

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pensiun tampaknya menjadi momok tersendiri bagi para pegawai-karyawan. Terlebih bagi seseorang yang telah menjabat posisi tertentu, memiliki kekuasaan, fasilitas atau kemudahan lain yang bisa diandalkan. Sebagai sebuah istilah, pensiun kurang lebih bermakna purnabakti, tugas selesai atau berhenti (*retire*). Dimanapun individu bekerja, pensiun (berhenti bekerja dari pekerjaan formal dan rutin) cepat atau lambat akan dialami oleh seluruh individu. Pensiun merupakan salah satu bentuk perilaku keuangan yang menjadi aspek penting dalam menentukan kesejahteraan individu. Perencanaan pensiun adalah bagian yang penting dari suatu perencanaan keuangan pribadi seseorang. Perencanaan pensiun bertujuan untuk membuat hidup lebih terarah sehingga tercapai kesejahteraan dan bebas dari stres, karena semua hal yang menyangkut masa depan (hari tua) telah tertata dengan baik.

Pensiun bisa dikatakan sebagai salah satu peristiwa perubahan sosial yang penting di masa dewasa akhir yang membutuhkan adanya restrukturisasi terhadap rutinitas hidup sehari-hari dan kontak sosial, sehingga memungkinkan munculnya masalah-masalah psikologis mulai dari masalah ringan sampai dengan masalah yang memerlukan bantuan profesional. Oleh sebab itu perencanaan pensiun menjadi hal dasar yang perlu dipersiapkan oleh karyawan.

Namun, fakta dilapangan menunjukkan bahwasanya banyak pekerja Indonesia yang belum siap untuk menghadapi masa pensiun. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh HSBC dengan judul *Future of Retirement, Bridging The Gap* tersebut menunjukkan, baru 30 persen dari 1.050 responden yang menyatakan telah menabung untuk mempersiapkan masa pensiun. Sementara, sebanyak 76 persen responden usia kerja (di atas 21 tahun) yang mengharapkan adanya dukungan finansial dari anak mereka kelak ketika pensiun (HSBC, 2021).

Hal ini senada dengan hasil survei yang dilakukan oleh Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (Manulife Indonesia) melalui *Manulife Investor Sentiment Index (MISI)* yang dilakukan di kawasan regional Asia termasuk Indonesia. Survei tersebut menyebutkan bahwa 49 persen investor mengandalkan kekayaan rumah tangga, dan 15 persen investor lainnya mengandalkan bantuan dari keluarga untuk membiayai hari tua (Investor.id, 2021).

Membahas tentang perencanaan pensiun tidak lepas dari kontribusi pemerintah terhadap pengelolaan dana pensiun. Pemerintah melalui UU No. 11 tahun 1992 telah mengatur tentang Dana Pensiun baik yang berbentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) Manfaat Pasti, DPPK Iuran Pasti yang dibentuk oleh pemberi kerja maupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang dibentuk oleh bank dan Asuransi Jiwa. DPPK diperuntukan bagi karyawan pemberi kerja sedangkan DPLK diperuntukkan bagi perorangan, karyawan maupun pekerja mandiri. Tujuannya adalah memelihara kesinambungan penghasilan di hari tua dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan program

pensiun diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja dan produktivitasnya. Program Pensiun ini bersifat sukarela tergantung kebijakan masing - masing perusahaan. Karena sifatnya yang sukarela tidak semua perusahaan melaksanakan program ini tergantung kemampuan finansial dan niat memberikan penghargaan pasca kerjanya kepada karyawannya.

Pemerintah melalui UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan juga telah mengatur bahwa Setiap Perusahaan (Pemberi Kerja) wajib mengikutsertakan karyawannya ke dalam Program Pensiun. Dengan program pensiun ini karyawan akan menerima manfaat pada saat karyawan memasuki usia pensiun. Besaran manfaat pensiun yang diterima oleh Karyawan tersebut berasal dari akumulasi iuran akumulasi iuran pemberi kerja dan karyawan (3% dari Gaji dasar/gaji pokok). Dengan iuran yang kecil maka akumulasi nilai pensiun yang diperoleh pada saat pensiun sangat kecil dan diterima sekaligus.

Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) jumlah peserta dua program dana pensiun di Indonesia, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DLPK) dan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), hanya mencapai 4,63 juta orang hingga akhir 2018. Jika dibandingkan dengan total jumlah tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal, yang mencapai 129,36 juta orang per Februari 2019 menurut Badan Pusat Statistik (BPS), berarti hanya 3,6% masyarakat Indonesia yang telah mulai mempersiapkan masa pensiun mereka. Hal ini menunjukkan pengetahuan dan

kesadaran masyarakat Indonesia akan pentingnya memiliki jaminan untuk masa setelah pensiun tergolong masih sangat rendah (Infobanknews, 2021).

Sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada para pegawainya, dan sebagai kontribusi dari implementasi UU No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, beberapa perusahaan mengadakan program perencanaan dan pengelolaan dana pensiun bagi karyawannya. Hal ini juga diimplementasikan oleh PT Angkasa Pura I (Persero). Dana Pensiun Angkasa Pura I (DAPENRA) merupakan program pensiun pegawai Angkasa Pura I sebagai imbalan pascakerja, sekaligus juga bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada pegawai.

Meskipun karyawan Angkasa Pura I (Persero) telah ikut serta dalam program dana pensiun (DAPENRA) yang berbentuk DPPK, namun hasil survey peneliti menunjukkan bahwa para pensiunan PT Angkasa Pura I memiliki kehidupan yang tidak sejahtera di masa tuanya. Hal ini tercermin dari data yang peneliti peroleh bahwasanya sebanyak 435 atau 16% dari jumlah pensiunan telah meminjam uang ke perbankan. Mereka berasumsi bahwa program pensiun wajib oleh Pemerintah dan Program Pensiun oleh pemberi kerja tidak mampu mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak di hari tua. Hal ini dikarenakan adanya batasan maksimal iuran baik oleh pemberi kerja dan Peserta. Untuk itu diperlukan program pensiun mandiri yang dapat membantu penghasilan pada saat pensiun. Rendahnya keikutsertaan karyawan melakukan perencanaan keuangan pensiun mandiri yang ada di PT Angkasa Pura I (Persero) berdampak pada kesejahteraan mereka di masa pensiun.

Hal ini terlihat dari kebermanfaatan dana pensiun. Pada tahun 2020 dari total 2.699 orang pensiunan terdiri dari 4 (empat) kategori yaitu: berpenghasilan dibawah 2 juta sebanyak 313 (12%), penghasilan 2 juta sampai dengan 3 juta 763 orang (28%), penghasilan 3 juta sampai dengan 4 juta 1.526 orang (57%) dan penghasilan lebih dari 4 juta hanya 97 orang (4%). Dengan rata-rata pensiunan memperoleh manfaat pensiun sebesar Rp.3.381.460 setiap bulan. Dengan nilai tertinggi Rp.5.068.700,- dan terendah Rp1.011.000,-. Dari data di atas Berikut data manfaat pensiun berdasarkan nilai yang diterima.

**Tabel 1.1. Kebermanfaatan Dana Pensiun Dilihat dari Besaran Gaji**

No	Kategori Manfaat Pensiun	Jumlah Pensiunan	Presentase
1.	< 2 juta	313	12%
2.	2 juta s.d. 3 juta	763	28%
3.	3 juta s.d. 4 juta	1.526	56%
4.	> 4 juta	97	4%
Total		2.699	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengelolaan dana pensiun dilihat dari kebermanfaatannya berdasarkan jumlah gaji hanya memperoleh hasil rata-rata seperlima dari jumlah yang diterima pada saat karyawan tersebut aktif. Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat pensiun yang akan didapatkan oleh karyawan PT Angkasa Pura I jauh dari pendapatan yang diperoleh saat aktif bekerja menjadi karyawan dan disinyalir tidak dapat memberikan kesejahteraan di masa tua.

Rendahnya kebermanfaatan dana pensiun berdasarkan jumlah gaji seharusnya menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi para pensiunan. Namun, survey yang peneliti lakukan pada calon pensiunan Angkasa Pura I menunjukkan bahwa meskipun besaran nominal pensiun tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari dimasa tua, tetap saja mereka tidak memerdulikan kehidupan masa depannya. Hal ini tercermin dari jumlah karyawan yang mengikuti program pensiun mandiri diluar perusahaan.

