

KEBIJAKAN PENGELOLAAN DANA PENSIUN SEKTOR KORPORASI

(*Pension Fund Management Policy in Corporate Sector*)

Asep Ahmad Saefuloh*, Achmad Sani Alhusain**, Sahat Aditua F. Silalahi***,
T. Ade Surya****, dan Achmad Wirabrata*****

P3DI Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik
Gedung Nusantara 1, Lantai 2 Setjen DPR RI
Jl. Jend. Gatot Subroto, Jakarta Pusat, 10270

*asepp3i@yahoo.com, **sani_alhusain@yahoo.com, ***sahatsilalahi81@gmail.com,
****soerya_roman@yahoo.com, dan *****awirabrata@yahoo.com

Naskah diterima: 01 Maret 2015

Naskah direvisi: 12 Maret 2015

Naskah diterbitkan: 29 Juni 2015

Abstract

Pension fund has an important role in propelling economy as it not only ensures the welfare of employees after they have retired but also helps boost real sectors through investment. This study aims to identify condition and problems encountered in the management of pension funds and at the same time to formulate policies that can be made to improve the management of pension funds in the future. The research approach used in this study is qualitative descriptive study. In the dynamic of pension fund, its development has shown a relatively stagnant trend and even is showing a downward trend caused by the performance of institutions managing the fund or the emergence of pension program managed by new sponsors. Another finding is the characteristics of the management of pension fund in the regions which are inseparable from the development in the capital city; Well-established companies execute their own pension fund program by forming a partnership with the third parties specialized in managing pension funds (Employer Sponsored Pension Fund/DPPK); for companies that have not implemented pension fund program, they only facilitate their employees to register with private financial institution pension funds (DPLK). In the efforts to better improve the management of the pension fund, it is necessary to revise Law No. 11 Year 1992 on Pension Fund. Some contents that need to be amended are the need to change the pension plan based on Islamic principles; special management which is needed, for example, if a pension fund program launched involves many parties, those parties will have collective responsibility and in the context of realizing Government Pension Fund Global (GPF), the two parties, management board and supervisor, should follow Fit and Proper Test. In addition, as the implementation of National Social Security System (SJSN) is mandatory in nature, the number of the program should be affordable for the two parties. Provisions on Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) program should pay close attention to the ability of the institutions managing the fund and should be implemented in stages. Harmonization on the management of the whole pension system is a must to bring positive impact to public.

Keywords: pension fund, PPMP, PPIP, DPPK, and GPF

Abstrak

Dana Pensiun sangat penting dalam menggerakkan perekonomian karena selain menjamin kesejahteraan tenaga kerja di masa pensiun, juga membantu perkembangan sektor riil melalui investasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan Dana Pensiun sekaligus merumuskan kebijakan yang dapat diambil untuk memperbaiki pengelolaan Dana Pensiun di masa mendatang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Perkembangan Dana Pensiun menunjukkan perkembangan yang relatif stagnan cenderung menurun, karena kemampuan pendiri ataupun terdapat program pensiun lain. Karakteristik dari penyelenggaraan Dana Pensiun di daerah adalah: perkembangannya tidak terlepas dari perkembangan di pusat; bagi perusahaan yang mapan sudah mampu mendirikan Dana Pensiun sendiri; perusahaan menjadi mitra pada DPPK; dan, perusahaan belum menerapkan Dana Pensiun, tetapi hanya memfasilitasi pegawai untuk secara mandiri menjadi peserta DPLK. Dalam upaya peningkatan penyelenggaraan Dana Pensiun yang lebih baik, maka perlu revisi terhadap UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Beberapa substansi perubahan, antara lain perlunya pengaturan program pensiun berdasarkan prinsip syariah, pengaturan tersendiri ketika pendirian Dana Pensiun melibatkan mitra yang banyak sehingga beban menjadi tanggung jawab kolektif, dan untuk mencapai GPF maka kewajiban mengikuti uji kelayakan dan kepatutan sebaiknya diberlakukan kepada kedua belah pihak, baik pengurus maupun pengawas. Selain itu, adanya implementasi program jaminan pensiun SJSN yang bersifat wajib maka jumlahnya harus terjangkau bagi kedua belah pihak. Ketentuan program pensiun wajib (BPJS-ketenagakerjaan) harus memperhatikan kemampuan pendiri, dengan implementasi bertahap. Harmonisasi terhadap pengaturan sistem pensiun secara menyeluruh merupakan suatu keharusan agar program yang dijalankan berdampak positif bagi masyarakat.

Kata kunci: dana pensiun, PPMP, PPIP, DPPK, dan GPF

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setelah dikeluarkannya UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah menyelenggarakan program Dana

Pensiun bagi karyawannya baik dikelola sendiri atau lewat lembaga lain. Tujuan utama UU tersebut adalah untuk menetapkan hak peserta, menyediakan standar peraturan yang menjamin diterimanya manfaat pensiun pada waktunya, memastikan

bahwa manfaat pensiun digunakan sebagai sumber penghasilan yang berkesinambungan, memberikan pengaturan yang tepat untuk Dana Pensiun, mendorong mobilisasi tabungan dalam bentuk Dana Pensiun jangka panjang, dan untuk memastikan bahwa dana tidak ditahan dan digunakan oleh pengusaha untuk investasi-investasi yang mungkin berisiko dan tidak sehat (Soemitra, 2009).

Program Dana Pensiun di Indonesia dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta. Untuk mengelola Dana Pensiun tersebut, maka pemerintah membentuk PT Jamsostek, PT Asabri, dan PT Taspen. Namun dengan berlakunya UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka lembaga pengelola Dana Pensiun tersebut akan bergabung ke BPJS Ketenagakerjaan.

Perkembangan dari jumlah Dana Pensiun yang dikelola oleh Dana Pensiun di Indonesia pada tahun 2012 mencapai Rp157,55 triliun dengan pertumbuhan rata-rata sebesar 17,2 persen per tahun dan kemudian meningkat menjadi Rp158,51 triliun (Otoritas Jasa Keuangan, 2013). Dengan penambahan berupa hasil pengembangan dan iuran pensiun (di samping pengurangan berupa manfaat pensiun), jumlah dana tersebut secara pasti setiap saat akan semakin meningkat dan semakin besar. Begitu juga tren jumlah pemberi kerja yang menyelenggarakan program pensiun bagi karyawan, baik dengan mendirikan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) atau mengikutsertakan karyawannya pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) juga selalu meningkat. Pertambahan jumlah pemberi kerja yang menyelenggarakan program pensiun paling banyak terjadi pada DPLK. Dengan perkembangan kelembagaan, jumlah peserta, dan dana yang terhimpun menjadikan Dana Pensiun semakin diakui keberadaannya sebagai salah satu lembaga keuangan yang aktif.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa pada satu sisi Dana Pensiun memegang peranan penting dalam menggerakkan perekonomian, karena selain menjamin kesejahteraan tenaga kerja setelah mereka memasuki masa pensiun juga membantu perkembangan sektor riil melalui usaha investasi. Dengan besaran dana yang dikelola maka dampak investasi yang dilakukan oleh Dana Pensiun akan sangat signifikan. Di sisi lain, dengan pertumbuhan Dana Pensiun, maka pemerintah harus memberikan perhatian terhadap beberapa isu dan permasalahan yang masih muncul dalam pengelolaan Dana Pensiun.

Pengembangan industri Dana Pensiun sendiri dapat dilakukan melalui berbagai cara tergantung pada fleksibilitas dari investasi Dana Pensiun (Steward & Yermo, 2008). Cakupan investasi Dana Pensiun dapat diperluas untuk mengembangkan

industri dan mendorong perekonomian negara. Oleh karena itu, UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun perlu mencantumkan aturan yang jelas dalam investasi Dana Pensiun sehingga dapat diperoleh nilai investasi yang menguntungkan bagi perusahaan tanpa meninggalkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG). Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang pengelolaan Dana Pensiun maka perlu penelitian lebih lanjut tentang Dana Pensiun.

B. Permasalahan

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut adalah (1) bagaimanakah gambaran umum perkembangan pengelolaan Dana Pensiun, termasuk permasalahannya?, (2) bagaimana perkembangan pengelolaan Dana Pensiun di daerah, termasuk permasalahannya?, dan (3) bagaimanakah kebijakan untuk mendorong kinerja pengelolaan Dana Pensiun lebih baik ke depannya, termasuk adanya jaminan sosial?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan Dana Pensiun sekaligus merumuskan kebijakan untuk memperbaiki pengelolaan di masa yang akan datang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi DPR RI dalam merumuskan kebijakan pengelolaan Dana Pensiun.

II. KERANGKA TEORI

A. Konsep Dana Pensiun

Definisi Dana Pensiun dijelaskan oleh Tim Studi Bapepam LK, (2008) dengan mengutip pendapat dari beberapa pakar, antara lain F. E. Perry tahun 1983, David L. Scott tahun 1988, dan OECD tahun 2005. Menurut F. E. Perry, *pension fund is an investment maintained by companies and other employers to pay the annual sum required under the business or organization's pension scheme. Sedangkan David L. Scott menyatakan pension funds is a financial institution that controls assets and disburses income to people after they have retired from gainful employment. Sementara itu, OECD mendefinisikan Dana Pensiun sebagai The pool of assets forming an independent legal entity that are bought with the contributions to a pension plan for the exclusive purpose of financing pension plan benefits. The plan/fund members have a legal or beneficial right or some other contractual claim against the assets of the pension fund. Pension funds take the form of either a special purpose entity with legal personality (such as*

a trust, foundation, or corporate entity) or a legally separated fund without legal personality managed by a dedicated provider (pension fund Management Company) or other financial institution on behalf of the plan/fund members. Terakhir, menurut Malinda (2007), Dana Pensiun adalah sejumlah dana yang disiapkan oleh seseorang/lembaga untuk kepentingan seseorang pada saat ia tidak lagi bekerja. Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat dirangkum bahwa Dana Pensiun merupakan dana yang sengaja dihimpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau cacat.

Secara teoritis, Dana Pensiun dapat dilihat dengan pendekatan mazhab ekonomi kelembagaan. Ekonomi kelembagaan secara umum adalah pandangan bahwa perilaku ekonomi (*economic behavior*) sangat dipengaruhi oleh institusi tertentu. Kemunculan wacana ekonomi kelembagaan diawali dengan pemikiran Thorsten Veblen bahwa pemilihan kebutuhan hidup tidak seharusnya didasarkan atas pertimbangan rasional (*rational consideration*) semata. Karena itu lingkungan, baik fisik maupun material manusia, sangat memengaruhi kecenderungan dan pandangannya. Interaksi manusia dengan lingkungan tersebut selanjutnya akan berpengaruh terhadap pola interaksi antar manusia dengan falsafah hidup dan keyakinannya, sistem sosial, sistem politik, dan sistem hukum (O' Hara, 2007).

Veblen mendefinisikan kelembagaan sebagai cara melakukan sesuatu, berfikir tentang sesuatu, mendistribusikan sesuatu yang dihasilkan dari aktivitas kerja, dan membagi menjadi kelembagaan teknologi dan seremonial. Kelembagaan teknologi meliputi mesin pengolah, penemuan, metoda produksi, teknologi, dan sebagainya. Kelembagaan seremonial meliputi serangkaian hak-hak kepemilikan, struktur sosial dan ekonomi, kelembagaan keuangan, dan sebagainya (O' Hara, 2007). Perubahan kelembagaan teknologi akan mendorong perubahan kelembagaan seremonial. Karenanya, teknologi sangat berpengaruh pada cara pandang dan perubahan sistem sosial dan ekonomi (Gurkan, 2008).

Lembaga dapat dirumuskan sebagai hal yang berisi norma, regulasi, dan kultural-kognitif yang menyediakan pedoman, sumber daya, dan sekaligus hambatan untuk bertindak bagi aktor (Scott, 2008). Fungsi lembaga adalah menyediakan stabilitas dan keteraturan dalam masyarakat. Adapun tujuan dari kelembagaan ini, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ostrom (1990) adalah untuk mengarahkan perilaku individu menuju arah yang diinginkan oleh anggota

masyarakat serta untuk meningkatkan kepastian dan keteraturan dalam masyarakat serta mengurangi perilaku oportunistik (Ostrom, 1990).

