

DANA PENSIUN

Untuk Masa Tua Mandiri dan Sejahtera

“Buku ini didedikasikan untuk pembelajaran dan manfaat bagi Mahasiswa guna mempersiapkan serta memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan Dana Pensiun di Indonesia”

Sambutan

Guna menyikapi globalisasi dalam sistem keuangan serta inovasi finansial yang menciptakan kompleksitas produk dan layanan keuangan, diperlukan generasi yang memiliki pemahaman, keterampilan dan keyakinan dalam menggunakan produk dan layanan jasa keuangan. Hal ini penting karena bukti empiris menunjukkan bahwa hal tersebut merupakan salah satu kunci pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sistem keuangan.

Oleh karena itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) meletakkan program peningkatan literasi keuangan dan perluasan akses masyarakat terhadap industri keuangan formal sebagai salah satu program prioritas. OJK telah menerbitkan Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia (SNLKI) agar upaya peningkatan literasi dan inklusi keuangan berlangsung dengan lebih terstruktur dan sistematis.

Salah satu pilar dalam SNLKI tersebut adalah penyusunan dan penyediaan materi Literasi Keuangan pada setiap jenjang pendidikan formal. OJK bersama-sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Industri Jasa Keuangan telah menyusun buku literasi keuangan “Mengenal Jasa Keuangan” untuk tingkat SD (kelas IV dan V), serta buku “Mengenal Otoritas Jasa Keuangan dan Industri Jasa Keuangan” untuk tingkat SMP dan tingkat SMA (kelas X). Bekerja sama dengan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, OJK juga berusaha mendekatkan mahasiswa dengan industri jasa keuangan melalui buku literasi keuangan untuk Perguruan Tinggi.

Berbeda dengan buku sebelumnya yang hanya terdiri dari 1 buku untuk seluruh industri jasa keuangan, buku literasi keuangan tingkat Perguruan Tinggi disusun dalam 8 seri buku yang meliputi: (1) Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Pengawasan Mikroprudensial, (2) Perbankan, (3) Pasar Modal, (4) Perasuransian, (5) Lembaga Pembiayaan, (6) Dana Pensiun, (7) Lembaga Jasa Keuangan Lainnya, dan (8) Industri Jasa Keuangan Syariah. Pada seri ini juga disertakan 1 (satu) buku suplemen mengenai Perencanaan Keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan aplikatif tentang produk dan jasa keuangan. Dengan materi tentang pengelolaan keuangan, mahasiswa diharapkan tidak hanya menguasai teori keuangan formal, namun juga memiliki keterampilan dan kepercayaan diri dalam mengelola keuangannya.

Pada akhirnya, OJK menyampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi atas dukungan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia atas peluncuran buku ini, serta segenap anggota Kelompok Kerja Penyusun buku yang merupakan perwakilan dari industri keuangan, dosen Fakultas Ekonomi, serta rekan narasumber dari OJK.

Sambutan

Akhir kata, kami berharap buku ini bermanfaat bagi mahasiswa dalam meningkatkan pemahamannya mengenai sektor jasa keuangan sehingga mampu mengelola keuangan dengan baik yang pada akhirnya dapat mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera.

Jakarta, Agustus 2016

Kusumaningtuti S. Soetiono

Anggota Dewan Komisioner Bidang
Edukasi dan Perlindungan Konsumen,
Otoritas Jasa Keuangan

Kata Pengantar

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, para pendiri bangsa telah merumuskan bahwa tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, Pasal 31 ayat (3) mengamanatkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang. Pada saat ini pengaturan tersebut diimplementasikan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 4 ayat 5 UU No 20/2013 menjelaskan bahwa pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.

Sementara itu, UNESCO dan Deklarasi Praha pada tahun 2003 telah merumuskan tatanan budaya literasi dunia yang dikenal dengan istilah literasi informasi yang terkait dengan kemampuan untuk mengidentifikasi, menentukan, menemukan, mengevaluasi, menciptakan secara efektif dan terorganisasi, menggunakan dan mengomunikasikan informasi untuk mengatasi berbagai persoalan. Kemampuan-kemampuan tersebut merupakan kompetensi dasar yang perlu dimiliki setiap individu sebagai syarat untuk berpartisipasi dalam masyarakat informasi, dan itu bagian dari hak dasar manusia menyangkut pembelajaran sepanjang hayat.

Namun demikian, berdasarkan survei nasional literasi keuangan yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan pada tahun 2013, didapat bahwa indeks literasi keuangan masyarakat Indonesia baru mencapai 21,84%, sementara indeks inklusi keuangan adalah sebesar 59,74%. Seri buku ini diharapkan dapat meningkatkan indeks literasi dan inklusi tersebut. Kemenristekdikti menyambut baik upaya Otoritas Jasa Keuangan dalam meningkatkan literasi keuangan melalui penerbitan seri buku ini.