**Tabel 1. 2. Karyawan Yang Mengikuti Program Pensiun Mandiri**

No	Cabang	Pegawai	Program Pensiun	%
1	Kantor Pusat	581	5	0,15%
2	Denpasar	578	8	0,24%
3	Surabaya	355	6	0,18%
4	Makasar	234	8	0,24%
5	Balikpapan	225	6	0,18%
6	Biak	57	0	0,00%
7	Manado	138	8	0,24%
8	Yogyakarta 1	56	4	0,12%
9	Yogyakarta 2	200	4	0,12%
10	Solo	108	3	0,09%
11	Banjarmasin	136	5	0,15%

12	Semarang	171	5	0,15%
13	Lombok	175	2	0,06%
14	Ambon	89	2	0,06%
15	Kupang	101	11	0,33%
16	Sentani	77	0	0,00%
17	Proyek Yogyakarta	20	0	0,00%
18	Proyek Banjarmasin	16	0	0,00%
19	Proyek Makasar	17	0	0,00%
	Total	3.334	77	2,31%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwasanya jumlah karyawan yang mengikuti program pensiun mandiri jumlahnya sekitar 77 karyawan atau hanya 2,31% dari keseluruhan jumlah karyawan. Maka sebanyak 3.257 karyawan hanya mengandalkan pendapatan dari dana pensiun yang dibentuk oleh perusahaan pemberi kerja. Padahal nominal yang diberikan oleh dana pensiun perusahaan tidak sebanding dengan besaran pengeluaran saat pensiun.

Berdasarkan pemaparan tersebut, perlu dilakukannya pembenahan terhadap perencanaan pensiun pada karyawan PT Angkasa Pura 1. Terdapat beberapa faktor yang membantu seseorang untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan masa pensiun secara baik, yaitu faktor personal, sosial, dan finansial (Szinovacz, 2003). Ketersediaan faktor-faktor tersebut tidak hanya memengaruhi kemampuan untuk

menyesuaikan diri dengan masa pensiun, namun juga memengaruhi sikapnya terhadap pensiun (Reitzes & Mutran, 2006), kualitas hidup (Alvarenga & Wanderley, 2009) dan kesejahteraan mereka setelah masa pensiun (Kubicek & Hoonakker, 2011).

Merencanakan pensiun merupakan hal yang sulit, hanya sedikit yang melakukannya dan lebih sedikit lagi yang berpikir mereka melakukannya dengan benar (Fernandes, Lynch, & Netemeyer, 2014). Untuk mengembangkan rencana pensiun, diperlukan serangkaian informasi. Penelitian terdahulu membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan relevan antara literasi keuangan terhadap perencanaan pensiun (Bucher-Koenen & Lusardi, 2011; Sekita, 2011). Studi kepribadian mengungkapkan bahwa ciri-ciri tertentu (seperti orientasi masa depan dan kecenderungan untuk merencanakan) memiliki hubungan dengan perencanaan dan perilaku menabung (Bearden & Haws, 2012; Friedman & Scholnick, 2014; Yang & Devaney, 2011). Kusumawanti (2018) membuktikan bahwa materialisme, pembelian impulsif dan pendapatan merupakan faktor yang mempengaruhi perencanaan pensiun. Menindaklanjuti beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan pensiun, Peneliti menyebar kuesioner untuk menentukan faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan pensiun karyawan Angkasa Pura 1.



**Tabel 1. 3. Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Pensiun**

No.	Faktor	Pernyataan	Jawaban (%)	
			Ya	Tidak
1.	Literasi Keuangan	Saya kurang memahami tentang program pensiun mandiri diluar perusahaan	73,3	26,7
2.	Materalisme	Saya perlu mengikuti program pensiun untuk mendukung hoby saya	20	80
3.	Pendidikan Keluarga	Peran keluarga dalam mendidik memotivasi saya untuk merencanakan keuangan dimasa pensiun	76,7	23,3
4.	Pendapatan	Besarnya pendapatan saat bekerja menentukan keinginan karyawan untuk merencanakan pensiun	23,3	76,7
5.	Orientasi Masa Depan	Saya mengikuti program pensiun untuk merealisasikan rencana masa depan	23,3	76,7
6.	Perilaku menabung	Saya menyisihkan uang secara teratur untuk masa depan	80	20

