



DANA PENSIUN TERBAIK KINERJA 2022

dapen
Telkom



DPBCA



DANA PENSIUN BTN



Dana Pensiun
Bank Indonesia

mandiri
dana pensiun 4

DANA PENSIUN
BANK 9 JAMBI

mandiri
dana pensiun



DANA PENSIUN
BANK KE BUKOPIN



Dapenbi
Iuran Pasti



DPSK
Salatiga

KEMELUT INDUSTRI DAPEN
& MOMENTUM PERBAIKAN
TATA KELOLA

ROADMAP
PENYEHATAN
DANA PENSIUN

GRIT, PROFILING KARYAWAN,
DAN KESINAMBUNGAN DAPEN



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 BADI AHLI WARIS KORBAN LALU LINTAS YANG MENINGGAL DUNIA	50JT
MAKSIHAL SANTUNAN DISEDIAKAN DARI KORBAN MENYERITA CACAT TETAP	50JT
MAKSIHAL SANTUNAN BIAYA RAWATAN BADI KORBAN MENINGGAL DUNIA - LOKO OKUPASI PESAWAT SEMUA WAKTU 25 JT	20JT
BIAYA PENGOBATAN BADI KORBAN LACA MENINGGAL DUNIA TANPA AHLI WARIS	4 JT
ALIHAN PERTELONGAN PERTAMA BADI KORBAN LACA - 200 (MAKSIHAL)	1 JT
SANTUNAN BIAYA AMBILAN BADI KORBAN LACA - LACA (MAKSIHAL)	500 RIBU



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, Asmoro Hadi,
Erry Dwi Prasetyo, Fajar Gustaf,
Budi Ruseno, Firdaus Rosean Rony,
dan Purwaningsih

Kuangan:
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: adpipusat@adpi.or.id

PENERBIT:
PT JAGATMEDIA & BISNIS

MENDORONG TATA KELOLA LEWAT ADPI AWARD



Industri Dana Pensiun tengah mengalami berbagai tantangan pengelolaan saat ini. Bertolak dari berbagai kondisi itu, Panitia ADPI Award memutuskan mengubah fokus dan parameter penilaian.

ADPI Award tahun ini lebih menekankan upaya membangun kinerja excellence dengan seoptimal mungkin compliance dengan tata aturan yang berlaku. Parameternya adalah tata kelola yang baik dan penerapan manajemen risiko yang optimal.

Itu sebabnya, parameter penilaian ADPI Award memperhitungkan

sejumlah poin temuan, sebagai upaya mendorong perbaikan industri. Poin-poin temuan yang jadi pertimbangan seperti temuan Dana Pensiun tidak memiliki Fungsi Audit Internal, Manajemen Risiko dan Kepatuhan. Ada pula Dapen dengan struktur Dewan Pengawas belum memiliki komite pemantau risiko.

Sedangkan aspek penting yang menjadi ukuran adalah aspek Tata Kelola, aspek manajemen risiko, serta aspek finansial. Penilaian atas Tata Kelola berdasarkan analisis secara komprehensif dan terstruktur. Sedangkan Aspek Manajemen Risiko mencermati tujuan Dana Pensiun, kebijakan usaha yang diterapkan, hingga kompleksitas masing-masing Dapen. Sedangkan aspek finansial berkiatan dengan upaya perbaikan kinerja.

Wasallam
Redaksi

DAFTAR ISI >>

UTAMA

18 [KOLOM] Oleh: Arif Hartanto SH. MH
Dana Pensiun Bermasalah, Implikasinya Bagi Pensiunan

20 [KOLOM] Oleh: Fajar Gustaf Suwandi
Roadmap Penyehatan Dana Pensiun

29 [KOLOM] Oleh: R Herna Gunawan
Langkah Awal Menuju Perbaikan Pengelolaan Dana Pensiun Melalui Penguatan Tata Kelola dan Risk Management

32 [KOLOM] Oleh: Nugroho Dwi Priyohadi
GRIT, Profiling Karyawan, dan Kesenambungan Dapen

AKTUAL

KEMELUT INDUSTRI DAPEN & MOMENTUM PERBAIKAN TATA KELOLA

[EKSPOSE]
SEPUTAR KEGIATAN ADPI

- 12 - 15** GEMPITA HUT ADPI KE-38
- Jalan Sehat
 - Charity Golf
 - Seminar Refreshment
 - ADPI Award

ADPI AWARD 2022,

JALAN MENUJU KINERJA EXCELLENCE & COMPLIANCE

Parameter penilaian ADPI Award 2022 mengalami perubahan signifikan. Perubahan ini dilatari pertimbangan matang tentang pentingnya perbaikan Tata Kelola dana pensiun. Pada akhirnya, hasil yang baik ditentukan oleh proses yang baik pula.

Yogyakarta, 15 September 2023 layak dikenang sebagai titik balik lahirnya semangat baru industri Dana Pensiun. Semangat untuk terus berbenah menuju fase lebih baik, terutama melihat besarnya tantangan yang tengah dihadapi industri saat ini. Sebab, pada tanggal tersebut, Perkumpulan Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) merayakan ulang tahun ke-38.

Perayaan diisi dengan Seminar Refreshment Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko Dana Pensiun (MRDP) dan Penganugerahan Pemenang ADPI Award 2022. Momen perayaan itu juga diharapkan jadi titik balik lahirnya kesadaran industri untuk mencapai fase pertumbuhan lebih berkualitas. Tekad itu setidaknya tergambar pada tema ADPI Award: “Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko dalam upaya Meningkatkan Pengelolaan Dana Pensiun berbasis Tingkat Kesehatan Dana Pensiun”.

Bertolak dari tema itu, parameter penilaian Dapen berprestasi bukan semata pencapaian gemilang pada sisi investasi, tetapi pada bukti-bukti konkrit penerapan Tata Kelola demi kinerja excellence & compliance. Hal itu sesuai dengan ketentuan POJK No.15/POJK.05/2019.

BOBOT PENILAIAN & PENDEKATAN PENETAPAN LEVEL ADPI AWARD

FAKTOR	PARAMETER	KOMPOSIT	SCORE	ANALISA PROSES	LEVEL
TATA KELOLA 40%	1. STRUKTUR 2. PROSES 3. HASIL	1	90 sd 100	SANGAT SEHAT: Dinilai SANGAT MAMPU menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.	UTAMA
MANAJEMEN RISIKO 35%	1. STRUKTUR 2. PROSES 3. HASIL	2	80 sd 89	SEHAT: Dinilai MAMPU menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.	MADYA
FINANSIAL 25%	1. RENTABILITAS 2. PENDANAAN	3	60 sd 79	CUKUP SEHAT: Dinilai CUKUP MAMPU menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.	PRATAMA
..... TOTAL NILAI		4	15 sd 59	KURANG SEHAT: Dinilai KURANG MAMPU menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.	PRATAMA
		5	0 sd 14	TIDAK SEHAT: Dinilai TIDAK MAMPU menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.	

Anggota Tim Teknis ADPI Award, Herna Gunawan menjelaskan, metode penilaian ADPI Award 2022 memang mengalami perubahan sangat fundamental dibanding penilaian sebelumnya. Penekanan utama penilaian saat ini pada aspek Tingkat Kesehatan Dana Pensiun.

Menyusul perubahan fokus penilaian, risiko yang dihadapi Dana Pensiun adalah kerumitan pada sisi penyiapan dokumen pelengkap pada masing-masing Dapen. Tim teknis dan Dewan Juri pun menghadapi tingkat kesulitan yang sama dengan parameter penilaian yang baru. Sebab, bicara tingkat Kesehatan, sudah pasti berawal dari Tata Kelola yang sehat pula.

Ketua Tim Juri ADPI Award 2022, Dede Haris Sumarno menandakan, kerap terjadi sebuah organisasi lebih melihat yang berjalan sesuai kaidah, hasil yang ditargetkan tidak tercapai optimal. Bertolak dari kesadaran itu, Tim Juri ADPI Award mengubah fokus penilaian dengan sasaran mendorong kesadaran tentang pentingnya Tata kelola yang baik, demi hasil yang baik pula.

Itu sebabnya, ADPI Award tahun ini lebih menekankan upaya membangun kinerja excellence & compliance dari Lembaga Dana Pensiun. Hal itu diukur dari upaya penguatan Tata kelola yang baik dan penerapan manajemen risiko yang optimal.



Dede Haris Sumarno

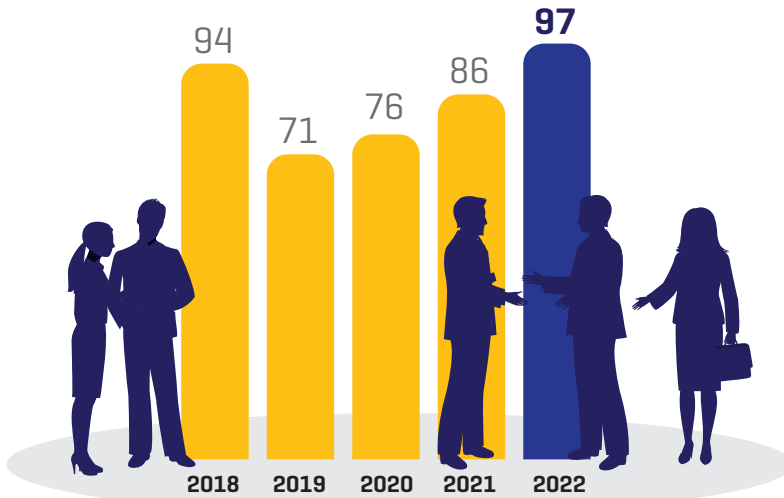
“Cara penilaian ADPI Award tahun 2023 mengalami perubahan yang fundamental yaitu lebih menekankan kepada aspek Tingkat Kesehatan Dana Pensiun dan sebagai medical check up untuk menilai kondisi saat ini dan langkah-langkah perbaikan ke depan,” ujar Dede Haris Sumarno yang juga Direktur Utama Dana Pensiun Syariah Muhammadiyah.

Itu sebabnya, fokus penilaian tahun ini memperhitungkan sejumlah poin temuan, sebagai upaya mendorong perbaikan industri. Poin-poin temuan yang jadi pertimbangan seperti temuan Dana Pensiun tidak memiliki Fungsi Audit Internal, Manajemen Risiko dan Kepatuhan. Ada pula Dapen dengan struktur Dewan Pengawas belum memiliki komite pemantau risiko.

Sementara itu, pada tataran proses, dari 44 Dana Pensiun yang diperiksa Tahun 2021-2022, sebanyak 30 Dapen di antaranya harus menyusun atau menyesuaikan Pedoman Tata Kelola, Manajemen Risiko, Investasi, dan Teknologi Informasi. Lebih dari itu, dari Dapen yang diperiksa tersebut, sebanyak 20 Dana Pensiun belum melakukan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian dan pemantauan risiko Dana Pensiun.

Selain itu, 10 Dana Pensiun diketahui tidak melaksanakan

PERKEMBANGAN PESERTA ADPI AWARD



Rapat Pengurus dan/atau Dewan Pengawas sesuai dengan ketentuan, serta 13 Dana Pensiun membayarkan biaya operasional tidak sesuai dengan ketentuan.

Herna Gunawan menambahkan, berdasarkan penelaahan atas hasil pemeriksaan dan pengawasan OJK, sebanyak 85,71% Dana Pensiun belum memiliki atau perlu melakukan penyesuaian atas Pedoman Tata Kelola, Pedoman Investasi, serta Pedoman Manajemen Risiko. “Termasuk Manajemen Risiko Teknologi Informasi, artinya adalah struktur dan proses dalam hal ini tidak begitu diperhatikan,” tandas Herna Gunawan yang juga Manager Data Analitik dan Pelaporan, Dana Pensiun Telkom.

Bertolak dari berbagai fakta itu, Panitia ADPI Award sepakat mengubah fokus penilaian. Dede Haris Sumarno mengatakan, poin penting dari pertimbangan perubahan adalah bahwa ADPI sebagai organisasi yang menaungi dana pensiun pemberi kerja di Indonesia berkewajiban untuk melakukan langkah penting menuju perbaikan organisasi dan peningkatan kinerja anggota-anggotanya.

Adapun aspek penting yang menjadi ukuran penilaian adalah aspek Tata Kelola, aspek Manajemen Risiko, serta aspek finansial. Herna Gunawan menerangkan, penetapan peringkat faktor Tata Kelola Dana Pensiun Yang Baik dilakukan berdasarkan analisis secara komprehensif dan terstruktur. Proses penilaian dilakukan secara menyeluruh dan sistematis serta difokuskan pada permasalahan utama Dana Pensiun. Analisis dilakukan secara terintegrasi yaitu dengan mempertimbangkan keterkaitan antar risiko. Analisis harus didukung oleh fakta pokok (eviden yang jelas dan relevan).

