bantul saat ini hanya tinggal 5000-an orang. Padahal, kebutuhan ideal sebanyak 6000an orang. Guna menutup kekurangan ini, menurutnya Pemkab banyak mengangkat guru tidak tetap. Kekurangan guru berstatus ASN ini menurut Danu disebabkan oleh banyaknya guru yang telah memasuki masa pensiun. Hal tersebut terlihat dari minimnya sekolah negeri yang memiliki tenaga pendidik berstatus ASN.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yaitu “Bagaimana persepsi para Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem pesangon “ *Fully Funded* “ di Kabupaten Bantul tahun 2018 ?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi para Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem pesangon “ *Fully Funded* “ di Kabupaten Bantul tahun 2018.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupaten Bantul tahun 2018 diharapkan dapat mengembangkan teori psikologi sosial di birokrasi pemerintah dimana birokrasi pemerintah Indonesia di bidang Aparatur Sipil Negara perlu mempertimbangkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota Aparatur Sipil Negara merujuk pada pemahaman psikologi para Aparatur Sipil Negara dengan membentuk persepsi yang positif terkait dengan kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja birokrasi pemerintah Republik Indonesia dalam menciptakan kebijakan pembayaran dengan sistem *fully-funded* pada para anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak merugikan para anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) baik kerugian secara finansial maupun emosional. Selanjutnya, penelitian ini

dapat dimanfaatkan oleh pemerintah untuk mengkaji ulang atau meninjau kembali Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dalam mengajukan kebijakan sistem *fully-funded* kepada Aparatur Sipil Negara sebagai tanggung jawab pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur tentang hak pensiun para Aparatur Sipil Negara.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian mengenai persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupaten Bantul tahun 2018 diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah Republik Indonesia untuk membuat kebijakan operasional yang bertujuan dalam meningkatkan kesejahteraan hari tua para anggota Aparatur Sipil Negara melalui sistem *fully-funded*.

## E. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupaten Bantul tahun 2018 memerlukan beberapa landasan teori dan pengkajian penelitian terdahulu dalam rangka untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah studi pustaka yang merupakan studi tentang penelitian terdahulu terkait dengan penelitian tentang pembayaran sistem pesangon (*fully-funded*). Penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yakni:

1. Penelitian oleh Adib Badruzzaman (2012) tentang *“Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi Dan Kinerja”* yang menyatakan bahwa sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dimana dari hasil analisis baik parsial maupun secara simultan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan satu sama lain dan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, beberapa faktor seperti upah yang layak, bonus-bonus insentif, perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk perhatian tunjangan-tunjangan seperti kesehatan, pesangon, hari raya, dan lain-lain harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Merujuk pada penelitian di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang disusun oleh penulis dimana penulis juga menggunakan objek penelitian berupa system pesangon, namun terdapat perbedaan yaitu penulis akan mengevaluasi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai hak Aparatur Sipil Negara dan kaitannya dengan sistem pesangon yang akan diberlakukan pada semua anggota Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Sedangkan pada penelitian Adib Badruzzaman membahas tentang sistem upah yang mempengaruhi motivasi dan kinerja para karyawan, dimana penulis ingin mengetahui apakah sistem pesangon akan lebih baik jika diterapkan pada seluruh anggota Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

2. Penelitian oleh Dewi Indasari Hulima (2012) tentang *“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”* yang menyatakan bahwa permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja

merupakan polemik yang akan selalu terjadi. Hal ini dikarenakan terdapatnya perbedaan sudut pandang dan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Merujuk pada penelitian di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang disusun oleh penulis dimana penulis juga menggunakan objek penelitian berupa system pesangon, namun terdapat perbedaan yaitu penulis akan mengevaluasi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai hak Aparatur Sipil Negara dan kaitannya dengan sistem pesangon yang akan diberlakukan pada semua anggota Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Sedangkan pada penelitian Dewi Indasari Hulima, menggunakan landasan hukum berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menganalisa dampak dari system pesangon bagi karyawan.

3. Penelitian oleh Abdul Iftar Darpi (2011) tentang “ *Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Jamsostek*” yang menyatakan bahwa kesejahteraan adalah suatu kemakmuran yang masih harus di tindak lanjut dengan implementasi sistem jaminan sosial. Tercapainya kesejahteraan biasanya di tandai dengan keamanan ekonomi, yaitu terkendalinya tingkat inflasi dan rendahnya tingkat pengangguran. Jaminan sosial adalah system proteksi yang di tujukan untuk mencegah kemiskinan, orang per orang karena adanya peristiwa peristiwa sakit, kecelakaan, kematian premature PHK sebelum usia pension dan hari tua yang memungkinkan hilangnya pekerjaan dengan sendirinya hilangnya penghasilan. Teori kesejahteraan adalah konsep kebutuhan dasar bagi

masyarakat yang membutuhkannya agar dapat melaksanakan kembali fungsi-fungsi sosialnya. Jaminan social melakukan mitigasi risiko dalam menetapkan besarnya kompensasi penghasilan ( income substitute ) dengan menetapkan besarnya income substitute maksimal 2/3 dari penghasilan tenaga kerja yang masih aktif. Secara teori jaminan social adalah suatu skema proteksi yang di tujukan untuk tindakan pencegahan khususnya bagi masyarakat yang memiliki penghasilan terhadap berbagai resiko/ peristiwa yang teerjadi secara alami seperti sakit ,kecelakaan,kematian premature PHK sebelum usia pension dan hari tua. Keunikan dalam penyelenggaraan jaminan social adalah bahwa pemerintah di samping sebagai regulator,juga bertindak sebagai fasilitator termasuk terlibat dalam pembiyaan program apabila di perlukan karena adanya krisis ekonomi.