Melalui perspektif ekonomi kelembagaan ini, maka Dana Pensiun keberadaannya ditetapkan dalam suatu regulasi. Oleh karena itu Dana Pensiun telah menjadi satu dari instrumen terpenting yang berpengaruh terhadap distribusi Dana Pensiun di pasar Dana Pensiun. Regulasi pada dasarnya adalah manifestasi dari pertarungan dan kompromi berbagai kelompok dalam sebuah masyarakat. Kemudian regulasi tersebut akan mengatur tentang aturan main (pedoman) dan aktor yang dapat berbentuk organisasi/badan usaha yang mengelola Dana Pensiun. Aturan main dalam Dana Pensiun umumnya diwujudkan dalam dua bentuk program pensiun. *Pertama*, Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) (*defined benefit*) yaitu program pensiun di mana rumus manfaat pensiun sudah ditetapkan dalam Peraturan Pengelola Dana Pensiun sedangkan besar iuran pensiun ditetapkan berdasarkan perhitungan aktuaria. *Kedua*, Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) (*defined contribution*), besar iuran, baik dari pemberi kerja maupun peserta, ditetapkan dalam Peraturan Pengelola Dana Pensiun dan manfaat pensiun tergantung akumulasi iuran dan dari hasil pengembangannya (Lawrance, *et al.*, 2005).

Terdapat kelebihan dan kekurangan dari masing-masing program. Kelebihan dari PPMP adalah (1) besar manfaat mudah dihitung, (2) lebih memberikan kepastian, dan (3) mudah memberikan penghargaan untuk masa kerja yang telah lalu. Sedangkan kekurangan dari PPMP adalah (1) beban biaya mudah berfluktuasi yang dapat membebani Dana Pensiun dan (2) nilai hak peserta sebelum pensiun tidak mudah ditentukan. Sedangkan kelebihan dari PPIP adalah (1) besar iuran tetap, sehingga memudahkan peserta dan (2) peserta dapat memproyeksikan besarnya akumulasi iuran yang telah disetor kepada Dana Pensiun, sehingga kelayakan besar manfaat lebih bisa dijustifikasi. Sedangkan kelemahan dari PPIP adalah (1) iuran yang diterima setiap bulan sudah bisa dipastikan, hal ini memberikan keterbatasan dalam melakukan investasi dan (2) akibat keterbatasan investasi, maka peserta dapat mengalami *opportunity lost* (Bobby, 2008).

Sementara itu bentuk organisasi/badan usaha yang mengelola Dana Pensiun dibedakan dalam dua jenis. *Pertama*, DPPK yaitu Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan untuk menyelenggarakan program pensiun bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja. *Kedua*, DPLK yaitu Dana Pensiun yang dibentuk

oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun.

Di Amerika Serikat Dana Pensiun dapat dikelola oleh perusahaan tempat pegawai bersangkutan bekerja atau dikelola oleh suatu badan hukum yang terpisah. *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA) tahun 1974 adalah aturan yang digunakan untuk usaha Dana Pensiun di Amerika Serikat. Di Amerika Serikat, jika Dana Pensiun dikelola oleh perusahaan tempat pegawai bekerja, maka Dana Pensiun yang terkumpul akan merupakan kewajiban (*liability*) perusahaan tersebut. Sebaliknya jika Dana Pensiun dikelola oleh "Pensiun *fund trustee*", maka kewajiban perusahaan pemberi kerja terbatas pada mengalokasikan iuran pensiun setiap bulan.

Pengelolaan Dana Pensiun hanya salah satu bagian dari industri manajemen investasi global yang sangat besar, yang mewakili manajemen portofolio investasi yang dikelola oleh manajer investasi profesional. Hubungan klien dengan manajer adalah klien mempekerjakan seorang manajer dana untuk berinvestasi asetnya agar memaksimalkan tingkat pengembalian dengan tingkat risiko tertentu atau memperoleh tingkat risiko terendah untuk mencapai laba yang ditargetkan (Tonks, 2006). Terdapat dua alasan pendelegasian tersebut, yaitu pengelola dana memiliki keterampilan investasi, dan skala ekonomi dalam proses pengelolaan dana sehingga lebih efisien jika dilakukan oleh manajer investasi.

Pengelolaan Dana Pensiun membutuhkan penanganan serius karena menyangkut dana yang sangat besar yang dikumpulkan oleh pekerja di mana manfaatnya akan dirasakan ketika waktu pensiun tiba. Oleh karena itu, penerapan tata kelola yang baik, misalnya hubungan dengan peserta dan sebagainya (Tata kelola *Good Pension Fund Governance*) sangat perlu menjadi perhatian (James, 2004).

B. Perkembangan Empiris

Tren empiris Dana Pensiun dari banyak negara menunjukkan perubahan yang signifikan. *Pertama*, perubahan pola PPMP ke pola PPIP. Di dalam perkembangan global, keberadaan PPMP (*defined benefit*) saat ini telah bergeser dan digantikan dengan PPIP (*defined contribution*). Jika sebelumnya PPMP telah berkembang di banyak negara industri, namun dalam perkembangannya dirasakan sudah tidak menarik lagi bagi banyak negara, terutama di negara berkembang. Fenomena pergeseran program pensiun ini tidak hanya terjadi di negara-negara Asia, tetapi juga terjadi di negara maju lainnya, seperti negara-negara di Amerika dan Eropa. Begitu juga beberapa negara di kawasan Eropa Timur dan Tengah serta Asia telah terjadi reformasi pensiun yang sangat mendasar, seperti adanya program

pensiun iuran pasti yang bersifat wajib dan diikuti oleh semua warga. Bahkan diperkirakan, tingkat pertumbuhan aset Dana Pensiun di kawasan Eropa Timur dan Tengah mencapai 19 persen per tahun, sedangkan di kawasan Asia, tingkat pertumbuhannya diperkirakan mencapai 17 persen per tahun (Biro Dana Pensiun Bapepam-2012).

Untuk PPMP, contohnya di Belanda, nilai aset Dana Pensiun lebih dari 100 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB). Sistem pensiun Belanda memiliki dua tingkatan utama, yaitu terdiri dari skema publik *flat rate* dan skema dana swasta yang berkaitan dengan besaran penghasilan. Kebanyakan perusahaan menawarkan skema pensiun kepada karyawan, baik di Dana Pensiun perusahaan atau pada industri Dana Pensiun. Jika skema pensiun ditawarkan, karyawan wajib berpartisipasi sehingga sistem bisa digambarkan sebagai quasi-wajib. Hasilnya adalah rasio cakupan mencapai 91 persen untuk semua pekerja (Davis, *et al.*, 2007). Hasil dari cakupan yang tinggi tersebut, industri Dana Pensiun Belanda berkembang dengan baik. Pada tahun 2005 total aset Dana Pensiun Belanda bernilai USD780 miliar. Secara ekonomi, Belanda memiliki industri Dana Pensiun terbesar di eropa (OECD, 2006).

PPIP memiliki karakteristik utamanya sebagai tabungan jangka panjang. Bahkan jika melihat kepada bentuk aslinya, PPIP tidak memiliki asuransi ataupun jaminan. Karena itu akumulasi dana, murni ditentukan oleh iuran yang masuk dan hasil pengembangan dana. Sementara itu pada PPMP, manfaat pensiun ditentukan oleh gaji akhir atau gaji rata-rata pegawai. Karena itu manfaat pensiun ditetapkan di muka dan pemberi kerja harus menutupi kekurangan dari kinerja investasi. Konsekuensinya, pada PPIP risiko investasi menjadi tanggung jawab peserta, sementara sebaliknya pada PPMP pemberi kerja mengemban risiko ini. Dengan demikian, jika kinerja pengelolaan aset lebih baik atau sesuai dengan yang diharapkan, maka peserta PPIP akan mendapatkan keuntungan (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

Hal yang perlu diperhatikan bahwa risiko berikutnya adalah risiko umur panjang ditanggung sendiri oleh peserta PPIP, sementara pada PPMP maka pemberi kerja yang harus menanggung risiko tersebut. Hal penting lain dari PPIP adalah portabilitas. Dasarnya dikarenakan PPIP merupakan *individual account*, sehingga dana yang terdapat dalam *account* tersebut dapat dengan mudah dipindahkan (ditransfer) dari satu pemberi kerja ke lainnya. Hal ini berbeda dengan PPMP di mana perubahan pekerjaan dapat menurunkan manfaat pensiun. Untuk itu PPIP menjadi lebih menguntungkan bagi pekerja yang *mobile* (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

Kedua, peralihan dari pola *pay-as-you-go* (pembayaran pensiun konstan selama aktif bekerja) ke pola *pre-funding* (pembayaran secara gradual dan terakumulasi). *Ketiga*, peralihan dari investasi dari Surat Utang Negara (SUN) dan deposito bank ke portofolio investasi yang lebih terdiversifikasi. Diversifikasi risiko terhadap dana yang diinvestasikan adalah hal yang krusial yang memiliki *trade off* juga antara investasi yang menawarkan bunga yang lebih rendah tapi aman (bank deposito) dengan investasi yang memiliki risiko yang tinggi tapi juga menawarkan keuntungan yang lebih besar (seperti di pasar modal). Papke, *et al.* (1996) mencatat pergeseran di Amerika Serikat dari manfaat pasti menjadi skema pensiun iuran pasti dan khususnya 401(K). Demikian pula di Inggris dalam 20 tahun terakhir (Papke, *et al.*, 1996).

Perkembangan berikutnya yang dilihat dari tren pengelolaan perusahaan juga tengah mengalami pergeseran, yaitu dari skala besar menjadi skala kecil. Berangkat dari kondisi perusahaan berskala kecil itu, maka PPIP memang lebih sesuai dibandingkan dengan program pensiun manfaat pasti. Untuk itu, PPIP pasti di negara-negara Asia yang pada umumnya memiliki perusahaan berskala kecil, lebih berkembang daripada PPMP (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

III. METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis perkembangan Dana Pensiun di Indonesia adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih

menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji dengan menempatkan teori pada data yang diperoleh (Bungin, 2007). Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah studi literatur, FGD, dan studi kasus.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara di lapangan yang dilakukan di Provinsi Kalimantan Timur dan Provinsi Yogyakarta. Data yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian di lapangan melalui wawancara dan diskusi dengan berbagai narasumber. Data sekunder berasal dari studi literatur dari berbagai sumber.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perkembangan Pengelolaan Dana Pensiun

1. Gambaran Umum Program Pensiun

Perkembangan program pensiun yang beroperasi di Indonesia sangat beragam, baik di sektor publik maupun swasta. Saat ini terdapat empat badan yang mengelola program pensiun, yaitu (1) Tabungan dan Asuransi Pensiun (Taspen), yaitu program pensiun yang khusus diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) (2) Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Asabri), yaitu program pensiun yang diberikan khusus untuk anggota TNI, (3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) melalui UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek bagi perusahaan yang ikut Jamsostek dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan program Jaminan Hari Tua (JHT) yang digunakan untuk karyawan, baik swasta maupun BUMN, dan (4) DPPK/DPLK,

Tabel 1. Penyelenggaran Program Pensiun di Indonesia

| Program | Program Pensiun | | | |
|---------------|---|---|---|----------------------|
| | Publik | | Swasta | |
| Badan | Taspen | Asabri | UU No. 3 Tahun 1992 dan UU No.13 Tahun 2003 | Dana Pensiun |
| Kepesertaan | PNS | TNI, POLRI, dan PNS TNI-POLRI | BUMN dan Non BUMN | |
| Partisipasi | Wajib | Wajib | Wajib | Suka rela |
| Lembaga | Taspen | Asabri | Jamsostek | DPPK/DPLK |
| Peraturan | UU No 11 Tahun 1969, UU No. 8 Tahun 1974 yang diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 (UU No. 5 Tahun 2014) dan PP No. 25 tahun 1981 | UU No. 6 Tahun 1966, UU No. 8 Tahun 1974 yang diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 (UU No. 2 Tahun 2002 dan UU No.2 Tahun 2002); PP No. 67 Tahun 1991 dan PP No.68 Tahun 1991 | UU No. 3 Tahun 1992 | UU No. 11 Tahun 1992 |
| Jenis Program | PPMP | PPMP | PPIP | PPMP/PPIP |

Sumber: diolah dari berbagai sumber.

yaitu program pensiun untuk karyawan dan pekerja mandiri. Karakteristik dari keempat badan dalam menyelenggarakan program pensiun di Indonesia dapat dilihat berdasarkan kepesertaan, bentuk partisipasi, lembaga pengelola, landasan peraturannya, dan jenis programnya. Adapun penjelasan lebih rincinya atau pembagiannya dapat dilihat pada Tabel 1.