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Tabel 1.3 membuktikan bahwa terdapat tiga faktor yang mendapatkan persentase jawaban “Ya” tertinggi yaitu literasi keuangan, pendidikan keluarga dan perilaku menabung. Sedangkan untuk jawaban “Tidak” juga terdapat tiga faktor yaitu materialisme, pendapatan dan orientasi masa depan. Jawaban “tidak” menunjukkan bahwa faktor tersebut dirasa kurang mempengaruhi perencanaan

pensiun pada karyawan Angkasa Pura I. Lebih lanjut, peneliti akan mendeskripsikan hal-hal yang melatarbelakangi literasi keuangan, pendidikan keluarga dan perilaku menabung sebagai variabel yang mempengaruhi perencanaan pensiun.

Faktor pertama yaitu literasi keuangan, jawaban responden menggambarkan bahwa 72,3 persen karyawan masih kurang memahami tentang program pensiun mandiri diluar perusahaan. Hal ini sebanding dengan data yang Peneliti peroleh bahwa hanya 2,3% karyawan yang berkontribusi dalam program pensiun mandiri.

Berhubungan dengan literasi keuangan, Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan (SNLIK) tahun 2019 yang diselenggarakan oleh Otoritas Jasa Keuangan menunjukkan indeks literasi keuangan sebesar 38,03% dan indeks inklusi keuangan sebesar 76,19%. Hal ini menunjukkan masyarakat Indonesia secara umum belum memahami dengan baik karakteristik berbagai produk dan layanan jasa keuangan yang ditawarkan oleh lembaga jasa keuangan formal, padahal literasi keuangan merupakan keterampilan yang penting dalam rangka pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan individu, perlindungan konsumen, dan peningkatan inklusi keuangan (Otoritas Jasa Keuangan, 2021).

Dengan kondisi seperti ini, ditengarai masyarakat Indonesia belum sepenuhnya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bagaimana mengoptimalkan uang untuk kegiatan yang produktif. Di samping itu, masyarakat juga belum memahami dengan baik berbagai produk dan layanan jasa keuangan yang ditawarkan oleh

lembaga jasa keuangan formal dan lebih tertarik pada tawaran-tawaran investasi lain yang berpotensi merugikan mereka.

Namun berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut yaitu, terdapat perbedaan pengaruh Literasi Keuangan terhadap Perencanaan Dana Pensiun. Howlett, dkk. (2008), Kimiyaghalam dkk. (2019), dan Van Rooij dkk. (2011) menunjukkan bahwa Perencanaan Pensiun secara positif oleh Literasi Keuangan. Di sisi lain, Kalmi dan Ruuskanen (2018) dan Tan dan Singaravelloo (2019) mengungkapkan bahwa perencanaan pensiun tidak dipengaruhi signifikan oleh Literasi Keuangan.

Faktor selanjutnya yang digambarkan oleh tabel 1.2 dengan perolehan jawaban “Ya” tertinggi adalah pendidikan keluarga. “Peran keluarga dalam mendidik memotivasi saya untuk merencanakan keuangan dimasa pensiun”. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa didikan orangtua pada masa kecil membentuk pola pikir keuangan yang positif pada diri karyawan angkasa pura I. Jika mayoritas orangtua menerapkan pendidikan keuangan sedari dini, besar kemungkinan karyawan akan penuh rasa percaya diri untuk mempersiapkan dana pensiun karena mempersiapkan keuangan dimasa depan sudah menjadi perilaku.

Selanjutnya, hasil penelitian yang menarik dari Webley dan Nyhus (2006) adalah bahwa perilaku orangtua memiliki hubungan yang lebih besar dengan sikap anak daripada perilaku mereka. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku orangtua (seperti berbicara tentang masalah keuangan dengan anak-anak) memiliki efek yang kuat pada perilaku keuangan anak-anak. Orangtua yang tidak

mengedukasi anaknya sedari dini akan berakibat pada lemahnya kemampuan anak untuk mengambil keputusan keuangan dimasa depan (Perrone et al., 2004). Peran orangtua dimasa lalu menjadi menarik untuk diteliti dalam melihat pengaruh *Pendidikan keluarga* terhadap perencanaan pensiun.