Merujuk pada penelitian di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang disusun oleh penulis dimana penulis juga menggunakan objek penelitian berupa system pesangon, namun terdapat perbedaan yaitu penulis akan mengevaluasi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai hak Aparatur Sipil Negara dan kaitannya dengan sistem pesangon yang akan diberlakukan pada semua anggota Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Sedangkan pada penelitian Darpi, menggunakan landasan hukum berupa Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsosek) untuk menganalisa pentingnya jaminan social berupa pensiun ataupun pesangon pada seluruh karyawan baik ASN maupun karyawan swasta.

4. Pensiun *Mathematics: With Numerical Illustration* dalam penelitian yang di sampaikan oleh *E.Winklevoss* (1976) membahas tentang perkiraan biaya pensiun yang dimana tujuannya untuk memantau efek keuangan dari penyimpangan yang di gunakan oleh asumsi Acturial. Misalnya skala gaji yang rendah mungkin di asumsikan dalam kombinasi dengan tingkat bunga rendah pada teori bahwa investasi akan memberikan keuntungan atas kerugian karena di anggap lebih tinggi daripada asumsi kenaikan gaji.
5. Dalam penelitian yang di sampaikan oleh *Mahoney* (2003) membahas tentang *Planning* atau Pensiun, *Profit Sharing, and Other Deffered Compensation Plans* ,bahwa pola pembayaran manfaat pensiun yang di berikan untuk tingkat manfaat pensiun bergantung pada jumlah pensiunan,pekerja yang berhak atas manfaat pensiun setiap tahun dan akan menjadi sama tanpa memperhatikan cara kontribusi yang di lakukan.
6. Dalam penelitian *Sudiro* ( 2002 ) menyatakan bahwa manfaat pensiun yang telah di rumuskan sebenarnya masih dapat di tinjau untuk di naikan atau di sesuaikan dengan menggunakan pola kenaikan tertentu sehingga dapat membantu peningkatan kesejahteraan pensiunan serta tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku.
7. Penelitian yang di sampaikan oleh *Radhitya* ( 2003 ) menyatakan bahwa menaikkan manfaat pensiun seara berkala yang dalam scenario optimis pendiri tidak perlu membayar iuran pendiri lebih dari 5 tahun, sedangkan dalam scenario pesimis hanya memperoleh waktu dua atau tiga tahun dan

selebihnya pendiri harus membayar iuran pendiri tetapi tidak perlu membayar iuran tambahan.

8. Syamsir tahun (2008) Kajian Tentang Kesiapan PNS Sumatra Barat dalam Menghadapi Pensiunan yaitu tentang kesiapannya dalam menghadapi masa pensiunan sejak jauh hari yaitu dngan melakukan sosialisasi tentang pra-pensiun agar sebelum pensiun para penerima pensiunan akan mengerti tentang manfaat serta apa saja yang akan di dapatkan setelah sudah tidak lagi menjabat sebagai pegawai negeri.
9. Peneitian yang di sampaikan Galela (2015), Analisis Penyelenggaraan Jaminan Pensiun *Harapan dan Tantangan Implementasi PP No. 45 tahun 2015* yaitu Program pensiun yang bersifat jangka panjang membutuhkan investasi yang bersifat jangka panjang pula. Dengan penyelenggaraan jaminan pensiun ini akan sangat membantu para pensiun pegawai negeri sipil keejahtraan ,terlepas dari kebijakan yang akan nanti di terapkan dengan metode pesangon otomatis tidak akan ada uang pensiun tetapi uang pesangon yaitu pembayaran didapatkan langsung bukan setiap bulan seperti sistem Pensiun yang setiap bulan di kasih, harapannya sistem pesangon ini bisa lebih menghemat anggaran belanja negara.
10. Dalam penelitian Pratomo (2015) yang berjudul ” Analisis Pemanfaatan dana Penisun Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup PNS Pensiunan Guru Kota Medan “bahwa dalam pemanfaatan dana pensiun guru yaitu Fasilitas keuangan yang diperoleh sebagai guru PNS diantaranya adalah pensiun seumur hidup. Jumlah pensiunan PNS, guru PNS, TNI dan POLRI

pada tahun 2012 berjumlah 2,5 juta jiwa, membutuhkan Anggaran sebesar 68 Triliun Rupiah (kurang lebih sekitar 5-6 % dari APBN Tahun 2012) dan angka ini akan terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Penelitian oleh Adib Badruzzaman (2012) , Dewi Indasari Hulima (2012) dan Abdul Iftar Darpi (2011) memiliki tujuan untuk menilai keefektivan dan keefisian dari sistem upah yang di berikan oleh suatu perusahaan atau pengusaha kepada para karyawanya terkait dengan manfaat kesejahteraan bagi kehidupan para karyawan setelah mengakhiri masa kerjanya. Sedangkan teori yang di gunakan oleh ketiga peneliti tersebut berupa teori sistem upah , undang-undang pesangon nomor 13 tahun 2003 dan teori jaminan Jaminan sosial dan tenaga kerja. Manfaat dari penelitian tersebut adalah untuk menguji teori yang di gunakan terkait dengan tujuan di adakannya sistem upah atau pesangon bagi para karyawan dan peneliti dalam hal ini menggunakan ketiga penelitian tersebut dalam rangka menganalisa apakah sistem upah atau pesangon (Fully Funded) tepat di realisasikan untuk para ASN di bantu pada tahun 2018.