Dana Pensiun merupakan bagian dari program pensiun, yaitu bentuk *benefit-compensation* seseorang yang bekerja pada pemberi kerja. Program pensiun yang diselenggarakan di Indonesia dalam kerangka *benefit-compensation* ditanggung bersama antara pemilik dan pekerja. Saat ini beban perusahaan untuk menyelenggarakan *benefit-compensation* mencapai 15,24-17,74 persen dan yang ditanggung pekerja mencapai 3 persen (Tabel 2). Namun ketika dihadapkan dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, maka jaminan pensiun merupakan salah satu dari program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Implementasi program jaminan pensiun Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang bersifat wajib tersebut sudah dipastikan akan berpotensi memengaruhi perkembangan industri Dana Pensiun suka rela. Saat ini proporsi total dari *benefit-compensation* adalah 18,24-20,74 persen.

2. Kelembagaan Dana Pensiun

Keberadaan Dana Pensiun di Indonesia dimulai sejak tahun 1939, yaitu ketika munculnya tuntutan

Tabel 2. Program *Benefit-Compensation*

| No. | Jenis Program Wajib | Iuran/Biaya (Persen Upah) | | Total (Persen) |
|-------|---|--------------------------------|------------------|--------------------------------|
| | | Pemberi Kerja (Persen) | Pekerja (Persen) | |
| 1. | BPJS Kesehatan • JPK | 4 | 1 | 5 |
| 2. | BPJS Ketenagakerjaan • JHT • JKK • JK • JPP | 3,70 0,24-1,74 0,30 - | 2 0 0 - | 5,70 0,24-1,74 0,30 - |
| 3. | Pesangon UP + UPMK + UPH | 7-8 | 0 | 7-8 |
| Total | | 15,24-17,74 | 3 | 18,24-20,74 |

Sumber: diolah dari berbagai sumber.

Keterangan:

JHT : Jaminan Hari Tua JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja
 JK : Jasa Kosntruksi JPP : Jaminan Pensiun Pegawai
 UP : Uang Pesangon UPMK : Upah Pekerjaan Masa Kerja
 UPH : Uang Penggantian Hak

buruh di perusahaan milik Belanda agar mereka diberikan jaminan hari tua dan pensiun sebagai kesinambungan penghasilan apabila kelak tidak bekerja lagi. Tuntutan tersebut semakin gencar sehingga apabila tidak dipenuhi pengusaha khawatir berakibat pada kelangsungan jalannya perusahaan, sehingga menerima tuntutan buruh dengan membentuk JHT. Pada tahap berikutnya perusahaan menyelenggarakan pensiun dengan membentuk cadangan pensiun (*book reserve*) atau membebarkannya pada biaya perusahaan (*pay as you go*). Adapun dasar hukumnya adalah *Arbeidersfoundsen Ordonnantie (Staatblad Tahun 1926 No. 377)* yang merupakan peraturan pelaksanaan Pasal 1601 S KUH Perdata (Subadio 2014).

Dalam perkembangannya, perusahaan mendirikan yayasan sebagai pengelola program pensiun bagi pegawainya. Sampai dengan tahun 1992 bentuk pengelolaan Dana Pensiun ada empat macam, yaitu membentuk cadangan (*book reserve*); membebankan pada biaya perusahaan (*pay as you go*); menyerahkan kepada perusahaan asuransi; dan membentuk yayasan (Subadio, 2014). Pada bentuk yayasan, pengusaha sudah memisahkan kekayaannya khusus untuk pendanaan program pensiun dengan cara melakukan iuran secara rutin. Bentuk yayasan sebagai wadah untuk menyelenggarakan program pensiun memiliki kelemahan, yaitu (1) yayasan merupakan suatu bentuk badan hukum yang diterima dari praktik berdasarkan kebiasaan, walaupun pengaturan untuk itu tidak ada. Karena itu, dari segi kepastian hukum dan segi administratif bentuk yayasan yang dipakai sebagai bentuk hukum Dana Pensiun dipandang tidak mencukupi. Selain itu yayasan umumnya bergerak dalam kegiatan sosial atau bermaksud tidak mengejar keuntungan dan (2) Dana Pensiun harus mendapatkan keuntungan dari pengelolaan dana yang terhimpun sementara yayasan tidak mempunyai anggota sebagaimana halnya Dana Pensiun.

Dengan alasan tersebut, maka muncul pemikiran untuk membentuk UU agar dapat menciptakan suatu bentuk hukum yang berstatus badan hukum yang khusus mengelola Dana Pensiun. Karena itu lahirlah UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang menentukan bahwa wadah tersebut adalah Dana Pensiun. Dengan diundangkannya UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun maka semua badan/yayasan/lembaga penyelenggara program pensiun (kecuali PNS/PT Taspen dan TNI-POLRI/Asabri) harus menyesuaikan.

3. Dasar Hukum Dana Pensiun

Dasar hukum untuk menyelenggarakan Dana Pensiun adalah UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Menurut UU tersebut, maka Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan

program yang menjanjikan manfaat pensiun. Ketentuan lebih lanjut dalam UU ini menyatakan bahwa terdapat dua jenis Dana Pensiun, yaitu (1) DPPK yaitu Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan untuk menyelenggarakan PPMP atau PPIP bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, (2) DPLK yaitu Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan PPIP bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari DPPK bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.

Jenis program pensiun dibedakan menjadi (1) PPMP yaitu program pensiun di mana rumus manfaat pensiun sudah ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun sedangkan besar iuran pensiun ditetapkan berdasarkan perhitungan aktuaria, kecuali iuran peserta yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun atau besar iuran adalah perkiraan kebutuhan dana yang harus disisihkan sekarang untuk merealisasikan pembayaran manfaat pensiun dan (2) PPIP (*defined contribution*), besar iuran baik dari pemberi kerja maupun peserta ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun di mana manfaat pensiun tergantung akumulasi iuran dan dari hasil pengembangannya (Lawrence, *et al.*, 2005). Pengaturan lebih lanjut dari UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dilakukan dalam bentuk PP, KMK, PMK, dan Peraturan Ketua Bapepam-LK sebagaimana yang dijelaskan dalam lampiran.

4. Pertumbuhan Industri Dana Pensiun

Indikator pertumbuhan industri Dana Pensiun dapat terlihat dari jumlah entitas, peserta, pertumbuhan aset, dan investasi. Dilihat dari jumlah entitas pengelola Dana Pensiun terjadi perubahan. Hingga pertengahan tahun 2012, Dana Pensiun yang berstatus aktif berjumlah 272 buah, yang terdiri dari 247 DPPK dan 25 DPLK. Namun jumlah tersebut menurun menjadi 267 buah per September 2013. Khusus untuk DPPK PPMP, jumlahnya dalam 10 tahun terakhir ini mengalami penurunan yang cukup signifikan sebagai akibat pembubaran Dana Pensiun. Beberapa alasan utama terkait pembubaran tersebut, antara lain alasan efisiensi, kebijakan induk perusahaan, hingga pembubaran pemberi kerja/perusahaan (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012). Dilihat dari perspektif program pensiun, dari 247 DPPK yang ada di tahun 2011 sebesar 83 persen atau 206 buah di antaranya menyelenggarakan PPMP dan sisanya 17 persen menyelenggarakan PPIP.

Berdasarkan jumlah peserta, sampai dengan akhir tahun 2011, jumlah peserta Dana Pensiun telah mencapai 3.082.708 orang atau bertambah sebanyak 264.711 orang dari tahun sebelumnya yang

berjumlah 2.817.997 orang (Direktorat Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, 2014). Berdasarkan persentase, kenaikan jumlah peserta Dana Pensiun pada tahun 2011 adalah sebanyak 9,39 persen. Kenaikan tersebut tentu cukup signifikan, karena pada beberapa tahun sebelumnya kenaikan tersebut hanya sekitar 5 persen. Meski kenaikan tersebut hampir mencapai dua kali lipat dari kenaikan tahun sebelumnya, jumlah tersebut ternyata baru mewakili 5 persen dari sebagian tenaga kerja di Indonesia yang masuk dalam status pekerjaan utama seperti *Berusaha Sendiri*, *Berusaha dengan Buruh Tetap dan Buruh/Karyawan/Pegawai*, yang berjumlah 60.905.202 orang. Hal ini menunjukkan proporsi tenaga kerja yang menjadi peserta Dana Pensiun relatif kecil (Direktorat Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, 2014).

Dilihat dari pertumbuhan aset Dana Pensiun, peningkatan jumlah asetnya masih belum signifikan bila dibandingkan dengan tingkat GDP Indonesia. Hal ini terlihat dari persentase aset Dana Pensiun terhadap GDP yang rata-rata hanya sekitar 2 persen sejak tahun 1997 sampai dengan 2011. Tidak seperti pertumbuhan jumlah Dana Pensiun, secara umum pertumbuhan aset Dana Pensiun dapat dikatakan tumbuh secara positif dari tahun ke tahun. Pada tahun 2007, nilai aset Dana Pensiun hanya sebesar Rp91,17 triliun. Pada akhir tahun 2011, nilai tersebut telah mencapai Rp141,58 triliun atau naik lebih dari 50 persen dalam kurun waktu lima tahun.

Terakhir, berdasarkan investasi Dana Pensiun menunjukkan bahwa investasi merupakan komponen terbesar dalam penilaian aset Dana Pensiun. Pada tahun 2007, nilai investasi Dana Pensiun adalah sebesar Rp87,91 triliun. Pada akhir tahun 2011, nilai tersebut telah mencapai Rp137,13 triliun atau meningkat 56 persen dalam 5 tahun terakhir. Sebagai komponen terbesar dalam aset Dana Pensiun, proporsi investasi terhadap aset Dana Pensiun per tahun rata-rata mencapai 95,6 persen. Dalam kurun waktu tahun 1997-2003, pengelolaan investasi Dana Pensiun masih sangat konservatif. Hal ini terlihat dari besarnya proporsi deposito dalam investasi Dana Pensiun. Sebagai contoh pada tahun 2002, proporsi investasi dalam bentuk deposito mencapai 70 persen dari total investasi Dana Pensiun. Pada posisi akhir tahun 2011, proporsi investasi dalam bentuk deposito berkurang menjadi hanya sebesar 25,33 persen dari total investasi Dana Pensiun.