PEMENANG ADPI AWARD 2022

- I. DPPK – PPMP dengan Aktiva Bersih lebih dari Rp.1 triliun
 1. Terbaik Pertama: DP Telkom
 2. Terbaik Kedua: DP Bank Tabungan Negara
 3. Terbaik Ketiga: DP Bank Indonesia
- II. DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp.500 milyar s/d Rp.1 triliun
 1. Terbaik Pertama: Tidak ada
 2. Terbaik Kedua: DP Bank Mandiri Empat
 3. Terbaik Ketiga: Tidak ada
- III. DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp.200 milyar s/d Rp.500 milyar
 1. Terbaik Pertama: Tidak ada
 2. Terbaik Kedua: Tidak ada
 3. Terbaik Ketiga: DP BPD Jambi
- IV. DPPK – PPMP Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp.200 milyar
 1. Terbaik Pertama: Tidak ada
 2. Terbaik Kedua: DP Universitas Islam Bandung
 3. Terbaik Ketiga: DP Sekolah Kristen
- V. DPPK – PPIP Aktiva Bersih lebih dari Rp.500 milyar
 1. Terbaik Pertama: DP Bank Central Asia
 2. Terbaik Kedua: DP Bank Mandiri
 3. Terbaik Ketiga: DP Bank Indonesia IP
- V. DPPK – PPIP Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp.500 milyar
 1. Terbaik Pertama: Tidak ada
 2. Terbaik Kedua: DP BPK Penabur
 3. Terbaik Ketiga: DP Bank KB Bukopin
- VII. Dana Pensiun Dengan Penerapan Tata Kelola Terbaik:
Dana Pensiun Bank Central Asia dan Telkom
- VIII. Dana Pensiun Dengan Penerapan Manajemen Risiko Terbaik:
Dana Pensiun Telkom
- IX. Dana Pensiun Dengan Pengelolaan Keuangan Terbaik:
Dana Pensiun Bank Tabungan Negara
- X. Dana Pensiun Dengan Pengelolaan Terbaik / Best of The Best Dapen 2022:
Dana Pensiun Telkom



PROSES PENILAIAN DILAKUKAN SECARA MENYELURUH DAN SISTEMATIS SERTA DIFOKUSKAN PADA PERMASALAHAN UTAMA DANA PENSIUN. ANALISIS DILAKUKAN SECARA TERINTEGRASI YAITU DENGAN MEMPERTIMBANGKAN KETERKAITAN ANTAR RISIKO. ANALISIS HARUS DIDUKUNG OLEH FAKTA POKOK [EVIDEN YANG JELAS DAN RELEVAN].”

Sedangkan Aspek Manajemen Risiko dinilai wajib diterapkan dalam penilaian karena setiap Dana Pensiun punya tujuan, kebijakan usaha, ukuran, dan kompleksitas usaha tersendiri. Penilaian faktor profil risiko berkaitan dengan risiko yang melekat pada kegiatan bisnis Dana Pensiun.

Aspek ini mencakup risiko dapat dikuantifikasi maupun yang tidak, namun berpotensi memengaruhi posisi keuangan Dana Pensiun. Penilaian juga memperhitungkan manajemen risiko yang mencerminkan penilaian terhadap kecukupan sistem pengendalian risiko.

Sedangkan Aspek Finansial diharapkan menjadi umpan balik bagi manajemen untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan pemecahan. Sasaran akhirnya untuk memperbaiki kinerja Dana Pensiun.

Pengukuran kinerja, menurut Herna Gunawan,

“mengacu pada aspek keuangan dan non keuangan. Kinerja keuangan dinilai berdasarkan ukuran-ukuran angka dalam satuan nilai. Caranya dengan membandingkan realisasi keuangan berdasarkan anggarannya dan 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,” terang Herna Gunawan.

Dede Haris Sumarno menambahkan, aspek-aspek penilaian ini merupakan bagian dari upaya ADPI untuk terus mengingatkan pentingnya melakukan penyesuaian terhadap regulasi yang ada demi kepentingan keberlangsungan masing-masing Dapen.

Meski ada perubahan parameter penilaian, tingkat partisipasi peserta ADPI Award tahun ini meningkat. Hal ini mengindikasikan ada komitmen positif untuk terus tumbuh lebih baik. (Data tingkat partisipasi disertakan dalam tulisan ini).

Pada akhirnya, demi kejayaan industri ADPI ingin mengajak seluruh anggota tidak melulu mengedepankan hasil ketimbang proses. Sebab, tanpa proses, hasil yang baik tidak akan tercapai.

PERAIH PENGHARGAAN ADPI AWARD 2022



PERAIH PENGHARGAAN ADPI AWARD 2022



PERAIH PENGHARGAAN ADPI AWARD 2022





Jalan Sehat



Gempita HUT Ke-38 ADPI

Memperingati HUT ADPI yang ke-38, DPP ADPI telah membentuk Panitia Ulang Tahun ADPI ke-38 yang diketuai oleh Pak Bambang Pamungkas, Dirut Dapen Jasa Raharja, yang juga merupakan salah satu anggota Pengurus Pusat ADPI. Setelah melalui pembahasan yang komprehensif, maka ditetapkan beberapa acara yang akan diselenggarakan, yaitu Jalan Sehat, yang diperuntukkan bagi semua jajaran Dana Pensiun, ADPI Award, yang merupakan wahana untuk memberikan penghargaan kepada Dana Pensiun yang berprestasi di tahun 2022, serta ADPI Charity Golf.

Jalan Sehat dilaksanakan di Jalan MH Thamrin, mulai dari Wisma Mandiri sampai dengan Bundaran Hotel Indonesia, diikuti oleh 500 undangan. Dalam kesempatan ini, diundang semua mantan Ketua ADPI, yang kebetulan bisa hadir sebanyak 6 mantan Ketua, mulai dari pak Sardjono sampai dengan pak Suheri. Acara ditutup dengan pembagian hadiah serta dihibur oleh penyanyi-penyanyi handal dari ADPI, termasuk Ketua ADPI, pak Ali Farmadi.

Acara ADPI Award dilaksanakan di Hotel Ambarukmo Yogya pada tanggal 15 September 2023, pagi harinya diselenggarakan acara Seminar Refreshment yang dihadiri oleh lebih dari 200 peserta, baik jajaran Pengurus maupun Pengawas Dana Pensiun. Sebagai nara sumber adalah pak Budianto, Dirut Dana Pensiun Bank Indonesia PPMP dan bu Ani dari Dana Pensiun BCA.

Sesuai Shalat Jumat, acara dilanjutkan dengan Penghargaan ADPI Award bagi Dana Pensiun yang memiliki kinerja terbaik. Setelah diseleksi oleh Tim Khusus yang dibentuk untuk acara ini, dengan Ketuanya pak Dede Haris Sumarno, Ketua ADPI Komda V Jawa Tengah dan Yogyakarta.

Acara ini selain dihadiri oleh jajaran Dana Pensiun, baik Pengurus maupun Dewan Pengawas, juga dihadiri oleh Bapak Moh. Muchlasin, Ketua Departemen LJKNB OJK dan bu Sesriwati, Direktur Pengawasan Dana Pensiun OJK. Dalam gambar, tampak pak Muchlasin didampingi pak Ali Farmadi, membuka acara ADPI Award, selamat bagi para pemenang.

ADPI *Charity Golf*





Seminar Refreshment & ADPI Award





Seminar Refreshment & ADPI Award





KEMELUT INDUSTRI DAPEN & MOMENTUM PERBAIKAN TATA KELOLA

Industri Dana Pensiun tengah melewati periode penuh tantangan. Selain persoalan *fraud*, sekitar 12 Dapen masuk pengawasan khusus oleh OJK. Tantangan ini layaknya dijadikan momentum untuk lebih optimal dalam perbaikan Tata Kelola.

Perkumpulan Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) baru saja merayakan ulang tahun ke-38 tahun ini. Masih dalam suasana perayaan itu, termasuk penghargaan ADPI Award, beredar kabar tentang tantangan yang telah dihadapi sesama Dana Pensiun. Diawali dengan proses penyelesaian hukum untuk beberapa dana pensiun di Kejaksaan Agung, belakangan tersiar kabar tentang 12 Dapen yang sedang dalam penanganan khusus oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Tulisan ini tidak hendak mengulik

tentang tantangan individu Dana Pensiun, tetapi untuk melihat tantangan yang tengah dihadapi industri Dana Pensiun secara keseluruhan sebagai momentum untuk berbenah. Sebab, dari persoalan yang dihadapi, industri Dana Pensiun bisa menjadikannya sebagai patokan untuk perbaikan. Kata kuncinya pada Tata Kelola Dana Pensiun yang telah dirumuskan secara baik.

Beberapa Pendiri Dana Pensiun pun melihat tantangan industri Dapen saat ini perlu dijadikan momentum untuk perbaikan. Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia (Persero), Didiek Hartantyo

mengatakan mendukung berbagai langkah pembenahan industri dana pensiun. Termasuk oleh Kementerian BUMN. “(Pembenahan) itu penting untuk masa depan pegawai BUMN,” ujar Didiek Haryanto saat dikonfirmasi media.

Kepala Eksekutif Pengawas Perasuransian, Penjaminan, dan Dana Pensiun OJK, Ogi Prastomiyono mengatakan, ia mendukung proses penyelesaian *fraud* yang didorong Kementerian BUMN. Hal ini diharapkan selaras dengan upaya penyehatan dan pembenahan Tata Kelola Dana Pensiun

industri dana pensiun secara keseluruhan.

Selaras dengan penyelesaian fraud, OJK telah menempuh sejumlah langkah untuk membenahi Dapen yang sedang mengalami tantangan dalam pengelolaan. Di antaranya permintaan penyampaian Langkah-langkah perbaikan dari sisi pendanaan maupun pelunasan piutang, jika ada.

"Kami juga akan berkoordinasi dengan Kementerian BUMN dalam rangka perbaikan pengelolaan serta perbaikan kondisi pendanaan," ujar Ogi Prastomiyono dalam acara pemaparan Hasil Rapat Dewan Komisiner Bulanan OJK September, Senin (9/10/2023).

Selaras dengan itu, kata Ogi, pihaknya juga meminta pengurus Dapen untuk mengevaluasi portofolio investasi. Sambil mengevaluasi portofolio, Dapen juga didorong untuk mengoptimalkan kinerja investasi masing-masing.

Selain penanganan fraud, Ogi Prastomiyono mengatakan, saat ini ada 12 Dana Pensiun sedang dalam pengawasan khusus OJK.

"Saat ini memang betul ada 12 dana pensiun yang dalam pengawasan khusus merupakan gabungan dari dana pensiun BUMN dan dana pensiun non BUMN yang dikelola oleh satker (Satuan Kerja) khusus di OJK," terang Ogi Prastomiyono.

Ia menambahkan, persoalan umum yang dihadapi Dapen saat ini adalah berkaitan dengan pembayaran iuran. Akibat pembayaran iuran yang tidak rutin dari Pemberi Kerja, menimbulkan risiko tingginya piutang iuran.

Proses penanganan ini sejalan dengan ketentuan tentang pengawasan yang diatur dalam Peraturan OJK (POJK) Nomor 9 tahun 2021 tentang Penetapan Status dan Tindak Lanjut Pengawasan Lembaga Jasa Keuangan Non Bank (LJKNB). Beleid ini menggariskan bahwa Dapen akan masuk pengawasan khusus jika memenuhi kriteria peringkat komposit, Tata Kelola, maupun parameter kuantitatif lainnya.

Menurutnya, dari 12 Dapen yang masuk pengawasan khusus, umumnya

sedang menghadapi persoalan pembayaran iuran dari Pemberi Kerja yang tergolong tidak lancar. "Yang masuk level 1, diberi waktu perbaikan 3 tahun (atau) 36 bulan untuk defisit solvabilitas, dan 15 tahun untuk defisit selain solvabilitas," terang Ogi.

Untuk mengoptimalkan upaya-upaya pembenahan Dapen, menurut



Ogi Prastomiyono



Ali Farmadi

Ogi, OJK menekankan pada Pengurus untuk senantiasa memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam Tata Kelola investasi. Setiap Dapen harus mempertimbangkan profil risiko investasi, disesuaikan dengan karakteristik masing-masing Dapen

Ditemui media pada kesempatan berbeda, Ketua Asosiasi Dana Pensiun Indonesia, Ali Farmadi mengatakan, berbagai persoalan industri yang mencuat belakangan menunjukkan perlu ada perbaikan terus menerus dalam hal Tata Kelola Dana Pensiun.

"Kami akan lebih meningkatkan pengelolaan dana pensiun melalui program pelatihan terkait Tata Kelola,

investasi, dan manajemen risiko," ujar Ali Farmadi yang juga Direktur Utama Dana Pensiun Bank Mandiri.