Faktor terakhir yang memiliki nilai tertinggi adalah perilaku menabung. Jawaban responden dengan pernyataan “saya menyisihkan uang secara teratur untuk masa depan” menjadi menarik bagi Peneliti karena dapat dijadikan alasan karyawan tidak mengikuti program pensiun mandiri diluar perusahaan karena mereka menyisihkan uang setiap bulannya sebagai perencanaan pensiun. Dalam hal ini diketahui bahwa 80% responden dalam preliminary ini memiliki perilaku menabung yang baik. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti mengenai jumlah karyawan yang menyisihkan uang dari pendapatan bulanan untuk masa depan dan pengaruhnya terhadap perencanaan pensiun.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, terdapat tiga faktor yang disinyalir berpengaruh terhadap perencanaan pensiun yaitu literasi keuangan, pendidikan keuangan dan perilaku menabung. Selain itu, Orang tua memiliki peran vital dalam mendidik anak-anaknya agar memiliki perilaku yang tepat dalam semua aspek kehidupan termasuk pengelolaan keuangan (Kimiyaqahlam et al., 2019). Individu yang mempersepsikan masa depan lebih dekat cenderung lebih siap untuk menabung dan merencanakan perilaku. Untuk itu, *perilaku menabung* dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel yang dapat memediasi antara perilaku individu (literasi keuangan dan Pendidikan keluarga) dengan perencanaan pensiun.

Berdasarkan uraian sebelumnya, Peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang pengaruh literasi keuangan, pendidikan keluarga, dan perilaku menabung terhadap perencanaan pensiun pada Karyawan PT Angkasa Pura I (persero). Penelitian ini juga akan membahas tentang penyebab mengapa karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) tidak merencanakan keuangan pensiun mandiri secara baik sehingga terjadi kesenjangan penghasilan yang sangat signifikan antara penghasilan ketika masih aktif bekerja dengan masa pensiun. Hal yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini adalah peneliti akan menganalisis secara deskriptif karakteristik faktor personal, sosial dan finansial terhadap perencanaan pensiun dilihat dari besaran pendapatan, gender dan usia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku menabung?
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan keluarga terhadap perilaku menabung?
3. Apakah terdapat pengaruh literasi keuangan terhadap perencanaan pensiun?
4. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan keluarga terhadap perencanaan pensiun?
5. Apakah terdapat pengaruh perilaku menabung terhadap perencanaan pensiun?
6. Apakah terdapat pengaruh literasi keuangan dan pendidikan keluarga terhadap perencanaan pensiun dimediasi oleh perilaku menabung?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang dibuat oleh Penulis, maka tujuan penulisan masalah adalah untuk memperoleh pengetahuan yang akurat dan valid, serta dapat dipercaya (*valid, accurate, reliabel*) dalam kaitan dengan :

1. Melakukan analisa pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku menabung.
2. Melakukan analisa pengaruh pendidikan keluarga terhadap perilaku menabung.
3. Melakukan analisa pengaruh literasi keuangan terhadap perencanaan pensiun.
4. Melakukan analisa pengaruh Pendidikan keluarga terhadap perencanaan pensiun.
5. Melakukan analisa pengaruh perilaku menabung terhadap perencanaan pensiun.
6. Melakukan analisa pengaruh literasi keunagan dan Pendidikan keluarga terhadap perencanaan pensiun dimediasi oleh perilaku menabung.

### **1.4 Manfaat Penulisan**

1. Manfaat akademik

Manfaat akademik yaitu menambah pengetahuan baru tentang literasi keuangan yang diperluas pada perencana pensiun. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan pensiun secara lebih luas dan berkelanjutan.

2. Manfaat praktis

Manfaat Praktis yaitu membantu perusahaan dalam mengambil kebijakan tentang program pasca kerja yang mensejahterakan, memberikan edukasi secara menyeluruh kepada karyawannya terkait pentingnya literasi keuangan dalam merencanakan pensiun. Manfaat yang lain adalah sebagai bahan referensi bagi karyawan pada umumnya dan khususnya pada karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) dalam merencanakan pensiun.