Dalam perkembangannya, dengan mengacu pada PMK No. 199 Tahun 2008 tentang Investasi Dana Pensiun, terdapat 16 jenis instrumen investasi yang dapat ditempatkan oleh Dana Pensiun yaitu Surat Berharga Negara, Tabungan, Deposito Berjangka, Deposito *On Call*, Sertifikat Deposito,

Tabel 3. Pengelolaan Dana Pensiun

| Periode | Keterangan |
|-----------------------------|---|
| Periode tahun 1993-2003 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menteri Keuangan menerbitkan KMK No. 229 Tahun 1993 yang mengatur persyaratan bagi kepengurusan Dana Pensiun, khususnya DPPK. 2. KMK tersebut disempurnakan melalui KMK No. 513 Tahun 2002 yang mengatur hal yang sama, namun berlaku juga pada pelaksana tugas pengurus DPLK. Pengurus DPLK merupakan pegawai yang ditunjuk oleh pendiri DPLK untuk menjalankan tugas pengurus di DPLK. Persyaratan menjadi pelaksana tugas pengurus DPLK sama dengan persyaratan sebagai pengurus DPPK. |
| Periode tahun 2004-2010 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pada tahun 2004 Direktur Jenderal Lembaga Keuangan mengeluarkan KEP-4263 Tahun 2004 yang mengatur persyaratan pengetahuan di bidang Dana Pensiun bagi pengurus dan pelaksana tugas pengurus DPLK dan tata cara pemenuhannya. Melalui keputusan ini, setiap pengurus wajib mengikuti dan lulus sertifikasi pengetahuan dasar di bidang Dana Pensiun yang diselenggarakan oleh LSPDP. Lembaga ini dibentuk bersama oleh Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) dan Asosiasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan (ADPLK). Di samping kewajiban untuk memiliki sertifikat pengetahuan dasar di bidang Dana Pensiun, pengurus diwajibkan mengikuti pendidikan berkelanjutan melalui keikutsertaan dalam seminar, pelatihan, penulisan artikel dan sebagainya. Setiap kegiatan tersebut akan menjadi angka kredit pemenuhan minimal kredit poin yang ditetapkan oleh Lembaga Standar Profesi Dana Pensiun (LSPDP). Seiring dengan perkembangan industri Dana Pensiun dan besarnya dana kelolaan Dana Pensiun menjadikan tanggung jawab pengurus semakin besar. Untuk itu, kebutuhan pengurus yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi menjadi hal yang sangat penting. 2. Menteri Keuangan melalui PMK No. 37 Tahun 2010 mengatur penilaian uji kemampuan dan kepatutan bagi calon pengurus DPPK dan calon pelaksana tugas pengurus DPLK. Sebagai pelaksanaannya, Ketua Bapepam dan LK menerbitkan Peraturan Ketua Bapepam dan LK Nomor PER-02 Tahun 2010 yang mengatur kriteria Dana Pensiun yang pengurus atau pelaksana tugas pengurusnya wajib mengikuti uji penilaian kemampuan dan kepatutan. |
| Periode tahun 2011-saat ini | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelanjutan dari rangkaian pengaturan uji penilaian kemampuan dan kepatutan di atas, Ketua Bapepam dan LK menerbitkan Peraturan Ketua Bapepam dan LK Nomor PER-03 Tahun 2011. 2. Peraturan tersebut berisi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan uji penilaian kemampuan dan kepatutan calon pengurus DPPK dan calon pelaksana tugas pengurus DPLK. Bulan Mei 2011 merupakan kali pertama penilaian uji kemampuan dan kepatutan tersebut mulai dilaksanakan. |

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

SBI, Saham Bursa, Obligasi, Sukuk, Reksa Dana, Efek Beragun Aset (EBA), Dana Investasi Real Estat (DIRE), Kontrak Opsi Saham (KOS), penempatan langsung pada saham, tanah dan/atau bangunan (Direktorat Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, Otoritas Jasa Keuangan, 2014). Ditinjau dari kinerja investasinya, pencapaian *Return On Investment* (ROI) tertinggi pernah dicapai Dana Pensiun pada tahun 1998. Perolehan ROI tersebut

merupakan dampak dari tingginya tingkat suku bunga deposito yang diperoleh Dana Pensiun pada saat itu. Namun sejak tahun 2000 sampai dengan tahun 2011, rata-rata per tahunnya adalah sekitar 10 hingga 20 persen, kecuali ROI tahun 2008. Akibat krisis tahun 2008, ROI Dana Pensiun di tahun tersebut mencapai titik terendahnya (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

Tabel 4. Peserta Jamsostek di Daerah Istimewa Yogyakarta

| Wilayah Operasi | 2011 | | 2012 | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | Jumlah Perusahaan | Jumlah Tenaga Kerja (orang) | Jumlah Perusahaan | Jumlah Tenaga Kerja (orang) |
| Bantul | 328 | 19.513 | 432 | 25.313 |
| Gunung Kidul | 41 | 1.108 | 43 | 1.131 |
| Kota Yogyakarta | 963 | 40.286 | 1.027 | 44.362 |
| Kulon Progo | 64 | 3.087 | 74 | 3.320 |
| Sleman | 723 | 40.143 | 1.249 | 45.773 |
| Total | 2.119 | 104.137 | 2.825 | 119.899 |

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan DIY, Jumlah Kepesertaan Jamsostek DIY 2011-2012, diolah.

5. Perkembangan Tata Kelola Dana Pensiun

UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun mengatur hal-hal pokok lainnya terkait kepengurusan seperti mekanisme penunjukan pengurus dan dewan pengawas, tugas dan tanggung jawab pengurus dan dewan pengawas, keanggotaan dewan pengawas, dan sanksi administratif dan pidana terkait pengelolaan Dana Pensiun. Pada tahun yang sama, Pemerintah juga menerbitkan PP No. 76 tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan dan PP No. 77 tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja. Selanjutnya tabel 4 memperlihatkan perkembangan dari tata kelola Dana Pensiun.

Sebagaimana halnya pengelolaan badan usaha (korporasi) dan lembaga lainnya, pengelolaan Dana Pensiun harus didasarkan pada penetapan dan penerapan standar tata kelola yang baik (*Good Governance*). Penerapan GCG harus dilakukan berdasarkan pemenuhan berbagai standar dan prinsip yang baku, dengan mengacu kepada ketetapan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Untuk mewujudkan penerapan GCG bagi DPPK, pada tanggal 17 April 2006 ADPI menerbitkan surat No. S-29/DP-ADPI/IV/2006 tentang Pedoman Umum *Good Pension Fund Governance* dan Sistem Pengendalian Intern Dana Pensiun untuk seluruh anggota ADPI. Selanjutnya Ketua Bapepam-LK dengan Surat Keputusan Ketua Bapepam-LK No. KEP-136/BL/2006 tanggal 21 Desember 2006 tentang Pedoman Tata Kelola Dana Pensiun menetapkan Pedoman Tata Kelola Dana Pensiun, yang harus diterapkan oleh semua Dana Pensiun Pemberi Kerja mulai tanggal 1 Januari 2008 (Suharsono, 2014).

6. Permasalahan Dana Pensiun

Dalam perkembangannya Dana Pensiun menghadapi permasalahan, terutama dalam bidang investasi, yaitu (Subadio, 2014):

1. pemahaman struktur *governance* Dana Pensiun (pendiri-pengawas-pengurus) yang belum sepenuhnya dipahami oleh pengelola Dana Pensiun. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan tanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban, yang dapat menjadikan kinerja yang tidak baik
2. peningkatan kualitas SDM dan sistem operasi Dana Pensiun. Hal ini penting terkait dengan investasi yang memerlukan prinsip kehati-hatian (*prudent*); Saat ini belum ada kewajiban perusahaan Dana Pensiun untuk menyediakan bagian tersendiri yang mengatur manajemen investasi, yang lebih banyak mengetahui kondisi pasar uang.
3. arahan investasi untuk Dana Pensiun harus bersifat *flexible*, *adjustable* disesuaikan kebutuhan namun tetap mengedepankan kehati-hatian (*prudent*). Penurunan kondisi

pasar saham, surat berharga, dan investasi lain yang menjadi acuan pemilihan investasi oleh Dana Pensiun, dapat menyebabkan penurunan kinerja industri Dana Pensiun.

4. kontribusi langsung pada pembangunan belum maksimal (*indirect investment*). Hal ini muncul karena secara umum investasi (portofolio Dana Pensiun) yang dilakukan masih dominan pada pasar modal dan pasar uang, belum memasuki sektor riil. Pemilihan investasi oleh Dana Pensiun diatur oleh PMK No. 199 Tahun 2008 tentang Investasi Dana Pensiun, yang tidak memasukkan investasi di sektor riil sebagai salah satu pilihan berinvestasi.
5. kinerja Dana Pensiun berfluktuasi tergantung kondisi makro ekonomi dan mikro ekonomi, sehingga perlu kebijakan fleksibel saat ekonomi normal dan tidak normal dengan menerapkan kriteria-kriteria tertentu.

Adapun permasalahan kelembagaan dan kepesertaan, yaitu (Supadio, 2014):

1. pertumbuhan Dana Pensiun relatif stagnan cenderung menurun (sifatnya *voluntarily*), karena kemampuan pendiri ataupun terdapat program pensiun lain;
2. timbulnya BPJS ketenagakerjaan berpotensi semakin menurunkan eksistensi Dana Pensiun (baik DPPK maupun DPLK), bila BPJS ketenagakerjaan menerapkan iuran tinggi dengan sifat *mandatory*, seharusnya menganut prinsip multipilar;
3. perlunya peninjauan kembali kewajiban pembelian asuransi annuitas setelah peserta PPIP, mengingat 80 persen dari manfaat pasti harus dibelikan annuitas untuk pembayaran bulanan; dan
4. perlunya perlindungan peserta pensiun DPPK (PPIP) dari pengaruh langsung gejolak pasar modal dengan menerapkan peserta dapat memilih jenis portofolio yang disesuaikan dengan profil umur. Terkait aspek perlindungan terhadap keberadaan dana yang telah terhimpun ini maka perlu didukung dengan aturan hukum yang memerintahkan LPS untuk memberikan jaminan terhadap keberadaan Dana Pensiun. Dalam hal ini peran utama LPS adalah melakukan pengawasan dan penjaminan agar dana yang terhimpun tidak digunakan oleh Dana Pensiun untuk berinvestasi di instrumen yang memiliki risiko tinggi hanya dikarenakan imbal hasil yang tinggi semata. Secara prinsipil, perlindungan terhadap keberadaan dana yang telah terhimpun dari karyawan harus dinomorsatukan. Penempatan investasi oleh pengurus melalui manajer investasi dengan motif hanya memperoleh keuntungan pribadi tanpa

mempertimbangkan *risk and return*, dan beban operasional investasi yang tidak dikelola secara baik sehingga menjadi sumber ketidakefisienan keuangan Dana Pensiun.

B. Studi Kasus Pengelolaan Dana Pensiun

1. Studi Kasus di Daerah Istimewa Yogyakarta

Potensi Dana Pensiun di Daerah Istimewa Yogyakarta relatif cukup besar jika dapat dikelola dengan optimal. Potensi Dana Pensiun ini tercermin dari semakin baiknya kondisi ketenagakerjaan DIY dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik DIY tahun 2010-2012 (Tabel 4) terlihat bahwa kondisi ketenagakerjaan telah menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, di mana terlihat jika pada tahun 2010 penduduk bekerja mencapai 1.775.148 orang kemudian meningkat 5,21 persen menjadi 1.867.708 orang pada tahun 2012.

Besarnya kepesertaan program Jamsostek di DIY sejalan dengan perkembangan jumlah tenaga kerjanya. Jumlah perusahaan yang mengikuti program Jamsostek adalah 2.119 perusahaan pada tahun 2011, meningkat 33,32 persen menjadi 2.825 perusahaan pada tahun 2012. Demikian pula halnya dengan jumlah tenaga kerja yang mengikuti program Jamsostek meningkat dari 104.137 orang di tahun 2011, menjadi 119.899 orang di tahun 2012. Peningkatan jumlah peserta tenaga kerja yang mengikuti program Jamsostek sebesar 15,14 persen ini masih lebih rendah dari peningkatan kepesertaan perusahaan dalam program yang sama.

Peningkatan jumlah kepesertaan Jamsostek ini sayangnya masih relatif kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja dan perusahaan di DIY secara keseluruhan. Kepesertaan program Jamsostek di tahun 2012 adalah sebesar 6,42 persen dari keseluruhan tenaga kerja, sedikit meningkat dari tahun 2011 yang sebesar 5,79 persen. Walaupun persentase peningkatan jumlah kepesertaan Jamsostek relatif kecil, tetapi pertumbuhan persentase tersebut terus meningkat yang memberikan peluang dan potensi besar bagi pengelolaan Dana Pensiun di DIY.

