

info

DANA PENSIUN



EDISI 107
JULI - AGUSTUS 2023

TATA KELOLA DAPEN, TANTANGAN INDUSTRI DANA PENSIUN DI 38 TAHUN USIA ADPI



TATA KELOLA DAN RISK
MANAJEMEN BERBASIS
TINGKAT KESEHATAN
DANA PENSIUN

**GEMPITA
HUT ADPI KE-38**

EFISIENSI DANA PENSIUN
PEMBERI KERJA
PERIODE 2011-2017:
SUATU TELAAH ILMIAH



KECELAKAAN LALU LINTAS...?? LAPOR KEPOLISIAN,, SELANJUTNYA JASA RAHARJA YANG BEKERJA

KAMI YANG BEKERJA



1

JASA RAHARJA MENERIMA LAPORAN POLISI SECARA ONLINE DAN REALTIME VIA IRSMS POLRI

2

JASA RAHARJA MENGUNJUNGI RUMAH AHLI WARIS UNTUK PENGURUSAN SANTUNAN MENINGGAL DUNIA

3

KERJASAMA JASA RAHARJA DENGAN RUMAH SAKIT UNTUK PROSES PENJAMINAN KORBAN

4

JASA RAHARJA BERSINERGI DENGAN DUKCAPIL UNTUK KEABSAHAN DATA AHLI WARIS KORBAN

5

PENYERAHAN SANTUNAN SECARA TRANSFER DAN OVERBOOKING

DARI MANA SANTUNAN JASA RAHARJA ???



- SANTUNAN -

SANTUNAN BAGI AHLI WARIS KORBAN LAKA LANTAS YANG MENINGGAL DUNIA **50JT**

50JT MAKSIMAL SANTUNAN DIBERIKAN BAGI KORBAN MENDERITA CACAT TETAP

MAKSIMAL SANTUNAN BIAYA RAWATAN BAGI KORBAN MENGALAMI LUKA - LUKA (KHUSUS PESAWAT UDARA MAKS 25 JT) **20JT**

4 JT BIAYA PENGUBURAN BAGI KORBAN LAKA MENINGGAL DUNIA TANPA AHLI WARIS

BANTUAN PERTOLONGAN PERTAMA BAGI KORBAN LUKA - P3K (MAKSIMAL) **1 JT**

500 RIBU BANTUAN BIAYA AMBULANS BAGI KORBAN LUKA - LUKA (MAKSIMAL)



INFOVESTA
KAPITAL
ADVISORI

Memberikan Layanan Penasihat Investasi Terpercaya Berlisensi OJK

Keunggulan jasa kami memberikan End-to-End Services



Penyusunan Strategi
Investasi



Rekomendasi Produk
Investasi



Evaluasi Berkala
Produk Investasi



Pendampingan
Investasi

INFOVESTA
PROVIDING SOLUTIONS

Total Building Floor. 10, Jl. Letjen. S. Parman, Kav. 106A Jakarta Barat, 11440, Indonesia
Phone number: +6221 5697 2929 | Email: Support@infovesta.com | www.infovesta.com

REDAKSI

Penasihat:

Mudjiharno M. Sudjono

Pemimpin Umum:

Ali Farmadi

Wakil Pemimpin Umum:

Budi Sutrisno

Pemimpin Redaksi:

Arif Hartanto

Redaktur Pelaksana:

Aloy Tagawai

Sekretaris Redaksi:

Budi Sulistijo

Dewan Redaksi:

Bambang Sri Mulyadi, Asmorohadi,

Erry Dwi Prasetyo, Fajar Gustaf,

Budi Ruseno, Firdaus Rosean Rony,

dan Purwaningsih

Keuangan:

Heru Azam Z

Pemasangan Iklan:

Marissa Harlandea

Fotografer:

Nisa Qurratu 'Ain

Sirkulasi/Distribusi:

M. Subandi

ALAMAT REDAKSI:

Gedung Wisma 46 Kota BNI Lantai 3, Suite 3.05

Jln Jenderal Sudirman Kav. 1 - Jakarta 10220

Telp. (021) 251 4761, 251 4762, Faks: 251 4760

E-mail: adpibusat@adpi.or.id

PENERBIT:

PT JAGATMEDIA & BISNIS

ROAD MAP UNTUK MEMACU PERTUMBUHAN

Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) memberi mandat untuk melakukan pembenahan industri keuangan. Tentu saja termasuk industri Dana Pensiun.

Untuk mewujudkan target besar pembenahan itu, tengah disusun peta jalan atau road map pembenahan industri.

Cakupan yang diidentifikasi untuk dibenahi cukup luas, mulai dari Tata Kelola, hingga dukungan fasilitas digital. Era digital telah “memaksa” pelaku industri Dana Pensiun untuk beradaptasi dengan kebutuhan aktual.

Pembenahan ini juga selaras dengan penguatan organisasi OJK. Cakupannya sama, seputar peningkatan sumber daya manusia (SDM), budaya kerja, proses

bisnis yang sesuai dengan tata kelola, sistem informasi, hingga optimalisasi penegakan hukum. Aspek tata kelola yang menjadi sorotan otoritas seperti audit internal berbasis risiko dan teknologi informasi, hingga pengelolaan risiko.

Untuk mencegah fraud, OJK juga mendorong penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) di seluruh Satuan

KERJA industri keuangan. Kiranya berbagai langkah pembenahan yang dicanangkan OJK mendorong industri Dapen mengoptimalkan kekuatan. Kelak peran Dapen untuk industri keuangan nasional semakin signifikan.



Wasallam
Redaksi

DAFTAR ISI >>**UTAMA**

**REFLEKSI
38 TAHUN ADPI,
TANTANGAN
PEMBAHARUAN
ERA UU P2SK**

5

**MEMACU TRANSFORMASI
MENUJU “ONE-OJK”**

9

10

[KOLOM] Oleh: Budi Sutrisno

**“Tantangan dan Peluang
Industri Dana Pensiun di
Usia ADPI ke-38 Tahun”**

15

[KOLOM] Oleh: Siti Rakhmawati

**Tantangan & Peluang Dana
Pensiun Pemberi Kerja***

26

[KOLOM] Oleh: R Herna Gunawan

**Optimalisasi Pengelolaan
Dana Pensiun dengan
Penguatan Tata Kelola dan
Risk Manajemen berbasis
Tingkat Kesehatan Dana
Pensiun**

30

[KOLOM]

Oleh: Prof. Paskalis Seran
& Prof. Apriani Dorkas Rambu Atahau

**Efisiensi Dana Pensiun
Pemberi Kerja (DPPK)
Periode 2011-2017:
Suatu Telaah Ilmiah***

[EKSPOSE]

SEPUTAR KEGIATAN ADPI

22 GEMPITA HUT ADPI**25** KOMDA V SELENGGARAKAN
SERTIFIKASI MUDP**25** REFRESHMENT ANGGOTA FIT
& PROPER TEST OJK**34** KUNJUNGAN DPP ADPI
KE KOMDA VII DAN KOMDA VIII

REFLEKSI 38 TAHUN ADPI, TANTANGAN PEMBAHARUAN ERA UU P2SK



Asosiasi Dana Pensiun Indonesia memasuki usia ke-38 tahun ini. Pada titik ini industri **Dapen ditantang untuk cepat beradaptasi dengan berbagai perkembangan** industri keuangan. Adaptasi tersebut termasuk dengan mengadopsi pendekatan maupun standar operasional yang baru agar tetap eksis dalam persaingan. Bahkan kelak peran Dapen semakin lebih signifikan dalam perekonomian Indonesia.

Industri keuangan berkembang begitu cepat. Krisis keuangan global, yang beriringan dengan krisis ekonomi akibat guncangan Covid-19 membuka mata dunia keuangan untuk beradaptasi dalam banyak aspek. Ada banyak aspek pada industri keuangan butuh pendekatan baru, yang juga selaras dengan perkembangan dunia digital.

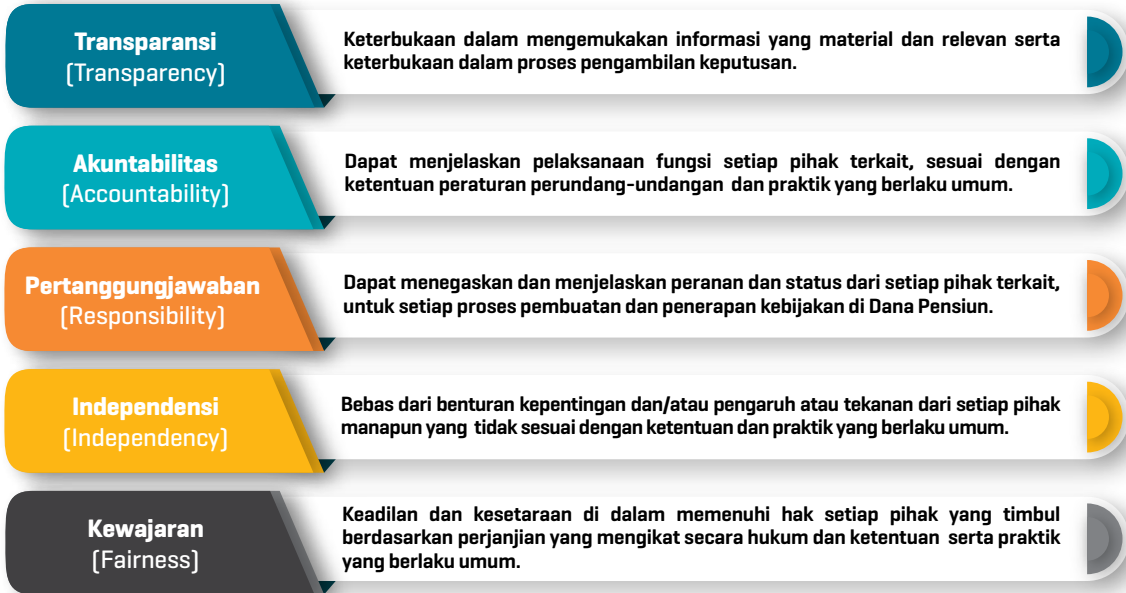
Adopsi digital pada industri keuangan adalah keniscayaan. Karena itu pula butuh adaptasi pada banyak aspek menjadi urgensi. Sebab digitalisasi keuangan “memaksa” efisiensi operasional, konsistensi pada praktik GCG, adaptasi budaya kerja, adaptasi pada lahirnya produk keuangan baru, dan masih banyak lagi.

Perubahan itu juga memaksa lahirnya aneka kebijakan baru, termasuk kehadiran Undang-Undang baru untuk menata industri agar konsisten pada tujuan. Jika tidak siap beradaptasi dengan tuntutan, *fraud* pada pengelolaan keuangan tak bisa dihindari. Itu sebabnya, jika belakangan banyak persoalan (*fraud*) muncul di dunia keuangan, pada sisi lain bisa dilihat sebagai dampak positif dari adaptasi untuk lebih maju. Hal yang juga terjadi di industri keuangan.

Tahun ini, ketika memasuki usia ke-38, industri Dana Pensiun pun “dipaksa” untuk beradaptasi dengan perkembangan industri

PRINSIP TATA KELOLA DANA PENSIUN

TATA KELOLA YANG BAIK BAGI DANA PENSIUN YANG SELANJUTNYA DISEBUT TATA KELOLA DANA PENSIUN ADALAH SUATU PROSES DAN STRUKTUR YANG DIGUNAKAN OLEH DANA PENSIUN UNTUK PENCAPAIAN TUJUAN PENGELOLAAN DANA PENSIUN DENGAN MENERAPKAN PRINSIP TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS, PERTANGGUNGJAWABAN, INDEPENDENSI, DAN KEWAJARAN.



Sumber: Presentasi OJK tentang "Penguatan Tata Kelola Dan Mitigasi Risiko Dana Pensiun" Tua Umum Perkumpulan ADPI (Palembang, 13 Juni 2023)

keuangan kontemporer. Pada titik itu, *upgrade* kemampuan sumber daya manusia pun jadi keniscayaan.

Merrespons perkembangan industri keuangan yang demikian cepat, pimpinan Otoritas Jasa Keuangan periode 2022-2027, di bawah komando Ketua Dewan Komisiner, Mehendra Siregar pun mencanangkan sejumlah agenda strategis. Pimpinan OJK periode ini memang dilantik pada momentum butuh adaptasi cepat dengan dukungan sejumlah kebijakan strategis. Sasarannya pembenahan industri, termasuk Industri Dana Pensiun Indonesia.

Didorong kebutuhan akan pembenahan industri pula, OJK mendorong percepatan pengesahan Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Sesuai namanya, sasaran UU ini adalah pembenahan dan penguatan sektor keuangan. Secara ke dalam, OJK melakukan penguatan organisasi. Serentak dengan itu, OJK juga melakukan pembenahan industri keuangan.

"Penyempurnaan pengaturan, pengawasan, perizinan lembaga jasa keuangan juga dilakukan, termasuk perlindungan konsumen. Sehingga industri keuangan dapat mendukung stabilitas sistem keuangan dan sistem perekonomian nasional," ujar Ketua Dewan Komisiner OJK Mahendra Siregar, belum lama ini.

Mahendra menambahkan, sesuai mandat UU P2SK, OJK telah membentuk satuan kerja. Salah satu sasarnya untuk memperkuat pengawasan atas *market conduct*. Pengawasan juga dilakukan dengan menyempurnakan kerangka aturan agar sesuai dengan standar dan prinsip *best practice* internasional.

Pengelolaan industri keuangan, termasuk industri Dana Pensiun, perlu mengacu pada sistem pengelolaan standar dan *international best practice*. Hal ini penting agar industri Dana Pensiun pun bisa dikelola dengan prinsip tata kelola yang baik sehingga *fraud* bisa diminimal. Berbagai kejadian minor dalam pengelolaan, baik yang menyeruak sejak sebelum pandemi maupun belakangan ini bisa mengaburkan industri Dapen merealisasikan misinya.

Ketua Umum Perkumpulan ADPI Ali Farmadi mengakui bahwa berbagai persoalan dalam pengelolaan investasi, impelemetasi fungsi Dapen, maupun tugas dan tanggung jawab pengurus perlu terus dibenahi. Penguatan tata kelola, menurut Ali Farmadi, menjadi andalan untuk menata industri sesuai Dapen lebih taat azas, transparan, serta terus bertumbuh dalam hal pengelolaan investasi.