Dengan terdistribusikannya materi literasi keuangan kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas ekonomi yang mencapai lebih dari 1 juta (sekitar 18% dari total mahasiswa) pada tahun 2015 secara terstruktur dan komprehensif dengan materi lainnya, diharapkan dapat membuka wawasan dan meningkatkan keterampilan mahasiswa dan masyarakat pada umumnya dalam mengelola keuangan.

Di samping itu, materi pada buku ini juga memberikan informasi yang lebih lengkap dan aplikatif mengenai industri jasa keuangan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja. Diprakarsai langsung oleh otoritas yang membawahi jasa keuangan, buku ini layak menjadi acuan utama di kalangan perguruan tinggi dalam mempelajari produk dan jasa keuangan di Indonesia.

Kata Pengantar

Kami mengucapkan terima kasih kepada Otoritas Jasa Keuangan dan tim penyusun buku yang terlibat di dalamnya. Semoga seri buku ini dapat memberikan manfaat yang besar, tidak hanya bagi kalangan mahasiswa namun juga bagi para pendidik dan masyarakat pada akhirnya.

Jakarta, Agustus 2016

Prof. H. Mohamad Nasir, Ph.D., Ak
Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Sekapur Sirih

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga kami dapat menyelesaikan buku Seri Literasi Keuangan untuk tingkat Perguruan Tinggi. Buku Seri ini terdiri dari 8 (delapan) buku yaitu (1) OJK dan Pengawasan Mikroprudensial; (2) Perbankan; (3) Pasar Modal; (4) Perasuransian; (5) Lembaga Pembiayaan; (6) Dana Pensiun; (7) Lembaga Jasa Keuangan Lainnya; dan (8) Industri Jasa Keuangan Syariah. Pada seri ini juga disertakan 1 (satu) buku suplemen mengenai Perencanaan Keuangan (seri 9).

Buku Seri Literasi Keuangan - Dana Pensiun merupakan buku yang memaparkan pentingnya peranan dana pensiun bagi Mahasiswa dan masyarakat luas, agar dapat mempersiapkan masa depannya sejak dini dan memanfaatkan dana pensiun sebagai sumber keuangan mandiri pada masa tua. Buku ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi maupun jurusan atau pihak terkait dalam pengkayaan materi dan wawasan serta memberikan petunjuk praktis untuk mendapatkan gambaran secara jelas mengenai industri dana pensiun. Dengan memahami fungsi dan manfaat tersebut, mahasiswa dapat menentukan produk dana pensiun yang dibutuhkan, dan selanjutnya bisa memberikan inspirasi kepada masyarakat Indonesia.

Hasil survei OJK tahun 2013 menunjukkan bahwa pemahaman dan kepesertaan masyarakat Indonesia terhadap dana pensiun masih di bawah 7,13% atau sangat rendah. Jumlah masyarakat Indonesia yang masa tuanya mendapat jaminan dana pensiun sangat sedikit sehingga banyak yang menggantungkan hidupnya kepada anak-anaknya atau orang lain. Tim Penyusun yang terdiri dari akademisi dan praktisi terpercaya di masing-masing industri berharap Buku Seri Literasi Keuangan untuk Perguruan Tinggi - Dana Pensiun dapat memberikan pemahaman sejak dini mengenai pentingnya menjadi peserta dana pensiun, baik dana pensiun wajib maupun dana pensiun sukarela. Selanjutnya, buku ini kiranya dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang besar atas pengkayaan materi dan wawasan mengenai dana pensiun khususnya bagi generasi muda yang akan mulai berkarya dan perlu menjadi peserta dana pensiun untuk menjadi bekal yang melindungi dirinya dan keluarganya dari kenestaaan di masa tua.

Akhir kata, tim penyusun menyadari bahwa buku ini tidak luput dari kekurangan dan kesempurnaan. Tim Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas kepercayaan yang diberikan dan pihak terkait yang telah membantu dan mendukung penyusunan serta penyelesaian materi Buku Seri Literasi Keuangan ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi masyarakat luas dan bangsa Indonesia.