Potensi Dana Pensiun di DIY juga semakin besar mengingat jumlah PNS juga terus mengalami peningkatan. Jumlah PNS DIY sampai dengan kuartal I tahun 2013 adalah 81.984 orang (BPS, 2014). Untuk melihat lebih jauh bagaimana penyelenggaraan Dana Pensiun maka berikutnya dilakukan studi lebih lanjut dengan mengambil contoh studi kasus untuk masing-masing pelaksanaan Dana Pensiun pada BUMN, BUMD, dan swasta.

a. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada BUMN

Penyelenggaraan Dana Pensiun pada sektor BUMN mengambil kasus pada PT Primissima. PT

Primissima merupakan BUMN sektor pengolahan yang bergerak di bidang pembuatan produk tekstil dengan karyawan baik tetap maupun kontrak saat ini berjumlah sekitar 1.100 orang. PT Primissima mengatur sendiri pengaturan pemberian Dana Pensiun. Pesangon diberikan setelah karyawan purna murni, minimal 30 tahun kerja atau berusia maksimal 56 tahun. Dana pesangon karyawan ditanggung oleh perusahaan menggunakan jasa aktuarial dalam perhitungan tiap tahunnya (PSAK 24). Komponen yang diberikan saat pegawai memasuki masa pensiun adalah pesangon dan jaminan hari tua. Pesangon yang diberikan kira-kira sebesar 30 kali gaji terakhir pegawai. Iuran JHT setiap bulannya sebesar 5,7 persen, di mana karyawan sebesar 2 persen dan perusahaan berkontribusi sebesar 3,7 persen. Sekitar 70 karyawan PT Primissima mengikuti program DPLK yang dikelola oleh BNI yang bersifat sukarela, sementara perusahaan hanya memfasilitasi saja.

b. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada BUMD

Penyelenggaraan Dana Pensiun pada sektor BUMD mengambil kasus pada BPD Daerah Istimewa Yogyakarta yang menangani Dana Pensiun karyawannya sendiri atau DPPK PPMP, melalui Dana Pensiun Bank BPD DIY. Dana Pensiun BPD DIY dibentuk tahun 1981. Pendiri adalah dewan direksi dan pengawas yang ditunjuk langsung oleh pendiri terdiri dari pendiri, pensiunan, dan pegawai. Jumlah peserta saat ini sebanyak 501 orang, keanggotaannya masih terbatas pada seluruh karyawan tetap pada BPD DIY saja. Pengurus Dana Pensiun BPD DIY terdiri dari perwakilan karyawan BPD DIY, perwakilan pensiunan BPD DIY, dan pegawai yang memang diangkat untuk Dana Pensiun BPD DIY. Peserta diwajibkan membayar iuran sebesar 5 persen sementara perusahaan berkontribusi sebesar 15,74 persen jauh lebih tinggi dari kebijakan di BPJS. Sampai dengan saat ini terdapat aktiva sebesar Rp165 miliar

Terdapat dua cara dalam pengambilan Dana Pensiun pada BPD DIY, yaitu manfaat bulanan atau manfaat sekaligus. Pencairan Dana Pensiun tersebut diserahkan kepada para peserta. Perusahaan menawarkan kebijakan apabila pendapatan lebih dari Rp500 juta, maka digunakan manfaat bulanan. Peserta yang telah masuk masa pensiun lebih banyak mengambil manfaat bulanan. Pendapatan rata-rata dalam sebulan sekitar 60 persen dari gaji pokok. Untuk peserta yang diberhentikan secara tidak hormat tetap mendapatkan manfaat Dana Pensiun, sesuai dengan pendapatan yang dibayarkan. Di samping itu, terdapat tambahan tunjangan hari tua untuk penghargaan atas masa bakti karyawan. Tunjangan tersebut langsung diberikan dari BPD DIY, tidak masuk dalam mekanisme pensiun di Dana

Pensiun BPD DIY. Sebagai DPPK PPMP, BPD DIY berhak mengatur sendiri penggunaan dana. Dana yang terkumpul saat ini diinvestasikan terbatas dalam bentuk deposito berjangka di bank daerah maupun bank pemerintah dengan alasan memperkecil risiko keuangan.

c. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada Sektor Swasta

Penyelenggaraan Dana Pensiun di sektor swasta mengambil kasus pada Dana Pensiun Sari Husada yang merupakan DPPK yang sudah berdiri sebelum munculnya UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dana Pensiun Sari Husada mengelola dananya dengan bentuk pengelolaan PPMP yang bentuk manfaat pensiunnya akan diberikan secara bulanan. Pada tahun 2002, PT Sari Husada memberlakukan kebijakan baru yang mengharuskan seluruh pegawai baru PT Sari Husada yang masuk per tahun 2002 diikutkan pada DPLK BNI 46 dengan alasan agar pengelolaan Dana Pensiun dari karyawan PT Sari Husada dapat ditangani secara lebih profesional.

Sampai dengan tahun 2014, Karyawan PT Sari Husada yang masih aktif sebagai anggota Dana Pensiun Sari Husada berjumlah 330an karyawan, sedangkan yang sudah memasuki masa pensiun berjumlah 308 karyawan. Diperkirakan pada tahun 2036 seluruh anggota aktif dari Dana Pensiun Sari Husada akan habis. Kontribusi iuran yang ditanggung oleh karyawan sebesar 5 persen, sedangkan perusahaan menanggung 10 persen. Dana Pensiun Sari Husada menginvestasikan dananya dalam beberapa bentuk investasi di mana Pendiri memberikan arahan terkait bentuk investasi yang akan dimanfaatkan. Bentuk-bentuk investasi serta persentase kontribusi yang dimanfaatkan oleh Dana Pensiun Sari Husada, yaitu: Deposito 30 persen, Surat berharga dan Obligasi 30 persen, Reksadana 20 persen, Tanah dan Bangunan kurang dari 10 persen, dan Saham 2 persen.

d. Permasalahan Program Pensiun di Daerah Istimewa Yogyakarta

Pelaksanaan program Dana Pensiun di DIY berdasarkan korporasi yang menjadi objek studi kasus merupakan bagian dari Program Pensiun. Umumnya perusahaan lebih mengutamakan melaksanakan Program Pensiun sebagaimana yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan Program Pensiun melalui Dana Pensiun merupakan pelengkap dari program tersebut.

Adapun karakteristik dari penyelenggaraan Dana Pensiun pada sektor korporasi yang menjadi studi kasus di DIY menunjukkan: *Pertama*, bagi perusahaan yang mapan, sudah mampu mendirikan Dana Pensiun sendiri, *kedua*, perusahaan belum menerapkan Dana

Pensiun, tetapi hanya memfasilitasi untuk pegawai secara mandiri menjadi peserta dari DPLK. Dari studi kasus juga memperlihatkan bahwa program pensiun yang diselenggarakan berbentuk PPMP. Namun demikian, permasalahan yang dihadapi oleh Dana Pensiun, yaitu:

1. adanya anak perusahaan (contoh PT Sari Husada) yang harus dijual karena investasi yang ditanamkan pada anak perusahaan itu terus berkembang melebihi 10 persen. Sesuai dengan PMK No. 199 Tahun 2008 tentang Investasi Dana Pensiun (terakhir diubah dengan PMK No. 19 Tahun 2012) di mana penyertaan langsung dibatasi 10 persen. Terkait hal ini, Pengurus Dana Pensiun mengharapkan kejelasan apakah PMK hanya melihat nilai investasi awalnya saja, atau juga melihat ketika nilai investasinya sudah berkembang. Menurut Pengurus Dana Pensiun Sari Husada, harusnya diberlakukan perlakuan yang berbeda antara perusahaan swasta dengan BUMN dan BUMD, karena perusahaan swasta mendanai sendiri Dana Pensiunnya (*self funding*) sedangkan BUMN dan BUMD ditanggung oleh negara.
2. pengurus Dana Pensiun diwajibkan untuk mengikuti uji kelayakan dan kepatutan sedangkan pengawasnya tidak. Menurut Pengurus Dana Pensiun Sari Husada, kewajiban untuk mengikuti uji kelayakan dan kepatutan sebaiknya diberlakukan kepada kedua belah pihak baik pengurus maupun pengawas, agar kedua belah pihak sama-sama memiliki kompetensi, kapabilitas, dan integritas yang tinggi dalam mengelola dan mengawasi Dana Pensiun.
3. setiap lembaga keuangan nonbank termasuk Dana Pensiun diwajibkan untuk membayar iuran 0,03 persen, dan bahkan pada tahun 2015 iuran tersebut akan dinaikkan menjadi 0,45 persen. Menurut Pengurus Dana Pensiun Sari Husada hal ini sangat memberatkan sehingga perlu diperhatikan oleh pemerintah.

Di samping beberapa permasalahan di atas, ada hal yang dianggap sudah berjalan dengan baik, yaitu terkait pengawasan terhadap Dana Pensiun, di mana setiap Dana Pensiun diwajibkan untuk memberikan laporan keuangan per enam bulan sekali. Aspek pengawasan sangat penting dalam mencapai tata kelola Dana Pensiun yang baik (GPF). Mekanisme pengawasan terhadap Dana Pensiun dilakukan oleh OJK atau sebelumnya oleh Biro Dana Pensiun Bapepam-LK dengan menerapkan sistem pengawasan berbasis risiko (Sanberris), sesuai Peraturan Ketua Bapepam-LK No. PER-04/BL/2008

Tabel 5. Peserta Jamsostek di Provinsi Kalimantan Timur

| Wilayah Operasi | 2011 | | 2012 | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | Jumlah Perusahaan | Jumlah Tenaga Kerja (orang) | Jumlah Perusahaan | Jumlah Tenaga Kerja (orang) |
| Samarinda | 1.817 | 123.378 | 2.022 | 135.594 |
| Balikpapan | 2.700 | 116.586 | 2.630 | 126.385 |
| Tarakan | 753 | 30.436 | 817 | 34.803 |
| Bontang | 640 | 44.607 | 701 | 50.391 |
| Berau | 357 | 22.683 | 417 | 28.227 |
| Total | 6.267 | 337.690 | 6.587 | 375.500 |

Sumber: BPS Kaltim, dalam Chairul Anwar (2014).

tentang Pengawasan Dana Pensiun Berbasis Risiko. Sistem pengawasan ini digunakan untuk menentukan strategi pengawasan terhadap Dana Pensiun berdasarkan hasil dari sistem pemeringkatan risiko (Speris).

2. Studi Kasus di Provinsi Kalimantan Timur

Potensi Dana Pensiun di Kalimantan Timur relatif cukup besar jika dapat dikelola dengan optimal. Potensi Dana Pensiun ini tercermin dari semakin baiknya kondisi ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur dalam tiga tahun terakhir. Kondisi ketenagakerjaan 2010-2012 menunjukkan penduduk yang bekerja meningkat 9,26 persen selama 2 tahun. Perkembangan jumlah tenaga kerja Provinsi Kalimantan Timur yang signifikan ini, sejalan dengan semakin besarnya kepesertaan program Jamsostek di Kalimantan Timur. Jumlah perusahaan yang mengikuti program Jamsostek adalah 6.267 perusahaan di Tahun 2011, meningkat 5,1 persen menjadi 6.587 perusahaan di tahun 2012. Demikian pula halnya dengan jumlah tenaga kerja yang mengikuti program Jamsostek meningkat dari 337.690 orang di tahun 2011, menjadi 375.500 orang pada tahun 2012. Peningkatan jumlah peserta tenaga kerja yang mengikuti program Jamsostek sebesar 11,19 persen ini, jauh lebih tinggi dari peningkatan kepesertaan perusahaan dalam program yang sama.

Peningkatan jumlah kepesertaan program Jamsostek ini masih relatif kecil, jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja dan perusahaan di Kalimantan Timur secara keseluruhan. Kepesertaan program Jamsostek di tahun 2011 hanya 21,22 persen dari keseluruhan tenaga kerja. Tahun 2012, persentase kepesertaan meningkat menjadi 23,19 persen. Meski persentasenya kecil (di bawah 50 persen), namun pertumbuhan persentase kepesertaan Jamsostek terus meningkat. Peningkatan pertumbuhan tersebut memberikan peluang dan potensi besar bagi pengelolaan Dana Pensiun.