Ali pun memilih melihat persoalan industri dari sisi positif, dalam konteks perbaikan Tata Kelola ke arah yang lebih baik. "Kami dari asosiasi, berpikir ini sesuatu hal yang bagus. Bagaimana mereka melihat pengelolaan dana pensiun selama ini dan pembelajaran ke depannya seperti apa, termasuk penguatan seperti apa yang dilakukan ke depan," terang Ali Farmadi.

Penguatan industri, menurut Ali Farmadi, bisa ditempuh melalui perbaikan Tata Kelola dan manajemen resiko, pengelolaan investasi yang terukur, serta profesionalisme industri secara keseluruhan. Untuk tujuan itu, ADPI akan berkoordinasi dengan OJK sekaligus mendorong kegiatan pelatihan seputar pengelolaan Dapen dalam berbagai aspek.

"Jadi, setiap permasalahan di dana pensiun nanti ada forumnya, diskusi secara bersama, hasilnya seperti apa dan bisa diterapkan kepada anggota dana pensiun semuanya karena kita tidak ada persaingan dalam hal pengelolaan dana pensiun," jelas Ali.

Meski menghadapi berbagai tantangan, industri Dana Pensiun secara keseluruhan masih menunjukkan tren pertumbuhan positif. Berdasarkan data OJK, pertumbuhan aset Dana Pensiun per Agustus 2023 mencapai 6,74% dibanding periode yang sama tahun lalu. Adapun nilai aset per Agustus 2023 sebesar Rp 361,01 triliun.

Sejauh ini, portofolio investasi industri perasuransian, penjaminan, dan dana pensiun (PPDP) terkonsentrasi pada instrumen Surat Berharga Negara. Porsinya sebesar 46,8% atau setara Rp 898,17 triliun. Khusus industri asuransi dan Dana Pensiun menempatkan investasi di pasar saham sebesar 14,02%, dari total nilai investasi atau setara Rp 267,68 triliun.



Oleh: **Arif Hartanto SH. MH**
(Direktur Eksekutif LSPDP)

DANA PENSIUN BERMASALAH, IMPLIKASINYA BAGI PENSIUNAN

Akhir-akhir ini kita baca di media massa, sejumlah Dana Pensiun BUMN bermasalah, bahkan jumlahnya mencapai 70% dari total Dana Pensiun BUMN yang ada. Dari sejumlah Dana Pensiun bermasalah menurut Meneg BUMN tersebut, 1 Dana Pensiun sudah dalam proses penyidikan di Kejaksaan, sedangkan ada 4 Dana Pensiun yang baru dilaporkan oleh Meneg BUMN ke Kejaksaan Agung.

Dari 4 Dana Pensiun tersebut, ternyata ada 1 Dana Pensiun yang sudah dibubarkan oleh OJK pada tahun 2021. Ke 5 Dana Pensiun yang disebutkan diatas, semuanya menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau PPMP. Terkait dengan pengelolaan Dana Pensiun Pemberi Kerja sebagaimana diatur dalam PP no 76 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, beberapa aspek permasalahan dapat disampaikan sebagai berikut:

INVESTASI DPPK

Berdasar ketentuan yang berlaku, yaitu UU nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun (sekarang sudah dinyatakan tidak berlaku dan digantikan dengan UU no 4 tahun 2023 tentang Pembinaan dan Penguatan Sektor Jasa Keuangan atau PPSK), Peraturan Pemerintah nomor 76 tahun 1992 tentang DPPK, investasi Dana Pensiun khususnya DPPK diatur sebagai berikut.

Instrumen investasi yang dapat dilakukan oleh Dana Pensiun diatur dengan regulasi, terakhir dengan POJK nomor 3 tahun 2015 tentang Investasi Dana Pensiun, POJK no 16 tentang Investasi di SBN, dimana minimal investasi di SBN adalah 30% dari total investasi Dana Pensiun. Berdasar ketentuan tersebut, Pendiri bersama Dewan Pengawas kemudian menetapkan Alur investasi Dana Pensiun secara bertahap diatur dengan Arahan Investasi yang ditetapkan oleh Pendiri Bersama

Dewan Pengawas dalam hal PPIP dan oleh Pendiri saja dalam hal PPMP. Arahan Investasi tersebut mengatur jenis investasi apa saja yang dapat dilakukan oleh Pengurus, serta persentase investasi untuk setiap instrumen investasi.

Selain Arahan Investasi tersebut, berdasarkan perhitungan aktuarial, Pendiri Dana Pensiun PPMP akan menetapkan target atau hasil investasi yang harus dicapai oleh Dana Pensiun, bisa dikenal dengan istilah "bunga teknis". Penetapan bunga teknis ini yang masih sering menjadi pembicaraan dikalangan Dana Pensiun, manakala Dana Pensiun ditargetkan mencapai angka tertentu, yang menurut analisis, sulit untuk bisa tercapai.

Dana Pensiun PPMP juga ditargetkan untuk mencapai hasil investasi yang disesuaikan dengan perhitungan Aktuarial, dengan maksud agar pendanaan dapat terpenuhi. Setiap tahun Pengurus Dana Pensiun wajib menyusun Rencana Investasi tahunan yang perlu disetujui oleh Dewan Pengawas dan Pendiri, sekarang dalam bentuk Rencana Bisnis Dana Pensiun.

Dalam melaksanakan investasi, Pengurus wajib melakukan analisis terhadap semua instrument investasi yang akan dilaksanakan, sehingga minimal akan diketahui risikonya. Dana Pensiun juga wajib melaporkan kinerja investasinya setiap bulan, baik ke Dewan Pengawas maupun ke OJK, sehingga manakala ada discrepancies, akan dapat dipantau secara berkelanjutan.



BERBAGAI PERMASALAHAN INVESTASI

AKTIVA INVESTASI

Aktiva investasi berasal dari akumulasi iuran pensiun, baik iuran pemberi kerja maupun iuran peserta, ditambah dengan hasil pengembangannya. Besaran aktiva investasi ini tentunya akan ditentukan dengan bagaimana iuran pensiun yang diterimanya serta bagaimana hasil investasinya. Dalam praktek, iuran pemberi kerja banyak yang tidak tepat waktu bahkan tertunggak, sehingga asset investasi Dana Pensiun tidak optimal. Demikian juga dengan instrumen investasi, ada sejumlah emiten dimana Dana Pensiun menempatkan investasinya, ternyata mengalami kegagalan, yang tentunya berdampak pada target hasil investasi Dana Pensiun.

Dari waktu ke waktu, ada saja emiten yang bermasalah, meskipun secara rating terkadang memiliki rating yang termasuk dalam investment-grade. Ada juga instrument investasi yang underlying

assetnya tidak dapat terdeteksi di awal penempatan, dimana underlying assetnya bermasalah di kemudian hari. Bilamana Dana Pensiun mengalami masalah-masalah tersebut, sudah tentu target investasi tidak akan mencapai sebagaimana di tetapkan, yang akan berdampak pada rasio kecukupan dana di Dana Pensiun.

Penetapan suku bunga aktuarial yang dilakukan oleh Pendiri, juga akan berdampak pada pencapaian rasio kecukupan dana, apalagi kalau bunga aktuarial masih berada di level yang tinggi. Kondisi sebagaimana disebutkan diatas, akan berdampak pada rasio kecukupan dana Dana Pensiun, sehingga dalam salah satu aspek, dapat disimpulkan bahwa Dana Pensiun mengalami permasalahan pendanaan.

MANFAAT PENSIUN PESERTA

Bagaimana dengan pembayaran manfaat pensiun kepada peserta pensiunan bila terjadi rasio kecukupan dana di Dana Pensiun bermasalah. Pada

PPMP, ada ketentuan bahwa bilamana rasio kecukupan dana tidak terpenuhi, akan timbul kewajiban bagi Pemberi Kerja untuk menutupi kekurangan tersebut dengan apa yang dikenal sebagai Iuran Tambahan. Iuran tambahan ini akan dihitung oleh Aktuaris, yang wajib dibayar oleh Pemberi kerja dalam kurun waktu tertentu.

Bagi peserta pensiunan, sebenarnya kondisi atau rasio kecukupan dana di Dana Pensiun tidak menjadi concernnya, selama manfaat pensiun tetap dibayar. Sampai saat ini belum terdengar adanya pensiunan apalagi pensiunan BUMN yang manfaat pensiunannya tidak dibayar atau terlambat dibayar, karena pembayaran manfaat pensiun merupakan tugas pokok utama dari Pengurus Dana Pensiun.

PENUTUP

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan:

1. Investasi Dana Pensiun perlu dilakukan sesuai dengan Tata Kelola yang berlaku dengan menerapkan manajemen risiko.
2. Iuran pensiun, khususnya iuran pemberi kerja wajib dibayar secara tepat waktu dan tepat jumlah ke Dana Pensiun.
3. Penetapan bunga teknis atau bunga aktuarial perlu disesuaikan, diperlukan perubahan dari waktu ke waktu berdasar pada situasi pasar.
4. Paling utama dalam pengelolaan Dana Pensiun adalah integritas serta kompetensi Pengurusnya.

Semoga

ROADMAP PENYEHATAN DANA PENSIUN



Oleh: **Fajar Gustaf Suwandi**

Direktur Utama
Dana Pensiun Kimia Farma

PENDAHULUAN

Penyusunan Roadmap Dana Pensiun, sebagaimana yang juga dilakukan oleh Perusahaan secara umum, senantiasa menggunakan latar belakang (inspiring) dari roadmap pemegang saham dan pihak-pihak yang berkepentingan (stake holder). Dalam hal ini, maka roadmap dana pensiun yang disusun sudah menyerap keinginan dan merupakan bagian dari Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dari Pendiri. Jika Pendiri merupakan Perusahaan BUMN, tentunya roadmap yang disusun sudah menyerap aspirasi dari Kementerian BUMN.

Sebagai Lembaga Jasa Keuangan Non Bank, maka roadmap dana pensiun juga harus sejalan dengan Kerangka Roadmap dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Perhatikan Bagan 1, gambaran draft kerangka roadmap Dana Pensiun dari OJK (2023-2027).

KETERKAITAN DENGAN ROADMAP LAINNYA

Penyusunan roadmap pengembangan dana pensiun Indonesia saat ini juga diselaraskan dengan berbagai roadmap terkait lainnya. Dana pensiun berada dalam sebuah ekosistem yang saling mendukung. Oleh karena itu, roadmap pengembangan dana pensiun Indonesia saling terkait dengan roadmap atau masterplan di sektor lainnya yang relevan seperti terlihat pada

gambar/bagan.

Sejalan dengan uraian di atas, maka di saat kita melakukan penyusunan roadmap atas dana pensiun yang kita kelola diperlukan pemahaman yang terkait dengan sektor keuangan lainnya, tentunya agar didapatkan program-program pengembangan yang lebih lengkap dan komprehensif.

KERANGKA PEMIKIRAN ROADMAP DANA PENSIUN

Saat ini, pengembangan Dana Pensiun di Indonesia ditunjukkan kepada pencapaian visi yang terdiri dari: (1) Menciptakan industri dana pensiun yang tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, (2) Konsumen yang terliterasi dan terlindungi hak dan kewajibannya, dan (3) Berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional.

Dalam mencapai visi tersebut, perkembangan dana pensiun dihadapkan pada sejumlah isu dalam bentuk tantangan maupun peluang yang akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing dana pensiun.

Berdasarkan tingkatannya, isu dana pensiun dapat dibagi menjadi tiga yaitu isu di tingkat institusi, isu di tingkat industri, dan isu di tingkat ekosistem.

Berbagai isu tentang dana pensiun yang berkembang saat ini cukup mempengaruhi kinerja dana pensiun, baik secara langsung

maupun tidak langsung. Oleh karena itu program kerja yang harus mampu mengatasi tantangan atau kendala yang ada, serta mampu untuk memanfaatkan peluang yang ada.

Dalam menyusun berbagai program kerjanya, setiap dana pensiun harus memperhatikan struktur dan perilaku industri dana pensiun yang saat ini sedang berjalan di Indonesia. Program yang disusun selain harus memperhatikan ketentuan OJK, juga akan melibatkan berbagai stakeholders dalam proses implementasinya. Berbagai program yang disusun diharapkan akan mendorong pertumbuhan industri atau meningkatkan perlindungan konsumen, yang pada akhirnya akan mendorong kontribusi dana pensiun terhadap perekonomian nasional.

Strategi pengembangan dana pensiun saat ini banyak menggunakan 4 (empat) pilar pengembangan, yaitu: (1) Penguatan ketahanan dan daya saing; (2) Pengembangan elemen dalam ekosistem dana pensiun; (3) Akselerasi penerapan digitalisasi pada dana pensiun; dan (4) Penguatan pengaturan, pengawasan perizinan. Apabila empat pilar tersebut dapat diwujudkan, maka dana pensiun tersebut dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, adanya konsumen yang terliterasi dan terlindungi, serta terciptanya industri dana pensiun yang berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional.