Jakarta, Agustus 2016

Tim Penyusun

Daftar Isi

| | |
|--|-----|
| Sambutan | i |
| Kata Pengantar | iii |
| Sekapur Sirih | v |
| Daftar Isi | vi |
| Daftar Gambar | ix |
| Daftar Tabel | x |
| Keterkaitan Antar Bab | xi |
| Rick Wetzel dan Bill Phelps, Wetzel's Pretzels | xii |

| | | | |
|------------|----------|--------------------------|---|
| Bab | 1 | BAB 1 Pendahuluan | |
| | | Latar Belakang | 2 |
| | | Pengertian Pensiun | 4 |
| | | Pengertian Dana Pensiun | 4 |
| | | Teori Dana Pensiun | 5 |
| | | Sejarah Dana Pensiun | 6 |

| | | | |
|------------|----------|---|----|
| Bab | 2 | BAB 2 Pentingnya Dana Pensiun | |
| | | Penerima Manfaat Pensiun Mempunyai Aktualisasi Diri yang Lebih Baik | 13 |
| | | Sumber Keuangan Mandiri untuk Masa Tua yang Mudah Diangsur dan Aman | 14 |
| | | Iuran dari Pemberi Kerja Merupakan Penghargaan dan Motivator | 16 |
| | | Penghimpunan Dana yang Bisa Digunakan Untuk Pembangunan Nasional | 16 |
| | | Kepesertaan Dana Pensiun Diwajibkan Bagi Semua Pekerja | 16 |

| | | | |
|------------|----------|--------------------------------------|----|
| Bab | 3 | BAB 3 Jenis Program Pensiun | |
| | | Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) | 18 |
| | | Aktuaria | 21 |
| | | Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) | 21 |
| | | Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan | 24 |
| | | Anuitas | 24 |

Daftar Isi

Bab

4

BAB 4 Lembaga-Lembaga Penyelenggara

| | |
|--|-----------|
| PT TASPEN | 27 |
| PT ASABRI | 29 |
| Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) | 30 |
| Peraturan Dana Pensiun (PDP) | 33 |
| Pengurus dan Dewan Pengawas | 34 |
| Perkumpulan Dana Pensiun Indonesia (ADPI) | 35 |
| Lembaga Sertifikasi Profesi Dana Pensiun (LSPDP) | 35 |
| Badan Mediasi Dana Pensiun (BMDP) | 35 |
| Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) | 37 |
| Program Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan | 38 |
| BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun | 41 |
| Usia Pensiun | 42 |
| Manfaat Pensiun | 42 |
| Iuran | 43 |

Bab

5

BAB 5 Pengaturan dan Pengawasan Dana Pensiun

| | |
|---|-----------|
| Pengaturan dan Pengawasan PT TASPEN | 46 |
| Pengaturan dan Pengawasan PT ASABRI | 47 |
| Pengaturan dan Pengawasan DPPK dan DPLK | 48 |
| Pengaturan DPPK | 48 |
| Pengaturan DPLK | 51 |
| Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) | 51 |
| Pengawasan DPLK dan DPPK | 52 |
| Pengaturan dan Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan | 59 |
| Statistik BPJS Ketenagakerjaan | 62 |

Daftar Isi

Bab

6

BAB 6 Penutup

| | |
|---|-----------|
| Siapkan Mental | 67 |
| Buat Perencanaan Keuangan | 67 |
| Mendaftar Menjadi Peserta Dana Pensiun | 68 |
| Diskusi dan Studi Kasus | 68 |
| Diskusi | 68 |
| Studi Kasus | 68 |

| | |
|-----------------------|-----------|
| Kosa Kata | 70 |
| Daftar Pustaka | 74 |

Daftar Gambar

| | |
|---|-----|
| Gambar 1 | xii |
| Ilustrasi Kue Pretzels | |
| Gambar 2 | 3 |
| Ilustrasi Suasana Pantai | |
| Gambar 3 | 7 |
| Gedung Kantor Urusan Pegawai (KUP) era 1950an di Jl. Kramat Jakarta. KUP | |
| Gambar 4 | 8 |
| Sejarah Dana Pensiun Pra BPJS Kesehatan | |
| Gambar 5 | 11 |
| Transformasi BPJS Ketenagakerjaan | |
| Gambar 6 | 13 |
| Ilustrasi Perjalanan Hidup dan Biaya | |
| Gambar 7 | 20 |
| Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Manfaat Pasti | |
| Gambar 8 | 23 |
| Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Pensiunan Iuran Pasti | |
| Gambar 9 | 27 |
| Gedung Kantor Pusat PT TASPEN | |
| Gambar 10 | 29 |
| Gedung Kantor Pusat PT ASABRI | |
| Gambar 11 | 38 |
| Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan | |
| Gambar 12 | 54 |
| Siklus Pengawasan LJKNB Berdasarkan Risiko (RBS) | |
| Gambar 13 | 55 |
| Skema Penilaian Risiko RBS | |
| Gambar 14 | 56 |
| Matriks Status Pengawasan | |
| Gambar 15 | 60 |
| Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan | |

Daftar Tabel

| | |
|---|----|
| Tabel 1 | 22 |
| Contoh Rekening Peserta Program Pensiunan Iuran Pasti | |
| Tabel 2 | 31 |
| Lembaga-Lembaga Dana Pensiun untuk PNS dan TNI/Polri | |
| Tabel 3 | 32 |
| Lembaga-Lembaga Dana Pensiun untuk Masyarakat dan Pekerja Mandiri | |
| Tabel 4 | 36 |
| Perbedaan Antara PPMP dan PPIP | |
| Tabel 5 | 44 |
| Pemangku Kepentingan Dana Pensiun | |
| Tabel 6 | 57 |
| Pertumbuhan Jumlah Dana Pensiun | |
| Tabel 7 | 58 |
| Pertumbuhan Penetrasi Peserta Dana Pensiun | |
| Tabel 8 | 58 |
| Pertumbuhan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun (dalam Miliar Rupiah) | |
| Tabel 9 | 63 |
| Jumlah Kantor BPJS Ketenagakerjaan | |
| Tabel 10 | 63 |
| Peserta BPJS Ketenagakerjaan | |
| Tabel 11 | 64 |
| Keuangan BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014 | |
| Tabel 12 | 64 |
| Portofolio Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014 | |
| Tabel 13 | 65 |
| Kinerja Operasional BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014 | |
| Tabel 14 | 65 |
| Kinerja Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014 | |

Keterkaitan Antar Bab



RICK WETZEL DAN BILL PHELPS, WETZEL'S PRETZELS

Rick Wetzel dan Bill Phelps dulunya sama-sama bekerja di Nestle ketika konsep Wetzel's Pretzels terlahir. Keduanya sedang dalam perjalanan bisnis ketika Wetzel mengatakan kepada Phelps tentang ide istrinya untuk membuat pretzel yang besar dan lembut serta dijual di mal. Malam itu, mereka duduk di bar dan menggambarkan rencana bisnisnya pada sebuah kain serbet.

Wetzel kemudian menjual Harley Davidson miliknya untuk mendanai bisnis yang dijalankannya di waktu senggang itu. Mereka menggandeng partner untuk menciptakan resep di dapur Phelp. Ketika waktunya tiba untuk membuka toko, mereka mencoba meyakinkan pemilik mal untuk datang ke rumah mereka dan mencoba kreasinya. Ternyata pemilik mal itu menyukai rasanya, sehingga mau menyewakan tempat untuk toko pertama Wetzel's Pretzels.

Itu adalah tahun 1994. Setahun kemudian, Wetzel dan Phelps mendapatkan keberuntungannya ketika mereka mendapatkan beberapa paket penawaran untuk berhenti dari Nestle. Mereka membuka lagi beberapa toko sebelum memutuskan untuk mewaralabakannya pada tahun 1995. Di tahun 2012 ada 250 toko Wetzel's Pretzel di seluruh AS. Di Jepang dan India diharapkan dibuka pada tahun yang sama. Penjualan di seluruh wilayah diperkirakan mencapai US\$ 100.000.000 dengan pertumbuhan penjualan mencapai 9% pada tahun 2011.



Gambar 1 Ilustrasi Kue Pretzels

Sumber:

<http://finance.detik.com/read/2012/01/26/074335/1825205/480/10-kisah-orang-orang-yang-sukses-besar-setelah-resign>

Bab

1

PENDAHULUAN

Tujuan Pembahasan:

1. Memahami pengertian dana pensiun
2. Memahami perkembangan sejarah dana pensiun di Indonesia

LATAR BELAKANG

Banyak yang belum menyadari bahwa kehidupan setelah tidak bekerja lagi itu masih panjang, apalagi bila masih mempunyai tanggungan keluarga. Banyak orang yang masa produktifnya bisa mencukupi kebutuhan hidupnya dengan baik namun setelah pensiun tergantung pada orang lain karena tidak memiliki penghasilan, tabungan, investasi maupun jaminan pensiun. Idealnya, pada masa aktif bekerja sekitar usia 22 hingga 58 tahun, selain mencukupi kebutuhan hidup, seseorang juga perlu menyiapkan tabungan untuk masa setelah tidak aktif bekerja atau pensiun hingga meninggal dunia.

Di dalam buku proyeksi penduduk Indonesia tahun 2010-2015 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia dicantumkan bahwa usia atau angka harapan hidup masyarakat Indonesia rata-rata dari tahun ke tahun meningkat, tahun 2010-2015 adalah 71,1 tahun, tahun 2015-2020 meningkat 71,9 tahun dan tahun 2020-2025 menjadi 72,6 tahun. Berdasarkan buku Indikator Kesejahteraan Rakyat 2015 katalog BPS 4102004 yang terbit bulan Oktober 2015, pada tahun 2015 angka harapan hidup perempuan di Indonesia adalah 72,8 tahun dan laki-laki 68,9 tahun. Angka harapan hidup perempuan tahun 2020-2025 diprediksi akan meningkat menjadi 73,6 tahun. Apabila angka 73,6 tahun ini dipakai sebagai angka harapan hidup dalam buku ini, maka selama orang aktif bekerja sekitar 36 tahun perlu menabung untuk bekal sekitar 15,6 tahun setelah tidak bekerja lagi. Namun, tidak sedikit masyarakat yang lupa atau belum mampu untuk menyiapkan hal ini sehingga setelah tidak bekerja, mereka belum mempunyai tabungan yang cukup.