ROAD MAP UNTUK PERBAIKAN

Dalam kaitan dengan adaptasi terhadap perkembangan industri keuangan yang makin kompleks, kesiapan sumber daya manusia Dapen sangat diperlukan. Faktanya, berbagai isu yang ditemukan dalam tataran pengawasan kerap berkaitan dengan kesiapan SDM. Karena itu itu, program penguatan internal Dapen harus berjalan secara kontinyu. "OJK meminta kita untuk senantiasa memperbaiki tata kelola kita," ujar Ali Farmadi ketika memberi sambutan pembukaan pada Munas ADPI belum lama ini.

Selaras dengan Ali Farmadi, Kepala Eksekutif Pengawas Industri Keuangan Non-Bank (IKNB), Ogi Prastomiyono juga menegaskan, industri Dapen perlu didukung sumberdaya



PERWUJUDAN PERTAHANAN 3 LAPIS DALAM PENERAPAN TATA KELOLA DAN MANAJEMEN RISIKO (INTERNAL DANA PENSIUN)

Fungsi-fungsi terkait penerapan Tata Kelola adalah untuk mendukung pertahanan 3 lapis [3 layers of defense] untuk mewujudkan pengelolaan Dana Pensiun yang sehat.



Sumber: Presentasi OJK tentang "Penguatan Tata Kelola Dan Mitigasi Risiko Dana Pensiun" Tua Umum Perkumpulan ADPI (Palembang, 13 Juni 2023)

manusia dengan kemampuan teknis di bidang pengelolaan investasi maupun manajemen risiko.

Poin ini turut menjadi perhatian OJK dalam rangka pengembangan industri. Dukungan SDM memadai akan memudahkan dalam penerapan *good pension fund governance* (Tata Kelola). "Supaya setiap keputusan yang diambil berada dalam kontrol dan mengedepankan transparansi," ujar Ogi dalam acara Munas.

Tekad OJK melakukan pembenahan industri keuangan sesuai amanat UU P2SK dipastikan melalui inisiasi penyusunan *roadmap* pengembangan industri Dana Pensiun. *Roadmap* dipastikan menjadi komitmen seluruh insan Dana Pensiun untuk mendorong pertumbuhan yang *sustain* dan sehat.

Target dari penerapan *road map* kelak tidak lain untuk mendorong industri Dana Pensiun tumbuh menjadi industri yang kuat. Bukan kabar baru, jika di negara-negara dengan ekonomi yang kuat, industri Dana Pensiun menjadi faktor penting dalam mendorong perkembangan dunia investasi. Dana Pensiun bahkan menjadi penentu gerak majunya pasar modal satu negara.

Kelak Dana Pensiun Indonesia bisa berkembang menjadi kekuatan ekonomi lewat perannya di biang investasi. Di negara-negara maju, Dana Pensiun bahkan sudah berusia ratusan tahun. Misalnya ABP asal Belanda yang berusia 101 tahun karena sudah berdiri sejak tahun 1922. Nilai asetnya mencapai USD 702 miliar atau setara 71,5% dari GDP Belanda.

Di Amerika Serikat, The California State Teachers Retirement System menjadi Dana Pensiun paling sohor dan menjadi acuan.



Ogi Prastomiyono, Kepala Eksekutif OJK Bidang Pengawasan IKNB

Lembaga ini telah berdiri sejak tahun 1913 dengan nilai kekayaan USD 246 miliar.

Nama-nama Dapen papan atas itu menjadi acuan dalam penyusunan *road map*. Harapannya kelak industri Dapen pun menjadi kekuatan ekonomi penting di Indonesia. Komitmen untuk mewujudkan amanat UU P2SK tentu saja butuh dukungan dan kerjasama dari seluruh insan Dana Pensiun. "Mendorong pertumbuhan industri Dana Pensiun merupakan pilihan yang wajib kita lakukan karena industri Dana Pensiun memiliki peranan penting dan strategis pada tatanan perekonomian nasional," ujar Ogi.

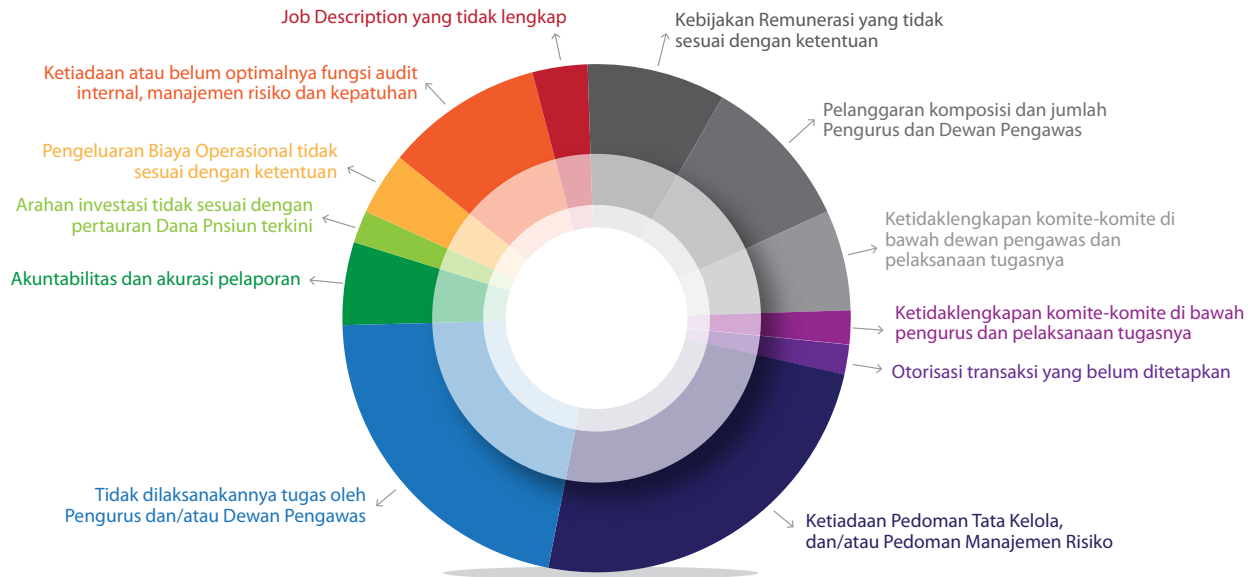
Agar industri Dapen terus dalam tren perbaikan dengan mengikuti *best practice* berstandar global, OJK juga mendorong program *self-assessment* atas bantuan World Bank. Hasil dari *self-assessment* tersebut akan dilaporkan dalam IOOC Annual Meeting yang diagendakan bulan Oktober tahun ini.

Langkah ini merupakan bagian dari upaya OJK untuk mendorong perbaikan sektor industri Dana Pensiun. Data dan informasi dari hasil *assessment* bisa menjadi *benchmark* bagi industri industri agar bisa beroperasi sesuai *international best practices*. Poin ini pernah dijabarkan Ogi Prastomiyono pada momen Munas ADPI belum lama ini.

TANTANGAN RIIL

Upaya pembenahan yang dicanangkan OJK tentu ada dasarnya. Salah satunya karena berbagai persoalan yang mengganggu kontinuitas pertumbuhan investasi akibat optimalnya fleksibilitas

HASIL EVALUASI PENERAPAN TATA KELOLA DAN MANAJEMEN RISIKO DANA PENSIUN



Sumber: Presentasi OJK tentang “Penguatan Tata Kelola Dan Mitigasi Risiko Dana Pensiun” Tua Umum Perkumpulan ADPI (Palembang, 13 Juni 2023)

pengelolaan yang ditopang pemahaman yang memadai. Akibatnya, upaya mengantisipasi risiko pun belum memadai.

Tantangan riil industri ini tidak luput dari pantauan OJK. “Kami melihat bahwa tingkat konsentrasi investasi industri Dana Pensiun yang sedemikian tinggi pada jenis investasi berupa *fixed income* menuntut pengurus Dana Pensiun agar mampu menjalankan langkah-langkah mitigasi risiko,” ujar Ogi Prastomiyono.

Belum lagi tantangan klasik seputar kualitas pendanaan yang juga belum memadai. Beberapa Dana Pensiun, sesuai temuan OJK, justru beda dalam kondisi *unfunded*. Hal ini dipicu kemampuan keuangan pada sisi Pendiri Dapen atau pemberi kerja yang pada dasarnya kurang solid. Akibatnya komitmen pendanaan menjadi longgar. Bahkan, untuk beberapa pemberi kerja, komitmen pendanaan cenderung longgar.

Tingkat pengasasan dari Dewan Pengawas pun kerap longgar. Terbukti beberapa dari kalangan pendiri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengalami masalah dari sisi kualitas pendanaan. Diakui belakangan rasio kecukupan dana mulai menunjukkan tren peningkatan meskipun sampai pertengahan tahun ini relatif masih di bawah 100%.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut OJK agar Dapen lebih cermat dalam berinvestasi. Termasuk memperhitungkan secara cermat soal risiko. Berbagai kasus gagal bayar yang menimpa sejumlah Dapen mengindikasikan longgarnya komitmen pada *good pension fund governance* dan kecermatan dalam pemantauan risiko penempatan investasi.

Agar berbagai persoalan klasik tidak terus berulang, OJK mendorong peningkatan koordinasi antara Pengawas dan Pengurus Dapen. Komite-komite pendukung harus efektif bekerja di bawah

pantauan Dewan Pengawas. Beberapa komite yang tidak bisa ditawarkan seperti komite audit, komite pemantauan risiko, serta komite investasi. Sesuai amanat POJK No.15 tahun 2019 tentang Tata Kelola Dana Pensiun mengharuskan Dapen memiliki tiga fungsi yaitu fungsi kepatuhan, fungsi manajemen risiko, dan fungsi audit internal.

Hasil audit oleh OJK menunjukkan, mayoritas Dapen perlu melakukan penyesuaian soal Pedoman Tata Kelola, Pedoman Investasi, dan Pedoman Manajemen Risiko. Tidak kalah penting, pada era digital ini, manajemen risiko teknologi informasi menjadi perhatian OJK. Mengacu pada berbagai kasus yang menimpa segelintir Dapen, OJK juga mendorong agar industri Dapen menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan atau SMAP.

Perlu dicatat bahwa OJK telah mematok target pada tahun 2027 nanti, seluruh Dapen telah menerapkan SMAP. Sampai dengan pertengahan 2023 ini, hanya sekitar 5 Dapen terpantau telah menerapkan organ penting SMAP ini. Bandingkan dengan jumlah Dapen yang tercatat sekitar 196 Dapen.

Isu lain yang juga menjadi tantangan bagi Dapen dalam pemenuhan *best practice* adalah menerapkan keuangan berkelanjutan. Suara kalangan Dapen mengatakan, komitmen penerapan *Environmental, Social, Governance* (ESG) hanya dijalankan segelintir Perusahaan. Itupun belum mengacu pada standar yang jelas.

Pada sisi lain, penerapan standar operasional global ini butuh dukungan pendanaan memadai. Bukan perkara mudah bagi Dapen kecil. Karena itu perlu solusi. Salah satu solusi yang disepakati adalah, bagi Dapen dengan aset di atas Rp 1 triliun wajib menerapkan prinsip keuangan berkelanjutan sejak tahun 2025. Kiranya jalan keluar seperti ini secara bertahap bisa berdampak positif dan terus menyebar pada seluruh Dana Pensiun.

MEMACU TRANSFORMASI MENUJU “ONE-OJK”

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terus menempuh sejumlah langkah strategis untuk membenahi industri keuangan Indonesia. Langkah tersebut sebagai respons atas pemberlakuan Undang-Undang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) yang disahkan awal tahun ini. Secara ke dalam sebagai organisasi, OJK juga mengusung sejumlah program penguatan, agar kian efektif dalam menjalankan amanat UU.

Ketua Dewan Komisiner OJK Mahendra Siregar mengatakan, lembaga yang dipimpinnya akan terus melakukan transformasi organisasi. Sasarannya menjadi lembaga negara yang semakin berkontribusi bagi kemajuan industri keuangan Indonesia.

“Langkah transformasi dan perubahan telah kita hasilkan bersama-sama untuk menjadikan OJK jauh lebih baik dan adaptif terhadap perkembangan zaman dan harapan stakeholders,” ujar Mahendra Siregar saat berpidato pada upacara HUT RI ke-78, di Jakarta, Kamis (17/8).

Pembenahan yang dicanangkan OJK mencakup aspek organisasi, sumber daya manusia (SDM), budaya, proses bisnis, sistem informasi, hingga optimalisasi penegakan hukum. Langkah ini, menurut Mahendra, bertujuan untuk memperkokoh integritas sistem keuangan Indonesia.

Mantan Wakil Menteri Luar Negeri ini juga menekankan bahwa penguatan internal dan integritas OJK sangat penting. Aspek yang disasar terutama tata kelola, yang mencakup audit internal berbasis risiko dan teknologi informasi,



OJK bertekad memacu transformasi kelembagaan dengan semangat membentuk One-OJK. Semangat itu bertujuan memenuhi harapan publik mewujudkan semboyan Indonesia Maju di sektor keuangan.

pengelolaan risiko prioritas dan strategis, fungsi review dan konsultasi.

Mahendra juga menekankan pentingnya implementasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) di seluruh Satuan Kerja industri keuangan. SMAP ini pula menjadi poin perhatian di industri Dana Pensiun.

Sementara itu, upaya penyempurnaan pada aspek pengaturan, pengawasan, dan perizinan Lembaga Jasa Keuangan serta perlindungan konsumen tak luput dari perhatian. juga terus dilakukan dalam mendukung stabilitas sistem keuangan dan sistem perekonomian nasional.

Sesuai amanat (UU P2SK), OJK telah membentuk satuan kerja koordinasi pengawasan dan perizinan terintegrasi.

UU juga mengatur tentang penguatan pengawasan market conduct, pembentukan satuan kerja yang mengintegrasikan pelaporan Lembaga Jasa Keuangan serta pengelolaan data dan statistik, maupun reorganisasi struktur Kantor OJK di daerah.

“Mari seluruh insan OJK mendukung penuh transformasi tersebut mewujudkan One-OJK dan memenuhi ekspektasi seluruh pemangku kepentingan untuk terus melaju menuju Indonesia Maju,” imbau Mahendra Siregar.

MESIN PERTUMBUHAN

Soal peluang tren ekonomi tahun ini, menurut Mahendra, mesin pertumbuhan nasional telah bergeser ke konsumsi rumah tangga dan investasi. Untuk memacu mesin pertumbuhan itu, perlu penguatan pada sektor-sektor andalan Indonesia di daerah.