DRAFT KERANGKA ROADMAP DANA PENSIUN 2023 - 2027

LATAR BELAKANG

- Potret kondisi industri Dana Pensiun saat ini
- Kinerja Investasi Dana Pensiun yang belum optimal
- Dampak Pandemi Covid-19 terhadap industri Dana Pensiun
- Kebijakan Countercyclical dampak penyebaran Covid-19 bagi Dana Pensiun
- Tingkatkan literasi dan inklusi Dana Pensiun yang masih rendah

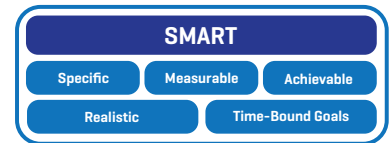
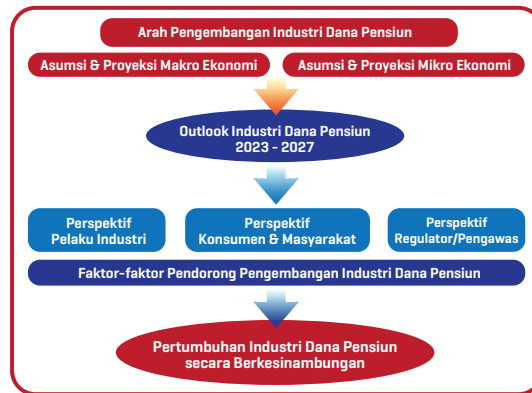
TUJUAN

- Pertumbuhan dan pengembangan industri Dana Pensiun secara berkesinambungan
- Total Aset Dana Pensiun yang meningkat signifikan terhadap GDP dengan besaran target tertentu
- Peningkatan persentase perbandingan antara jumlah peserta Dana Pensiun dengan jumlah penduduk dengan besaran tertentu

ANALISIS INDUSTRI DANA PENSIUN

- Kinerja Dana Pensiun dalam 5 tahun terakhir.
- Risiko yang dihadapi oleh Dana Pensiun.
- Kendala dan tantangan yang dihadapi oleh Dana Pensiun.
- Dampak RUU P2SK terhadap industri Dana Pensiun.
- Studi komparasi dengan industri Dana Pensiun di negara lain.

SWOT ANALYSIS



PROSES PENYUSUNAN ROADMAP

Penyusunan roadmap pengembangan dana pensiun ini dilakukan dengan melibatkan berbagai stakeholders. Diharapkan, setiap stakeholders akan memiliki sense of belonging atas roadmap tersebut sehingga setiap strategi dan rencana kerja dapat didukung oleh seluruh stakeholders.

KONSTRUKSI PROSES PENYUSUNAN ROADMAP

Berikut ini adalah model penyusunan roadmap (strategy management) yang lazim digunakan dalam penyusunan roadmap perusahaan, dan tentunya pola ini juga dapat digunakan sebagai kerangka penyusunan roadmap dana pensiun.

Dengan melakukan seluruh tahapan tersebut, diharapkan dana pensiun akan mampu meningkatkan kinerjanya saat ini (current state) menuju kondisi kinerja yang diinginkannya di masa depan (future desired state).

Untuk dapat mendesain program

kerja yang tepat, maka proses analisa kondisi internal atau bisa kita sebut dengan Proses Uji Tuntas Dana Pensiun (berupa Scanning internal/external, scanning position, dan scanning main risk factors) menjadi langkah yang sangat penting. Dikatakan demikian, karena dari proses ini kita akan tahu persis kondisi dana pensiun yang saat ini kita kelola, menemukan seberapa besar gap condition antara kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan, sehingga manajemen akan mampu mendesain Roadmap yang tepat untuk memperbaikinya menuju kondisi ideal yang diinginkan.

Dengan dasar pemikiran tersebut, tulisan tentang roadmap dana pensiun kali ini akan lebih focus dalam tahapan proses uji tuntas tersebut, dan garis besar ruang lingkupnya bertumpu pada Kecukupan Aset dan Kewajiban Aktuarial Dapen dan Kecukupan pencadangan pada neraca pemberi kerja (Pendiri).

TAHAPAN PROSES ANALISA KONDISI INTERNAL (PROSES UJI TUNTAS)

Proses Uji Tuntas pada dana pensiun, dilakukan meliputi Aspek-aspek:

1. Kesehatan Tata Kelola
2. Keselarasan pencatatan antara Dapen dengan Pendiri
3. Keakuratan jumlah utang aktuarial yang digunakan
4. Kecocokan dan kesetaraan durasi arus kas aset Dapen dengan kewajiban aktuarial Dapen
5. Identifikasi gap dan peluncuran inisiatif-inisiatif perbaikan

Berdasarkan Tabel Diagram Analisa Uji Tuntas, berupa: Area-area fokus pemeriksaan dan Tujuan Pemeriksaan, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

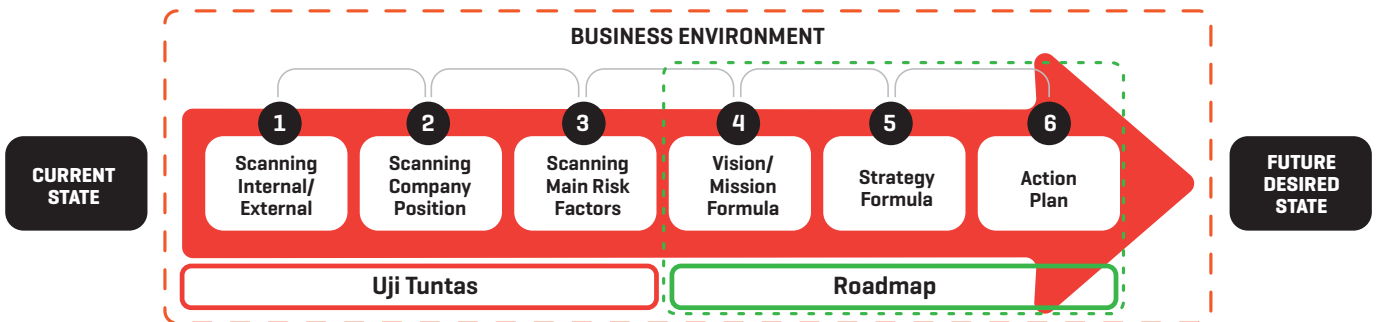
1. Area Fokus: Organisasi dan Tata Kelola Dapen

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami filosofi dan latar belakang (sejarah) pendirian Dapen

DRAFT KERANGKA ROADMAP DANA PENSIIUN 2023 - 2027

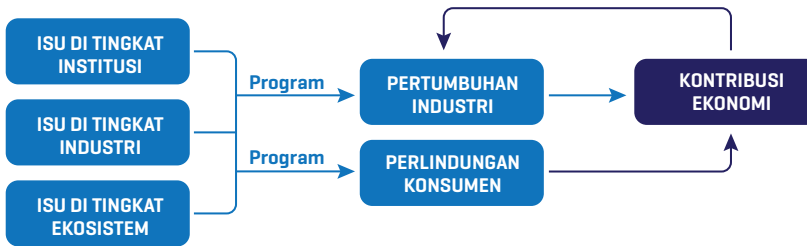


ROADMAP STRATEGY MANAGEMENT



1. Strategy is a road map or guide by which an organization moves from a current state of affairs to a future desired state.
2. The road map strategic formulation consist of 6 step:
 - a. Business environment assesment (external and internal/ uji tuntas)
 - b. Scanning company position in the market
 - c. Scanning the main risk factors
 - d. Vision and mission formulation [cascade to strategic formulation]
 - e. Strategy formulation [cascade to action plan]
 - f. Action plan [do and control]

TINGKATAN ISU DANA PENSIUN



VISI PENGEMBANGAN DANA PENSIUN

- Menciptakan industri dana pensiun yang tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan
- Konsumen yang terealisasi dan terlindungi hak dan kewajibannya
- Berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional



EMPAT PILAR PENGEMBANGAN DANA PENSIUN DI INDONESIA



1. Terciptanya industri dana pensiun yang tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan
2. Konsumen terliterasi dan terlindungi hak dan kewajibannya
3. Berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional

dan untuk memahami struktur Tata Kelola Dapen.

2. Area Fokus: Posisi Umum Keuangan Dapen dan Kewajiban Aktuarial Pemberi Kerja

Pemeriksaan dilakukan untuk melihat kinerja keuangan dan seluruh aspek perhitungannya, serta nilai aset tercatat dibandingkan dengan kewajiban aktuariannya. Dilakukan untuk mendapatkan pemahaman terkait kecukupan kapitalisasi di Dapen dan pencadangan pada pemberi kerja.

3. Area Fokus: Investasi Dapen

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi pencatatan, dan mengevaluasi kewajaran pencatatan investasi pada masing-masing Dapen.

4. Area Fokus: Piutang Investasi dan Piutang Iuran Dapen

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi penghitungan dan pencatatan piutang hasil investasi dan memahami kecukupan komitmen Pendiri pada Dapen.

5. Area Fokus: Kewajiban Aktuarial Dapen dan Pencatatan Kewajiban Aktuarial Pemberi Kerja (Pendiri)

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi pencatatan dan mengevaluasi kecukupan pencatatan nilai aktuarial Dapen dan Pendiri.

6. Area Fokus: Analisa Kecukupan, Seknario dan Proyeksi Arus Kas Aset dan Kewajiban Dapen

Hasil Uji Tuntas, berupa temuan-temuan, berisi tentang:

Dari hasil Uji Tuntas, temuan-temuan dikelompokkan menjadi 3 kelompok besar, yaitu: Keuangan dan Perpajakan, Tata Kelola dan Hukum, dan Aktuarial.

ROADMAP PENYEHATAN DANA PENSIUN

Untuk menjawab temuan-temuan dari hasil uji tuntas, maka disusunlah roadmap penyehatan Dana Pensiun, yang berisi langkah-langkah:

1. Perbaikan Tata Kelola yang berkesinambungan untuk menjaga kelangsungan kesehatan Dapen.
2. Perbaikan pencatatan aktuarial.
3. Penyelarasan kecukupan modal dan penyelarasan durasi aset dan utang Dapen.
4. Monitoring dan Rebalancing atas asset liability matching (monitoring posisi aset dan liability serta pelaksanaan rebalancing untuk menjaga RKD).
5. Identifikasi proses untuk optimisasi dan keberlanjutan Dapen.
6. Melakukan integrasi road-map perbaikan Dapen dengan kontrak manajemen Pendiri untuk Menjaga kesinambungan usaha Pendiri dan untuk menjaga kesejahteraan karyawan bertanggung.

GAMBARAN UMUM: HASIL TEMUAN UJI TUNTAS



Temuan-temuan tersebut diatas akan dijadikan dasar pembuatan desain Roadmap penyehatan Dana Pensiun oleh Pendiri

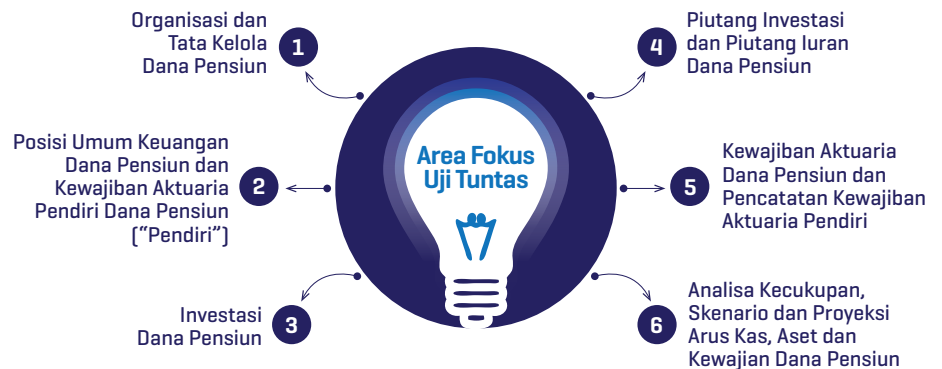
HORIZON WAKTU ROADMAP

Roadmap Dana Pensiun biasanya disusun untuk masa waktu lima tahun, yaitu 2023 s.d. 2027. Khusus untuk dana pensiun BUMN, pedoman penyusunan Roadmap untuk Dana Pensiun BUMN menggunakan hasil Uji Tuntas di Semester-1/2022 sebagai baseline data analisisnya.