Salah satu sumber penghasilan pasif yang bisa diterima setelah berhenti bekerja atau pensiun adalah uang yang diterima dari dana pensiun apabila sewaktu masih bekerja telah menjadi peserta dana pensiun.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada awal tahun 2013, tingkat pemahaman masyarakat Indonesia terhadap dana pensiun baru 2,8%, sedangkan tingkat kepesertaannya hanya 1,8%. Peserta dana pensiun di Indonesia hanya membayar iuran untuk dana pensiun rata-rata sekitar 3% dari penghasilannya, yang sangat kecil jika dibandingkan dengan Malaysia yang sebesar 12%. Oleh karena itu, maka kesejahteraan para pensiunan di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan Malaysia ataupun negara lain yang masyarakatnya sudah lebih sadar terhadap tabungan untuk pensiun.

Agar jumlah masyarakat Indonesia yang masa tuanya bisa lebih mandiri dan sejahtera, maka diperlukan perluasan edukasi penyiapan tabungan jangka panjang terutama tentang dana pensiun.

Selain memenuhi kebutuhan hidup, masa produktif di usia 20-58 tahun juga harus menabung dan berinvestasi untuk hidup masa tua yang rata-rata 15,6 tahun.

Karena masa pensiun itu akan tiba di masa tua, maka persiapan mental dan finansial sangat diperlukan sejak dini dan paling lambat sejak mulai masa produktif atau mulai berpenghasilan. Para mahasiswa sudah harus mempersiapkan mental dan perencanaan keuangan, termasuk memikirkan ketika mereka sudah mulai berkarya akan menjadi peserta dana pensiun apa agar masa tuanya bisa lebih terjamin.

ROBERT T KIYOSAKI

Seorang investor, wiraswastawan, pendidik, dan pengarang kelahiran Hawaii bernama Robert T Kiyosaki yang telah pensiun di usia 47 tahun. Berbekal dengan uang yang dia kumpulkan semasa aktif, dia menikmati masa pensiunnya dengan berlibur dan bersantai di sebuah pulau. Beragam kegiatan dan pesta-pesta membuat dirinya senang pada masa awal liburannya tersebut. Tetapi pada akhirnya, dia berkesimpulan bahwa apabila dia menghabiskan waktu untuk berlibur terus dan hanya mencari sisi kesenangan diri semata, maka masa pensiun akan menjenuhkan. Lalu dari pengalaman liburan dalam masa pensiun tersebut, muncullah inspirasi untuk menuliskan pengalaman hidupnya untuk khalayak ramai. Beliau telah banyak menulis buku-buku best seller yang sejak 1997 telah banyak menginspirasi orang-orang di seluruh dunia



Gambar 2 Ilustrasi Suasana Pantai

Dikutip dari okezone.com <http://economy.okezone.com/read/2012/03/04/315/586799/pensiun-yang-menginspirasi-berkarya>

PENGERTIAN PENSIUN

Orang dengan latar belakang yang berbeda akan mengartikan pensiun dengan versinya masing-masing. Bagi profesional seperti dokter, pengacara, pemain sepakbola, seniman, pensiun diartikan berhenti dari kegiatan profesinya dan selebihnya menikmati hidupnya. Mereka bisa pensiun kapan saja, tidak ada ketentuan umur berapa harus pensiun dan mereka memiliki berbagai alasan misalnya mereka sudah bosan, sudah lelah, tidak kuat ataupun ingin fokus dengan hobi atau keluarga. Namun, bagi karyawan atau pekerja, istilah pensiun umumnya diartikan sebagai berhenti bekerja karena sesuai ketentuan telah mencapai usia tertentu. Usia tertentu ini tergantung aturan di institusi atau tempat kerjanya masing-masing dan jenis keahliannya. Ada yang pensiun pada usia 46 tahun, 55 tahun, 56 atau 58 tahun, 60 atau 65 tahun bahkan ada yang hingga berusia 70 tahun bagi profesi tertentu.

Karyawan juga bisa diberhentikan karena sakit berkepanjangan sehingga tidak bisa melanjutkan pekerjaan yang disebut sebagai uzur sehingga terpaksa pensiun sebelum waktunya. Namun, terdapat juga pensiun yang dikarenakan oleh keadaan tertentu dimana perusahaan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk pensiun lebih awal yang selanjutnya disebut sebagai pensiun dini. Karyawan yang mengambil pensiun dini biasanya mendapat pesangon dan mereka masih mempunyai kesempatan bekerja lagi di tempat lain atau menjalankan profesi lain dan mempunyai kesempatan untuk pensiun kembali. Bagi petani, pedagang, tukang dan yang lain pensiun dapat diartikan sebagai telah berhenti dari profesinya dan berganti profesi atau berhenti bekerja.