“Pembangunan kekuatan-kekuatan ekonomi di provinsi, kabupaten, kecamatan, dan desa bukan lagi opsional, tapi prasyarat utama jika Indonesia ingin tumbuh terus secara berkelanjutan. Mengutip dari Mohammad Hatta, Indonesia tidak akan bercahaya karena obor besar di Jakarta, tapi akan bercahaya karena lilin-lilin di desa,” ujar Mahendra.

Bertepatan dengan momentum kemerdekaan Indonesia, ia mengajak seluruh insan keuangan untuk ikut mendorong pertumbuhan ekonomi di berbagai wilayah Indonesia. Seiring dengan itu, OJK akan terus bertransformasi untuk menjadi lembaga negara yang semakin berkontribusi bagi kemajuan Indonesia.



Oleh: **Budi Sutrisno**
Direktur Utama Dana Pensiun BCA

“TANTANGAN DAN PELUANG INDUSTRI DANA PENSIUN DI USIA ADPI KE-38 TAHUN”

Industri Dapen saat ini menghadapi ujian sekaligus tantangan akibat dampak diberlakukannya SEOJK Nomor 22 /SEOJK.05/2020 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Dana Pensiun dan POJK Nomor 51/POJK.03/2017 Tahun 2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik serta terbitnya Undang-undang (UU) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

Mengingat banyaknya pekerjaan rumah (PR) yang harus dikerjakan oleh Dapen dalam penerapan hal-hal di atas, maka industri Dapen harus berbenah diri bila ingin berkembang dalam 5 (lima) tahun kedepan dan harus dimulai dari saat ini. Persiapan sumber daya dan teknologi mungkin menjadi prioritas, namun hal tersebut tidaklah mudah karena tuntutan efisiensi dari masing-masing Dapen.

PENERAPAN POJK NOMOR 28 / POJK.05/2020 TENTANG PENILAIAN TINGKAT KESEHATAN LEMBAGA JASA KEUANGAN NON BANK

POJK Nomor 28/POJK.05/2020 tentang penilaian tingkat kesehatan lembaga jasa keuangan non bank pasal 3 ayat (4) menyatakan “Dalam hal LJKNB melakukan pengendalian terhadap perusahaan anak, selain melakukan penilaian tingkat kesehatan dengan menggunakan pendekatan secara individual sebagaimana dimaksud pada ayat (3), LJKNB wajib melakukan penilaian tingkat kesehatan dengan menggunakan pendekatan risiko secara konsolidasi”.

Penyusunan laporan tingkat kesehatan konsolidasi merupakan penggabungan antara laporan tingkat kesehatan Dapen sebagai parent company dengan laporan

tingkat kesehatan dari masing-masing anak perusahaan.

Bagi Dapen yang memiliki banyak anak usaha dengan kepemilikan saham mayoritas hal tersebut tidaklah mudah untuk diterapkan, karena kondisi anak usaha yang berbeda-beda jenis bisnisnya harus mengikuti pola penilaian risiko dari induknya. Untuk itu Dapen sebagai parent company harus melakukan desain formula pengukuran risiko sedemikian rupa agar dapat di terapkan/disesuaikan dengan jenis bisnis masing-masing anak usaha dibawahnya.

Kendala lainya dari sisi anak usaha adalah, harus menyediakan resource yang dapat diedukasi tentang pemahaman manajemen risiko sesuai POJK, dan PIC tersebut diharapkan bukan pegawai kontrak yang dapat resign anytime karena akan sulit mengajari PIC baru (pengganti) lainnya apabila turn over karyawan kontrak yang tinggi. Bagi anak usaha dengan scope usaha yang belum besar, tentunya hal ini menjadi faktor hambatan juga karena tuntutan efisiensi.

POJK NOMOR 51/POJK.03/2017 TAHUN 2017 TENTANG PENERAPAN KEUANGAN BERKELANJUTAN BAGI LEMBAGA JASA KEUANGAN, EMITEN, DAN PERUSAHAAN PUBLIK

Pengelolaan Dana Pensiun di Indonesia agar mampu tumbuh dan dapat

mendukung pembangunan nasional perlu dilakukan perubahan secara fundamental dimana Dana Pensiun merupakan sumber dana pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Pemerintah saat ini sedang melakukan desain ulang sistem pengelolaan Dana Pensiun agar terwujud keseimbangan antara keuntungan yang cukup, pendanaan yang terjangkau, serta program yang berkelanjutan.

Terdapat beberapa akar masalah yang menyebabkan pertumbuhan Dana Pensiun di Indonesia tidak secepat yang diharapkan.

● **Pertama** adalah tentang transparansi. Untuk membangun kepercayaan, segala kebijakan dan kinerja investasi harus dikomunikasikan kepada stakeholders. Tidak semua peserta memahami bahwa Dana Pensiun mereka benar-benar diinvestasikan dan kemudian hasil

investasi tersebut menghasilkan tingkat pengembalian tertentu.

- **Kedua**, pembatasan portofolio investasi yang awal tujuannya sebagai rambu hati-hati dalam pengelolaan Dana Pensiun, tapi malah berujung pada keterbatasan pemilihan instrumen investasi. Perlu dipertimbangkan kembali pendekatan agar ditemukan titik tengah antara keamanan dana dan tingkat pengembalian investasi yang baik.
- **Ketiga**, kontribusi yang tidak memadai untuk menutupi manfaat dalam jangka panjang. Pemerintah perlu mendesain ulang program agar tetap berkelanjutan. Sistem lama menerapkan manfaat pasti yang seiring berjalannya waktu, muncul ketidaksesuaian antara dana yang dibutuhkan untuk best practise pemberian manfaat dan dana riil yang sudah terkumpul sehingga menjadi beban finansial bagi pengelolaan Dana Pensiun.

Peluang bisnis Dana Pensiun dengan menerapkan keuangan berkelanjutan adalah:

- Governance atau Tata kelola yang makin terwujud untuk kesinambungan Dana Pensiun dalam memberikan manfaat bagi peserta secara jangka panjang.
- Peluang Investasi ke dalam produk-produk bonds yang memberikan manfaat berkelanjutan dimana ada banyak insentif yang bisa menjadikan produk bonds memberikan yield yang lebih baik dari bonds konvensional sejenis.
- Kesadaran isu lingkungan di sektor keuangan juga ditunjukkan oleh responden yang berinvestasi di pasar saham. Memiliki saham di perusahaan yang mengutamakan praktik ESG akan membuat investor merasa lebih aman dengan reputasi perusahaan yang baik dan membantu menjaga lingkungan.

Tantangan Dana Pensiun dalam menerapkan keuangan berkelanjutan:

- Kesepakatan internasional untuk penerapan keuangan berkelanjutan memang sudah terbentuk, namun regulasi di Indonesia dinilai belum menyeluruh. Alasannya karena dari prinsip ESG (Environmental, Social, Governance), penyuluhan terkait environment dan social nyatanya hanya mendapat perhatian kecil bagi mayoritas company di dunia. Maka dari itu, perlu ada government yang bisa menjadi guidance dan juga payung bagi seluruh sektor industri khususnya industri Dana Pensiun.
- Sektor Dana Pensiun melihat regulasi berkelanjutan dari sisi demand dan supply. Sisi supply adalah regulator atau Lembaga Jasa Keuangan yang bergerak di green finance. Sedangkan sisi demand ada dari korporasi banyak bergerak di sektor seperti sektor energi. Peraturan OJK No. 51 tahun 2017 telah cukup membantu sektor swasta, terutama



dalam hal pengalokasian dana untuk mendukung ESG. Namun, perlu adanya regulasi yang lebih detail terkait teknisnya. Tidak ada standarisasi sentral terkait kategori hijau, sehingga saat ini setiap industri menganut standar masing-masing. Faktor tersebut menjadi hambatan dimana sektor Dana Pensiun belum bisa menentukan parameter pengelolaan portofolio untuk dapat memenuhi prinsip ESG. Pada intinya, sektor Dana Pensiun membutuhkan parameter, eksposur, dan limit untuk sektor Dana Pensiun ikut mendukung ESG Indonesia.

- Industri Dana Pensiun khususnya bagi Dana Pensiun yang memiliki aset lebih dari 1 Triliun, mulai tahun 2025 sudah wajib menerapkan prinsip keuangan berkelanjutan, yang implementasinya dibuatkan dalam bentuk Laporan Keberlanjutan. Sebelum laporan tersebut disajikan, harus disiapkan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan sebelum periode waktu Laporan Keberlanjutan dibentuk.

PENYESUAIAN PDP TERKAIT UU NOMOR 4 TAHUN 2023

Terbitnya UU No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, mengubah Undang-Undang Dana Pensiun yang lama yaitu UU No 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Hal-hal yang menyangkut tentang Dana Pensiun pada Bab XII, terdapat beberapa pasal yang harus kita perhatikan karena adanya perbedaan dan pengaturan baru dari Undang-Undang sebelumnya.

Pokok-Pokok Penting terkait Dana Pensiun terdiri dari:

1. Definisi Dana Pensiun, jenis Dana Pensiun, manfaat pensiun dan semua istilah-istilah yang terkait dengan Dana Pensiun dijelaskan pada (pasal 134).
2. Ruang Lingkup Usaha Dana Pensiun;
 - ☼ Jenis Dana Pensiun (pasal 137),

dijelaskan tentang DPPK dan DPLK.

- ☼ Program Pensiun (pasal 138), DPPK dapat menjalankan program Manfaat Pasti dan Iuran Pasti, sedang DPLK hanya Iuran Pasti.
 - ☼ Pembentukan Dana Pensiun (pasal 139), DPPK dapat didirikan untuk lebih dari 1 (satu) Pemberi Kerja, dan Pemberi Kerja dapat menjadi Mitra Pendiri.
 - ☼ Penyelenggaraan Dana Pensiun (pasal 143), disini ditekankan bahwa Dana Pensiun wajib menerapkan Prinsip Tata Kelola Dana Pensiun yang baik, Manajemen Risiko yang efektif, diatur juga tentang kepengurusan Dana Pensiun.
 - ☼ Kepesertaan (pasal 145), menjelaskan mengenai peserta Pensiun DPPK.
 - ☼ Usia Pensiun (pasal 146, 320), diatur mengenai usia pensiun paling rendah adalah 55 tahun.
3. Iuran dan Manfaat Pensiun (pasal 148-164), disini diatur mengenai Iuran Program Pensiun, Pendanaan Dana Pensiun, Manfaat Pensiun, Jenis Manfaat Pensiun, Pembayaran Manfaat Pensiun.
 4. Dana Tidak Aktif (pasal 166), diatur mengenai Dana Tidak Aktif harus dilakukan pencatatan tersendiri, dan dalam waktu tertentu dialihkan kepada Balai Harta Peninggalan.
 5. Aset Dana Pensiun dan Pengelolaannya (pasal 167-170), disini diatur mengenai apa saja Aset Dana Pensiun dan tata cara Pengelolaannya.
 6. Pengaturan, Pengawasan, dan Pelaporan Dana Pensiun (pasal 172-182), diatur mengenai tata cara dari Pengaturan, Pengawasan sampai Pelaporan Dana Pensiun.
 7. Pembubaran Dana Pensiun (pasal 183-185), diatur mengenai mekanisme pembubaran Dana Pensiun.
 8. Asosiasi Dana Pensiun (pasal 186), diatur mengenai setiap Dana Pensiun wajib menjadi anggota asosiasi Dana Pensiun yang sudah mendapat

persetujuan OJK.

9. Pengelolaan Aset dan Liabilitas Program Pensiun (pasal 190), mengatur pengelolaan Aset dan Liabilitas dengan menerapkan prinsip Tata Kelola yang baik.
10. Sanksi Administratif terkait Dana Pensiun (pasal 193), mengatur sanksi administratif oleh OJK.
11. Ketentuan Pidana terkait Dana Pensiun (pasal 194-198), mengatur mengenai penerapan Pidana pada pelanggaran di Dana Pensiun.
12. Ketentuan Peralihan terkait Dana Pensiun (pasal 320), mengatur mengenai aturan peralihan atas Undang Undang ini yang berlaku mulai tanggal 12 Januari 2023.
13. Ketentuan Penutup (pasal 326,330), dikatakan bahwa:
 - ☼ Semua peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan dari Dana Pensiun yang lama, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU ini masih berlaku.
 - ☼ Pada saat Undang-Undang ini berlaku, maka UU No 11/1992 tentang Dana Pensiun dinyatakan tidak berlaku lagi.

Dengan terbit dan berlakunya UU ini pada tanggal 12 Januari 2023, maka ketentuan dalam Peraturan Dana Pensiun (PDP) semua Dana Pensiun harus dirubah dan harus mendasarkan dari pada UU No 4/2023 ini.

Selain dari 3 (tiga) hal penerapan diatas, terdapat kendala lain yaitu masalah peningkatan teknologi bagi industri Dapen. Mengapa demikian? Karena selain sumber daya yang mumpuni, teknologi merupakan infrastruktur penting bagi industri Dapen untuk mengejar tuntutan kedepan. Teknologi dapat membantu pekerjaan operasional lebih cepat, lebih baik dan lebih akurat sehingga penyediaan informasi akan lebih cepat dan akurat dalam pengambilan keputusan terutama keputusan investasi.

Namun disamping dari manfaat teknologi, ada hal yang menjadi beban

Perubahan PDP dapat menyesuaikan penjelasan dari FAQ yang telah diterbitkan oleh OJK terkait pasca berlakunya UU No 4 tahun 2023, antara lain:

- **Bagaimana pemberlakuan ketentuan batas usia pensiun normal di dalam PDP Dana Pensiun?**

Penetapan usia pensiun normal dalam PDP mengacu pada Pasal 146 ayat [1] UU PPSK yang mengatur bahwa usia pensiun normal untuk pertama kali ditetapkan paling rendah 55 [lima puluh lima] tahun dan atas batasan dimaksud direviu dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 3 [tiga] tahun sekali dengan mempertimbangkan angka harapan hidup dan kondisi makroekonomi.

Pasal 320 ayat [4] UU PPSK mengatur bahwa usia pensiun normal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 UU PPSK, berlaku untuk setiap orang yang mulai menjadi peserta Dana Pensiun terhitung sejak UU PPSK diundangkan yaitu tanggal 12 Januari 2023.