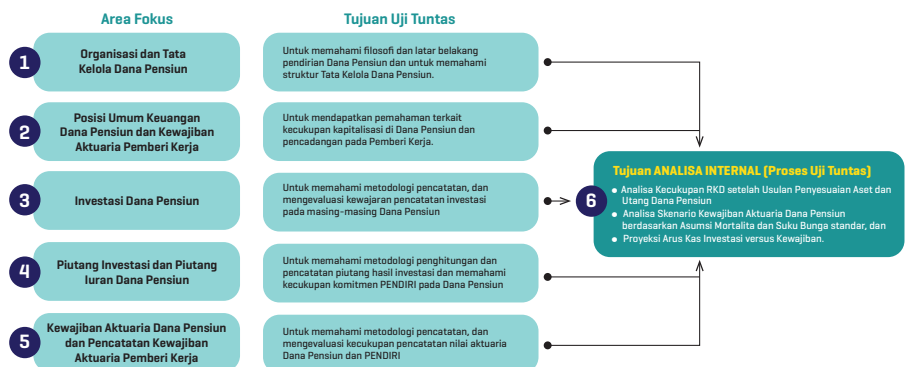
Seluruh program kerja disusun per tahun agar dapat mengoptimalkan penggunaan sumberdaya yang dimiliki. Setiap tahunnya dilakukan evaluasi atas pencapaian realisasi hasil dibandingkan dengan target tahunannya. Jika didapatkan hasil yang jauh dibandingkan target, maka harus dilakukan perubahan program kerja atau dibuatkan program kerja tambahan untuk mempercepat pencapaian hasilnya,

Pada akhir tahun ke lima, seluruh program kerja diharapkan dapat terlaksana sesuai harapan dan goals pengembangan dan penyehatan dana pensiun yang ditargetkan dapat tercapai. Roadmap ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh stakeholders terkait, yaitu: terutama untuk Pendiri (selaku pemberi kerja), OJK selaku regulator, pihak pelaku usaha di industri dana pensiun, para asosiasi, akademisi, dan kementerian/lembaga terkait lainnya.

RUANG LINGKUP UJI TUNTAS



RUANG LINGKUP ANALISA KONDISI INTERNAL (UJI TUNTAS) BERTUMPU PADA KECUKUPAN ASSET DAN KEWAJIBAN AKTUARIA DAPEN DAN KECUKUPAN PENCADANGAN PADA NERACA PEMBERI KERJA



ROADMAP PENYEHATAN DANA PENSIUN (2023 - 2027)

NO.	KONDISI/KRITERIA	REKOMENDASI	TANGGAPAN	ACTION PLAN	RESULTS	TIMELINE
1.	TATAKELOLA & HUKUM * Dokumen tidak lengkap * Susunan Pengurus * Masalah hukum terkait investasi * dll	Berisi saran-saran perbaikan sesuai kondisi ideal yang diharapkan	Berisi penjelasan Sesuai kondisi saat ini dan upaya yang sudah dilakukan sampai dengan saat ini	Berisi Uraian Action Plan: Tahun-1 sd Tahun-5	Hasil yang didapatkan di setiap Tahun evaluasi [Kelengkapan SOP-SOP, Update SOP sesuai perubahan Peraturan, dll]	2023-2027
2.	KEUANGAN & PERPAJAKAN * Penurunan nilai investasi * Pencatatan aset lain-lain * Perpajakan * Piutang luran, Denda iuran & loss opportunity * Rasio-rasio Keuangan * dll	Berisi saran-saran perbaikan sesuai kondisi ideal yang diharapkan	Berisi penjelasan Sesuai kondisi saat ini dan upaya yang sudah dilakukan sampai dengan saat ini	Berisi Uraian Action Plan: Tahun-1 sd Tahun-5	Hasil yang didapatkan di setiap Tahun evaluasi [RKD >100%, Tidak ada investasi bermasalah, Portofolio investasi sesuai POJK & Arah-an Investasi, dll]	2023-2027
3.	AKTUARIA * Asumsi-asumsi yang digunakan [Bunga teknis, mortalita, BOPO, dll] * Perubahan kebijakan [usia pensiun, PhDP] * dll	Berisi saran-saran perbaikan sesuai kondisi ideal yang diharapkan	Berisi penjelasan Sesuai kondisi saat ini dan upaya yang sudah dilakukan sampai dengan saat ini	Berisi Uraian Action Plan: Tahun-1 sd Tahun-5	Hasil yang didapatkan di setiap Tahun evaluasi [Bunga teknis sesuai market, penyesuaian PhDP, asumsi Mortalita custom dengan data demografi peserta, dll.]	2023-2027

Secara umum, sebuah roadmap bertujuan untuk memberikan kerangka kerja spesifik yang jelas dan dapat menjadi panduan dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan, indentifikasi berbagai stakeholders terkait, dan optimalisasi sumber daya, serta fasilitasi eksekusi rencana kerja.

Penyusunan Roadmap Dana Pensiun juga memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Membantu seluruh stakeholders (termasuk regulator) dalam menentukan arah pengembangan dana pensiun ke depan. Roadmap memberikan stakeholders arah tujuan yang jelas dan program kerja kunci untuk mencapai tujuan dana pensiun tersebut.
2. Membantu para stakeholders dalam menyusun target pencapaian yang spesifik dan program kerja prioritas berdasarkan ketersediaan sumber daya yang dimiliki. Keterbatasan sumberdaya di masing-masing dana pensiun memerlukan keputusan yang spesifik mengenai cara alokasi sumber daya kepada program-program kerja yang bersifat kritical dan impactful.
3. Memberikan alat komunikasi visual

- dan naratif yang memungkinkan berbagai stakeholders dapat memahami arah dan rencana pengembangan masing-masing dana pensiun ke depan.
4. Memudahkan perencanaan dan alokasi sumber daya yang dimiliki sesuai dengan timeline dan urutan program kerja strategis yang ditetapkan.
 5. Memberikan framework untuk mengukur dan tracking progress pencapaian dari setiap program kerja yang telah ditetapkan.

HAL-HAL PENTING DALAM PENYUSUNAN ROADMAP DANA PENSIUN:

1. Pendiri memiliki komitmen dalam aspek pendanaan (sesuai fungsinya) untuk 5 tahun ke depan, dan komitmen ini diwujudkan dalam pernyataan komitmen yang ditandatangani di atas materai oleh Pendiri dan Mitra,
2. Dewan Pengawas (Dewas) disiplin dalam memonitor dan menindaklanjuti hasil pelaksanaan program kerja,
3. Dewas menjadi penghubung komunikasi yang baik sebagai fungsi pengawasan (mewakili Pendiri), terkait: update kinerja, perkembangan program

- kerja, serta memperlancar aliran data dari direktorat Sumber Daya Manusia yang masih mengelola peserta aktif.
4. Pengurus Dana Pensiun menerapkan Tata Kelola yang baik.
 5. Pengurus harus sensitif terhadap prospek bisnis ke depan dari Pendiri/ Pemberi Kerja di masa mendatang, karena akan berdampak pada pelaksanaan komitmen jika bisnis Pendiri mengalami kondisi yang tidak sesuai harapan.
 6. Menyusun proyeksi kewajiban Dana Pensiun ke depan (minimal 5 tahun kedepan), dan bahkan membuat asumsi kewajiban hingga peserta aktif terakhir, serta kewajiban di masa berakhirnya Dana Pensiun.
 7. Memisahkan pengadministrasian dana Peserta Aktif dengan Peserta Pasif termasuk alokasi assetnya.
 8. Dana Pensiun tidak menambah peserta baru (Pegawai baru diikutkan PPIP/DPLK).
 9. Pendiri, Dewan Pengawas, dan Pengurus Dana Pensiun melaksanakan dengan baik seluruh Fungsi, Hak dan Kewajibannya sesuai dengan Ketentuan dan Peraturan yang berlaku.

[1] Area Fokus : Organisasi dan Tata Kelola Dapen

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami filosofi dan latar belakang [sejarah] pendirian Dapen dan untuk memahami struktur Tata Kelola Dapen.

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Organisasi dan Tata Kelola Dapen</p> <p>Untuk memahami filosofi dan latar belakang pendirian Dapen dan untuk memahami struktur tata kelola Dapen</p>	<p>Menelaah dan mempelajari dokumen-dokumen pedoman pelaksanaan aktivitas Dapen seperti: Pedoman Tata Kelola; Pedoman pendanaan; Pedoman investasi; Pedoman manajemen risiko dan pengendalian internal; Pedoman teknologi informasi, dan Pedoman lainnya yang relevan.</p> <p>Menelaah dan mempelajari komposisi dan ketentuan serta peran dan tanggung jawab: Pendiri; Mitra Pendiri; Pengurus; Dewan Pengawas, dan Fungsi-fungsi lainnya yang disyaratkan untuk Dapen</p> <p>Melakukan kajian terhadap: Komposisi dan ketentuan serta peran dan tanggung jawab komite yang membantu Dewan Pengawas; Kelengkapan laporan yang harus disusun dan disampaikan oleh Pengurus dan Dewan Pengawas; Proses pengambilan keputusan, dan Penerapan manajemen risiko dan pengendalian internal terkait aktivitas bisnis dan operasional Dapen</p> <p>Identifikasi kesenjangan [gap] antara pelaksanaan aktivitas Tata Kelola Dapen dan ketentuan yang terdapat pada peraturan-peraturan yang berlaku.</p>	<p>Laporan Keuangan Audit Dapen sesuai PSAK dan sesuai ketentuan OJK untuk tahun 2021, 2020 dan 2019. Laporan Aktuaris Dana Pensiun untuk tahun 2021, 2020 dan 2019. Peraturan-peraturan Dapen. Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan kontrak antara PENDIRI dengan peserta Dapen yang paling mutakhir. Struktur Organisasi Dapen termasuk struktur komite yang membantu Dewan Pengawas Dapen. Akta-akta dan charter-charter komite yang ada pada Dapen. Kontrak manfaat yang Diberikan. Laporan penilaian sendiri (self assesment) atas penerapan Manajemen Risiko yang disampaikan kepada OJK untuk 3 tahun terakhir. Laporan Teknis Dana Pensiun yang disampaikan kepada OJK untuk periode 3 tahun terakhir Pedoman Tata Kelola Dana Pensiun yang disusun sesuai POJK yang berlaku Hasil evaluasi atas penerapan Pedoman Tata Kelola Dana Pensiun yang dibuat oleh Dewan Pengawas kepada Pendiri Dana Pensiun</p>

[2] Area Fokus : Posisi Umum Keuangan Dapen dan Kewajiban Aktuarial Pemberi Kerja

Pemeriksaan dilakukan untuk melihat kinerja keuangan dan seluruh aspek perhitungannya, serta nilai aset tercatat dibandingkan dengan kewajiban aktuariannya. Dilakukan untuk mendapatkan pemahaman terkait kecukupan kapitalisasi di Dapen dan pencadangan pada pemberi kerja.

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Posisi Keuangan Umum Dapen dan Kewajiban Aktuarial Pemberi Kerja</p> <p>Laporan aset neto, Rasio Kecukupan Dana [RKD] dan Laporan Perhitungan Usaha untuk mendapatkan pemahaman atas: Keselarasan pelaporan Dapen dan Pemberi Kerja terkait kewajiban aktuarial yang timbul; Posisi aset neto dan kinerja keuangan historis; Potensi penyesuaian atas aset neto yang dilaporkan dan implikasi terhadap RKD setelah penyesuaian; Metode pencatatan keuangan Perusahaan, dan Rekonsiliasi Surplus / Defisit Kewajiban Aktuarial dan Net Aset Bersih Dana Pensiun dengan Kewajiban Pensiun yang Tercatat dalam Laporan Keuangan PENDIRI</p>	<p>Melakukan kajian secara independen terhadap laporan aset neto dan identifikasi potensi penyesuaian terhadap komponen aset utama dan kewajiban yang dilaporkan Melakukan kajian atas RKD dan Rasio Solvabilitas yang dilaporkan dan melakukan perhitungan RKD dan Rasio Solvabilitas setelah penyesuaian aset neto Melakukan kajian atas laporan perhitungan hasil usaha termasuk pendapatan investasi, biaya investasi dan beban operasional signifikan lainnya Kebijakan pengakuan pendapatan dan biaya, termasuk dasar alokasi biaya [jika ada] Estimasi akuntansi dan aktuarial yang signifikan Melakukan rekonsiliasi Surplus/ Defisit Kewajiban Aktuarial dan Net Aset Bersih Dana Pensiun dengan Kewajiban Pensiun yang Tercatat dalam Laporan Keuangan PENDIRI</p>	<p>Laporan Keuangan Audit Dapen sesuai PSAK dan sesuai ketentuan OJK untuk tahun 2021, 2020 dan 2019. Laporan Aktuaris Dana Pensiun untuk tahun 2021, 2020 dan 2019. Laporan Keuangan Audit PENDIRI Pemberi Kerja untuk tahun 2021, 2020 dan 2019. Rekonsiliasi Surplus/ Defisit Kewajiban Aktuarial dan Net Aset Bersih Dana Pensiun dengan Kewajiban Pensiun yang Tercatat dalam Laporan Keuangan PENDIRI, sebab-sebab perbedaan. Ringkasan perbedaan metode perhitungan dan asumsi perhitungan sesuai PSAK 24 yang dicatat oleh PENDIRI Pemberi Kerja, versus defisit/ surplus yang dicatat oleh Dapen sesuai dengan PSAK 18 dan POJK.</p>

[3] Area Fokus : Investasi Dapen

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi pencatatan, dan mengevaluasi kewajaran pencatatan investasi pada masing-masing Dapen.