Selanjutnya penelitian oleh E.Winklevoss (1976),Mahoney (2003),Sudiro (2002) , Radhitya (2003),Syamsir (2008),Galela (2015) dan Pratomio (2015) ,memiliki tujuan dalam rangka menganalisa perkiraan biaya pensiun yang di adakan oleh pemerintah sehubungan dengan keefektifan biaya APBN yang di keluarkan oleh pemerintah serta efek dari penggunaan APBN tersebut bagi kepentingan pemerintah yang lain. Teori yang di gunakan dalam penelitian tersebut adalah teori tentang kebijakan public, pensiun, *provit sharing*, dan *Other Deffered Compensation Plans*. Manfaat dari penelitian ini

adalah untuk mengetahui keefisienan dari sistem pensiun baik bagi kualitas APBN negara maupun bagi kehidupan para ASN sekaligus peneliti juga ingin menganalisa apakah sistem pensiun masih tepat di terapkan pada ASN. Sehubungan dengan hal tersebut , peneliti juga akan menganalisa sejauh mana persepsi para ASN di bantu terkait dengan kebijakan pembayaran pensiun dengan sistem *fully Funded* atau pesangon di bantu terkait dengan Konten, Konteks dan Dampaknya terhadap pemerintah RI, sistem APBN , ASN, serta non ASN.

#### **F. Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Berapa jumlah kelompok teori yang perlu dikemukakan, akan tergantung pada luasnya permasalahan dan secara teknis tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Bila dalam suatu penelitian terdapat tiga variabel independen dan satu dependen, maka kelompok teori yang perlu dideskripsikan ada empat kelompok teori, yaitu kelompok teori yang berkenaan dengan variabel independen dan satu dependen. Oleh karena itu, semakin banyak variabel yang diteliti, maka akan semakin banyak teori yang dikemukakan dimana teori merupakan sekumpulan konsep yang masih bersifat abstrak, dengan disertai oleh definisi dalam menyatakan beberapa pandangan secara komprehensif mengenai gejala tertentu yang digunakan pada saat menguraikan

hubungan antar variable dalam penelitian (Sugiyono, 2010:58). Beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Persepsi

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya menyangkut intern dan ekstern sebagai bentuk tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu (Sugihartono dkk, 2007: 8).

Persepsi juga dinyatakan sebagai kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia dimana terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan dalam mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata (Bimo Walgito, 2004: 70).

Pendaat Toha,Miftah (2003: 154), Faktor yang mempengaruhi Persepsi Seseorang yaitu :

- a. Faktor Dari Dalam ( Internal )
  - 1) Suatu Persaan yang mendalam
  - 2) Suatu Perilaku Kepsibadian dan Sikap
  - 3) Suatu Praduga atau Prasangka
  - 4) Suatu Harapan atau Keinginan
  - 5) Suatu Fokus ( Perhatian )
  - 6) Suatu Proses dalam belajar
  - 7) Suatu Keadaan Fisik Keadaan fisik
  - 8) Suatu Gangguan Kejiwaan
  - 9) Suatu Kebutuhan dan Nilai

- 10) Suatu Motivasi
- b. Faktor dari Luar ( Eksternal ) Yaitu :
- 1) Suatu Latar Belakang dalam suatu Keluarga
  - 2) Suatu informasi yang telah di peroleh
  - 3) Suatu Kebutuhan sekitar dan Pengetahuan
  - 4) Suatu Intensitas
  - 5) Suatu Ukuran
  - 6) Suatu Keberlawanan
  - 7) Suatu hal baru yang Familiar atau ketidakasingan suatu Objek
  - 8) Pengulangan Gerak

Faktor di atas membuat suatu Persepsi setiap individu berbeda-beda dan akan saling berpengaruh dalam suatu individu persepsi yang berbeda dalam suatu objek stimulus, walaupun objek tersebut sama.

Persepsi dalam suatu kelompok atau seseorang bisa berbeda dengan seseorang atau kelompok lain walupun dalam situasi yang sama. Suatu perbedaan ini dapat di lihat dari adanya perbedaan-perbedaan dalam suatu kepribadian individu, Perbedaan dalam sikap dan motivasi.

Pada Intinya suatu Proses terbentuknya Persepsi terjadi dalam setiap diri seseorang, tetapi suatu pengalaman juga bisa mempengaruhi suatu persepsi , pengetahuan dan suatu proses belajar.

Persepsi menurut Toha 2003 suatu persepsi dapat terbentuk berdasarkan beberapa tahapan yaitu :

a. Registrasi

Suatu gejala dalam proses ini , suatu mekanisme fisik yaitu penginderaan dan syarat seseorang dalam terpengaruh lewat indera yang di milikinya. Seseorang dapat melihat serta mendengar dari

informasi yang terkirim padanya,dan mendaftarkan semua informasi yang telah terkirim padanya.

b. Rangsangan atau Stimulus

Suatu persepsi terjadi apabila seseorang dihadapkan pada suatu rangsangan atau stimulus yang hadir di suatu lingkungan tempat tinggalnya.

c. Interpretasi

Yaitu aspek Kognitif dari suatu persepsi yang penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang di perolehnya. Proses tersebut tergantung pada cara-cara pendalaman ,kepribadian dan motivasi seseorang.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya menyangkut intern dan ekstern sebagai bentuk tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu yang mana hal itu sebagai kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia dimana terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan dalam mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

2. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu pekerjaan atau profesi sebagai penyelenggara negara yang ditujukan kepada para ASN (Aparatur Sipil Negara) serta pegawai suatu instansi pemerintah yang lain , mengadakan suatu ikatan atau kesepakatan kerja ( perjanjian kerja ) dimana para ASN tersebut diketahui

bekerja pada semua instansi pemerintahan dengan ketetapan bahwa mekanisme kerja merupakan sistem kerja di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD 1945).