- **Apakah ketentuan usia pensiun normal juga berlaku bagi semua peserta yang telah menjadi peserta pada Dana Pensiun sebelum UU PPSK berlaku [Peserta Lama]?**

Ketentuan usia pensiun normal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 UU PPSK tidak berlaku bagi peserta yang telah menjadi peserta Dana Pensiun sebelum UU PPSK berlaku. Artinya untuk peserta lama tetap mengacu pada ketentuan usia pensiun normal yang telah ditetapkan di dalam PDP masing-masing Dana Pensiun.

- **Bagaimana pemberlakuan usia pensiun normal bagi peserta Dana Pensiun yang terdaftar setelah UU PPSK berlaku [peserta baru], sementara PDP masih belum dilakukan perubahan?**

Ketentuan mengenai usia pensiun normal bagi peserta baru mengacu pada pasal 146 UU PPSK, walaupun belum dilakukan perubahan terhadap PDP masing-masing Dana Pensiun. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 320 ayat [1] UU PPSK yang menyatakan bahwa pada saat UU PPSK mulai berlaku, bagi semua Dana Pensiun yang telah mendapatkan pengesahan dari OJK, pengesahan dari OJK tersebut dinyatakan tetap berlaku. Selanjutnya dalam Pasal 326 UU PPSK menyatakan pada saat UU PPSK mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU 11/1992, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPSK.

- **Bagaimana perlakuan bagi usia pensiun normal di atas 55 [lima puluh lima] tahun yang telah ditetapkan dalam PDP Dana Pensiun?**

Usia pensiun normal sebagaimana diatur dalam Pasal 146 UU PPSK adalah batas usia paling rendah. Oleh karena itu, bagi Dana Pensiun yang telah mencantumkan dalam PDP usia pensiun normal di atas 55 [lima puluh lima] tahun dinyatakan tidak bertentangan dengan ketentuan UU PPSK, sehingga tidak perlu dilakukan perubahan usia pensiun normal.

- **Apakah masih diperbolehkan untuk menggunakan terminologi "cacat" dalam PDP?**

Dalam UU PPSK khususnya dalam Bab XII mengenai Dana Pensiun, Program Jaminan Hari Tua, dan Program Pensiun tidak mengatur definisi "cacat". Pasal 134 angka 11 UU PPSK menjelaskan terminologi "disabilitas" bahwa disabilitas adalah keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang menyebabkan seseorang tidak mampu lagi melakukan pekerjaan yang memberikan penghasilan yang layak diperoleh sesuai dengan pendidikan, keahlian,

keterampilan, dan pengalamannya.

Dengan demikian, terminologi "cacat" dalam UU 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun sudah dicabut dan digantikan dengan terminologi "disabilitas" dalam UU PPSK. Berdasarkan ketentuan dimaksud, maka penggunaan kata "cacat" dalam PDP perlu disesuaikan menjadi "disabilitas".

- **Bagaimana pemberlakuan ketentuan di Pasal 158 ayat [2] UU PPSK mengenai manfaat pensiun dipercepat?**

Ketentuan mengenai manfaat pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat [2] UU PPSK mengamanatkan bahwa Peserta yang berhenti bekerja paling cepat 5 [lima] tahun sebelum usia pensiun normal berhak atas manfaat pensiun dipercepat. Manfaat pensiun dipercepat adalah manfaat pensiun yang dibayarkan apabila peserta berhenti bekerja pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal. Ketentuan terkait usia pensiun normal mengacu pada ketentuan di Pasal 146 UU PPSK yang diatur peralihannya sebagaimana dimaksud Pasal 320 ayat [4] UU PPSK dimana berlaku untuk setiap orang yang mulai menjadi peserta Dana Pensiun terhitung sejak UU PPSK diundangkan. Dengan demikian ketentuan mengenai manfaat pensiun dipercepat berlaku sejak UU PPSK ditetapkan bagi peserta baru dan tidak berlaku bagi peserta lama.

- **Apakah pembayaran manfaat pensiun bagi Dana Pensiun PPIP harus dilakukan secara berkala untuk periode tertentu sebagaimana diatur KP: D.05/NB.0110 dalam Pasal 162 ayat [4] UU PPSK atau dapat tetap mengacu pada PDP saat ini?**

Pasal 161 UU PPSK mengatur bahwa Dana Pensiun dilarang melakukan pembayaran apapun, kecuali pembayaran yang ditetapkan dalam PDP. Adapun pembayaran manfaat pensiun bagi peserta, janda/duda, atau anak harus dilakukan secara berkala.

Selanjutnya, Pasal 162 ayat [4] UU PPSK mengatur bahwa Dana Pensiun yang menyelenggarakan PPIP, manfaat pensiun bagi peserta, janda/duda, atau anak dibayarkan secara berkala untuk periode tertentu. Atas ketentuan ini tidak terdapat ketentuan peralihan dan telah berlaku pada saat UU PPSK diundangkan. Selanjutnya, ketentuan mengenai periode tertentu akan diatur dalam POJK.

- **Apakah pembayaran manfaat pensiun secara berkala harus dengan membeli anuitas seumur hidup?**

Pasal 163 ayat [1] UU PPSK mengatur bahwa pembayaran manfaat pensiun secara berkala dapat dilakukan dengan cara dibayarkan oleh Dana Pensiun; atau peserta, janda/duda, atau anak, atau pihak lain yang berhak memilih untuk membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah. Dalam ketentuan ini tidak ada batasan terkait jenis anuitas yang dapat dibeli oleh peserta.

- **Informasi apa saja yang wajib disampaikan Dana Pensiun kepada peserta mengenai hal yang timbul terkait kepesertaannya?**

Pasal 182 ayat [2] UU PPSK mengatur bahwa Dana Pensiun wajib menyampaikan keterangan kepada peserta mengenai hal yang timbul terkait kepesertaannya minimal informasi mengenai jumlah dana yang telah terkumpul dan/atau proyeksi besaran manfaat yang akan diterima.

bagi Dapen, yaitu biaya tinggi (high cost). Untuk Dapen besar, mungkin hal tersebut tidak begitu masalah, tetapi bagi Dapen kecil, hal ini akan menjadi masalah.

Hal tersebut telah disadari oleh ADPI. Untuk itu dalam upaya membantu Dapen-Dapen kecil, ADPI memikirkan suatu metode bagaimana mereka dapat menggunakan software untuk menunjang tuntutan pekerjaan operasional dalam pemenuhan penyediaan informasi, sampai dengan reporting, terutama data reporting ke OJK.

ADPI mencoba dengan pendekatan sistem sewa software untuk mendukung pekerjaan Dana Pensiun kecil agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, akan diatur sesuai skala Dapen masing-masing dan saat ini ADPI masih memproses pitching 4 (empat) vendor software terpilih.

Dengan demikian, diharapkan semua Dapen dapat menyediakan informasi lebih baik, lebih cepat dan akurat dan dapat memenuhi deadline regulator dalam pengiriman laporan tepat waktu. Disamping itu, ADPI juga dapat memperoleh data Dapen lebih cepat dan akurat untuk keperluan analisa.

SUPERVISORY TECHNOLOGY (SUPTECH) & REGULATORY TECHNOLOGY (REGTECH)

Inovasi keuangan digital selalu berkonotasi dengan kreativitas tanpa batas. Jika kreativitas itu sudah melibatkan teknologi, maka kemajuannya bakal melesat. Pada titik itu, regulator akan dihadapkan pada kompleksitas yang memusingkan dan bakal saling berkejaran “adu pintar” dengan para pelaku industri sektor keuangan dan ekosistemnya.

Dalam konteks tersebut, regulator pun dituntut untuk memiliki kerangka strategi kebijakan yang antisipatif, adaptif, dan berwawasan ke depan. Desain regulasi harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan pengawasan sekaligus untuk melindungi konsumen, namun juga tetap tidak

membatasi kreativitas inovasi.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terus berupaya menerapkan pengawasan berbasis teknologi (supervisory technology/suptech) dan regulasi berbasis teknologi (regulatory technology/regtech) dalam Industri Jasa Keuangan (IJK). Pengawasan adalah upaya regulator untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada. OJK juga sudah mulai menerapkan supervisory technology dan regulatory technology. Ini adalah penggunaan teknologi dalam melakukan pengawasan oleh otoritas sehingga bisa match dengan perkembangan industri dan pengawasan lebih efisien. Penerapan suptech dan regtech akan mampu meminimalisir risiko perkembangan digitalisasi pada



PATUT DIKETAHUI OLEH SEMUA PIHAK, UU NO 4 THN 2023 TERKAIT DAPEN ISINYA ADALAH MENGENAI PENGATURAN PERMASALAHAN DAN KONDISI DARI INDUSTRI DAPEN SEHINGGA DALAM PENYUSUNAN ATAU UP DATE DARI PDP MASING-MASING DAPEN, HARUS MENYADARI BAHWA PDP HANYA MENGATUR MENGENAI SEGALA SESUATU TERKAIT DANA PENSIUN SAJA TIDAK SECARA LANGSUNG TERKAIT DENGAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN.

Industri Keuangan, sebagai contoh salah satu regulatory compliance yang diterapkan dalam IJK adalah menerapkan batasan sesuai ketentuan regulasi dalam sebuah sistem atau aplikasi.

Sejak 2020, OJK setidaknya sudah menerapkan 10 inisiatif suptech dan regtech yang diterapkan OJK. 5 (lima) suptech yang diterapkan antara lain adalah, data analytics, text report mining, customer support, e-reporting, dan e-licensing. Sementara, dan 5 (lima) regtech lainnya yaitu, e-kyc, e-regulatory compliance, fraud detection, e-reporting, dan risk management.

Harapan OJK adalah agar setiap pelaku industri jasa keuangan dapat beradaptasi dengan regulasi yang ada. Banyaknya aturan yang muncul bertujuan untuk beradaptasi sekaligus menjaga stabilitas sektor keuangan.

PENUTUP

Lima tahun kedepan, bukanlah merupakan waktu yang lama. Apalagi waktu tersebut digunakan untuk proses perkembangan suatu Dapen. Persiapan infrastruktur dan resources yang mamadai merupakan suatu proses yang harus dipersiapkan dengan matang demi memenuhi semua tuntutan perubahan regulasi tahap demi tahap penerbitannya.

Namun yang patut diketahui oleh semua pihak UU no 4 thn 2023 terkait Dapen isinya adalah mengenai pengaturan Permasalahan dan Kondisi dari industri Dapen sehingga dalam penyusunan atau up date dari PDP masing-masing Dapen, harus menyadari bahwa PDP hanya mengatur mengenai

segala sesuatu terkait Dana Pensiun saja tidak secara langsung terkait dengan peraturan Ketenagakerjaan yang seharusnya dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan/Peraturan Perusahaan. Semoga tulisan ini bisa menyadarkan kita masih banyak hal yang harus kita kerjakan untuk industri Dana Pensiun.



**Selamat Ulang Tahun
ADPI KE-38**



Oleh: Siti Rakhmawati
(Direktur Investasi & Keuangan
Dana Pensiun Telkom)

TANTANGAN & PELUANG DANA PENSIUN PEMBERI KERJA*]

Jumlah aset dan peserta DPPK cenderung semakin menurun, baik yang menjalankan program manfaat pasti maupun iuran pasti. Akan tetapi, para Dapen anggota ADPI tetap harus terus meningkatkan kompetensi agar tetap relevan dengan perkembangan industri Dana Pensiun dan mampu memberikan sebaik-baik manfaat bagi para peserta pensiun.

Pada Agustus ini Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) berulang tahun yang ke-38. Sebagai asosiasi profesi yang beranggotakan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang didirikan oleh perusahaan secara sukarela berdasarkan UU 11/1992 dan merupakan salah satu pilar dalam sistem pensiun, ADPI menghadapi banyak tantangan dalam upaya memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingannya pada khususnya dan bagi kesejahteraan ekonomi Indonesia pada umumnya sebagaimana disebutkan dalam laporan World Economic Forum 2017 bahwa sistem pensiun yang sehat berkontribusi positif dalam membangun ekonomi yang sejahtera dan stabil.

Menurut publikasi Mercer CFA Institute Global Pension Index tahun 2022 yang menggunakan indikator kecukupan, keberlanjutan dan integritas, sistem pensiun Indonesia menduduki ranking ke 39 dari 44 negara dan masuk dalam kategori D yang berarti telah memiliki feature pensiun yang diharapkan namun masih memiliki kelemahan dan kekurangan mayor yang apabila tidak diperbaiki maka efikasi dan keberlanjutannya dapat diragukan.

Beberapa rekomendasi perbaikan antara lain:

- Support pendapatan minimal bagi masyarakat miskin yang sudah tua.
- Memperluas jangkauan kepesertaan pensiun bagi karyawan dan pekerja mandiri sehingga dapat meningkatkan level tabungan serta aset pensiun.
- Meningkatkan regulasi bagi sistem pensiun sukarela.
- Meningkatkan peraturan komunikasi kepada peserta dana pensiun.
- Memperpanjang usia pensiun, mengingat terdapat trend kenaikan usia harapan hidup.
- Mengurangi gender pensiun gap (yang disebabkan oleh aspek ketenagakerjaan, desain pensiun dan sosiokultural).

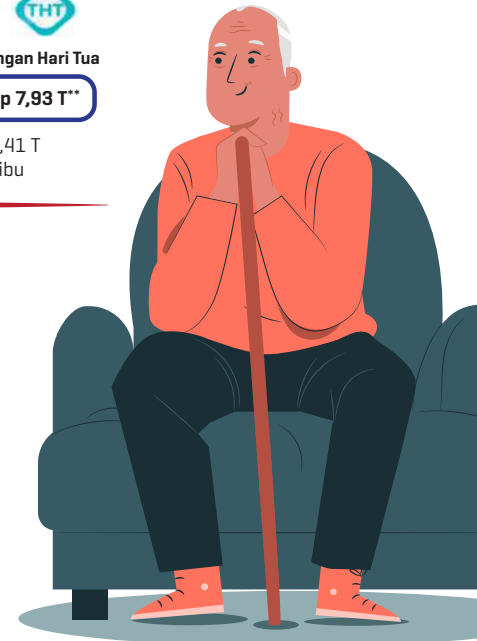
PERTUMBUHAN DANA PENSIUN PEMBERI KERJA

Berikut adalah data jumlah aset dan peserta dana pensiun posisi Desember 2021 yang diolah oleh Kementerian Keuangan, di mana rasio aset pensiun terhadap GDP masih berada di kisaran 7%, sangat jauh di bawah negara Malaysia (65%), atau Kanada & Australia (150%).