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Investasi Dapen</p> <p>Untuk memahami metodologi pencatatan, dan mengevaluasi kewajaran pencatatan investasi pada masing-masing Dapen</p>	<p>Mendapatkan rincian investasi yang ada di masing-masing Dapen berdasarkan kategori: Tanah dan Bangunan; Instrumen keuangan fixed income; Instrumen keuangan reksadana yang terdaftar di bursa; Instrumen keuangan saham yang terdaftar di bursa; Instrumen keuangan saham perusahaan tidak terdaftar di bursa; dan Lain-lain.</p> <p>Memahami metodologi pencatatan investasi Memahami pendekatan nilai wajar investasi Memahami kelengkapan dokumentasi legal kepemilikan investasi Melakukan pengujian bukti kepemilikan investasi Melakukan rekonsiliasi rincian investasi dengan yang tercantum dalam laporan keuangan dan bukti kepemilikan Melakukan perhitungan ulang terhadap nilai wajar investasi Melakukan prediksi arus kas dari masing-masing investasi berdasarkan arus kas historis dan ekspektasi pasar</p>	<p>Tanah dan Bangunan: NJOP terakhir dan laporan penilaian KJPP Terakhir menggunakan pendekatan pasar, DCF, nilai likuidasi atau nilai lainnya yang digunakan yang memberikan gambaran lokasi, status penguasaan aset dan sertifikasi kepemilikan atas lahan/bangunan, dan Jika ada perjanjian atas aset tanah dan bangunan termasuk perjanjian sewa menyewa, penjaminan, dan asuransi.</p> <p>Investasi Fixed Income yang Terdaftar di Bursa: Rincian obligasi/ MTN/ S. Deposito/ Tabungan/ SBI/ Sukuk; Jumlah unit dimiliki; Tanggal perolehan dan harga perolehan; Suku bunga kupon dan nilai nominal; Rating; Tanggal jatuh tempo; Fair value IBPA [Indonesia Bond Pricing Agency], dan Perjanjian yang ada atas surat utang yang dikeluarkan.</p>





Investasi Reksadana yang Terdaftar di Bursa:
 Rincian reksadana, EBA dan jenisnya (e.g. reksadana pasar uang, pendapatan tetap, saham, campuran, terproteksi, indeks, dll)
 Laporan audited;
 Nama manajer investasi;
 Jumlah unit yang dimiliki;
 Tanggal perolehan dan harga perolehan;
 Nilai wajar atau Nilai Aset Bersih terkini, dan Tanggal jatuh tempo (jika ada)

Kategori Investasi Reksadana yang Terdaftar di Bursa:
 REPO termasuk informasi penerbit, manajer investasi, custodian, suku bunga, rating underlying, underlying surat berharga, tanggal jatuh tempo, harga perolehan dan nilai wajar.

Kategori Investasi Saham yang Terdaftar di Bursa:
 Rincian nama saham/ ticker;
 Jumlah lembar saham yang di miliki;
 Tanggal dan harga perolehan;
 Perjanjian yang ada atas saham tersebut (e.g. dijaminakan)
 Analisa pendapatan dividen masing-masing saham;
 Nilai wajar:
 Untuk saham yang liquid, harga saham terakhir, dan Untuk saham yang tidak liquid (dedefinisikan yang transaksi terakhir sudah lebih lama dari 3 bulan sejak tanggal laporan uji tuntas) harga saham rata-rata tertimbang dalam 6 bulan terakhir;

Kategori Investasi Saham yang Tidak Terdaftar di Bursa:
 Laporan audit terakhir;
 Laporan KJPP:
 Terakhir dalam kurun waktu 12 bulan sejak tanggal uji tuntas, dan Pada saat akuisisi.
 Jumlah saham dan prosentase kepemilikan;
 Tanggal dan harga perolehan;
 Corporate actions historis (3 tahun terakhir) dan proyeksi;
 Rating daripada perusahaan investan;
 Metode pencatatan investasi;
 Jika ada, perjanjian material dengan penjual/ pemegang saham lama (e.g. share buy-back arrangement), dan Perjanjian atas saham yang dimiliki (e.g. penjaminan etc)

(4) Area Fokus: Piutang Investasi dan Piutang Iuran Dapen

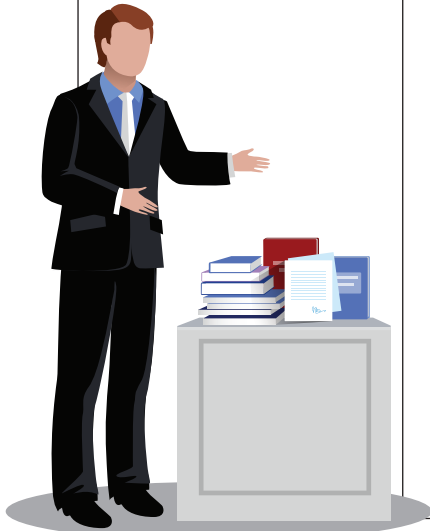
Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi penghitungan dan pencatatan piutang hasil investasi dan memahami kecukupan komitmen Pendi pada Dapen.

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Piutang Investasi</p> <p>Untuk memahami metodologi penghitungan dan pencatatan piutang hasil investasi termasuk accrual sewa dan accrual fixed income stream</p>	<p>Mendapatkan rincian piutang investasi yang ada di masing-masing Dapen Melakukan rekonsiliasi rincian piutang investasi dengan yang tercantum dalam laporan keuangan Memahami metodologi perhitungan dan pencatatan yang digunakan Melakukan perhitungan ulang terhadap piutang hasil investasi sesuai dengan kontrak investasi Mereviu aging piutang investasi Menilai kewajaran pencadangan piutang hasil investasi</p>	<p>List Piutang Hasil Investasi berdasarkan tipe kategori investasi; Metodologi pencatatan akrual piutang investasi untuk jenis aset tanah/ bangunan dan investasi surat berharga; Aging dan overdue status masing-masing kategori piutang; Kerta kerja pencadangan piutang, dan Kertas kerja perhitungan hasil investasi.</p>
<p>Piutang Iuran</p> <p>Untuk memahami kecukupan komitmen Pemberi Kerja pada Dapen</p>	<p>Mendapatkan rincian piutang iuran yang ada pada Dapen Melakukan rekonsiliasi rincian piutang iuran dengan yang tercantum dalam laporan keuangan Memahami metodologi perhitungan dan pencatatan piutang iuran yang digunakan dan kesesuaiannya dengan peraturan dana pensiun dan valuasi aktuaria Melakukan perhitungan ulang terhadap piutang iuran sesuai dengan data kepesertaan Dapen Melakukan reviu terhadap aging piutang iuran Melakukan reviu terhadap subsequent payment dari piutang iuran</p>	<p>Rincian piutang iuran berdasarkan peserta; Kertas kerja perhitungan iuran; Rekonsiliasi piutang iuran berdasarkan hitungan Dapen dan PENDIRI; Aging piutang iuran, dan Informasi subsequent payment piutang iuran.</p>

[5] Area Fokus: Kewajiban Aktuarial Dapen dan Pencatatan Kewajiban Aktuarial Pemberi Kerja (Pendiri)

Pemeriksaan dilakukan untuk memahami metodologi pencatatan dan mengevaluasi kecukupan pencatatan nilai aktuarial Dapen dan Pendiri.

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Nilai Kini Aktuarial Dana Pensiun</p> <p>Untuk memahami metodologi pencatatan, dan mengevaluasi kecukupan pencatatan nilai aktuarial di Dapen dan melakukan rekonsiliasi terhadap perhitungan kewajiban aktuarial pada pemberi kerja</p>	<p>Melakukan evaluasi terhadap kontrak benefit yang ada</p> <p>Melakukan analisa kesesuaian rumus manfaat pasti dengan ketentuan peraturan Dapen/ regulasi/ standar terkait</p> <p>Mendapatkan data tape berisi demografi dan finansial karyawan dan melakukan evaluasi keakuratan dan kelengkapan data tape tersebut untuk tiga jenis karyawan:</p> <p>Aktif; Pasif/ pensiunan; Pensiun di tunda.</p> <p>Melakukan rekonsiliasi terhadap data karyawan Dapen vs BUMN, termasuk melakukan rekonsiliasi PHDP (untuk tipe karyawan aktif dan pensiun ditunda) dan manfaat pensiun bulanan (untuk karyawan pasif) dengan data finansial yang diberikan oleh BUMN</p> <p>Melakukan rekonsiliasi tipe dan besaran manfaat dari Aktuaris Eksternal</p> <p>Melakukan analisa asumsi demografis dan finansial yang digunakan sesuai dengan standar praktik Dapen</p> <p>Melakukan evaluasi dan perhitungan kesesuaian metode aktuarial lain yang digunakan</p> <p>Melakukan analisa sensitivitas atas perhitungan nilai kini aktuarial terkait dengan asumsi- asumsi seperti tingkat diskonto, kenaikan PHDP dan asumsi yang relevan</p> <p>Melakukan analisa terhadap dampak keseluruhan nilai kini aktuarial dengan rasio pendanaan dana pensiun dan rasio solvabilitas</p> <p>Memberikan laporan terhadap keseluruhan analisa dan evaluasi selama proses due diligence</p>	<p>Peraturan Dana Pensiun / PDP yang berlaku</p> <p>Laporan Aktuaris Eksternal Dapen 3 tahun terakhir</p> <p>Kertas kerja perhitungan liabilitas dana pensiun dari Aktuaris Eksternal</p> <p>Porsi uran yang ditanggung peserta, bila ada</p> <p>Penjelasan tentang metode penghitungan aktuarial yang digunakan, dan jika tidak sesuai dengan standar praktek, alasan deviasi</p> <p>Dalam bentuk data-tape / excel / database memberikan informasi tentang peserta (mencakup karyawan aktif dan yang sudah pensiun) sebagai berikut:</p> <p>Identitas karyawan (No Karyawan dan NPWP)</p> <p>Karyawan aktif, karyawan pasif/pensiunan (pensiunan peserta, pensiun janda/duda, pensiun anak), dan pensiun ditunda</p> <p>Tanggal lahir</p> <p>Jenis kelamin</p> <p>Tanggal masuk</p> <p>Tanggal pegawai tetap</p> <p>Tanggal berhenti (untuk pensiun ditunda)</p> <p>Tanggal pensiun (untuk karyawan pasif/jika sudah pensiun)</p> <p>Status pernikahan dan jumlah anak (TK0, K1, K2, dll)</p> <p>Suami/ Istri - hidup/ meninggal</p> <p>Tanggal lahir penerima Manfaat Pensiun (suami/istri/anak) untuk karyawan pasif/ pensiunan</p> <p>Tingkat/ golongan/ pangkat terakhir</p> <p>PHDP (Penghasilan Dasar Pensiun)</p> <p>Besarnya Manfaat Pensiun bulanan (untuk karyawan pasif)</p> <p>Dalam bentuk data-tape / excel / database memberikan informasi tentang peserta (mencakup karyawan aktif dan yang sudah pensiun) sebagai berikut: (lanjutan)</p> <p>Tipe dan besaran manfaat</p> <p>Pensiun Normal</p> <p>Pensiun Dipercepat/ Awal</p> <p>Kematian</p> <p>Cacat</p> <p>Kesehatan</p> <p>Manfaat Tambahan Lainnya</p> <p>PPh 21 atas manfaat ditanggung oleh perusahaan atau peserta</p> <p>Memberikan asumsi-asumsi yang digunakan untuk melakukan estimasi nilai kini aktuarial, beserta dokumentasi studi pendukung penentuan asumsi tersebut:</p> <p>Asumsi diskonto beserta dengan hasil dan jenis investasi</p> <p>Asumsi kenaikan PHDP</p> <p>Asumsi demografi (tingkat pengunduran diri, tingkat cacat, tingkat pensiun dipercepat, dan tingkat mortalita untuk karyawan aktif dan pasif)</p> <p>Asumsi status pernikahan (perbedaan usia antara suami dan istri)</p> <p>Asumsi cadangan manfaat pensiun anak (bila diperhitungkan)</p> <p>Asumsi biaya pengelolaan</p> <p>Asumsi perpajakan yang diaplikasikan (jika pajak penghasilan atas Manfaat Pensiun ditanggung oleh entitas Dapen)</p> <p>Asumsi kenaikan manfaat pensiun</p> <p>Tabel faktor nilai sekarang dan tabel faktor sekaligus untuk semua status kawin dan anak</p>



[6] Area Fokus: Analisa Kecukupan, Skenario dan Proyeksi Arus Kas Aset dan Kewajiban Dapen