Apapun arti pensiun yang berlaku, yang pasti harus siap mental dan finansial.

PENGERTIAN DANA PENSIUN

Sebagian masyarakat sering mengartikan “dana pensiun” sebagai uang yang diterima sebagai kompensasi setelah berhenti bekerja. Namun, pengertian lain tentang dana pensiun akan dijelaskan dalam buku ini. Bila merujuk kepada Undang-Undang nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dana Pensiun didirikan oleh pemberi kerja atau pemerintah atau bank atau asuransi jiwa. Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh dana pensiun kepada pesertanya setelah peserta tersebut pensiun.

Produk dana pensiun pada prinsipnya adalah manfaat pensiun. Kewajiban peserta atau pekerja dan pemberi kerja adalah membayar iuran bulanan untuk peserta. Masa iurnya adalah sejak pekerja menjadi peserta dana pensiun hingga akhir masa kerja. Ada juga Dana Pensiun Pemberi Kerja dengan Program Pensiun Manfaat Pasti yang mengelola Tunjangan Hari Tua yang sifatnya meneruskan program yang sudah ada sebelum adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Lembaga Dana Pensiun menjalankan 3 fungsi, yaitu:

1. Mendata peserta dan mengumpulkan iuran
Dana Pensiun mengelola data peserta dan ahli waris yang berhak berdasarkan data dari pemberi kerja atau pekerja dan data tersebut harus selalu diperbarui. Kemudian, dana pensiun secara berkala menerima atau menagih iuran dari pekerja sebagai peserta dan iuran dari pemberi kerja.
2. Mengembangkan atau menginvestasikan uang yang dikelolanya
Kumpulan iuran diinvestasikan melalui tabungan, deposito, Surat Utang Negara, obligasi, saham, reksadana, properti, anak perusahaan atau investasi lain yang diperbolehkan dalam Undang-Undang Dana Pensiun, Peraturan OJK (dahulu Menteri Keuangan/ Bapepam-LK) serta peraturan-peraturan lain yang mengatur masing-masing Dana Pensiun. Dana yang dikelola harus diinvestasikan dalam portofolio yang dibolehkan dan diatur di dalam arahan investasi masing-masing pendiri dana pensiun.
3. Membayarkan manfaat pensiun sesuai aturan dan hak masing-masing pesertanya

Salah satu kewajiban peserta setelah pensiun maupun ahli waris yang mempunyai hak menerima manfaat pensiun adalah melaporkan secara periodik bahwa dirinya masih hidup dengan cara mengirimkan borang (format) isian dan lampirannya baik melalui kurir maupun secara elektronik kepada dana pensiun. Apabila tidak ada laporan yang benar, maka untuk sementara pembayaran ditangguhkan agar dana pensiun terhindar dari kesalahan membayar manfaat pensiun.

Manfaat Pensiun dari Dana Pensiun mengandung unsur tabungan, investasi, pensiun dan asuransi.

Adanya kontribusi iuran yang bersumber dari pemberi kerja membedakan dana pensiun dari tabungan, asuransi atau investasi pribadi lainnya.

Fungsi program dana pensiun bagi peserta antara lain:

1. Tabungan dan investasi, yaitu seluruh akumulasi iuran peserta dan pemberi kerja beserta hasil investasinya semata-mata diperuntukkan bagi peserta.
2. Pensiun, dalam pengertian bahwa seluruh iuran dan hasil pengembangannya baru akan bisa dibayarkan setelah peserta pensiun dalam bentuk manfaat pensiun. Tergantung dari dana pensiunnya, apabila peserta yang telah pensiun meninggal dunia maka manfaat pensiun bulanan bisa diterimakan kepada janda/ duda atau anak yang masih berhak.
3. Asuransi, yaitu dalam hal peserta meninggal dunia atau sakit sehingga tidak bisa bekerja sebelum usia pensiun normal, maka dalam perhitungan manfaat pensiun bisa dianggap bahwa masa kerjanya mencapai hingga usia berhak menerima manfaat pensiun.

TEORI DANA PENSIUN

Teori dasar yang menjadi acuan dalam pengembangan dana pensiun adalah teori *state preference* dalam alokasi aset optimal pada kondisi ketidakpastian yang dibangun oleh Arrow-Debreu (1954).