Jumlah dan peserta DPPK semakin menurun, baik yang menjalankan program manfaat pasti maupun iuran pasti. Berdasarkan data dari ADPI, jumlah DPPK



Total aset dana pensiun pada PT Taspen dan PT Asabri termasuk program JKK dan JKM
 Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, PT Taspen, PT Asabri, OJK, ADPI, PDPLK, BPS 2021 (diolah)



terus berkurang dari puncaknya sejumlah 344 Dapen di tahun 2001 menjadi 174 Dapen di Maret 2023, dan jumlah peserta juga semakin menurun.

Akibat tantangan berupa tren penurunan bunga dan peningkatan usia harapan hidup, sejalan dengan tren global, penurunan terbesar terjadi pada DPPK yang menjalankan program manfaat pasti. Meningkatnya kompetisi dan juga disrupsi, mendorong perusahaan untuk melakukan pengurangan eksposur risiko keuangan melalui program purna bakti berupa manfaat pensiun.

Penurunan jumlah peserta DPPK ini sayangnya belum terkompensasi oleh kenaikan jumlah peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang malah berkurang dari 3.010.174 peserta di 2019 menjadi 2.794.991 di Maret 2023 di tengah urgensi pensiun yang semakin meningkat karena rendahnya aset pensiun dan struktur demografi yang semakin menua.

HARMONISASI PROGRAM PENSIUN

Mengacu pada pendekatan multipilar World Bank, sistem pensiun didukung oleh berbagai pilar dari social pension sebagai dasar hingga dukungan finansial & non finansial di luar pengaturan pensiun yang formal.

Indonesia memiliki sejarah yang cukup unik di mana aturan dana pensiun yang bersifat sukarela (UU No 11/1992) diterbitkan lebih dulu dari program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang bersifat wajib (UU SJSN tahun 2004 dan UU BPJS tahun 2011), serta program pesangon yang diatur dalam UU ketenagakerjaan tahun 2003 yang diperbarui dengan UU Cipta Kerja tahun 2020.

Untuk mengatasi ketumpangtindihan program, terlebih dengan adanya aspirasi untuk secara bertahap meningkatkan iuran pensiun wajib dengan tujuan peningkatan perlindungan pekerja, pendalaman sektor keuangan, dan

peningkatan akumulasi dana jangka panjang, maka program harmonisasi pensiun menjadi penting. Hal ini telah dimandatkan dalam UU P2SK khususnya pasal 189 dan PP maupun POJK sebagai peraturan turunannya tengah kita nantikan dengan harapan akan menjadi momen dan insentif untuk semakin berkembangnya industri dana pensiun.

ROADMAP DANA PENSIUN

Beberapa waktu yang lalu OJK menyelenggarakan FGD tentang pembahasan roadmap dana pensiun untuk periode 5 (lima) tahun ke depan, dengan dibantu peneliti dari BRIN dan mengundang pemangku kepentingan dari Kementerian Keuangan, Kementerian BUMN, PDPLK dan ADPI dengan harapan roadmap ini dapat mengakomodasi aspirasi, kendala serta support needed dari para pemangku kepentingan. Prinsip pengembangan dana pensiun antara lain percepatan

pertumbuhan, dual financial system, pengaturan dan pengawasan berbasis karakter industri, konsolidasi, kompetisi, serta pemenuhan standar internasional.

Beberapa tantangan dan peluang terkait isu di tingkat industri dan institusi terkait DPPK antara lain adalah tingkat Kesehatan dan efisiensi, optimalisasi investasi, implementasi tata kelola serta kompetensi SDM. Hal lain adalah kebutuhan akan produk investasi berbasis ESG yang merupakan mandat POJK 51, produk yang menunjang pengelolaan aset dan liabilitas yang merupakan mandat UU P2SK pasal 190, serta pemahaman mengenai cut loss (UU P2SK pasal 191) di antara para pemangku kepentingan, serta harmonisasi sistem pensiun.

PENUTUP

Dalam konteks landscape industri, tantangan, tren serta regulasi yang baru, terdapat beberapa peluang bagi para anggota ADPI untuk dapat terus meningkatkan relevansinya, antara lain berupa:

1. Meskipun program pensiun manfaat pasti sudah tidak ditambah pesertanya, di-freeze masa kerjanya, atau dikonversi menjadi program

iuran pasti, berdasarkan pasal 138 UU P2SK, saat ini DPPK yang menyelenggarakan program manfaat pasti dapat menyelenggarakan kedua program secara sekaligus. Hal ini merevisi UU sebelumnya di mana Dapen hanya boleh menyelenggarakan satu skema dana pensiun.

2. DPPK juga dapat menyelenggarakan program pensiun tambahan yang bersifat wajib, sebagaimana mandat UU P2SK pasal 189 ayat (4) di mana peserta atau pemberi kerja bebas memilih untuk dikelola oleh BPJS atau DPPK.
3. Sepanjang memenuhi ketentuan, maka iuran pensiun yang telah disetor ke DPPK yang bersifat



“**BEBERAPA TANTANGAN DAN PELUANG TERKAIT ISU DI TINGKAT INDUSTRI DAN INSTITUSI TERKAIT DPPK ANTARA LAIN ADALAH TINGKAT KESEHATAN DAN EFISIENSI, OPTIMALISASI INVESTASI, IMPLEMENTASI TATA KELOLA SERTA KOMPETENSI SDM.**”

sukarela dapat dihitung untuk mengoffset iuran pensiun yang bersifat wajib yang akan terus ditingkatkan.

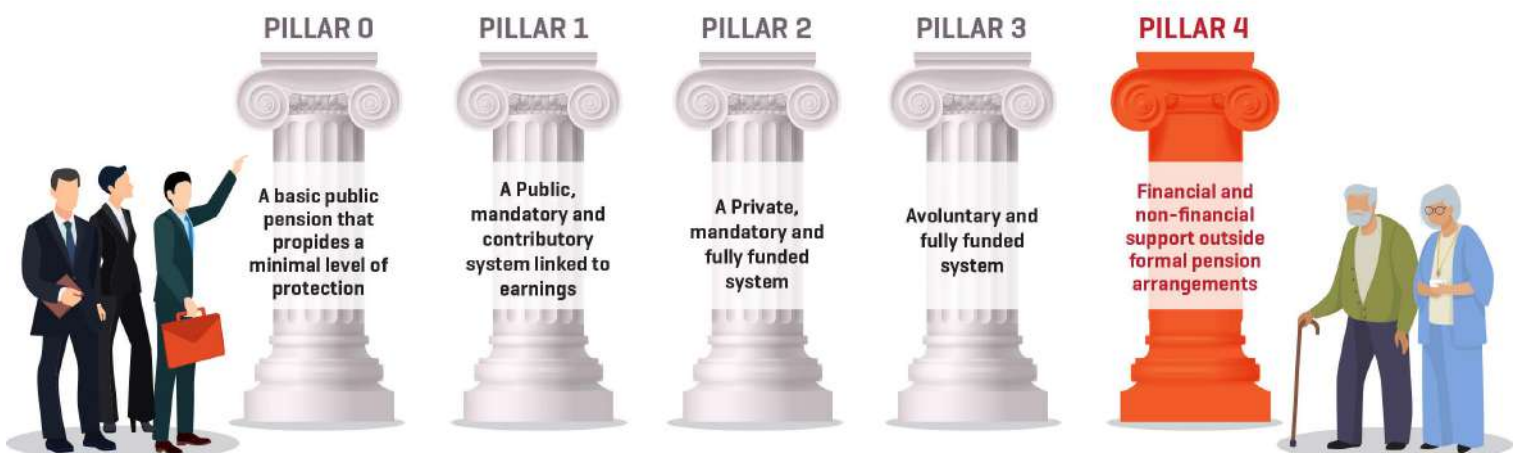
4. Sesuai pasal 163 UU P2SK, terdapat pilihan pembayaran manfaat pensiun dengan program iuran pasti yaitu dapat dilakukan melalui Dana Pensiun secara berkala. Hal ini merevisi UU sebelumnya bahwa manfaat pensiun program iuran pasti wajib dialihkan menjadi manfaat anuitas seumur hidup melalui perusahaan asuransi jiwa.

Mengacu pada sistem pentahelix, tentu saja dibutuhkan ekosistem yang mendukung pengembangan industri dana pensiun, baik dari akademisi selaku conceptor, pemerintah dan regulator selaku controller, pelaku usaha selaku enabler, masyarakat selaku accelerator dan media selaku expander.

Agar tetap relevan dalam memberikan sebaik-baik manfaat bagi para pemangku kepentingan, para anggota ADPI harus terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, tata kelola serta efisiensi.

* Tulisan ini disiapkan untuk kegiatan advocacy CFA Society Indonesia dan versi pendeknya telah dimuat di media massa

THE MULTI-PILLAR APPROACH




38th
DIRGAHAYU
ADPI

Selamat
Ulang tahun

PERKUMPULAN ADPI

27 AGUSTUS 2023



DPBCA



Bank Nagari
Dana Pensiun



DANA PENSIUN BPD BALI



dapenBANKNTT



DANA PENSIUN
BANK SUMSEL BABEL



DANA PENSIUN
JASA TIRTA II


38th
DIRGAHAYU
ADPI

Selamat
Ulang tahun

PERKUMPULAN ADPI

27 AGUSTUS 2023





GEMPITA HUT ADPI

Perkumpulan ADPI yang didirikan pada tahun 1985, pada bulan Agustus 2023 akan berusia 38 tahun. ADPI yang merupakan kependekan dari Asosiasi Dana Pensiun Indonesia, diprakarsai oleh 10 Dana Pensiun dan terus berkembang sehingga pernah mencapai 315 Dana Pensiun, namun menyusut menjadi 171 Dana Pensiun saat ini. Seiring dengan perkembangan industri Dana Pensiun, ADPI yang awalnya belum berbadan hukum, pada tahun 2015 telah resmi menjadi Perkumpulan berbadan hukum yang telah disahkan oleh Kemenkumham.

Setiap kali memasuki masa ulang tahun, berbagai kegiatan diselenggarakan oleh ADPI, diantaranya adalah Seminar, Musyawarah Nasional atau Munas, Pemberian penghargaan kepada Dana Pensiun yang berprestasi dan tidak ketinggalan acara jalan sehat yang diikuti oleh insan Dana Pensiun.

Masa Covid 19, selama tahun 2020 sampai dengan 2022, kegiatan sebagaimana diatas ditiadakan, karena semua harus "on-line". Tahun 2023 ini dengan mempertimbangkan usulan dari anggota-anggota, Dewan Pimpinan telah memutuskan untuk menyelenggarakan



acara HUT ke 38 ADPI secara off-line. Berbagai kegiatan yang telah ditetapkan antara lain Jalan Sehat yang akan diselenggarakan pada tanggal 27 Agustus 2023 yang akan diselenggarakan di Jakarta, kemudian dilanjutkan dengan tumpengan. Selanjutnya akan diselenggarakan Seminar sebagai Refreshment bagi para pemegang Sertifikat Manajemen

Risiko Dana Pensiun, dimana sertifikat keikutsertaan di Refreshment ini diperlukan untuk memperpanjang Sertifikat Manajemen Risiko Dana Pensiun. Namun demikian peserta Refreshment ini tidak dikhususkan kepada para pemegang sertifikat, namun bagi semua stakeholder yang ingin menambah wawasannya di bidang Dana Pensiun. Di hari yang sama, akan dilanjutkan dengan acara ADPI Award, sebuah penghargaan yang diberikan kepada Dana Pensiun yang berprestasi, yang akan dinilai oleh sebuah Tim yang telah dibentuk oleh Dewan Pimpinan. Kegiatan ini akan diselenggarakan di Yogyakarta pada tanggal 19 September 2023. Acara selanjutnya adalah Turnamen Golf, yang direncanakan pada tanggal 24 September 2023 di Padang Golf Sentul.

Untuk memberikan gambaran bagaimana ADPI telah menyelenggarakan peringatan ulang tahunnya, berikut beberapa catatan kegiatan yang dirangkum oleh Redaksi Info Dana Pensiun.

MASA SEBELUM LAHIRNYA OJK



Kehadiran Menteri Keuangan ibu Sri Mulyani dalam Seminar yang diselenggarakan di Jakarta. Dalam gambar tampak kehadiran bu Menteri disambut oleh pimpinan ADPI antusias insan Dana Pensiun bisa bertemu dengan Menteri Keuangan.

Kepala Biro Dana Pensiun Departemen Keuangan, bapak Indomen Saragih dan juga bapak Mulabasa Hutabarat berkenan hadir memberikan piagam penghargaan kepada Pengurus Dana Pensiun dalam acara ADPI Award.



Kegembiraan insan Dana Pensiun dalam acara Fun Walk atau Jalan Sehat, dengan peserta yang mencapai lebih dari seribu orang, baik dari Jabodetabek maupun dari daerah lain.



Acara Golf yang diikuti oleh Mitra Dana Pensiun serta Pengurus Dana Pensiun yang hoby bergolf..

Bakti Sosial dengan menyelenggarakan operasi katarak bagi pensiun di sejumlah Dana Pensiun dan sumbangan kepada anak yatim di sejumlah kota.



SETELAH HADIRNYA OJK



Ketua Dewan Komisioner OJK bapak Muliaman Hadad membuka dan menjadi keynote speaker di acara Seminar ADPI di Bali tahun 2013.



Komisioner OJK bapak Riswinandi berkenan hadir di acara ADPI Award di Jakarta.

KOMDA V SELENGGARAKAN SERTIFIKASI MUDP

Sebagai pelaksanaan dari rencana kerja ADPI KOMDA V, tanggal 26 dan 27 Juli 2023 bertempat di Hotel SM Tower Yogya, telah diselenggarakan pelatihan untuk Manajemen Umum Dana Pensiun, dengan peserta sebanyak 8 orang, pelatihan dilanjutkan dengan ujian pada hari Jumat tanggal 28 Juli 2023 berlokasi ditempat yang sama, alhamdulillah, semua peserta dinyatakan lulus.