Tujuan Prosedur Uji Tuntas	Prosedur dan Ruang Lingkup Uji Tuntas	Data dan Informasi yang Diperlukan
<p>Nilai Kini Aktuarial Dana Pensiun</p> <p>Berdasarkan proses uji tuntas untuk elemen 1 sampai dengan 5 memberikan analisa dan rekomendasi atas:</p> <p>Tata kelola Dapen secara keseluruhan</p> <p>Penyesuaian nilai aset dan utang aktuarial Dapen dan menghitung dampak bersih neto terhadap kecukupan permodalan dan pencadangan</p> <p>Skenario analisa untuk asumsi mortalitas dan bunga yang dihasilkan;</p> <p>Melakukan proyeksi atas arus kas aset dan kewajiban Dapen Tata kelola Dapen secara keseluruhan</p>	<p>Melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan temuan prosedur uji tuntas dari langkah 1 sampai dengan 5;</p> <p>Melakukan analisa sensitivitas atas asumsi sebagai berikut:</p> <p>Kenaikan Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP);</p> <p>Tingkat pengunduran diri (withdrawal rate); dan</p> <p>Memperhitungkan asumsi biaya pengelolaan dana pensiun di dalam proyeksi cashflows perhitungan liabilitas aktuarial dan liabilitas solvabilitas.</p> <p>Mengembangkan analisa skenario terhadap RKD, Kecukupan Modal, dan Kecukupan Pencadangan untuk parameter:</p> <p>Tingkat mortalita dengan dua variabel asumsi yaitu:</p> <p>Tabel Mortalitas Indonesia IV [TMI IV], dan</p> <p>Group Annuity Mortality Table 71 [GAM 71].</p> <p>Suku bunga aktuarial menggunakan asumsi:</p> <p>Suku bunga hasil investasi 10 tahun terakhir, dan</p> <p>Suku bunga yield SUN dengan durasi yang paling mendekati durasi kewajiban aktuarial Dapen1</p> <p>Skenario yang dikembangkan berdasarkan dua parameter di atas menghasilkan permutasi sebagai berikut:</p> <p>Skenario 1: Tabel Mortalitas Indonesia IV [IMI IV] dengan suku bunga hasil investasi 10 tahun terakhir;</p> <p>Skenario 2: Tabel Mortalitas Indonesia IV [TMI IV] dengan suku bunga yield SUN dengan durasi paling mendekati durasi kewajiban aktuarial Dapen;</p> <p>Skenario 3: Group Annuity Mortality Table 71 [GAM 71] dengan suku bunga hasil investasi 10 tahun terakhir, dan</p> <p>Skenario 4: Group Annuity Mortality Table 71 [GAM 71] dengan suku bunga yield SUN dengan durasi paling mendekati durasi liabilitas kewajiban Dapen.</p>	<p>Menggunakan data yang dimintakan dari tahap 1 sampai dengan 5 sebelumnya.</p> <p>Catatan:</p> <p>1] Durasi kewajiban aktuarial dana pensiun dihitung menggunakan metode Macaulay Duration:</p> $Macaulay\ Duration = O_t^n = 1 \frac{t \times CF(t)}{(1+i)^t}$ $O_t^n = 1 \frac{CF(t)}{(1+i)^t}$ <p>Dimana:</p> <p>* CF : adalah proyeksi cashflows di tahun ke t</p> <p>* i : adalah asumsi tingkat bunga aktua</p>



Oleh : **R Herna Gunawan**
[Dana Pensiun Telkom]

LANGKAH AWAL MENUJU PERBAIKAN PENGELOLAAN DANA PENSIUN MELALUI PENGUATAN TATA KELOLA DAN *RISK MANAGEMENT*

PENDAHULUAN

Puncak perayaan ulang tahun ADPI ke-38 pada tanggal 15 September 2023 di Kota Yogyakarta, dirayakan dengan penyelenggaraan Seminar Refreshment Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko Dana Pensiun (MRDP) dan Penganugerahan Pemenang ADPI Award 2022. Kegiatan ini dijadikan momentum dalam mengoptimalkan pengelolaan Dana Pensiun untuk menata masa depan industri yang lebih baik, dengan Konsep ADPI Award mengusung Tema “Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko dalam upaya Meningkatkan Pengelolaan Dana Pensiun berbasis Tingkat Kesehatan Dana Pensiun”. Kegiatan ADPI Award ini digunakan untuk membangun kinerja *excellence & compliance*.

PENGUATAN 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 tanggung jawab Dewan Pengawas, unsur Pengurus, tugas dan tanggung jawab Pengurus, Komite pada Dewan Pengawas, Satuan Kerja dan Komite pada Dana Pensiun serta tugas dan tanggung jawabnya. Selain kecukupan struktur terpenuhi, unsur infrastruktur di Dana Pensiun juga harus dipenuhi antara kecukupan kebijakan, pedoman, prosedur, tugas dan tanggung jawab masing-masing pemangku kepentingan, dan tata kerja.

PROSES

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

outcome yang sesuai dengan harapan. Pelaksanaannya harus sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, bagaimana pengawasan Dewan Pengawas dilaksanakan, kecukupan pengawasan aktif Pengurus, pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab 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 tanggung jawabnya, 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.

FRAMEWORK TATA KELOLA



PENGUATAN PENGELOLAAN 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:

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

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

STRUKTUR

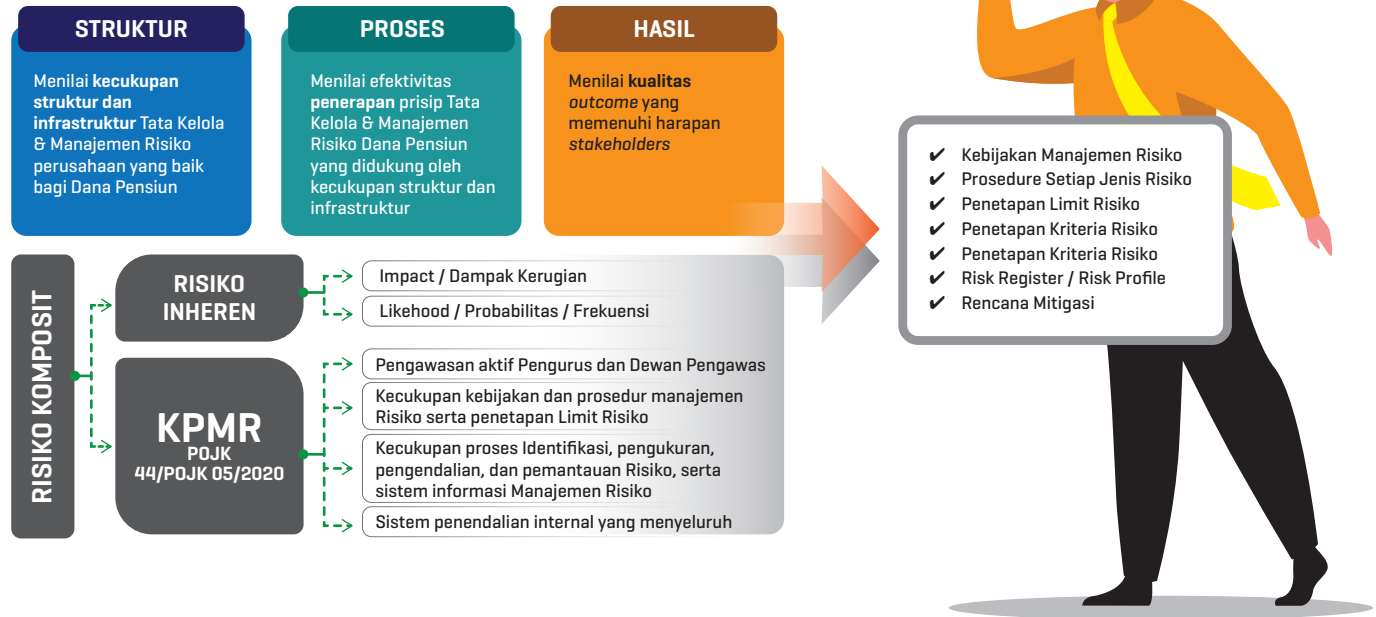
Menilai kecukupan struktur dan infrastruktur pengelolaan manajemen risiko di Dana Pensiun. Secara struktur

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 tanggungjawabnya. 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, bagaimana pengawasan Dewan Pengawas dilaksanakan, kecukupan pengawasan aktif Pengurus, pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab 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.

FRAMEWORK PENGELOLAAN MANAJEMEN RISIKO



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, 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.

CATATAN PELAKSANAAN ADPI AWARDS

Kegiatan ADPI award ini tidak hanya menghasilkan deretan para jawara. Namun lebih dari itu, agar kegiatan ini menjadi semacam “general check up” bagi seluruh Dana Pensiun.

Metode penilaian ADPI Award 2022 yang diselenggarakan tahun 2023 ini mengalami perubahan yang fundamental yaitu lebih menekankan kepada aspek Tingkat Kesehatan Dana Pensiun. Kerumitan, tidak hanya dirasakan oleh PIC Dana Pensiun yang bertugas

melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan. Tetapi juga dialami oleh tim teknis dan dewan juri yang melakukan penilaian.

Jumlah peserta ADPI award kali ini merupakan yang terbanyak dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Proses pemberitahuan pelaksanaan ADPI Award melalui promosi dan sosialisasi kepada peserta untuk dilakukan lebih awal, sehingga dalam hal merespon dan memahami terhadap pertanyaan, pemenuhan kebutuhan dan eviden yang harus dipenuhi agar ditelaah secara cermat dan tepat sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda/salah penapsiran.

Pemahaman terkait dengan pelaksanaan Tingkat Kesehatan Dana Pensiun masih belum sama sehingga masih banyak pertanyaan bahwa Dana Pensiun yang ukurannya kecil sudah untuk bisa berbuat banyak dalam ADPI Award.

Sebagai proses untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas tim penilai serta mengedepankan independensi, agar melibatkan tim penilai dari kalangan profesional.

Database saat ini akan berguna sebagai kebutuhan untuk data laporan

teknis ADPI yang wajib harus diisi, data ini yang akan menjadi basis untuk penilaian periode berikutnya.

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. Kami menyadari bahwa pelaksanaan ADPI Award kali ini masih memerlukan perbaikan kedepannya. Oleh karenanya sangat dibutuhkan masukan dan saran perbaikan agar pelaksanaan ADPI Award berikutnya lebih baik. Kepada seluruh anggota ADPI, kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas peran serta dan kerjasama yang telah terlaksana dalam penyelenggaraan ADPI Award tahun 2023 ini. Mari bersama-sama melakukan penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko dalam upaya meningkatkan kesehatan Dana Pensiun. Semoga bisa bermanfaat buat rekan-rekan dalam merencanakan pengelolaan Dana Pensiun berbasis Tingkat Kesehatan.



Oleh: **Nugroho Dwi Priyohadi**,
Direktur Kepesertaan SDM dan Umum
Dapen Pelindo, Dosen LB di Universitas
Airlangga dan UNS Solo

GRIT, PROFILING KARYAWAN, DAN KESINAMBUNGAN DAPEN

Karyawan adalah tulang punggung perusahaan.

Bagaimana menjaga karyawan agar tetap *support* terhadap kesinambungan organisasi, khususnya Dapen menyambut 38 tahun usia Dapen di Indonesia?

PENGANTAR

Sesungguhnya sudah sangat lazim bahwa organisasi sangat tergantung kepada 3 perangkat (ware).

Yakni hardware, software, dan brainware. Hardware atau perangkat keras berupa bangunan, lokasi gedung mungkin, kendaraan dinas, aksesibilitas fisik atau infrastruktur, atau fasilitas fisik lainnya.

Software yakni instalasi digital atau kesisteman yang mendukung eksistensi organisasi. Di era digital, ini menjadi semakin utama karena teknologi informatika memang menjadikan organisasi masuk kategori jadul, atau kekinian. Digital memang menjadi salah satu kunci sukses organisasi.

Namun, sebagaimana adagium yang pernah beken: *the man behind the gun*, atau *the people beyond the system*, maka SDM adalah jauh lebih kunci.

Silakan saja punya perangkat digital yang canggih. Kenyataannya memang system digital adalah menjadi bagian dari kunci masa depan organisasi.

Namun jika tidak didukung oleh brainware, perangkat otak, atau sumber daya manusia, atau karyawan, maka semua system akan menjadi entah berantah. Alias tidak berguna. Bahkan AI (*artificial intelligence*) yang konon bisa *me-replace* fungsi manusia, tetap yang merancang mendesain adalah manusia.

Manusia akan tetap menjadi kunci bagi organisasi.

Apalagi pasca pemberlakuan UU No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan

dan Penguatan Sektor Keuangan, dipastikan banyak standar kompetensi dan kualitas SDM yang dibutuhkan demi kemajuan dan kesinambungan Dapen.

Menyambut usia ke 38 organisasi Dapen di Indonesia, tantangan apa yang perlu dipikirkan dan ditindaklanjuti khususnya dalam tata kelola manusia atau manajemen SDM?

Namun manusia atau karyawan yang seperti apa?