Dalam teori yang mengasumsikan kondisi pasar yang setimbang dan lengkap, individu dalam ekonomi akan memilih dasar klaim berdasarkan waktu yang memaksimalkan masing-masing utilitasnya atau masing-masing individu akan menyusun perencanaan masa depannya untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan jangka panjangnya, terutama pada masa pensiun.

Teori dasar Arrow-Debreu (1954) tersebut tidak dapat menjangkau jangka waktu yang dinamis, panjang dan berkelanjutan. Dalam hal kekurangan tersebut, Merton (1989) memberikan jembatan lewat teori keuangan dinamis berkelanjutan (*continuous-time finance*) di mana para individu dalam ekonomi dapat memaksimalkan utilitasnya secara dinamis berkelanjutan berdasarkan teori *state preference Arrow-Debreu*. Dengan adanya jembatan dari Merton tersebut, individu dapat menentukan jumlah penyesihan pendapatan saat individu masih dalam masa aktif bekerja untuk nantinya mendapatkan manfaat pada masa pensiun. Adanya dua teori yang mendasari pembentukan dana pensiun ini membuat pandangan akan kemakmuran bergeser yang tadinya adalah akumulasi kekayaan menjadi konsumsi berkelanjutan atas barang dan *leisure*. Merton menyediakan pengembangan teori dasar Arrow-Debreu dari statis, satu waktu, menjadi dinamis, multi-waktu, pembentukan dana pensiun bergeser dari kebutuhan tabungan dan diversifikasi menjadi kebutuhan untuk tabungan, diversifikasi, lindung nilai dan juga asuransi.

Teori lain yang relevan adalah teori *Life-cycle Hypothesis* dari Modigliani (1966) yang menyatakan bahwa individu/ rumah tangga dalam ekonomi akan menunda konsumsi dengan menabung. Tabungan ini akan diakumulasi sampai pada masa individu/ rumah tangga mencapai usia pensiun dan akan mulai memanfaatkan tabungannya untuk konsumsi barang dan *leisure*.

Dari sisi pengelola dana pensiun, pergeseran peruntukkan dana pensiun dari statis menjadi dinamis menuntut pengelolaan manajemen portofolio yang dinamis. Tujuannya adalah agar pengelola dana pensiun dapat memberikan hasil sesuai harapan para peserta dana pensiun dan di sisi lain agar hasil investasinya dapat juga digunakan untuk membiayai dana operasional perusahaan dana pensiun. Dalam hal ini, prinsip-prinsip *Asset Liability Management* (ALM) menjadi penting dalam pengelolaan dana pensiun yang dinamis.

SEJARAH DANA PENSUN

Belum ditemukan sejarah dana pensiun yang runtut sejak awalnya. Namun dana pensiun di Amerika Serikat pertama kali didirikan oleh perusahaan American Express pada tahun 1825. Sementara di Kanada pada tahun 1870 parlemen Kanada mengesahkan undang-undang Superannuation untuk dana pensiun.

Di Indonesia, dana pensiun untuk pegawai pemerintah pada jaman penjajahan diatur dalam Staatsblad nomor 550 tahun 1926 dan Staatsblad nomor 557 tahun 1934. Pemerintah Republik Indonesia setelah zaman kemerdekaan menerbitkan Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 1951 tentang Peraturan Sementara Mengenai Pemberian Pensiun Kepada Pegawai Negeri dan Janda Beserta Anak Piatunya. Kemudian lahir Undang-undang nomor 20 tahun 1952 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1956 tentang Dana Pensiun serta peraturan-peraturan pemerintah

yang merevisi aturan-aturan pemerintah Belanda. Administrasi pegawai negeri ditangani oleh Kantor Urusan Pegawai (KUP) yang sekarang sudah bernama Badan Kepegawaian Nasional (BKN).