REFRESHMENT ANGGOTA **FIT & PROPER TEST OJK**

Refreshment bagi Anggota Fit and Proper OJK. Bertempat di Hotel Grand Hyat Jakarta, tanggal 27 Juli 2023 telah diselenggarakan "refreshment" bagi anggota Fit and Proper OJK, sebagaimana yang diselenggarakan setiap tahun oleh OJK. Peserta dari Dana Pensiun yang berasal dari luar Jakarta, antara lain dari Bandung dan Yogya. Pada kesempatan tersebut pak Ogi menyampaikan arahan untuk selalu meningkatkan kualitas, termasuk diantaranya adalah acara Refreshment ini. Dalam acara ini dipaparkan tingkat kelulusan di setiap industri, untuk Dana Pensiun sbb:

- Tahun 2021, Dapen Konvensional peserta sebanyak 281 dan lulus 248, Dapen Syariah peserta sebanyak 5, lulus 5.
- Tahun 2022. Dapen konvensional peserta sebanyak 235 dan lulus 196, Dapen Syariah peserta sebanyak 8 dan lulus 8.
- Tahun 2023 sampai dengan bulan Juni, peserta Dapen Konvensional sebanyak 92 dan lulus 84, peserta Dapen Syariah sebanyak 2 dan lulus juga 2 orang.



Oleh : **R. Herna Gunawan**
(Dana Pensiun Telkom)

OPTIMALISASI PENGELOLAAN DANA PENSIUN DENGAN PENGUATAN TATA KELOLA DAN RISK MANAJEMEN BERBASIS TINGKAT KESEHATAN DANA PENSIUN

Ulang Tahun ADPI ke-38 bisa dijadikan momentum untuk meningkatkan kualitas pengelolaan Dana Pensiun melalui Tata Kelola yang Baik dan Manajemen Risiko yang efektif. Hal tersebut menjadi **fondasi untuk merespons tantangan yang dihadapi industri Dana Pensiun** masa kini dalam upaya mencapai kinerja finansial yang ekselen dan efektif.

PENDAHULUAN

Industri Dana Pensiun bertekad melakukan pembenahan internal untuk mengatasi **berbagai tantangan dan persoalan** yang dihadapi dewasa ini. Sebagai respons atas tantangan yang dihadapi, dalam menyongsong dan menyambut perayaan ulang tahun ADPI ke-38, kita jadikan momentum dalam mengoptimalkan pengelolaan Dana Pensiun untuk menata masa depan industri yang lebih baik.

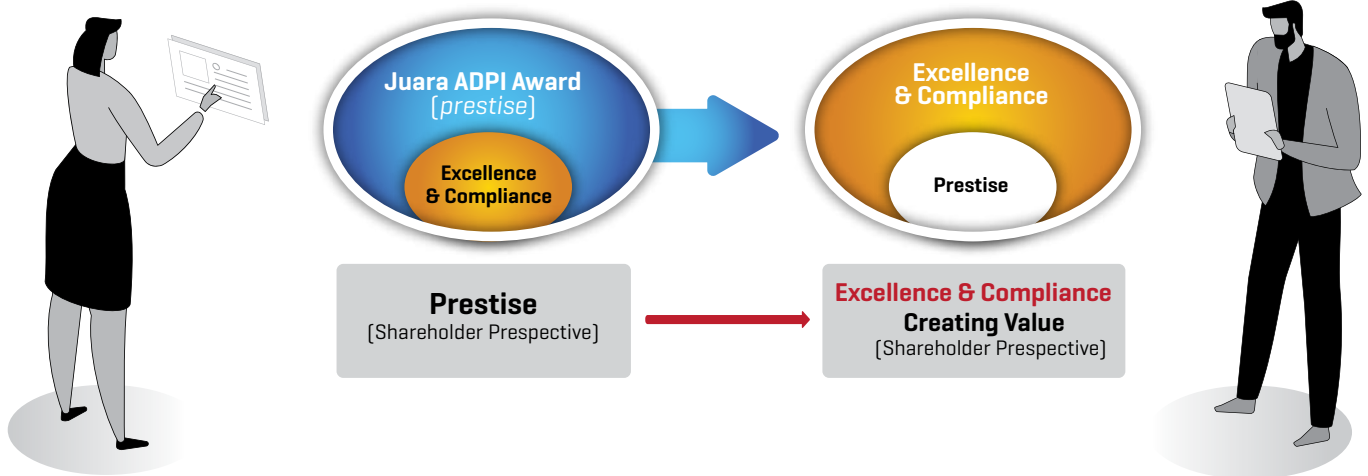
Berkenaan dengan Hari Ulang Tahun (HUT) Ke-38 Perkumpulan ADPI, sebagaimana tahun-tahun sebelumnya, salah satu kegiatan dalam acara HUT tersebut adalah pemberian penghargaan (ADPI Award) kepada Dana Pensiun yang mempunyai Kinerja Terbaik Tahun 2022. Namun terdapat satu hal berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, pada tahun ini Konsep ADPI Award mengusung Tema **“Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko dalam upaya Meningkatkan**

Pengelolaan Dana Pensiun berbasis Tingkat Kesehatan Dana Pensiun”. Skor nilai Tingkat Kesehatan akan memberikan gambaran kondisi masing-masing Dana Pensiun saat ini, sebagai dasar untuk mengambil langkah-langkah terbaik dalam rangka peningkatan dan perbaikan ke depannya (general check up) bagi Dana Pensiun. ADPI Award tahun ini merubah paradigma dan mendorong Dana Pensiun bahwa mendapatkan juara ADPI Award **tidak sekedar** mengejar sebuah **tropi juara**, tetapi **lebih penting** bahwa kegiatan ini digunakan untuk membangun kinerja excellence & compliance. Jadikan kegiatan ini sebagai upaya meningkatkan kualitas pengelolaan Dana Pensiun dengan Tata Kelola yang Baik dan Manajemen Risiko yang efektif dengan raihain Kinerja Finansial yang efisien.

Seperti telah kita ketahui bersama bahwa OJK telah merumuskan sejumlah langkah strategis untuk terus mendorong

pertumbuhan industri Dana Pensiun. **Tata Kelola Dana Pensiun yang baik dan penerapan Manajemen Risiko yang ketat** menjadi kunci untuk menghadapi berbagai tantangan industri. Terdapat tiga langkah strategis yang disiapkan OJK untuk memastikan Dana Pensiun bisa tumbuh dengan berpegang pada prinsip pengelolaan yang baik. **Pertama**, penguatan internal industri Dana Pensiun melalui penerapan prinsip Tata Kelola yang baik atau good pension fund governance dan manajemen risiko yang efektif dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian. Selaras dengan itu, rencana bisnis Dana Pensiun harus disusun secara realistis, mempertimbangkan kondisi riil pada masing-masing periode dengan memperhatikan faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kelangsungan usaha Dana Pensiun. Tahapan **kedua**, mendorong penguatan peran profesi penunjang maupun kalangan asosiasi yang berkecimpung di industri Dana Pensiun. Dalam hal ADPI selaku asosiasi diharapkan dapat memberikan pendampingan dan pembinaan terkait isu-isu krusial yang mengemuka di industri. Tahapan **ketiga**, penguatan peran OJK dalam tugas mengatur, mengawasi, serta melindungi konsumen jasa keuangan dengan

PARADIGMA BARU ADPI AWARD 2022



menerapkan 3 langkah kunci atau key behavior yaitu proaktif, kolaboratif, dan bertanggungjawab.

OJK mendorong penguatan potensi pengawasan, khususnya pada lembaga jasa keuangan bermasalah. Berdasarkan data OJK hasil pemeriksaan 2021-2022, ada 68 Dapen belum memiliki atau perlu melakukan penyesuaian atas pedoman investasi dan pedoman manajemen risiko. Termasuk manajemen risiko teknologi informasi. Pada sisi lain, hanya 37,04% dari Dapen yang punya seluruh fungsi dan komite yang diwajibkan sesuai dengan amanat POJK No.15 tahun 2019. OJK juga melihat pemahaman Dana Pensiun tergolong masih minim berkaitan dengan pentingnya manajemen risiko yang efektif sebagaimana diatur dalam POJK No.44 tahun 2020.

FRAMEWORK PENILAIAN ADPI AWARD

Dana Pensiun yang sehat merupakan salah satu persyaratan untuk mendukung terciptanya stabilitas sistem keuangan, pertumbuhan perekonomian nasional serta terpeliharanya kepercayaan stakeholders. Penilaian Tingkat Kesehatan Dana Pensiun merupakan sarana bagi pihak pengawas dalam penentuan atau penetapan strategi serta fokusnya untuk

melakukan pengawasan terhadap Dana Pensiun. Tingkat kesehatan mampu mencerminkan kondisi dan kinerja dari suatu Dana Pensiun apakah selama ini aktivitas Dana Pensiun sudah sesuai dengan regulasi yang ada atau masih belum memenuhi.

Dalam upaya menciptakan pengelolaan Dana Pensiun yang baik dan mendukung langkah strategis yang telah dicanangkan OJK, dasar penilaian untuk ADPI Award tahun ini menggunakan pendekatan penilaian Tingkat Kesehatan Dana Pensiun.

TATA KELOLA DANA PENSIUN YANG BAIK

Tata Kelola yang baik bagi Dana Pensiun adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh Dana Pensiun untuk pencapaian tujuan pengelolaan Sesuai dengan POJK No.15/POJK.05/2019 tentang Tata Kelola Dana Pensiun. Penerapan prinsip Tata Kelola Dana Pensiun wajib diterapkan dalam setiap kegiatan usaha Dana Pensiun termasuk pada saat penyusunan visi, misi, rencana strategis, pelaksanaan kebijakan, dan langkah-langkah pengawasan internal pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi. Dengan adanya kewajiban penerapan Tata Kelola Dana

Pensiun diharapkan dapat mendukung pertumbuhan industri Dana Pensiun dan Dana Pensiun sendiri dapat menjaga pengelolaan kekayaannya secara hati-hati.

STRUKTUR

Menilai kecukupan struktur dan infrastruktur Tata kelola perusahaan yang baik bagi Dana Pensiun agar menghasilkan outcome yang sesuai dengan harapan stakeholders. Secara struktur pemenuhan unsur di Dana Pensiun harus sudah terpenuhi antara lain unsur Dewan Pengawas, tugas dan tanggungjawab Dewan Pengawas, unsur Pengurus, tugas dan tanggungjawab Pengurus, Komite pada Dewan Pengawas, Satuan Kerja dan Komite pada Dana Pensiun serta tugas dan tanggungjawabnya. Selain kecukupan struktur terpenuhi, unsur infrastruktur di Dana Pensiun juga harus dipenuhi antara kecukupan kebijakan, pedoman, prosedur, tugas dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan, dan tata kerja.

PROSES

Menilai efektivitas penerapan prinsip tata kelola Dana Pensiun yang didukung oleh kecukupan struktur dan

FRAMEWORK PENILAIAN ADPI AWARD



infrastruktur sehingga menghasilkan outcome yang sesuai dengan harapan. Pelaksanaannya harus sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya, bagaimana pengawasan Dewan Pengawas dilaksanakan, kecukupan pengawasan aktif Pengurus, pelaksanaan fungsi dan tanggungjawab Komite di Dewan Pengawas dan Dana Pensiun, fungsi dan tugas Satuan Kerja, kecukupan kebijakan sesuai dengan persyaratan regulasi, kecukupan pedoman dan kecukupan prosedur tata kerja.

HASIL

Menilai kualitas outcome yang memenuhi harapan stakeholders merupakan hasil proses penerapan prinsip tata kelola Dana Pensiun yang baik didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur. Pengawasan baik yang dilakukan oleh Pengurus maupun Dewan Pengawas sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya, pengawasan ini tentunya secara menyeluruh terhadap operasional Dana Pensiun sesuai dengan ketentuan dan tata kelola sebagai

landasan dasarnya. Dokumentasi dan pengarsipan menjadi suatu hal yang penting atas pelaksanaan rapat-rapat, hasil evaluasi pengelolaan kinerja, hasil pelaksanaan kaji ulang, hasil kajian dan analisa aktivitas operasional, merupakan eviden atau bukti yang dapat dijadikan salah satu alat untuk melakukan pengawasan dan perbaikan ke depannya.

RISK MANAJEMEN

Penerapan Manajemen Risiko bagi Dana Pensiun mengacu kepada standar pedoman penerapan Manajemen Risiko Dana Pensiun sesuai dengan POJK 44/POJK.05/2020 Tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Dana Pensiun dan 4/POJK.05/2021 Tentang Penerapan Manajemen Risiko Teknologi Informasi Bagi Dana Pensiun. Penerapan manajemen risiko diperlukan dan dibutuhkan untuk mengimbangi peningkatan kegiatan usaha dan risiko yang dihadapi oleh Dana Pensiun, dimana membutuhkan penerapan manajemen risiko yang memadai, efektif, dan terukur. Dana

Pensiun wajib menerapkan manajemen risiko secara efektif yang disesuaikan dengan tujuan, kebijakan usaha, ukuran, dan kompleksitas usaha Dana Pensiun, yang mencakup:

RISIKO INHEREN

Merupakan penilaian atas risiko yang melekat pada kegiatan bisnis Dana Pensiun, baik yang dapat dikuantifikasi maupun yang tidak, yang berpotensi memengaruhi posisi keuangan Dana Pensiun. Penilaian atas risiko inheren dilakukan dengan memperhatikan parameter atau indikator yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif pada 8 jenis risiko (risiko strategis, risiko operasional, risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko hukum, risiko kepatuhan, risiko reputasi).



KUALITAS PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

Mencerminkan penilaian terhadap kecukupan sistem pengendalian risiko yang mencakup seluruh pilar penerapan manajemen risiko yaitu:

- Pengawasan aktif Pengurus dan Dewan Pengawas.
- Kecukupan kebijakan dan prosedur manajemen risiko serta penetapan limit risiko.
- Kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan risiko, serta sistem informasi manajemen risiko.
- Sistem pengendalian internal yang menyeluruh.

Berdasarkan cakupan tersebut diatas maka harus dipastikan bahwa secara generic merupakan proses yang melekat pada pengelolaan risiko di Dana Pensiun, sehingga harus dipastikan tahapan prosesnya sudah dilakukan secara benar dan tepat.

STRUKTUR

Menilai kecukupan struktur dan infrastruktur pengelolaan manajemen risiko di Dana Pensiun. Secara struktur pemenuhan unsur di Dana Pensiun harus sudah terpenuhi antara lain unsur Dewan Pengawas, Pengurus, tugas dan tanggungjawab dalam pengelolaan risiko, Komite Pemantau Risiko pada Dewan Pengawas, Komite Manajemen Risiko dan Komite Pengarah Teknologi Informasi pada Dana Pensiun serta tugas dan tanggung jawabnya. Selain kecukupan struktur terpenuhi, unsur infrastruktur di Dana Pensiun juga harus dipenuhi antara lain kecukupan kebijakan, pedoman, prosedur manajemen risiko.