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014, Aparatur Sipil Negara merupakan penyelenggara negara yang memiliki tempat khusus dalam melaksanakan kinerjanya dalam semua lini pemerintahan. Sehingga segala aktivitas para Aparatur Sipil Negara lebih ditempatkan pada penyelenggaraan keadministrasian untuk negara sebagai bentuk wujud nyata dari kualitas sumber daya manusia untuk menggerakkan birokrasi pemerintah.

Menurut Paul Pigors, terkait dengan keberadaan para Aparatur Sipil Negara atau pegawai pemerintahan, tujuan pengelolaan kepegawaian negara adalah untuk menciptakan penggunaan kinerja yang terbilang efektif yaitu menjauhkan tindakan keborosan terhadap keadministrasian negara dengan melibatkan para Aparatur Sipil Negara dalam menghasilkan kerja yang benar-benar dibutuhkan oleh negara; menciptakan pengembangan kinerja dengan penjaminan yang jelas yaitu kinerja yang menyesuaikan kompetensi diri serta kompetensi jabatan; serta penjaminan akan kesejahteraan hidup para Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 2014, pegawai Aparatur Sipil Negeri berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Sedangkan tugas pegawai Aparatur Sipil Negeri menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014 adalah:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran pegawai Aparatur Sipil Negeri menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014 yaitu :

- a. Perencana pembangunan nasional
- b. Pelaksana kebijakan dan pelayanan publik yang profesional
- c. Pengawas tugas umum pemerintahan
- d. Penyelenggara pembangunan nasional
- e. Penerapan mentalitas bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pengaturan penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari pengaturan kepegawaian negara dimana meliputi pengaturan kepegawaian dalam jangka waktu yang panjang berlandaskan peraturan pemerintah seperti yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara yakni Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999.

Hal ini berarti bahwa pemerintah Republik Indonesia dalam menetapkan kebijakan pesangon terhadap para anggota Aparatur Sipil Negara seharusnya

merujuk pada pengaturan penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara dimana keberadaan para Aparatur Sipil Negara sangat dibutuhkan oleh pemerintah dalam jangka waktu yang panjang sehingga pemerintah RI harus lebih bijaksana dalam hal penghargaan terhadap segala dedikasinya tersebut untuk meninjau kembali ketetapan pemberian sistem pesangon dengan merujuk pada isi Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaturan penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari pengaturan kepegawaian negara dimana meliputi pengaturan kepegawaian dalam jangka waktu yang panjang berlandaskan peraturan pemerintah seperti yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara.

### 3. Pensiun

#### a. Dana Untuk Pensiunan

Berdasarkan suatu undang-undang RI NO.11 Tahun 1992 tentang dana suatu pensiun mendefinisikan program pensiunan yaitu program yang selalu mengupayakan pensiun dan manfaat bagi peserta.

Pensiun mempunyai manfaat Manfaat yaitu pembayaran yang berkala setiap bulan dari suatu badan hukum yang menjalankan dan mengelola manfaat pensiun.

Ada 2 program jenis pensiun , yaitu :

- 1) Pensiun Program Manfaat Pasti (*Defined Benefit Plan*) adalah pensiun dimana program di dapatkan sudah di tentukan, dan berdasarkan penghitungan iuran untuk mencukupi pembayaran yang telah di janjikan.
- 2) Pensiun Program Iuran Pasti ( *Defined Cotribution Plan* ) adalah dimana iuran program pensiun untuk pegawai telah di tetapkan dahulu, serta semua jumlah iuran di tambahkan dengan hasil investasi berdasarkan manfaat yang di peroleh .  
(Amin, 1995, hal 14-18)

b. Pensiun dan manfaatnya

Pensiun mempunyai manfaat yaitu pembayaran di lakukan secara berkala yang di tetapkan dalam peraturan Dana Pensiun di bayarkan kepada suatu pegawai calon pensiun.

Ada 4 macam manfaat Pensiun yaitu :

1) Manfaat Pensiunan Normal

Manfaat ini di akan di mulai apabila pegawai sudah memasuki usia normal untuk pensiun atau sesudahnya.

2) Manfaat Pensiunan Di Percepat

Manfaat pensiun ini di berikan kepada pegawai yang pensiun sebelum waktu yang normal atau yang sudah di tentukan.

3) Manfaat Pensiunan cacat

Manfaat ini di berikan kepada pegawai yang mengalami atau menjadi cacat bisa karena kecelakaan atau yang lainnya.