Potensi Dana Pensiun di Kalimantan Timur juga semakin besar mengingat jumlah PNS juga terus mengalami peningkatan. Jumlah PNS se-Kalimantan Timur di tahun 2012 adalah 88.011 orang. Untuk melihat lebih jauh bagaimana penyelenggaraan Dana Pensiun maka berikutnya dilakukan studi lebih lanjut dengan mengambil contoh masing-masing dari BUMN, BUMD, dan swasta.

a. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada BUMN

Penyelenggaraan Dana Pensiun di sektor BUMN mengambil kasus pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Pelindo IV) yang menyerahkan pengelolaan Dana Pensiun karyawannya kepada DP4. DP4 ini mengelola Dana Pensiun dari karyawan dari seluruh BUMN pelabuhan dan pengerukan ditambah dengan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang sejenis. Pembentukan DP4 ditujukan untuk menghimpun dan mengelola dana dari peserta dan pemberi kerja melalui PPMP dengan tujuan memberikan kesinambungan penghasilan bagi peserta dan keluarganya setelah purna bakti. Sampai tahun 2013 tercatat jumlah peserta sebanyak 1.800 karyawan yang berasal dari 20 pelabuhan.

Pelindo IV memiliki 2 status karyawan, yaitu karyawan pangkat dan nonpangkat. Perbedaan status karyawan ini juga berpengaruh pada struktur pensiun yang akan diperoleh setelah karyawan tersebut pensiun. Secara umum struktur pensiun yang diberikan oleh Pelindo IV meliputi Pesangon, Taspen (menggunakan jasa simpanan Multiguna BNI Life), JHT yang merupakan program dari Jamsostek, Pensiun dari Jiwasraya, Pensiun dari DP4, dan Program Pensiun SIHARTA juga dari BNI Life.

Untuk pesangon, besaran yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan adalah sebesar 28 kali penerimaan perbulan (*take home pay*). Sedangkan untuk program JHT dari Jamsostek besaran yang akan diperoleh karyawan adalah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, demikian juga

dengan kontribusi iuran baik dari peserta maupun dari perusahaan. Manfaat yang paling besar dirasakan oleh karyawan adalah program pensiun Multiguna, di mana perusahaan berkontribusi 100 persen terhadap iuran bulannya.

Permasalahan yang dirasakan pengelola Dana Pensiun Pelindo IV berkaitan dengan keterbukaan informasi (*well informed consent*) dari Dana Pensiun kepada pesertanya. Kasus yang terjadi dan dirasakan merugikan oleh karyawan adalah proses pengalihan Dana Pensiun kepada BNI Life. Dalam kasus ini terdapat dana terhimpun yang akan dipindahkan sebesar Rp700 miliar yang berasal dari iuran karyawan dari Pelindo I-IV. Proses pengalihan dana tersebut terdapat masalah administrasi dan pengelolaan. Pada aspek administrasi berkaitan dengan keterbatasan akses dari perusahaan untuk mengetahui jumlah dana terhimpun beserta pengembangannya, sedangkan dari aspek pengelolaan, permasalahan timbul dari instrumen investasi yang digunakan untuk mengembangkan dana yang telah terhimpun.

b. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada BUMD

Penyelenggaraan Dana Pensiun di sektor BUMD mengambil kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manggar. Pengelolaan Dana Pensiun karyawannya menggunakan model pengelolaan Dana Pensiun bersama. PDAM Tirta Manggar menyerahkan pengelolaan Dana Pensiun karyawannya kepada Dapenma Pamsi yang berdiri pada tahun 1994. Dapenma Pamsi merupakan sebuah Dana Pensiun yang unik, karena di samping jumlah mitra pendiri yang cukup besar (251 mitra pendiri), memiliki 38.000 anggota per tahun 2013, juga pendiri dan mitra pendiri merupakan sebuah institusi yang berdiri sendiri dan otonomi dengan tidak memiliki hubungan struktural/kekinasan/hirarki maupun kepemilikan satu sama lain. Alasan untuk bergabung adalah karena misi dan profesi yang sama, yaitu sebagai penyedia kebutuhan air bagi masyarakat.

Sejak awal pendiriannya, Dapenma Pamsi diketuai oleh PDAM Wilayah Cirebon dikarenakan pada saat itu PDAM Wilayah Cirebon merupakan perusahaan air minum yang paling siap dalam hal pengelolaan Dana Pensiun berikut tertib administrasinya. Manfaat yang diberikan oleh Dapenma Pamsi adalah asuransi jiwa, pesangon, dan anuitas, dengan jumlah dana yang dikelola pada tahun 2013 mencapai Rp2 triliun. Namun dalam perkembangannya, kebijakan Dapenma Pamsi yang dikeluarkan cenderung bias kepentingan dari PDAM Cirebon. Contoh kasus yang paling menonjol adalah pengangkatan dewan pengurus dan pengawas yang tidak mencerminkan keterwakilan dari seluruh

anggota Dapenma Pamsi yang pada tahun 2013 telah mencapai 300 PDAM.

Permasalahan lain yang muncul akibat dari kebijakan terpusat ini adalah permasalahan investasi dari dana yang telah terkumpul. Kasus yang telah terjadi adalah ketua Dapenma Pamsi tidak melibatkan anggota dalam menentukan jenis investasi yang akan digunakan untuk mengembangkan Dana Pensiun. Pengambilan keputusan hanya pada rapat tingkat pengurus (di mana anggotanya dipilih berdasarkan kepentingan ketua Dapenma Pamsi). Selain itu permasalahan lain menyangkut kepentingan kepala daerah. Sebagaimana diketahui, PDAM merupakan salah satu bentuk perusahaan daerah. Karena itu PDAM dapat menjadi objek politis, tetapi ini tentu tidak menguntungkan karena keanggotaannya adalah kolektif.

c. Penyelenggaraan Dana Pensiun pada Sektor Swasta

Penyelenggaraan Dana Pensiun di sektor BUMD mengambil kasus DPLK Bumi Putera. Pendiri DPLK Bumi Putera adalah Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912. Sesuai UU No. 11 Tahun 1992, pendiri DPLK adalah Perusahaan Asuransi Jiwa atau Bank. Tujuan didirikannya DPLK Bumiputera adalah sebagai sarana pengelola program kesejahteraan hari tua/pensiun bagi masyarakat yang berpenghasilan agar dapat mempersiapkan dana secara terencana bagi kehidupan di hari tuanya. Dalam mencapai hal ini, DPLK Bumiputera menyelenggarakan PPIP. Pada akhir tahun 2013 DPLK Bumiputera sudah mengelola dana sebesar Rp170 triliun.

Permasalahan yang mengemuka adalah aspek transparansi dalam pengelolaan Dana Pensiun karena melibatkan 21 cabang DPLK Bumiputera di seluruh wilayah Indonesia. Aspek transparansi tersebut meliputi aspek pengelolaan dan investasi. Karena itu seharusnya dalam UU No. 11 Tahun 1992 mengatur perlunya aspek transparansi dalam pengelolaan dan investasi bagi DPLK berukuran besar yang memiliki banyak cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia seperti DPLK Bumiputera. Aspek transparansi tersebut bisa diperkuat dengan mekanisme koordinasi dan pembuatan laporan berkala yang bisa diakses tidak hanya oleh kantor pusat tetapi juga oleh kantor cabang yang lain.

d. Permasalahan Program Pensiun di Provinsi Kalimantan Timur

Pelaksanaan program Dana Pensiun di Provinsi Kalimantan Timur, sama halnya dengan di DIY berdasarkan korporasi yang menjadi objek studi kasus merupakan bagian dari Program Pensiun. Umumnya perusahaan lebih mengutamakan Program Pensiun sebagaimana diatur UU No. 3 Tahun 1992 tentang

Jamsostek dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan studi kasus pada perusahaan BUMN, BUMD, dan swasta di Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan bahwa keberadaan Dana Pensiun di daerah memiliki karakteristik yang berbeda. Adapun karakteristik dari penyelenggaraan Dana Pensiun adalah (1), perkembangannya tidak terlepas dari perkembangan di pusat. Perusahaan yang memiliki cabang di daerah, maka pengelolaan Dana Pensiunnya menginduk ke kantor pusat perusahaan tersebut dan (2) perusahaan menjadi mitra pada DPPK. Dari studi kasus juga memperlihatkan bahwa program pensiun yang diselenggarakan berbentuk PPMP dan PPIP.

Selanjutnya isu pengelolaan Dana Pensiun di Kalimantan Timur, hal yang menarik untuk mencermati isu tentang Dana Pensiun adalah dikaitkan dengan karakteristik tenaga kerja Kalimantan Timur. Karakteristik tenaga kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sosial dan ekonomi tenaga kerja. Karakteristik sosial memiliki ciri khas heterogen yang berasal dari berbagai keragaman suku, pendidikan, dan latar belakang lainnya. Heterogenitas ini dipicu oleh penduduk pendatang yang menjadi mayoritas di Kalimantan Timur. Dampaknya adalah perilaku tenaga kerja memiliki perilaku transfer dana ke daerah asal. Konsekuensinya minat dan motivasi untuk menyiapkan masa depan melalui kepesertaan Dana Pensiun menjadi terabaikan. Karakteristik ekonomi tenaga kerja dicerminkan dari angka kepesertaan Jamsostek sebesar 20-an yang berasal strata tertinggi dari piramida pendapatan, yang umumnya adalah tenaga kerja formal sektor sekunder tersier. Padahal Dana Pensiun lebih dibutuhkan pada kelompok tenaga kerja terbawah yang paling besar yang bekerja pada usaha nonformal dan informal sektor primer. Karena itu peningkatan angka kepesertaan ada pada segmen ini, tetapi tantangannya adalah produktivitas yang rendah dengan upah yang minimum yang rendah.

Tantangan lain yang dihadapi Dana Pensiun adalah peran Pemerintah Daerah se-Kalimantan Timur. Isu upah minimum dan penanganan konflik antar tenaga kerja dan perusahaan, masih merupakan titik perhatian utama dari pemerintah daerah se-Kalimantan Timur. Dana Pensiun menjadi kurang tertangani oleh pemerintah daerah. Hal ini adalah sebuah indikator dari orientasi pemerintah yang mengutamakan kepentingan jangka pendek, dibandingkan kepentingan jangka panjang tenaga kerja. Idealnya, penanganan isu-isu utama ketenagakerjaan jangka pendek harus diarahkan untuk kepentingan jangka panjang, sehingga pemberian kebijakan lokal Dana Pensiun juga diperhatikan.

C. Tata Kelola Dana Pensiun ke Depan

1. Kelembagaan dan Manajemen Dana Pensiun

Dalam konteks ekonomi kelembagaan, kelembagaan dan manajemen Dana Pensiun menjadi hal penting dalam usaha mengoptimalkan penyelenggaraan Dana Pensiun. Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa tren global dalam program pensiun adalah berkembangnya PPIP. Namun demikian perlu segera diantisipasi untuk memastikan keberhasilan berkelanjutan dari PPIP dan standar hidup yang layak pada saat pensiun nanti. Oleh sebab itu terdapat lima hal yang harus menjadi perhatian (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

- 1) meningkatkan pendidikan keuangan. Hal ini penting karena banyak masyarakat yang tidak tahu mengenai kinerja suatu jenis investasi yang menjadi aspek penting dalam pengelolaan dana pada PPIP. Hal ini juga sejalan dengan perhatian lembaga-lembaga pengawas Dana Pensiun internasional di mana salah satu aktivitasnya, *Option Pension Scheme* (OPS) menggagas adanya program *financial education* bagi masyarakat yang dimaksudkan sebagai upaya peningkatan kemampuan masyarakat dalam pengelolaan keuangan;
- 2) merancang rencana program pensiun yang memadai yang harus mampu memberikan penghidupan yang layak bagi para pensiunan. Untuk itu, besar kontribusi iuran harus dipertimbangkan agar tujuan tersebut dapat tercapai. Begitu juga perlu merancang rencana program pensiun dengan alternatif produk yang luas agar dapat mencakup semua golongan strata sosial ekonomi. Permasalahan dalam merancang program pensiun yang tepat mungkin muncul dalam hal target pasar memiliki disparitas pendapatan tinggi seperti yang ada di Provinsi Kalimantan Timur. Dalam kasus ini, Dana Pensiun di tingkat pusat harus memberikan kewenangan lebih kepada kantor cabang dalam rangka merumuskan program pensiun yang sesuai bagi karakter masyarakat di daerahnya;
- 3) menyediakan produk yang transparan dan sesuai. Karena itu sebagai produk tabungan jangka panjang, PPIP pasti harus secara mampu memberikan informasi yang transparan kepada pemilikinya, khususnya terkait pengelolaan investasi. Salah satu alternatif meningkatkan aspek transparansi ini adalah menyediakan program *online* berbasis *web* yang menyediakan akses bagi pengguna untuk memantau hasil investasi secara *real time*;
- 4) menyediakan peraturan-peraturan yang sesuai. Pengawas industri Dana Pensiun harus mampu

- secara cepat dan tanggap dalam menyediakan regulasi yang sesuai dengan kebutuhan industri;
- 5) berkaitan dengan kecepatan penyediaan regulasi yang sesuai, hal yang juga perlu ditingkatkan adalah perluasan akses pelayanan keluhan dari nasabah. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa keluhan dari nasabah masih disampaikan secara terpusat melalui pengurus Dana Pensiun di perusahaan. Hal ini dapat berakibat lambatnya penyampaian keluhan yang berujung pada lambatnya tanggapan yang diberikan. Oleh karena itu akses penyampaian keluhan dan tanggapan secara personal perlu ditingkatkan.