PROSES

Menilai efektivitas penerapan pengelolaan manajemen risiko Dana Pensiun yang didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur. Pelaksanaannya harus sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya, bagaima-

mana pengawasan Dewan Pengawas dilaksanakan, kecukupan pengawasan aktif Pengurus, pelaksanaan fungsi dan tanggungjawab Komite Pemantau Risiko, Komite Manajemen Risiko, Komite Pengarah Teknologi Informasi, kecukupan identifikasi fungsi Teknologi Informasi dalam menghadapi risiko teknologi informasi, kecukupan perencanaan pengembangan teknologi informasi, kecukupan proses pengelolaan pusat data dan strategi pemulihan bencana serta bagaimana mengelola pengelola IT oleh jasa pihak ketiga.

HASIL

Menilai kualitas outcome yang memenuhi harapan stakeholders



PENGUKURAN KINERJA MERUPAKAN ALAT UKUR YANG BERMANFAAT SEBAGAI UMPAN BALIK YANG DAPAT MEMBANTU MANAJEMEN DALAM MENGIDENTIFIKASI MASALAH DAN MEMBANTU DALAM PEMECAHANNYA, SEHINGGA BERGUNA UNTUK MEMPERBAIKI KINERJA DANA PENSIUN.

merupakan hasil proses penerapan prinsip tata kelola Dana Pensiun yang baik didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur. kecukupan ketersediaan dan transparansi laporan fungsi pengawasan Dewas, Pengurus dan Komite yang telah dibentuk, kecukupan informasi laporan atas pelaksanaan tata kelola, kecukupan informasi pengelolaan risiko antara lain penetapan limit risiko, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, penanganan risiko dan monitoring.

FINANSIAL

Pengukuran kinerja merupakan alat ukur yang bermanfaat sebagai umpan balik yang dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi masalah dan

membantu dalam pemecahannya, sehingga berguna untuk memperbaiki kinerja Dana Pensiun.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur dari segi keuangan dan non keuangan, pengukuran kinerja keuangan yaitu kinerja yang dinilai berdasarkan ukuran-ukuran angka dalam satuan nilai dengan cara membandingkan realisasi keuangan berdasarkan anggarannya dan merupakan hasil akhir dari kegiatan yang telah dijalankan dalam satu periode tertentu. Sedangkan pengukuran non keuangan lebih mengarah pada kinerja suatu proses kegiatan yang sedang berlangsung. Pengukuran kinerja yang tepat adalah ukuran yang dapat memberikan kinerja dari Critical Success Factors dimana elemen ini yang dibutuhkan untuk meraih sukses dalam pengelolaan Dana Pensiun, yaitu

Rentabilitas mengukur Kinerja Dana Pensiun dalam mengelola dan menghasilkan pendapatan/return investasi. Rentabilitas dilakukan berdasarkan analisis secara komprehensif dan terstruktur terhadap parameter atau indikator rentabilitas dengan memperhatikan signifikansi masing-masing parameter atau indikator serta mempertimbangkan permasalahan lain yang memengaruhi rentabilitas Dana Pensiun.

Pendanaan mengukur mengukur kualitas pendanaan yang memadai dan mendukung untuk kelangsungan Dana Pensiun.

PENUTUP

Kita jadikan Hari Ulang Tahun (HUT) Ke-38 Perkumpulan ADPI sebagai momentum dalam merespons atas tantangan yang dihadapi industri Dana Pensiun, dengan meningkatkan kualitas pengelolaan Dana Pensiun melalui Tata Kelola yang Baik dan Manajemen Risiko yang efektif untuk mencapai kinerja finansial yang excellent dan efektif. Semoga bisa bermanfaat buat rekan-rekan dalam merencanakan pengelolaan Dana Pensiun berbasis Tingkat Kesehatan.



Oleh:

Prof. Paskalis Seran & Prof. Apriani Dorkas Rambu Atahau

EFISIENSI DANA PENSIUN PEMBERI KERJA (DPPK) PERIODE 2011-2017: SUATU TELAAH ILMIAH*)



Mengapa Efisiensi Dapen harus menjadi perhatian kita? Makin tinggi tingkat efisiensi Dapen, makin mampu pula Dapen tersebut memberikan **manfaat secara maksimal** kepada para pesertanya.

Akhir-akhir ini marak pemberitaan di media berkaitan dengan masalah salah kelola dan penempatan investasi pada Dana Pensiun (Dapen) yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Informasi yang dirilis oleh CNBC Indonesia, 29 Mei 2023 menyebutkan bahwa dari 48 Dapen BUMN terdapat 31 Dapen yang kondisinya memprihatinkan, bahkan informasi dari menteri BUMN Erick Thohir menyatakan bahwa jumlah salah kelola dan atau fraud mencapai 9,5 triliun. Kondisi ini menunjukkan semakin pentingnya penerapan tata kelola dan manajemen risiko Dapen

untuk memastikan dilakukannya manajemen operasi dan investasi yang prudent. Tulisan ini hendak mengulas studi empiris berkaitan dengan efisiensi Dapen yang meliputi efisiensi dalam manajemen operasional dan investasi berdasarkan analisis balance panel data terhadap 40 DPPK yang aktif beroperasi selama periode 2011-2017, termasuk di dalamnya Dapen BUMN.

EFISIENSI DANA PENSIUN: MENGAPA PENTING?

Dana Pensiun memiliki peranan penting bagi perekonomian sebuah negara baik dalam konteks makro

(Davis & Hu, 2008; Ashok & Spataro, 2016) maupun mikro (Kadarisman & Wahyuni, 2010; Barr & Diamond, 2006). Dari segi makro dana pensiun yang efisien adalah dana pensiun yang mampu memastikan pemerataan GDP secara optimal antar generasi dengan cara meminimalisir dampak negatif dari sistem pensiun itu sendiri terhadap ekonomi dan pasar ketenagakerjaan (Gora, 2008; Chybalski, 2015). Sementara efisiensi dana pensiun dalam perspektif mikro merujuk pada kemampuannya memaksimalkan utilitas konsumen sepanjang siklus hidupnya. Sebuah Dapen yang efisien dalam perspektif mikro adalah Dapen yang mampu memberikan manfaat maksimum dari sejumlah iuran tertentu, atau sejumlah manfaat tertentu dari iuran seminimum mungkin kepada para pesertanya (Chybalski, 2015). Dengan demikian, peran Dapen hanya dapat optimal bila terdapat suatu sistem pensiun yang efisien dan efektif. Hasil studi Kibet dan Simiyu (2016) terhadap Sistem Pensiun di Singapura dan Kenya menunjukkan bahwa efisiensi yang tinggi pada Dapen di Singapura dapat menjangkau dan memberikan manfaat berkelanjutan bagi warganya baik dalam hal manfaat pensiun, jaminan kesehatan, maupun kepemilikan rumah. Sebaliknya, Dana Pensiun di Kenya yang masih ditandai dengan kecilnya iuran, biaya

administratif yang tinggi, dan kerangka regulasi dan supervisi yang belum efektif menyebabkan Dapen tidak dapat menjamin keberlanjutan manfaat pensiun bagi para pesertanya.

Fokus studi efisiensi mikro meliputi analisis efisiensi internal Dana Pensiun yakni kemampuan dana pensiun untuk menyediakan manfaat pensiun bagi pesertanya secara optimal. Efisiensi internal dapat menjadi sumber rendahnya kontribusi Dapen terhadap perekonomian (Bikker & Dreu, 2009; Kibet & Simiyu, 2016). Inefisiensi internal dapat berakibat pada tingginya biaya operasional, return investasi yang rendah yang berujung pada rendahnya akumulasi manfaat pensiun yang diterima saat usia pensiun (Bikker &

Dreu, 2009). Bahkan inefisiensi internal dapat berakibat pada pembubaran dana pensiun (Casey & Yiallourous, 2013).

Oleh karena itu diperlukan studi efisiensi untuk memastikan dana pensiun mampu menyediakan manfaat pensiun secara optimal bagi pesertanya ketika memasuki usia pensiun. Melalui studi efisiensi kinerja Dapen dapat dievaluasi dan sumber-sumber inefisiensi dapat diidentifikasi demi upaya peningkatan efisiensinya (Coelli et al., 2005). Makin tinggi tingkat efisiensi Dapen makin mampu pula Dapen tersebut memberikan manfaat secara maksimal kepada para pesertanya.

MENGAPA FOKUS PADA DANA PENSUN PEMBERI KERJA?: ARGUMENTASI EMPIRIS

Dalam konteks Indonesia, studi terhadap efisiensi DPPK sangat diperlukan karena DPPK pada satu sisi masih merupakan sektor terpenting dalam Industri Dana Pensiun Indonesia (nilai aset 71.1% dari total aset seluruh Industri Dana Pensiun), namun di sisi lain memiliki rerata pertumbuhan aset (periode 2011-2017) yang sangat rendah dibanding Dana Pensiun Lembaga Keuangan atau DPLK (lihat Tabel 1). Bahkan Mangkoesobroto (2017) mengindikasikan adanya inefisiensi internal dan stagnasi kinerja pada DPPK Indonesia.

Oleh karena itu penelitian efisiensi Dana Pensiun khususnya DPPK Indonesia dari berbagai aspek sangat diperlukan. Hal ini bukan hanya untuk pengembangan literatur Dana Pensiun Indonesia tetapi juga untuk menyediakan informasi yang berguna bagi Pihak Otoritas pembuat kebijakan regulasi/pengawasan maupun Penyelenggara/manajemen serta peserta Dana Pensiun itu sendiri.

EFISIENSI DANA PENSUN PEMBERI KERJA: BAGAIMANA KONDISINYA DI INDONESIA?

Dalam konteks efisiensi mikro, studi ini secara khusus menganalisis Efisiensi Teknis (ET) DPPK Indonesia



RESEARCH ON THE EFFICIENCY OF PENSION FUNDS, ESPECIALLY DPPK IN INDONESIA FROM VARIOUS ASPECTS IS VERY NEEDED. THIS IS NOT ONLY FOR DEVELOPING LITERATURE ON PENSION FUNDS IN INDONESIA BUT ALSO FOR PROVIDING INFORMATION THAT IS USEFUL FOR POLICY MAKING AUTHORITIES/REGULATORY/SUPERVISORY OR EVEN MANAGING AND PARTICIPANTS OF PENSION FUNDS THEMSELVES.

TABEL 1. RERATA PERTUMBUHAN JUMLAH DANA PENSUN, PESERTA, DAN ASET BERSIH TAHUN 2011-2017

TAHUN	JUMLAH DANA PENSUN			JUMLAH PESERTA [JUTA]			ASET BERSIH [TRILIUN RUPIAH]		
	DPPK	DPLK	TOTAL	DPPK	DPLK	TOTAL	DPPK	DPLK	TOTAL
2011	245	25	270	1,42	1,7	3,1	119,83	21,75	141,58
2012	244	25	269	1,43	1,91	3,35	132,56	25,81	158,37
2013	241	24	265	1,37	2,3	3,63	133,06	29,39	162,45
2014	242	25	267	1,45	2,5	3,93	153,5	39,4	192,9
2015	235	25	260	1,44	2,75	4,2	158,56	47,94	206,5
2016	224	25	249	1,43	2,96	4,4	170,57	63,94	234,47
2017	213	24	237	1,40	3,1	4,45	185,47	75,36	260,83
▲[%]	-2,13	0,05	-1,93	0,23	10,82	6,80	7,52	22,44	10,46

Ket: ▲ Pertumbuhan rata-rata

Sumber: Statistik Dana Pensiun Ojk 2011-2017, Diolah.

Periode 2011-2017. Efisiensi teknis merepresentasikan kemampuan sebuah perusahaan mentransformasikan input menjadi output secara optimal (Coelli et al., 2005; Avkiran, 2006). Analisis efisiensi teknis berguna untuk mengevaluasi tingkat kemampuan DPPK dalam mengkonversikan inputs berupa iuran/aset yang dimiliki menjadi manfaat pensiun sebagai output-nya. Analisis dilakukan menggunakan metode Data Envelopment Analysis (DEA). DEA menentukan tingkat efisiensi sebuah perusahaan (Dapen) dengan membandingkan perusahaan tersebut dengan perusahaan peer-nya yang dianggap efisien. Estimasi skor-skor efisiensi DPPK menggunakan model DEA input oriented variable return to scale (VRS) (Banker et al., 1984). Uji beda non-parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S) test diterapkan untuk melihat perbedaan tingkat efisiensi antar Dapen. Variabel input dan output untuk analisis DEA ditentukan berdasarkan Galagedera (2017) yang membedakan operasi Dana Pensiun atas manajemen operasional dan manajemen investasi. Tabel 2 mempresentasikan variabel input dan output untuk analisis.

Hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa secara rata-rata DPPK Indonesia Periode 2011-2017 belum optimal (>100%). DPPK Periode 2011-2017 memiliki tingkat efisiensi operasional lebih tinggi dibanding efisiensi investasi. Rata-rata skor Efisiensi Teknis Operasional (ETO) adalah 81% sedangkan Efisiensi Teknis Investasi (ETI) sebesar 74,4%. Dapat disimpulkan bahwa DPPK Indonesia lebih efisien dalam hal Manajemen Operasional daripada Manajemen Investasi.