4) Manfaat Pensiunan Ditunda

Manfaat pensiun ini di berikan kepada pegawai yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia yang telah di tetapkan , uang

pensiun pembayarannya di tunda sampai pada saat yang telah di tetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun. ( Amin, 1995, hal 12-13 ).

c. Rumus Pensiun

Menurut keterangan dari Biro Dana Pensiun Bapepam-LK, rumus manfaat pensiun adalah sebagai berikut :

- 1) Program pensiun manfaat pasti :  $\text{Faktor Penghargaan} \times \text{Masa Kerja} \times \text{Penghasilan Dasar Pensiun}$ .
- 2) Program pensiun iuran pasti : akumulasi iuran + hasil pengembangannya

Rumus pensiun tersebut di atur dengan keputusan Menteri Keuangan Nomor 343/KMK.017/1998 tentang iuran dan manfaat pensiun sebagaimana telah di ubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 231/KMK.06/2002 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Keuangan Nomor 343/KMK.017/1998 tentang Iuran dan Manfaat Pensiun.

d. Penyelenggaraan Dana Pensiun

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun di sebutkan bahwa:

- 1) Peserta yang memenuhi persyaratan berhak atas manfaat pensiun normal, atau manfaat pensiun cacat, atau manfaat pensiun di percepat ,atau manfaat pensiun di tunda, yang besarnya telah di tentukan dalam peraturan Dana Pensiun.
- 2) Peraturan Dana Pensiun wajib memuat ketentuan mengenai hak atas manfaat pensiun bagi janda/duda atau anak yang belum dewasa dari peserta.

- 3) Dalam hal dana pensiun menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti, besarnya manfaat pensiun bagi pihak yang berhak di tentukan sebaga berikut.
- 4) Dalam hal pensiunan meninggal du ia, manfaat pensiun yang di berikan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya sebesar 60% dari manfaat pensiun yang telah di bayarkan kepada pensiunan.
- 5) Dalam hal peserta meninggal dunia dalam jangka waktu 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang di bayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% dari yang seharusnya dibayarkan kepada peserta apabila peserta pensiun sesaat sebelum meninggal dunia.
- 6) Dalam hal peserta meninggal dunia lebih dari 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang di bayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% dari nilai pensiun di tunda yang seharusnya menjadi haknya apabila peserta berhenti bekerja.

Menurut *Guavany, I. (2016)*. Dalam menyelenggarakan program pensiun ada beberapa metode pembiayaan yang bisa digunakan yakni :

a. *Fully Funded* (pembiayaan sendiri)

Pembiayaan pensiun dengan sistem fully funded adalah jika pembayaran pensiun telah mencapai pembiayaan penuh, meskipun pada saat itu tidak semua kewajiban pembiayaan dapat dilunasi. Dalam metode ini, terjadi pemisahan kekayaan antara pemberi kerja dan pekerja sebagai pemegang polis dan lembaga pengelola pembiayaan pensiun.

Praktik di beberapa negara sponsor pembiayaan pensiun (pemberi kerja dan penerima kerja) pegawai di sektor publik dapat membeli asuransi investasi untuk melindungi nilai obligasinya. Program pensiun yang dapat dikelola dalam metode ini bisa manfaat pasti (*defined benefit*) maupun kontribusi pasti (*defined contribution*). Selama pegawai masih aktif dengan cara di angsur di tampung (Dana Pensiun) dapat memenuhi besarnya dana yang di butuhkan pada saat pensiun di masa yang akan datang., setelah itu di kelola dan di kembangkan. Pemberi kerja tidak di bebaskan biaya untuk pensiunan karena sudah di penuhi oleh pegawai saat masih aktif menjadi pegawai, ini merupakan keuntungan sitem pembayaran *Fully Funded*. Dan kelemahannya adalah pemberi kerja harus menyediakan dana awal dan apabila pemberi kerja menaikkan gaji pokok harus ada dana lebih untuk membayar *PSL*.

b. *Pay As you Go atau UnFunded*

Pembiayaan sistem pensiunan langsung di bebaskan oleh APBN ( Anggaran Belanja Negara ) , meskipun di dalam APBN itu terdapat kekayaan pemberi kerja (pemerintah) yang merupakan hak milik yang sah dari pemberi kerja. Keuntungan yang diperoleh dari sistem ini yaitu tidak ada dana awal pada saat di mulainya suatu dana pensiun dan jika terjadi kenaikan gaji pegawai tidak ada *PSL ( past service liability*

Meskipun demikian sistem *pay as you go* tidak umum digunakan dalam sistem pembiayaan dana pensiun. sementara kelemahan dalam

sistem ini yaitu tidak ada kesempatan untuk melakukan investasi dan setiap tahun pembayaran pensiun akan meningkat, dan pembiayaan atau pembayaran pensiun semakin meningkat atau semakin besar, dan apabila pada saatnya akan melebihi anggaran untuk membayar gaji pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dana pensiun merupakan suatu program yang di upayakan adanya manfaat pensiun bagi pegawai program yang merujuk pada suatu manfaat dalam pensiun yaitu berupa pembayaran yang berkala di berikan sesudah pegawai mencapai usia yang telah di tentukan dalam hukum yang menjajikan adanya suatu manfaat pensiun.

#### 4. Kebijakan Publik

##### a. Pengertian

Yaitu rangkaian aktivitas, aksi ,sikap, keputusan dan rencana program untuk tidak bertindak ataupun bertindak yang di lakukan oleh para aktor-aktor , sebagai suatu tahap untuk penyelesaian suatu permasalahan yang di hadapi. Bagi organisasi merupakan suatu factor penting untuk mencapai suatu tujuan untuk penetapan suatu kebijakan. ( Iskandar , 2012 ).