2. Revisi Undang-Undang Dana Pensiun

Revisi terhadap UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun menjadi penting karena terkait dengan penyelenggaraan program pensiun. Beberapa hal mendasar perlu diperbaharui, yaitu *pertama*, perkembangan kelembagaan ekonomi dengan prinsip syariah (misalnya perbankan syariah) tentu akan mendorong tumbuhnya prinsip syariah terhadap Dana Pensiun, namun pengaturan saat ini belum ada. Saat ini sudah ada momentum untuk memasukkan norma pengaturan Dana Pensiun berbasis syariah ke dalam revisi UU No. 11 Tahun 1992 seiring dengan diterbitkannya fatwa Majelis Ulama Islam (MUI) Nomor 88 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Program Pensiun Berdasarkan Prinsip Syariah. Fatwa ini juga didukung oleh Direktorat Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) Syariah, OJK yang akan mengeluarkan label halal bagi DPPK dan DPLK yang melaksanakan program Syariah.

Kedua, terkait tata kelola Dana Pensiun, khususnya pemisahan manajemen DPLK dari perusahaan induk. Pemisahan ini penting untuk menghindari konflik kepentingan. Namun perlu diperhatikan juga aspek kemampuan keuangan dari DPLK. Jangan sampai DPLK yang telah dipisahkan ternyata tidak mampu membiayai dirinya sendiri (*self funding*) sehingga membebani perusahaan induk. Termasuk yang perlu mendapatkan perhatian adalah pendirian Dana Pensiun dengan mitra yang sangat banyak menimbulkan permasalahan tersendiri karena kebijakan berada pada pendiri sehingga beban kerugian yang muncul akan dibebankan pada pendiri. Berkaitan hal ini juga diperlukan penekanan pada aspek keterwakilan dalam pendirian maupun susunan pengurus dan dewan pengawas sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan Dana Pensiun dapat mewakili aspirasi seluruh anggota.

Ketiga, keberadaan Dewan Pengawas. Dewan pengawas harus memiliki kecakapan terhadap

penyelenggaraan Dana Pensiun. Jika selama ini perhatian terhadap kompetensi pengelola Dana Pensiun masih dititikberatkan pada Pengurus sehingga pemilihan Dewan Pengurus harus lulus uji kelayakan dan kepatutan oleh OJK. Karena itu hal yang sama seharusnya diperlakukan untuk Dewan Pengawas.

Keempat, ketaatan dalam manajemen risiko Dana Pensiun. Untuk itu perlu penetapan lembaga yang berwenang untuk menangani program pensiun. Lembaga ini bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program pensiun sejak pengumpulan dana atau iuran peserta, pengelolaan dana, sampai pembayaran manfaat pensiun. Lembaga ini diberi kewenangan penuh dalam pelayanan program pensiun. Terutama terkait dengan pengelolaan atau investasi Dana Pensiun. Kemudian dana yang terkumpul dari iuran pekerja dan pemberi kerja selanjutnya dikelola dan diinvestasikan oleh lembaga yang berwenang dalam berbagai bentuk atau model investasi, sehingga bisa berkembang. Pengelolaan dana tetap mengutamakan pada prinsip profesionalisme dan kehati-hatian sehingga dananya aman. Akan tetapi karena semua bentuk investasi selalu mengandung risiko maka lembaga pengelola Dana Pensiun dan pemerintah sebagai pemberi kerja wajib menjamin risiko investasi ini. Hal tersebut diperburuk dengan tidak adanya jaminan keamanan bagi Dana Pensiun yang diinvestasikan yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Kelima, pengembangan industri Dana Pensiun. Untuk itu komposisi sumber pembayaran Dana Pensiun perlu diperhatikan. Perusahaan memerlukan ketegasan dalam persentase komposisi iuran yang ditanggungnya, sehingga dapat membuat perencanaan anggaran yang lebih pasti, di samping mengurangi potensi konflik dengan tenaga kerjanya. Ketegasan dalam menyusun komposisi kontribusi pembayaran pensiun juga dapat berdampak pada anggaran pemerintah yang lebih sehat dan terukur. Hal ini diperburuk dengan tidak adanya insentif sebagai pendorong pengelolaan Dana Pensiun yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, misalnya hasil investasi Dana Pensiun dibebaskan terhadap pajak (sekarang baru sebagian hasil investasi Dana Pensiun yang bebas pajak).

Keenam, perlu mencantumkan aturan yang jelas dalam investasi Dana Pensiun sehingga dapat diperoleh nilai investasi yang menguntungkan bagi perusahaan tanpa meninggalkan prinsip tata kelola Dana Pensiun yang baik (GPFPG). Di samping hal di atas, perlu dikaji dengan seksama kemungkinan pembentukan Dana Pensiun bagi pemberi kerja yang sekarang masih bersifat suka rela menjadi bersifat wajib. Sekarang ini Dana Pensiun masih belum diwajibkan untuk seluruh

badan usaha seperti Perguruan Tinggi. Namun untuk mendorong tumbuhnya Dana Pensiun sebaiknya melalui pendekatan bisnis, tidak perlu diwajibkan. Apabila diwajibkan kemungkinan akan menimbulkan penyelewengan maupun ketidakmampuan badan usaha untuk mengelolanya.

3. Dana Pensiun Dalam Kerangka Sistem Jaminan Sosial

DPR RI bersama pemerintah telah mengesahkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. UU tersebut mengatur sistem jaminan sosial dengan pendekatan skema asuransi yang mewajibkan bagi pekerja formal untuk mengikuti jaminan sosial pada aspek jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan hari tua, pensiun, dan jaminan kematian. Kemudian untuk melaksanakan amanat Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN, maka telah ditetapkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS disebutkan bahwa BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS sendiri merupakan transformasi dari keempat penyelenggara jaminan sosial yang ada yaitu PT Askes, PT Jamsostek, PT Taspen, dan PT Asabri. Berdasarkan UU tersebut juga akan dibentuk dua BPJS, yaitu BPJS Kesehatan sebagai penyelenggara program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Program Pensiun dalam kerangka SJSN diatur bahwa Program pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib; Program ini berbentuk PPMP; Besarnya iuran ditanggung bersama pemberi kerja dan pekerja; dan, BPJS melakukan penarikan iuran dan pembayaran manfaat pensiun.

Adapun cakupan kepesertaan program pensiun meliputi seluruh pekerja, yang meliputi pekerja/buruh tetap, pekerja/buruh tidak tetap, dan pekerja mandiri atau pekerja yang berusaha sendiri. Selain peserta program yang dikelola oleh PT Taspen dan PT Asabri, penyelenggaraan program jaminan pensiun bagi peserta oleh BPJS ketenagakerjaan akan dimulai paling lambat pada tanggal 1 Juli 2015. Sedangkan tenggat waktu pengalihan program dari kedua perusahaan tersebut kepada BPJS ketenagakerjaan, paling lambat tahun 2029. Dari cakupan kepesertaan dan maksud dari penyelenggaraan SJSN tersebut, menunjukkan keinginan negara untuk memperluas jumlah masyarakat yang memiliki program pensiun, walaupun dengan besar manfaat pensiun yang sifatnya dasar (*basic*).

Hal lain dari keberadaan UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN adalah agar secara umum sistem jaminan sosial dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi peserta. Selain itu diharapkan pula agar sistem jaminan sosial tersebut mampu mensinkronisasi penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang selama ini dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara, seperti PT Askes, PT Jamsostek, PT Taspen, dan PT Asabri. Agar tujuan penyelenggaraan program jaminan pensiun SJSN tercapai secara optimal, maka pelaksanaannya harus disikapi secara bijaksana dengan mempertimbangkan berbagai aspek kepentingan nasional lainnya, salah satunya adalah dengan memperhatikan sistem penyelenggaraan program pensiun yang telah ada saat ini.

Pelaksanaan program jaminan pensiun SJSN yang bersifat wajib, secara otomatis akan memengaruhi struktur dan tingkat biaya bagi pemberi kerja. Adanya tambahan biaya tersebut dapat menyebabkan pemberi kerja bereaksi dengan menata ulang program kesejahteraan yang disediakan bagi karyawannya untuk meminimalisir biaya yang dikeluarkan untuk program tersebut. Dalam konteks tersebut, bagi pemberi kerja yang sebelumnya telah memiliki program pensiun sukarela akan sangat mungkin mengakhiri program pensiunnya demi memenuhi kewajiban mengikuti program pensiun SJSN. Padahal, bisa jadi program pensiun yang dimiliki saat ini memberikan manfaat pensiun yang lebih baik bagi karyawannya. Untuk itu harmonisasi terhadap pengaturan sistem pensiun secara menyeluruh merupakan suatu keharusan agar program yang dijalankan berdampak positif bagi seluruh masyarakat (Biro Dana Pensiun Bapepam, 2012).

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Perkembangan Dana Pensiun menunjukkan perkembangan yang relatif stagnan dan cenderung menurun, karena kemampuan pendiri ataupun terdapat program pensiun lain. Dalam perkembangannya Dana Pensiun juga tidak luput dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik yang bersifat investasi maupun kelembagaan. Permasalahan yang dihadapi bidang investasi adalah secara umum investasi masih dominan pada pasar modal dan pasar uang, belum memasuki sektor riil sehingga kontribusi langsung pada pembangunan belum maksimal (*indirect investment*). Sedangkan secara kelembagaan permasalahan krusial yang dihadapi adalah masalah perlindungan bagi peserta.

Sejalan dengan perkembangan di pusat, Dana Pensiun juga berkembang di daerah. Berdasarkan studi kasus pada perusahaan BUMN, BUMD, dan swasta di DIY dan Provinsi Kalimantan Timur

menunjukkan bahwa keberadaan Dana Pensiun di daerah memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu pelaksanaan program Dana Pensiun merupakan bagian dari Program Pensiun. Umumnya perusahaan lebih mengutamakan melaksanakan Program Pensiun sebagaimana yang diatur dalam UU Jamsostek dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun karakteristik dari penyelenggaraan Dana Pensiun di daerah adalah perkembangannya tidak terlepas dari perkembangan di pusat. Perusahaan yang memiliki cabang di daerah, maka pengelolaan Dana Pensiunnya menginduk ke kantor pusat perusahaan tersebut; bagi perusahaan yang mapan (sudah mampu mendirikan Dana Pensiun sendiri); Perusahaan menjadi mitra pada DPPK; dan perusahaan belum menerapkan Dana Pensiun, tetapi hanya memfasilitasi untuk pegawai secara mandiri menjadi peserta dari DPLK. Dari studi kasus juga memperlihatkan bahwa program pensiun yang diselenggarakan berbentuk PPMP dan PPIP.