TINGKAT EFISIENSI DPPK BERDASARKAN KEPEMILIKAN: DAPEN BUMN VS NON-BUMN

Tabel 4 menunjukkan efisiensi berdasarkan status penyelenggara DPPK yakni BUMN dan Non-BUMN. Hasil diperoleh melalui analisis data metode nonparametrik DEA yang dilanjutkan dengan Uji beda Kolmogorov-

UNTUK ANALISIS

TABEL 2. VARIABEL INPUTS DAN OUTPUTS UNTUK ANALISIS DEA

VARIABEL	MODEL A (OPERASIONAL)	MODEL B (INVESTASI)
Input	Aset bersih awal periode [x1] Total biaya operasional [x2]	Rata-rata investasi [x1] Total biaya investasi [x2]
Output	Aset bersih akhir periode [y]	Total pendapatan investasi [y]

TABEL 3. SKOR EFISIENSI TEKNIS (ET) DPPK 2011-2017

TAHUN	MODEL A: MANAJEMEN OPERASIONAL (ETO)	MODEL B: MANAJEMEN INVESTASI (ETI)
2011	0,867	0,741
2012	0,488	0,772
2013	0,896	0,700
2014	0,811	0,797
2015	0,812	0,628
2016	0,910	0,809
2017	0,887	0,760
RERATA	0,810	0,744

ETO = Efisiensi Teknis Operasional
ETI = Efisiensi Teknis Investasi

TABEL 4. SKOR EFISIENSI BERDASARKAN TIPE SPONSOR/PENYELENGGARA (KEPEMILIKAN)

Skor Efisiensi Teknis [ET]		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Rerata
Model A (Operasional)	BUMN	0,926	0,577	0,915	0,838	0,882	0,900	0,885	0,846
	Non-BUMN	0,814	0,408	0,879	0,788	0,748	0,920	0,889	0,778
K-S test		Beda: 0,1883; signifikansi: 0,015							
Model B (Investasi)	BUMN	0,896	0,913	0,862	0,829	0,753	0,847	0,811	0,844
	Non-BUMN	0,602	0,645	0,552	0,769	0,515	0,774	0,714	0,653
K-S test		Beda: 0,3391; signifikansi: 0,000							

Smirnov untuk melihat ada/tidaknnya perbedaan tingkat efisiensi berdasarkan kepemilikan.

DPPK BUMN memiliki rata-rata efisiensi teknis lebih tinggi dibandingkan DPPK Non-BUMN dalam Manajemen Operasional (84,6% vs. 77,8%) maupun dalam Manajemen Investasi (84,4% vs. 65,3%). Hasil uji beda K-S menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara DPPK BUMN dengan Non-BUMN baik untuk ETO (beda: 0,1883; $p = 0,015 < 0,05$) maupun ETI (beda 0,3391; $p = 0,000 < 0,05$). Dalam hal ini DPPK BUMN terbukti secara signifikan memiliki tingkat efisiensi teknis lebih tinggi daripada Non-BUMN baik secara operasional maupun investasi. Dengan kata lain kemampuan dalam mengkombinasikan inputs sedemikian sehingga dapat meminimalisasi biaya untuk mencapai output optimal dari DPPK BUMN lebih tinggi dibanding Non-BUMN. Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa untuk mencapai tingkat efisiensi operasional setingkat dengan DPPK BUMN maka DPPK Non-BUMN harus mampu meningkatkan kemampuan mengkombinasikan inputnya (i.e tenaga administrasi dan nilai aset bersih di awal periode) sedemikian sehingga dapat meminimalisasi rata-rata biaya inputnya (misalnya total biaya operasional) sebesar 8,8% (selisih dari 84,65-77,8%). Implikasi yang sama berlaku juga bagi efisiensi investasi dimana untuk mencapai ETI setingkat dengan DPPK BUMN maka DPPK Non-BUMN harus mampu mengkombinasikan inputnya (i.e tenaga manajer investasi dan aset investasi) sedemikian sehingga dapat meminimalisasi rata-rata total biaya inputs (misalnya total biaya investasi) sebesar 19,1% (selisih dari 84,4 - 65,3%).

Efisiensi Teknis adalah kemampuan mengkombinasikan inputs yang menuntut penguasaan pengetahuan dan skills serta penggunaan teknologi yang tepat untuk menghasilkan output optimal. Dalam konteks ini kenyataan lebih tingginya tingkat efisiensi teknis DPPK BUMN dibanding Non-BUMN diduga terkait dengan karakteristik khusus yang dimiliki DPPK BUMN.

Kelompok DPPK BUMN umumnya terdiri dari DPPK yang dimiliki oleh bank-bank nasional dan perusahaan korporasi besar milik pemerintah yang memiliki kemudahan akses terhadap teknologi dan kemampuan untuk merekrut manajer berkeahlian tinggi. Sedangkan DPPK Non-BUMN umumnya terdiri dari DPPK Kecil yang diselenggarakan oleh Yayasan Sosial/persekolahan dan perusahaan-perusahaan berskala menengah-kecil Non-pemerintah. Faktor-faktor ini (skills dan teknologi) diduga lebih dominan berkontribusi pada perbedaan tingkat efisiensi teknis antara DPPK BUMN dengan Non-BUMN. Clark dan Urwin (2008) berargumentasi bahwa pengetahuan dan keahlian Badan Pengurus Dana Pensiun merupakan faktor yang berperan penting pada kinerja/efisiensinya.

CATATAN PENUTUP

Hasil dari penelitian ini menunjukkan efisiensi yang belum optimal dan berbeda untuk Dana Pensiun BUMN vs Non-BUMN. Dengan demikian kami menyarankan agar Pengelola Dapen dapat meningkatkan efisiensi DPPK. Misalnya DPPK yang memiliki tingkat efisiensi tinggi dapat dijadikan benchmark oleh DPPK lainnya. Pihak Pengelola DPPK Non-BUMN dapat menjadikan DPPK BUMN sebagai contoh untuk meningkatkan Efisiensi Teknis-nya baik dalam hal Manajemen Operasional maupun Manajemen Investasi. Misalnya dalam hal operasional DPPK Non-BUMN (Kecil) dapat belajar dari DPPK BUMN (Besar) bagaimana mengelola biaya-biaya secara efisien. Sedangkan dalam hal investasi bagaimana mengalokasikan portofolio secara efisien agar menghasilkan return sesuai harapan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan skills dari para pengelola Dana Pensiun sesuai dengan Pedoman Tata Kelola dan Manajemen Risiko Dana Pensiun. Mengingat sangat terbatasnya jumlah DPPK yang menjadi sampel studi ini maka dimungkinkan terjadinya perbedaan hasil jika dilakukan penelitian serupa pada jumlah DPPK yang lebih besar.

TENTANG PENULIS:

- **Prof. Paskalis Seran:** Alumni program Doktor Manajemen UKSW, Dosen FE Unwira Kupang.
 - **Prof. Apriani Dorkas Rambu Atahau:** Direktur Utama DPSW, Guru Besar FEB UKSW.
- *] Versi lengkap dari penelitian ini dapat diakses pada artikel jurnal berjudul "Investigating the Efficiency of Indonesian Employee Pension Funds. *Romanian Economic Journal*, 25(83), 74-87". [oleh: Seran, P., Sucahyo, U. S., Atahau, A. D. R., & Supramono, S., 2022].

REFERENSI

- Ashok, T., & Spataro, L. [2016]. The effects of pension funds on market performance: A review. *Journal of Economic Survey*, 30(1), 1-33. doi: <https://doi.org/10.1111/joes.12085>.
- Avkiran, N. K. [2006]. *Productivity Analysis in the Service Sector with Data Envelopment Analysis* [3 Ed.]. Queensland, Australia: UQ Business School, The University of Queensland.
- Banker, R. D., Charnes, A., & Cooper, W. W. [1984]. Some models for estimating technical and scale inefficiencies in data envelopment analysis. *Management Science*, 30(9), 1079-1092.
- Barr, N., & Diamond, P. [2006]. The economics of pensions. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 15-39.
- Bikker, J. A., & Dreu, J. d. [2009]. Operating costs of pension funds: The impact of scale, governance, and plan design. *Journal of Pension Economics and Finance*, 8(1), 63-89. doi:10.1017/S1474747207002995
- Casey, B. H., & Yiailouras, P. [2013]. The slow growth and sudden demise of supplementary pension provision in Cyprus. *Cyprus Economic Policy Review*, 7(2).
- Chybalski, F. [2015]. The Multidimensional Efficiency of Pension System: Definition and Measurement in Cross-Country Studies. *Soc Indic Res*. doi: 10.1007/s11205-015-1017-3
- Clark, G. L., & Urwin, R. [2008]. Best-practice pension fund governance. *Journal of Asset Management*, 9(1), 2-21. doi:10.1057/jam.2008.1.
- Coelli, T., Rao, P. D. S., O'Donnell, C., & Battese, G. E. [2005]. *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis* [2 Ed.]. New York: Springer Science + Business Media, Inc.
- Davis, P. E., & Hu, Y.-W. [2008]. Does funding of pensions stimulate economic growth? *Journal of Pension Economics and Finance*, 7(2), 221-249.
- Galagedera, D. U. A. [2017]. Modelling superannuation fund management function as a two-stage process for overall and stage-level performance appraisal. *Applied Economics*. doi:10.1080/00036846.20171400649
- Gora, M. [2008]. *Retirement Decisions, Benefits and the Neutrality of Pension Systems* (AIM WP6, TASK 6.2.3). Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=2027846>
- Kadarisman, & Wahyuni, S. [2010]. *Manajemen Dana Pensiun Indonesia [The Management of Indonesian Pension Funds]*. Jakarta: PT. Mediantara Semesta.
- Kibet, A. K., & Simiyu, R. S. [2016]. The role of pension schemes in economic development: Comparing Kenya and Singapore. *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(16), 161-176.
- Mangkoesebroto, R. [2017]. *Harmonization in regulatory for pensions and savings [mandatory and voluntary]*. Paper presented at the Indonesian Pension Conference., Jakarta.



KUNJUNGAN DPP ADPI KE KOMDA VII DAN KOMDA VIII

Pada hari Jumat tanggal 21 Juli 2023 DPP Perkumpulan ADPI yang diwakili oleh Ketua Perkumpulan ADPI Bapak Ali Farmadi & Sekjen Perkumpulan ADPI Bapak Sularno melakukan kunjungan ke KOMDA VII (area Kalimantan) & KOMDA VIII (area Sulawesi, Maluku & Papua) bertempat di hotel Swiss Bell di kota Makassar. Acara kunjungan ini merupakan salah satu program kegiatan DPP ADPI, yang bertujuan untuk dapat mengetahui permasalahan-permasalahan terkait dengan pengelolaan dana pensiun di masing-masing daerah lokasi Dana Pensiun. 13 Dapen anggota Perkumpulan ADPI dari KOMDA VII & KOMDA VIII hadir dalam acara kunjungan DPP Perkumpulan ADPI dengan jumlah peserta sebanyak 34 orang.

Pada kesempatan tersebut, KOMDA VII & KOMDA VIII juga melakukan Sarasehan terkait dengan Imbalan Paska kerja PSAK 24 serta Rakor KOMDA VII & KOMDA VIII.

Selamat, semoga Pengurus Dapen selalu bertambah pengetahuannya...

Selamat Ulang Tahun

DANA PENSIUN YANG BERDIRI BULAN JULI & AGUSTUS

NAMA DANA PENSIUN

TANGGAL PENDIRIAN
DANA PENSIUN

Juli

Dana Pensiun Syariah Muhammadiyah	03 Juli 2000
Dana Pensiun Procter & Gamble Home Products Indonesia	05 Juli 1994
Bank BPD Kalimantan Selatan	11 Juli 1994
Dana Pensiun Solusi Bangun Indonesia	13 Juli 1993
Dana Pensiun Bank Indonesia	14 Juli 1993
Dana Pensiun Bank Mandiri	14 Juli 1999
Dana Pensiun BPK PENABUR	15 Juli 1991
Dana Pensiun Duta Wacana	17 Juli 2018
Dana Pensiun Pos Indonesia	23 Juli 1988
Lembaga Alkitab Indonesia	23 Juli 1996
Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia	25 Juli 1969
Dana Pensiun Universitas Trisakti	25 Juli 1986
Dana Pensiun Perhutani	25 Juli 1997
Dana Pensiun PPPK Petra	27 Juli 1981
Dana Pensiun Bank Mandiri Empat	31 Juli 1999
Dana Pensiun Tirta Nusantara	31 JULI 2012
DPIP UNILEVER INDONESIA	31 Juli 2019

Agustus

DANA PENSIUN BANK KALTENG	01 Agustus 1989
Dana Pensiun Askrida	02 Agustus 1990
Dana Pensiun ASDP	06 Agustus 1991
Dana Pensiun LKBN Antara	08 Agustus 1989
Dana Pensiun Gereja gereja Kristen Jawa	01 Agustus 1975
Dana Pensiun Pegawai Yayasan Badan Wakaf UII	21 Agustus 1990
Dana Pensiun Garuda Indonesia	22 Agustus 1987



ADPI

KALENDER PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERKUMPULAN ADPI TAHUN 2023

DIKLAT (4 Hari)

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	BIAYA (RP)
MANAJEMEN UMUM DANA PENSIUN	9 - 12	6 - 9	6 - 9		8 - 11	5 - 8	3 - 6	7 - 10	4 - 7	2 - 5	6 - 9	4 - 7	6.000.000
MANAJEMEN INVESTASI DANA PENSIUN	16 - 19					12 - 15			18 - 21		13 - 16		5.000.000
MANAJEMEN INVESTASI DANA PENSIUN LANJUTAN		14 - 17					10 - 13					11 - 14	5.000.000
AKTUARIA DANA PENSIUN								7 - 10			20 - 23		5.000.000
AKUNTANSI DAN PERPAJAKAN DANA PENSIUN					8 - 11						27 - 30		5.000.000

WORKSHOP (1 s.d. 3 Hari)

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	BIAYA (RP)
PENGELOLAAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DANA PENSIUN		28					18				15		2.500.000
MANAJEMEN RISIKO DANA PENSIUN	24 - 25	21 - 22	28 - 29		29 - 30	26 - 27	25 - 26	22 - 23	25 - 26	24 - 25	28 - 29	19 - 20	4.000.000
PENYUSUNAN RENCANA BISNIS TAHUNAN DANA PENSIUN			14 - 15				11 - 12			17 - 18			3.500.000
MANAJEMEN PENDANAAN DAN KEPESERTAAN DANA PENSIUN						20 - 21					21 - 22		3.500.000
MANAJEMEN PENGAWASAN DANA PENSIUN		7 - 9					24 - 26			10 - 12			4.000.000
PENILAIAN TINGKAT RISIKO & PENYUSUNAN PEDOMAN MANAJEMEN RISIKO			7 - 9							17 - 19		18 - 20	4.000.000
PENYUSUNAN PEDOMAN TATA KELOLA DANA PENSIUN & PELAPORANNYA			14 - 16			20 - 22			12 - 14				4.000.000

Catatan:

- Penyelenggaraan In House Training / Private Class di luar jadwal Kaldik Perkumpulan ADPI akan diatur secara tersendiri, silahkan menghubungi email diklat@adpi.or.id
- Biaya belum termasuk PPH 23 sebesar 2%



INFORMASI LEBIH LANJUT:

Mengenai formulir pendaftaran dan teknis pelaksanaan bisa hubungi

Contact Person: **Marissa/Nisa** : 021-2514761/62 • diklat@adpi.or.id