##### b. Aspek-Aspek dalam Kebijakan Publik

Kebijakan Publik menurut pendapat Thoha 2012 yaitu , :

- 1) Kebijakan bukan *event* yang tunggal atau terisolir, namun kebijakan merupakan suatu praktika sosial. Sehingga

kebijakan merupakan suatu hasil dari pemerintah yang telah di rumuskan berdasarkan kejadian yang berada di masyarakat. Peristiwa seperti ini tumbuh dalam kehidupan masyarakat bukan merupakan peristiwa yang berdiri sendiri , asing bagi masyarakat dan terisolasi.

- 2) Kebijakan merupakan suatu peristiwa atau proses yang terjadi, untuk yang menciptakan keharmonisan dari pihak yang berkonflik ,ataupun menciptakan suatu intensif terhadap tindakan bersama bagi pihak yang mendapatkan perlakuan yang tidak rasional atas suatu usaha bersama tersebut.

Keberhasilan implementasi Kebijakan publik juga menurut Grindle dalam Agustino (2008:154), ditentukan juga oleh tingkat implementability kebijakan itu sendiri yang terdiri atas:

- a. Konten

Konten dalam kebijakan terdiri dari kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi tipe manfaat, derajat perubahan yang ingin dicapai, letak pengambilan keputusan, pelaksana program, dan sumber-sumber daya yang digunakan yang mana dibentuk berlandaskan kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga rezim yang berkuasa serta tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana.

- b. Konteks

Konteks dalam kebijakan terdiri dari kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan rezim yang berkuas serta tingkat kepatuhan dan adanya respon dari

pelaksana dimana para pelaksana tersebut sangat membutuhkan ruang dan waktu yang spesifik dalam merespon kebijakan yang dihadapi. Kontek juga mengandung beberapa aspek seperti lingkungan fisik atau sosial yang kait mengait dengan ujaran tertentu, pengetahuan yang sama-sama memiliki pembicara dan pendengar sehingga pendengar paham apa yang dimaksud pembicara.

c. Dampak

Dampak dari suatu kebijakan meliputi dampak bagi kelompok target, selain kelompok target, dampak bagi kondisi saat ini dan akan datang, dampak pada biaya langsung dan tidak langsung kebijakan serta pengukuran manfaat kebijakan. Dampak adalah suatu konsep pengawasan internal yang sangat penting, yang dapat di rubah menjadi suatu yang di tanggapi dan di pahami secara serius oleh manajemen sehingga pengaruh yang dimiliki oleh suatu pelayanan .

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah rangkaian rencana program, keputusan , sikap, aksi dan aktivitas untuk bertindak ataupun tidak bertindak yang di lakukan oleh para pihak sebagai suatu tahap untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi merujuk pada pencapaian tujuan dari segi kewenangan , dimensi serta segi aspek .

c. Kewenangan/ Struktur Birokrasi dalam kebijakan publik

Keweangan adalah legitimasi/Otoritas bagi para pelaksana dalam menjalankan kebijakan yang di tetapkan secara politik (Afandi & Warjio ,

2015). Kewenangan ini merupakan struktur birokrasi yang melekat pada strata/posisi individu atau kelembagaan sebagai pelaksana kebijakan. Karakteristik utama dari sebuah birokrasi biasanya tertuang dalam suatu prosedur kerja atau *standart Operating Prosedures ( SOP)* dan fragmentasi organisasi.

### **G. Definisi Konseptual**

Menurut Sugiyono ( 2009) ,defnisi konseptual merupakan penjelasan mengenai suatu arti dari konsep yang menjelaskan tentang beberapa unsur sehubungan dengan variable-variable penelitian yang terdiri dari kumpulan teori ,konsep,definisi dan proporsi dimana semua unsur tersebut dapat menggambarkan suatu fenomenal yang terjadi secara sistematis dengan menentukan hubungan antara variable yang telah di tentukan dalam penelitian. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Persepsi**

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya menyangkut intern dan ekstern sebagai bentuk tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu yang mana hal itu sebagai kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia dimana terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan dalam mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

#### **2. Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari pengaturan kepegawaian negara dimana meliputi pengaturan kepegawaian dalam jangka waktu yang panjang berlandaskan peraturan pemerintah seperti yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara.

### 3. Pensiun

Pensiun adalah suatu program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi pegawai merujuk pada manfaat pensiun yaitu berupa pembiayaan berkala yang telah di berikan setelah pegawai mencapai usia yang telah di tetapkan masa pensiundari badan hukum yang menjalankan dan mengelola serta menjalankan suatu program yang menjanjikan manfaat pensiun.

### 4. Kebijakan Publik

Kebijakan merupakan suatu rangkaian perencanaan program, sikap,keputusan aksi dan aktivitas untuk tidak bertindak atau bertindak yang dilakukan oleh para pihak sebagai suatu tahap untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi merujuk pada pencapaian tujuannya dari segi aspek, kewenangan serta dimensi.

### 5. *Fully-Funded*

*Fully-funded* merupakan pembiayaan pensiun dengan sistem fully funded adalah jika pembayaran pensiun telah mencapai pembiayaan penuh, meskipun pada saat itu tidak semua kewajiban pembiayaan dapat dilunasi. Dalam metode ini, terjadi pemisahan kekayaan antara pemberi kerja dan pekerja sebagai pemegang polis dan lembaga pengelola pembiayaan pensiun.