GRIT

Mari kita gali lebih jauh tentang GRIT ini. GRIT adalah salah satu variabel psikologis manusia yang dipopulerkan oleh Angela Duckworth pada tahun 2007 untuk pertama kalinya.

Pada tahun 2017 sampai pada tahun 2023 ini, variabel ini semakin digali dan diteliti untuk dikembangkan sebagai upaya meningkatkan prestasi siswa, mahasiswa, dan karyawan.

Penulis sendiri juga melakukan riset Disertasi dengan mencoba melakukan formulasi Kinerja Karyawan dengan salah satunya mempertimbangkan variabel GRIT (Priyohadi, 2020). Penelitian saya tersebut membuktikan bahwa memang variabel GRIT menjadi sangat penting dalam upaya capaian kinerja karyawan pada organisasi.

GRIT adalah kekuatan *Passion* (hasrat yang sangat kuat), dan *Kegigihan* (*perseverance*) sehingga seseorang akan berjuang meraih cita-citanya dengan sepenuh tenaga dan dalam jangka waktu yang lama.

Dengan kata lain, GRIT bukanlah type sprinter (pelari jarak pendek 100-an meter), namun lebih model pelari marathon.

Nafas panjang, tabah, kuat, dan tidak emosional.

Bisa saja ada organisasi dirancang tumbuh pesat 3 – 5 tahun lantas ternyata memang didesain untuk “dimatikan”, maka organisasi memerlukan karyawan type pelari sprinter: jangka pendek, super cepat, lantas dalam jarak 100 meter wajib berhenti.

Namun kalau organisasi yang didesain untuk berkesinambungan, ibarat pelari marathon yang menempuh jarak 40 km, maka diperlukan karyawan type GRIT tinggi. Yakni disiplin, tabah, nafas panjang, berjuang tanpa kenal lelah, dan teguh kukuh fokus kepada tujuan jangka panjang.

Buku tentang GRIT merupakan hasil dari penelitian Duckworth selama bertahun-tahun untuk menjawab resep apa yang membuat kadet di Akademi Militer Westpoint dan Kontes Nasional Mengeja untuk anak-anak (National

Spelling Bee Contest) berhasil menjadi yang terbaik.

Duckworth berargumen bahwa faktor utama dari kesuksesan para aktor, pekerja seni, pemenang olimpiade, dan berbagai macam profesi lainnya adalah GRIT atau kerja keras dan gairah untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Long term, passion and perseverance, sustainability organization, daya juang meraih tujuan jangka panjang dengan penuh ketabahan, kedisiplinan, minat kuat, hasrat yang hebat namun bukan jangka pendek, dan dalam konteks tasawuf dikenal sebagai istiqomah dalam memperjuangkan visi dan misi hidup mulia sampai akhirat bukan hanya duniawi, adalah kunci-kunci SDM yang memiliki GRIT memadai.

ORGANISASI DAPEN

Lantas bagaimana kaitannya dengan organisasi Dana Pensiun atau Dapen?

Sebenarnya Dapen perlu karyawan dengan GRIT yang besar yang berlari bagaikan pelari marathon, atau GRIT kecil bagaikan pelari sprint?

Memang kita tidak bisa melakukan judgement serta merta bahwa Dapen memerlukan karyawan yang ber GRIT besar.

Siapa tahu memang ada Dapen yang dirancang, atau realitanya berumur jangka pendek. Terbukti banyak Dapen ditutup karena berbagai alasan.

Dalam kurun waktu tahun 2015-2019, sebanyak 36 perusahaan dana pensiun tutup. Kemungkinan, tren penurunan jumlah perusahaan dana pensiun semakin naik khususnya jika situasi ekonomi tidak kunjung membaik, pasar senantiasa merah membara, investasi menyala negative, dan sejenisnya.

Itu bad news-nya. Good news-nya adalah bahwa kita tetap optimis kualitas tata kelola Dapen semakin baik, meskipun dari sisi kuantitas terus terjadi penurunan.

Otoritas Jasa Keuangan mencatat bahwa Dapen di Indonesia dari sisi kuantitas pada tahun 2015 sebanyak 260 Dapen, menyusut pada tahun 2019 tersisa hanya 224 Dapen (lihat : www.kontan.co.id).

Dus, jika orientasinya jangka pendek maka diperlukan semua kecekatan dan kecepatan untuk meraih tujuan dengan waktu singkat.

Namun, secara umum Dapen dirancang untuk jangka panjang; sustainability dalam pembayaran manfaat pensiun bulanan, pengembangan investasi yang memadai mampu mencukupi biaya operasional maupun target pengembangan yang ditetapkan dalam Rencana Bisnis Tahunan, kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, mitigasi risiko terhadap semua aspek, dan sebagainya.

Maka dari ciri organisasi Dapen, diperlukan model karyawan yang memiliki GRIT besar.

Cara mengukurnya bagaimana?

Kalau dilakukan pengukuran standar akademik, maka dapat digunakan Skala GRIT baik untuk Short GRIT Scale (Skala GRIT Pendek), atau dapat pula dilakukan dengan Skala Grit yang Besar (Long Grit Scale).



Skala ini sejatinya dapat diintegrasikan dalam proses rekrutmen karyawan.

Besarnya turn over, misalnya, adalah bukti bahwa calon atau karyawan yang sudah ada, memiliki GRIT kecil.

Mereka mudah mundur, atau berpindah ke organisasi lain, dengan berbagai alasan: masalah gaji, karir, pertumbuhan organisasi, kebijakan yang tidak adil, dan lain sebagainya.

Namun bagi karyawan yang memiliki GRIT besar, maka ia akan bertahan dan berusaha berkontribusi yang lebih optimal, disiplin, tabah, termasuk memberikan masukan agar organisasi semakin maju, kompetitif, target-target tercapai bahkan melampaui, kesisteman

hasrat. Seperti ketika kita jatuh cinta, di situ ada hasrat, minat. Namun, GRIT bukanlah masalah hasrat dan minat saja, melainkan daya untuk memelihara dan mempertahankan cinta.

Kalau menggebu-gebu lantas bercerai, misalnya, maka itu bukan GRIT. Itu hanya gairah sesaat yang dalam Bahasa agamanya adalah penguasaan oleh Nafsu. Namun jika ada disiplin dan ketabahan untuk bertahan sekaligus menaikkan hasrat untuk berprestasi, maka itulah GRIT.

Selain itu, orang yang memiliki GRIT adalah orang yang punya kapasitas untuk berlatih. Untuk menjadi tabah, Anda harus melawan rasa cepat berpuas

bangkit. Harapan mendefinisikan setiap tahap. Dari permulaan hingga paling akhir. Sangat penting untuk belajar terus melangkah meskipun ketika menghadapi kesulitan, kita dapat dilanda keraguan.

Harapan bahwa Dapen akan terus berkelanjutan, ekonomi akan semakin baik, iklim investasi akan semakin kondusif, dan saling menebarkan optimism adalah langkah untuk menjamin adanya karyawan dengan GRIT yang memadai.

Sekarang bagaimana dengan profiling karyawan di organisasi Dapen, apakah dominan dengan GRIT yang memadai, atau kurang?

Kita bisa menindaklanjuti dengan pemetaan karyawan berdasarkan GRIT. Dan mempertimbangkan variabel GRIT ketika melakukan proses rekrutmen, atau dalam rotasi jabatan (promosi, demosi, atau mutasi).

Jika demikian, saatnya mengembangkan Brainware dengan lebih fokus kepada: mengembangkan karyawan agar memiliki GRIT dalam mendukung kesinambungan organisasi Dapen.

Sebuah pekerjaan besar yang tidak sekedar tampak kepada hasil pengembangan investasi akan aspek kepatuhan kepada regulasi, melainkan kepada pengembangan brainware dari sisi variabel psikologis bernama : GRIT.

REFERENSI:

Bartz, D., Thompson, K., & Rice, P. [2017]. Maximizing the human capital of millennials through supervisors using performance management. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 20(1).

Duckworth, A., & Duckworth, A. [2016]. *Grit: The power of passion and perseverance* [Vol. 234]. New York, NY: Scribner.

<https://insight.kontan.co.id/news/penutupan-perusahaan-dana-pensiun-kemungkinan-berlanjut-tahun-ini>, diakses pada 30 Juli 2023.

Priyohadi, Nugroho Dwi., 2020, Model Kinerja Individu Karyawan Generasi Milenia ditinjau dari Grit, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dengan Team Work sebagai Variabel Mediator, Surabaya: Universitas Airlangga, Disertasi Doktorat Psikologi Industri Organisasi.

Undang-undang (UU) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. T.E.U. Indonesia, Pemerintah Pusat.

JIKA KITA BERDISKUSI MENGENAI GRIT KARYAWAN DIKAITKAN DENGAN DAPEN, MAKA FUNDAMENTAL PERTANYAANNYA ADALAH APAKAH KARYAWAN PENUH MINAT DAN ANTUSIAS TERHADAP DAPEN. SEBAB, DUCKWORTH [2017] MENGATAKAN BAHWA **MINAT DAN HASRAT ADALAH SALAH SATU KUNCI UNTUK PRESTASI KARYAWAN, YANG UJUNGNYA ADALAH PRESTASI ORGANISASI.**

semakin baik, kesejahteraan pegawai semakin tinggi, dan lain sebagainya.

BAGAIMANA MENINGKATKAN GRIT KARYAWAN

Memang jika kita berdiskusi tentang Dapen, maka fundamental pertanyaannya adalah apakah karyawan penuh minat dan antusias terhadap Dapen. Sebab, Duckworth (2017) mengatakan bahwa minat dan hasrat adalah salah satu kunci untuk prestasi karyawan, yang ujungnya adalah prestasi organisasi.

Orang yang punya minat (interest) dan hasrat (desire, passion), maka ia akan tahu bagaimana bertahan terhadap organisasi.

Hasrat bermula dari hakikat menikmati apa yang dilakukan. Dengan ketertarikan yang tak surut dan rasa ingin tahu bak anak kecil, orang-orang dengan ketabahan yang kuat tersebut seperti berteriak, "Saya mencintai apa yang saya lakukan!"

Cinta adalah hasrat, minat adalah

diri. "Apapun yang harus saya lakukan, saya ingin semakin mahir," adalah ucapan yang sering diulang oleh semua teladan ketabahan, apapun minat mereka, dan seungguh apapun mereka.

Lebih lanjut, orientasi kepada tujuan jangka panjang. Yang memantapkan hasrat adalah keyakinan bahwa pekerjaan Anda penting. Apa pun itu, orang-orang yang meneladani kualitas ketabahan selalu berkata kepada saya, "Pekerjaan saya penting--baik bagi saya maupun orang lain."

Coba silakan dijawab, apakah Dapen itu penting bagi kita, atau orang lain, atau keduanya?

Maka karyawan yang punya GRIT besar, paham dan tahu bahwa Dapen sangat dibutuhkan dan penting baik untuk diri sendiri, apalagi bagi orang lain yakni pensiunan penerima Manfaat Pensiun.

Selanjutnya, karyawan yang memiliki harapan (HOPE) adalah ciri karyawan yang memiliki GRIT memadai.

Harapan adalah kegigihan untuk

Selamat Ulang Tahun

DANA Pensiun yang BERDIRI BULAN SEPTEMBER & OKTOBER

NAMA DANA Pensiun

TANGGAL PENDIRIAN
DANA Pensiun

September

Dana Pensiun Universitas Surabaya	02 September 1996
Dana Pensiun PT Sepatu Bata	04 September 1996
Dana Pensiun LIA	07 September 1993
Dana Pensiun PT Bank Pembangunan Daerah Lampung	08 September 1978
Dana Pensiun Bukit Asam	09 September 2002
Dana Pensiun Universitas Islam Bandung	11 September 2000
Dana Pensiun Pegawai PT. Bank Sumut	12 September 1997
Dana Pensiun Karyawan PT PAL Indonesia	15 SEPTEMBER 1997
Dana Pensiun Pegawai Perum Peruri	15 September 1997
Dana Pensiun Krama Yudha Ratu Motor	15 September 2001
Dana Pensiun Satya Wacana	19 September 1983
Dana Pensiun Pegawai Bank BPR Jatim	22 September 2011
Dana Pensiun Rajawali Nusantara Indonesia	29 September 1948

Oktober

Dana Pensiun Natour	01 Oktober 1997
Dana Pensiun Kompas Gramedia	02 Oktober 1993
Dana Pensiun BPD Jambi	13 Oktober 1993
Dana Pensiun BTN	13 Oktober 1993
Dana Pensiun HII	14 Oktober 1988
Dana Pensiun Pegawai BPD Jatim	17 Oktober 1977
Dana Pensiun Bank NTT	25 Oktober 1990
Dana Pensiun Kaltim Prima Coal	26 Oktober 1995
Dana Pensiun Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia	31 Oktober 2018



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)
PENGLOLAAN 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