Untuk perkembangan ke depan, salah satu yang penting terkait dengan perkembangan kelembagaan ekonomi yang dalam dua dasawarsa terakhir ini berkembang prinsip syariah tentu akan mendorong tumbuhnya prinsip syariah terhadap Dana Pensiun, namun pengaturan saat ini belum ada. Secara kelembagaan, pendirian Dana Pensiun dengan mitra yang banyak akan memberikan beban kerugian pada pendiri. Praktek GFPG belum ideal karena Pengawas belum diwajibkan uji kelayakan dan kepatutan padahal penting untuk merangsang pertumbuhan investasi tetapi sekaligus memegang prinsip kehati-hatian. Permasalahan penting di atas muncul dikarenakan keterbatasan pengaturan yang ada dalam UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Terakhir ketika dihadapkan dengan keberadaan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, maka jaminan pensiun merupakan salah satu Program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Implementasi program jaminan pensiun SJSN yang bersifat wajib berpotensi mempengaruhi perkembangan Dana Pensiun sukarela.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, beberapa hal yang dapat disarankan antara lain perlu mendorong investasi Dana Pensiun kepada sektor riil serta perlu terus dilakukan sosialisasi tentang pentingnya Dana Pensiun sebagai perlindungan di hari tua. Sosialisasi diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran bagi perusahaan untuk menyelenggarakan Dana Pensiun, baik melalui DPPK atau DPLK, ataupun memfasilitasi partisipasi karyawannya.

Dalam upaya peningkatan penyelenggaraan Dana Pensiun yang lebih baik, maka perlu revisi terhadap UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Beberapa substansi perubahan yang penting adalah (1) pengaturan program pensiun berdasarkan prinsip syariah yaitu perlu diatur prinsip pokok pengelolaan program pensiun syariah, (2) harus ada pengaturan tersendiri ketika pendirian Dana Pensiun melibatkan mitra yang banyak (kolektif) sehingga beban menjadi tanggungjawab kolektif, (3) untuk mencapai GPFG maka kewajiban untuk mengikuti uji kelayakan dan kepatutan sebaiknya diberlakukan kepada kedua belah pihak baik pengurus maupun pengawas, (4) aspek perlindungan terhadap keberadaan dana yang telah terhimpun maka agar ada aturan hukum yang memerintahkan LPS untuk memberikan jaminan terhadap keberadaan Dana Pensiun, (5) perlunya aspek transparansi dalam pengelolaan dan investasi bagi DPLK berukuran besar yang memiliki banyak cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Aspek transparansi tersebut bisa diperkuat dengan mekanisme koordinasi dan pembuatan laporan berkala yang bisa diakses tidak hanya oleh kantor pusat tetapi juga oleh kantor cabang yang lain, dan (6) perlu penyempurnaan kelembagaan.

Di samping revisi UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, dengan adanya implementasi program jaminan pensiun SJSN yang bersifat wajib maka jumlahnya harus *affordable* bagi kedua belah pihak dengan implementasi bertahap. Untuk itu harmonisasi terhadap pengaturan sistem pensiun secara menyeluruh merupakan suatu keharusan agar program yang dijalankan berdampak positif bagi seluruh masyarakat. Alternatif pengaturan yang dapat dilakukan adalah memperkenankan pemberi kerja yang telah memiliki program pensiun untuk mengkompensasikan besar manfaat pensiun dari program pensiun yang telah dimilikinya dengan manfaat pensiun dari program pensiun SJSN. Dan alternatif lain yang dapat dilakukan adalah dengan menetapkan tingkat manfaat pensiun wajib yang tidak terlalu tinggi sehingga program pensiun sukarela sebagai tambahan manfaat pensiun tetap mendapat ruang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, Burhan. (2007). Format dan model kualitatif. Dalam Burhan Bungin (ed.). *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malinda, Maya. (2007). *Perencanaan keuangan pribadi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Papke, Leslie E., Petersen, Mitchell, and Poterba, James M. (1996). Do 401(k) Plans replace other employer-provided pensions?. In David Wise (ed.). *Advances of the economics of aging*. Chicago: University of Chicago Press

Soemitra, Andri. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Scott, Richard W (2008). *Institutions and organizations: ideas an interest*, Third Edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publication.

Tonks, Ian. (2006). Pension fund management and investment performance. In Gordon L. Clark, Alicia H. Munnell, and J. Michael Orszag (eds.). *The Oxford handbook of pensions and retirement income*. Oxford: Oxford University Press.

Ostrom, E. (1990) *Governing of the common: the evolution of institutions for collective action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jurnal dan Working Paper

Davis, E. Philip, Sybille Grob, and Leo de Haan, (2007). Pension fund finance and sponsoring companies: empirical evidence on theoretical hypotheses. De Nederlandsche Bank. *Working Paper No. 158*, 1-32

Gurkan, Ceyhun. (2005). A comparison of Veblen and Schumpeter on technology. *STPS Working Paper 0509*, 1-29.

Lawrence R. Jones, Kimo S., and Mussari R. (2005). Strategic human resource management: aligning organization's mission. *Research and Public Policy Analysis and Management*, Vol. 18.

O'hara, Phillip Anthony. (2002). The contemporary relevance of thorstain Veblen's institutional-evolutionary political economy. *History of Economic Review*, 78 -103.

Steward, F. and Juan Yermo, J. (2008). Pension fund governance: challenges and potential solutions. *OECD Working Paper*, 1-36.

Laporan

Biro Dana Pensiun Bapepam. (2012). Laporan tahunan dana pensiun: edisi khusus 20 tahun Undang-Undang Dana Pensiun. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Otoritas Jasa Keuangan. (2013). *Laporan triwulanan III-2013*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.

Tim Studi Bapepam LK. (2008). *Badan usaha sebagai pengurus dana pensiun*. Jakarta: Bapepam LK-Departmen Keuangan.

Makalah

Anwar, Chairul. (2014). Dana pensiun Kalimantan Timur: peluang dan tantangan. *FGD tentang Kebijakan Pengelolaan Dana Pensiun*. Balikpapan, Kalimantan Timur.

Direktorat Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, Otoritas Jasa Keuangan. (2014). Pengaturan dan pengawasan dana pensiun. *FGD tentang Kebijakan Pengelolaan Pensiun*. P3DI Setjen DPR Jakarta.

Hall, John Battaile and Dunlap, Alexander. (2013). Thorstein Veblen and evolutionary institution methodology: establishing his three approaches. *Presented at the: 25th Annual Meeting of the European Association For Evolutionary Political Economy 7-9 November 2013*. University Of Paris Nord.

James, Estelle. (2004). Reforming social security: what can Indonesia learn from other countries?. *Prepare for USAID*.

Subadio, Gatot. (2014). Kebijakan pengelolaan pensiun. *FGD tentang Kebijakan Pengelolaan Dana Pensiun*. P3DI Setjen DPR Jakarta.

Dokumen Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 227 Tahun 1993 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2011 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Pembentukan Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 199 Tahun 2008 tentang Investasi Dana Pensiun (Terakhir diubah dengan PMK No. 19 Tahun 2012).

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 512 Tahun 2002 tentang Pemeriksaan.

Peraturan Ketua Bapepam-LK No. PER-05/BL/2012 tentang Penyusunan Laporan Keuangan dan Dasar Penilaian Investasi Dana Pensiun.

Peraturan Ketua Bapepam-LK No. PER-04/BL/2008 tentang Pengawasan Dana Pensiun Berbasis Risiko.

Sumber Digital

Adhytia, Bobby. (2008). Meningkatkan efektifitas sistem pengelolaan dana pensiun dan sistem perpajakan.

Diperoleh tanggal 24 September 2014, dari <http://io.ppijepang.org/old/article.php?id=268>.

BPS. (2014). Jumlah pegawai negeri sipil pusat dan daerah menurut tingkat pendidikan dan daerah penempatan di DI Yogyakarta kuartal I 2013. Diperoleh tanggal 11 Agustus 2014, dari <http://yogyakarta.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/23>.

OECD. (2006). Overview of the financial wealth accumulated under funded pension arrangements. Diperoleh tanggal 20 Februari 2014, dari <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37528620.pdf>.

Suharsono. (2014). Tata kelola dana pensiun yang baik (*good pension fund governance*). Diperoleh tanggal 3 Maret 2014, dari [http://www.adpi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=102:tata-kelola-yang-baik-dana-pensiun&catid=8:down load & Itemid=7](http://www.adpi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=102:tata-kelola-yang-baik-dana-pensiun&catid=8:down%20load%20&Itemid=7).

Lampiran 1. Regulasi Dana Pensiun

| No. | Peraturan | Pokok Pengaturan |
|-----|---|---|
| 1. | PP No. 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja | Mengatur pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja. Selain itu juga dijelaskan mengenai pengesahan, kepengurusan, hak peserta, kepesertaan, dan pembagian kekayaan Dana Pensiun yang dilikuidasi. |
| 2. | PP No. 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan | Mengatur pembentukan Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Selain itu juga dijelaskan tentang ketentuan mengenai kepengurusan, pengelolaan kekayaan Dana Pensiun, penyediaan Manfaat Pensiun yang berkesinambungan dan jaminan atas hak peserta. |
| 3. | KMK No. 227 Tahun 1993 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja, Penyesuaian Yayasan Dana Pensiun dan Pengesahan Atas Perubahan Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Pemberi Kerja. | Keputusan Menteri Keuangan ini mengatur mengenai pengesahan pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja, penyesuaian Yayasan Dana Pensiun, dan pengesahan atas perubahan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Pemberi Kerja, yang diatur dalam bentuk dan susunan formulir permohonan. |
| 4. | PMK No. 21 Tahun 2011 tentang Pengesahan Pendirian Dana Pensiun Lembaga Keuangan dan Perubahan Pengaturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan. | Mengatur pengesahan pendirian Dana Pensiun lembaga keuangan dan perubahan peraturan pensiun dari Dana Pensiun lembaga keuangan. Selain itu dalam rangka penyesuaian perkembangan yang terjadi pada industri Dana Pensiun. Dan tata cara permohonan pengesahan pendirian. |
| 5. | PMK No. 50/PMK.010/2012 Tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Keuangan No. 343/KMK.017/1998 tentang luran dan Manfaat Pensiun. | Mengatur mengenai meningkatkan pengguna program pensiun dan asuransi, serta mengimbangi kenaikan tingkat biaya hidup. |
| 6. | PMK No. 19/PMK.010/2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan No. 199/KMK.010/2008 tentang Investasi Dana Pensiun. | Mengatur ketentuan sanksi administratif berupa denda atas keterlambatan penyampaian laporan investasi dalam rangka mendorong pertumbuhan industri Dana Pensiun. |
| 7. | PMK No. 20/PMK.010/2012 Tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Keuangan No. 509/KMK.06/2012 tentang Laporan Keuangan Dana Pensiun. | Mengatur peningkatan tertib administratif, penerapan sanksi administratif, berupa denda atas keterlambatan penyampaian laporan keuangan kepada Menteri Keuangan dengan mengubah ketentuan. |
| 8. | PMK No. 21/PMK.010/2012 Tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Keuangan No. 510/KMK.06/2012 tentang Pendanaan dan Solvabilitas Dana Pensiun Pemberi Kerja. | Mengatur perubahan ketentuan mengenai sanksi administratif berupa denda atas keterlambatan penyampaian laporan aktuaris, untuk mendorong pertumbuhan industri Dana Pensiun. |

| No. | Peraturan | Pokok Pengaturan |
|-----|---|--|
| 9. | PMK No. 22/PMK.010/2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan No. 22/PMK.10/2012 tentang Laporan Teknis Dana Pensiun. | Mengatur peningkatan tertib administrasi penerapan sanksi administratif berupa denda atas keterlambatan penyampaian laporan teknis kepada Menteri Keuangan. |
| 10. | KMK No. 512 Tahun 2002 tentang Pemeriksaan Langsung Dana Pensiun. | Mengatur pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Dana Pensiun oleh Menteri Keuangan sebagai alat pembinaan. |
| 11. | Peraturan Ketua Bapepam-LK No. PER-05/BL/2012 tentang Penyusunan Laporan Keuangan dan Dasar Penilaian Investasi Dana Pensiun. | Mengatur perlunya penyempurnaan ketentuan mengenai pedoman penyusunan laporan keuangan dan dasar penilaian investasi bagi Dana Pensiun agar sesuai dengan perubahan standard akuntansi keuangan. |