## **H. Definisi Operasional**

Definisi Operasional merupakan suatu Penjelasan dari Variabel penelitian yang dinyatakan dalam defenisi konsep di mana selanjutnya akan digunakan sebagai obyek tolak ukur saat melakukan penelitian terhadap obyek yang akan diteliti. Sehingga definisi operasional penelitian merupakan penjelsan masing-masing variabel yang

digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya (Sugiono 2009).

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Persepsi Aparatur Sipil Negara :
  - a. Konten
    - 1) Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi tipe manfaat.
    - 2) Derajat perubahan yang ingin dicapai
    - 3) Letak pengambilan keputusan
    - 4) Pelaksana program
    - 5) Sumber-sumber daya yang digunakan.
  - b. Konteks
    - 1) Konteks terhadap kekuasaan
    - 2) Konteks terhadap kepentingan-kepentingan dan strategi aktor yang terlibat
    - 3) Konteks terhadap karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa
    - 4) Konteks terhadap tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana.
  - c. Dampak
    - 1) Berdampak positif bagi ASN saat ini
    - 2) Berdampak negative bagi ASN saat ini
    - 3) bagi kelompok target yakni masyarakat Yogyakarta yang bukan anggota ASN
    - 4) Berdampak positif bagi ASN yang akan datang
    - 5) Berdampak Negativ bagi ASN yang akan datang
    - 6) Pembayaran sistem Fully Funded berdampak langsung bagi ASN

- 7) Pembayaran sistem Fully Funded berdampak tidak langsung bagi ASN
- 8) Pembayaran sistem Fully Funded bermanfaat positive bagi pemerintah
- 9) Pembayaran sistem Fully Funded
- 10) Berdampak negative bagi pemerintah

## **I. Metodologi Penelitian**

Penelitian tentang persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupten Bantul tahun 2018 merupakan penelitian yang bersifat Deskriptif Analitik. Sukmadinata menjelaskan Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisaberupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian ini menggambarkan tentang bagaimana persepsi para ASN tentang kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* dan menganalisa faktor-faktor yang mendasari terciptanya persepsi tersebut. ( WNUR LAILA - 2017 ).

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kasiram (2008:149) dalam Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu proses menemukan *knowledge* atau pengetahuan yang mana proses tersebut dilakukan

dengan cara menggunakan data berupa angka yang kemudian digunakan sebagai alat untuk menganalisis suatu keterangan terkait hal apa yang ingin diketahui. Hal tersebut disesuaikan dengan lokasi penelitian yang dilakukan.

Dalam proses melakukan penelitian, peneliti harus mampu untuk menyesuaikan rancangan penelitian dengan pertimbangan tujuan penelitian serta sifat masalah penelitian yang sedang terjadi. Oleh karena itu atas dasar sifat-sifat penelitian yang beragam. Suryabrata (2003:69-78) yang mengklasifikasikan tipe-tipe penelitian kuantitatif menjadi tiga bagian, diantaranya penelitian kuantitatif deskriptif, penelitian kuantitatif *corelational* dan penelitian kausal komparatif serta penelitian tindakan dan perkembangan.

Fokus penelitian yang diambil adalah dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, agar mampu mengetahui kesesuaian persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap kebijakan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupaten Bantul tahun 2018.

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bantul ,Yogyakarta terhadap persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang sistem pembayaran *Fully Funded* tahun 2018. Penelitian ini bisa mengidentifikasi persepsi calon pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sistem *Fully Funded* yang akan di terapkan pada tahun 2018 ini.

## **3. Sampel**

Arikunto (2006:108) menjelaskan secara mendalam terkait dengan definisi sampel, menurutnya sampel adalah salah satu wakil atau sebagian populasi yang akan diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, namun jika sebaliknya yakni lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15%. Sudjana (2005:6) menjelaskan bahwa sampel haruslah bersifat mewakili dalam hal apapun termasuk karakteristik populasi haruslah mewakili dari sampel yang diambil.

Sampel merupakan hal terpenting dalam penelitian karena dengan adanya sampel kita dapat mengukur porsi keterwakilan dari daerah yang akan kita teliti. Sugiyono (2008:58) menjelaskan lebih lanjut bahwa sampel diartikan sebagai sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi memiliki kuantitas yang besar dan peneliti tidak bisa mempelajari secara keseluruhan pada populasi, karena adanya keterbatasan dana, tenaga ataupun waktu maka penelitian ini bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2001:57) mendefinisikan secara jelas mengapa teknik *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena dalam pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan cara acak tanpa memerlukan perhatian lebih terkait dengan tingkatan atau *strata* yang ada dalam populasi tersebut. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin terkait dengan kebijakan pembayaran dengan sistem Fully Funded atau

pesangon bagi para ASN di kabupaten Bantul. Rumus Slovin sebagaimana yang dinyatakan oleh Husein Umar (2004) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\n &= \frac{507}{507 \cdot (0,05)^2 + 1} \\n &= \frac{507}{507 \cdot (0,0025) + 1} \\&= \frac{507}{2,27} \\&= 223\end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan rumus slovin sebanyak 223 kuesioner, hasil perhitungan ini berdasarkan jumlah ASN kabupaten Bantul yang akan pensiun tahun 2018.

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

d<sup>2</sup> :galat dugaan (0,05)

#### **4. Jenis Data**

1. Data Primer adalah data yang telah diperoleh oleh responden pertama ataupun informan secara langsung baik berupa keterangan pihak-pihak terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian ini. Sifat data primer masih subyektif, dalam arti data ini merupakan hasil dari hasil asumsi

pribadi yang belum diolah dan disampaikan. Penulis menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap keputusan pembayaran masa pensiun dengan sistem *fully-funded* di Kabupaten Bantul tahun 2018. Data primer yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ” questioner tentang persepsi ” yang diberikan kepada responden yakni para ASN di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Bantul berdasarkan indikator penelitian yang telah di tetapkan.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil atau bahan-bahan yang telah terdokumentasikan tentang objek penelitian, data sekunder diperoleh melalui studi pustak atau bahasa lainnya yakni *library research*. Data ini diterima secara tidak langsung atau dengan kata lain diterima dari pihak ketiga yang kemudian sifatnya lebih cenderung objektif, dalam arti data sudah diolah, kemudian dihimpun oleh peneliti melalui sumber-sumber pustaka. Data sekunder tersebut di peroleh dengan cara tidak langsung dimana perolehan data tersebut dapat di hasilkan melalui media, dokumentasi ataupun informasi . Data sekunder dalam penelitian yakni hasil wawancara dengan kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul serta data dokumentasi profil ASN di Kabupaten Bantul.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Kuesioner (Angket)**

Teknik penyebaran data melalui kuesioner merupakan teknik yang mutlak untuk mengukur tingkat persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bantul tentang sistem pembayaran *Fully Funded* agar mampu menelaah secara objektif data dari yang telah diolah melalui kuesioner. Penelitian ini memberikan jawaban yang sifatnya bertingkat dalam kuesioner penelitian ini, sehingga penelitian ini tidak memberikan bobot tetapi tiap-tiap jumlah responden akan dihitung dan dipresentasikan, tingkat jawaban yang ada dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat pernyataan diantaranya :

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang setuju
- e. Tidak Setuju

Kuesioner yang telah diolah oleh dalam penelitian kemudian akan dibagikan kepada calon pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2018 di Kabupaten Bantul, untuk mendata beberapa hasil yang kemudian dirasa sudah tepat.

b. **Wawancara**

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab antar informan dan peneliti. Informan disini adalah Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun Pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Bantul. Wawancara sangat diperlukan agar adanya pendampingan data yang jelas terhadap kuesioner, dalam arti setiap pernyataan kuesioner yang belum jelas akan penulis tanyakan secara langsung terhadap responden, kemudian responden pun bisa mengurai secara rinci. Tahap ini pun bertujuan untuk mendata beberapa hasil yang kemudian penulis rasa sudah tepat.

c. **Dokumentasi Data**

Moleong (2009) dalam bukunya menjelaskan dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek, dan mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, gambar, notulen rapat, dan lain-lain.

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan dokumentasi berupa data tentang jumlah ASN yang akan menghadapi masa purna tugas pada tahun 2018 di Kabupaten Bantul dimana data tersebut diperoleh dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

**6. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yakni penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini mengolah data hasil lapangan terlebih dahulu kemudian menyimpulkan atau mendeskripsikan data hasil dari pengolahan lapangan.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data dari lapangan dengan mengumpulkan pernyataan secara tertulis yang kemudian akan dijawab

secara tertulis oleh responden. Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala lima tingkat (*likert*).

Rumus yang digunakan untuk memperoleh data dari setiap frekuensi yakni :

$$P = F / n * 100\%$$

P = prosentase,

F = frekuensi atau banyaknya jawaban

n = jumlah responden.

Deskriptif kuantitatif memiliki kegunaan berdasarkan statistik deskriptifnya antara lain dapat mengklasifikasikan data berdasarkan variabel kelompoknya yang masih tercecer atau belum teratur dan mudah diterjemahkan oleh orang yang membutuhkan informasi terkait dengan keadaan variabel tersebut.

Penelitian ini menekankan kepada teknik presentase yakni menghitung presentase responden dari hasil kuesioner. Adapun perhitungan presentasi dari responden yang dihasilkan dihitung dengan analisis indeks atau skala indeks, dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{1.F1 + 2.F2 + 3.F3 + 4.F4 + 5.F5}{N}$$

Keterangan :

I : Indeks

F : Frekuensi sampel/sub sampel

N : Jumlah Sampel

1 : Tidak Baik

- 2 : Kurang Baik
- 3 : Cukup Baik
- 4 : Baik
- 5 : Sangat Baik
- F1 : Tidak Baik
- F2 : Kurang Baik
- F3 : Cukup Baik
- F4 : Baik
- F5 : Sangat Baik

Analisis indeks merupakan metode yang ada dalam penelitian ini dan digunakan untuk menghimpun data yang telah didapatkan dari responden serta telah diolah. Dengan metode ini penelitian dapat dideskripsikan dengan data-data kuantitatif yang telah dapatkan dilapangan. Selanjutnya terkait dengan perhitungan nilai interval indeks digunakan rumus sebagai berikut :

$$Interval = \frac{N_{max} - N_{min}}{\text{Banyak Kriteria}}$$

Banyak Kriteria

Penelitian ini menggunakan nilai tertinggi yakni 5 dan nilai terendah adalah 1 dan jumlah banyak kriteria adalah 5, maka dalam penelitian ini interval nilai indeks adalah :

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Baik}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Baik}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup Baik}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Kurang Baik}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Tidak Baik}$$