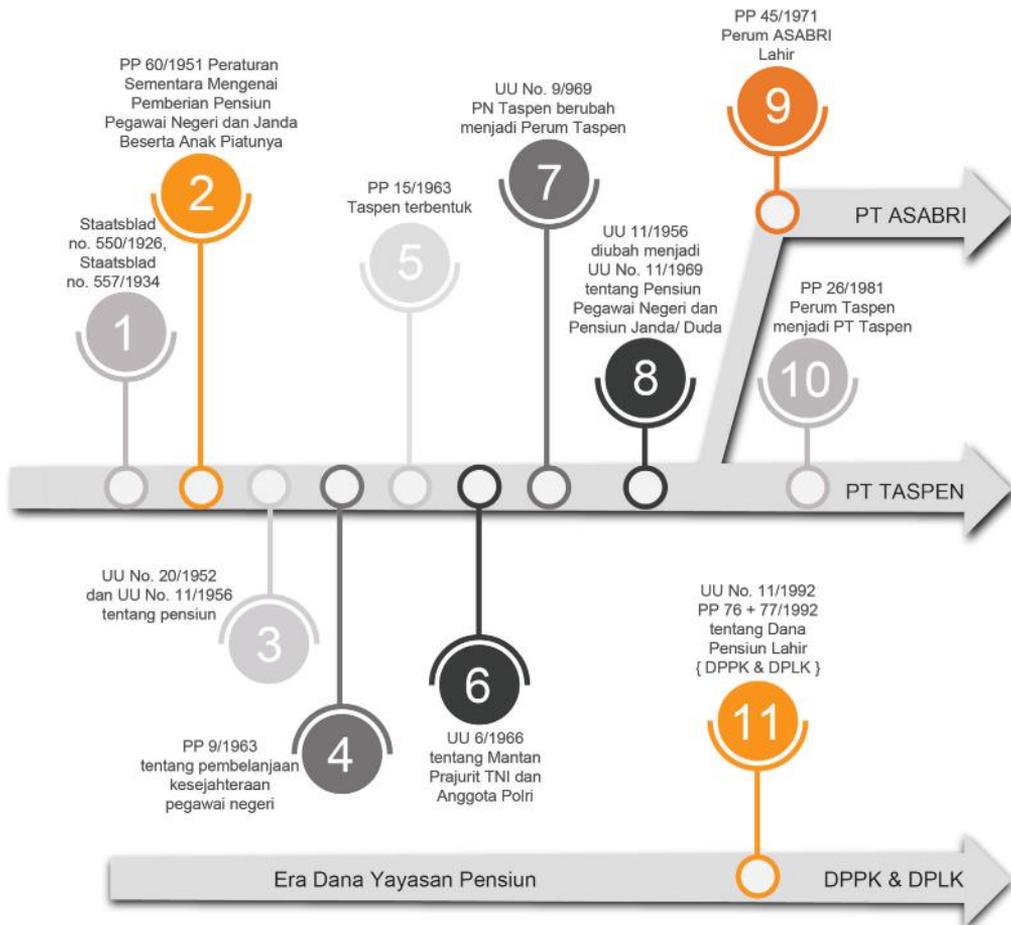
Pada tanggal 6 April 1963 setelah menerima berbagai usulan dan hasil rapat-rapat, Presiden Soekarno menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1963 tentang Pembelanjaan Kesejahteraan Pegawai Negeri. Intinya adalah pemotongan gaji pegawai negeri sebesar 7% dari gaji pokok untuk tabungan dan asuransi pegawai negeri dan 3% dari gaji pokok untuk dana kesejahteraan pegawai negeri yang pengelolaannya akan diatur kemudian. Pada tanggal 17 April 1963, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963 tentang Pendirian Perusahaan Negara Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, dibentuk badan pengelola dana tabungan dan asuransi pegawai negeri yaitu Perusahaan Negara Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN Taspen).



Gambar 3 Gedung Kantor Urusan Pegawai (KUP) era 1950an di Jl. Kramat Jakarta. KUP merupakan cikal bakal Badan Kepegawaian Nasional (www.bkn.go.id)

Ketentuan mengenai pemberian pensiun, tunjangan bersifat pensiun, dan tunjangan bagi mantan prajurit TNI dan anggota Polri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun, dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 tentang Bentuk Perusahaan Negara, PN Taspen berubah menjadi Perum Taspen yang kemudian diubah menjadi PT Taspen berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1956 tentang Pembelanjaan Pensiun kemudian diperbaiki menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Pensiun Janda/ Duda yang hingga saat ini menjadi dasar operasional PT Taspen. Pensiun pegawai negeri merupakan penghargaan berupa jaminan hari tua. Semula anggota TNI dan Polri merupakan peserta PT Taspen, namun karena pertimbangan perbedaan karakteristik antara pegawai negeri dengan anggota TNI dan Polri yang antara lain usia pensiun, risiko tugas, pengurangan jumlah anggota TNI tahun 1971 dan iuran yang berbeda, Departemen Pertahanan dan Keamanan/ Dephankam (saat itu) berprakarsa untuk mengelola premi sendiri dengan membentuk lembaga asuransi yang lebih sesuai. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 1971 yang disusul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 tentang pembentukan Perusahaan Umum Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Perum ASABRI). Tanggal 1 Agustus 1971 selanjutnya ditetapkan sebagai hari jadi ASABRI.

Pada jaman penjajahan Belanda sudah dikenal yayasan untuk pegawai swasta termasuk yayasan yang bertujuan untuk mengelola dana pensiun. Sebagai contoh, tahun 1969 terdapat Yayasan Dana Pensiun Pertamina yang pengelolaan dananya masih dicampur dengan institusi pendirinya dan kemudian yayasan tersebut sempat dibekukan dan dikembalikan kepada pendirinya.



Gambar 4 Sejarah Dana Pensiun Pra BPJS Kesehatan

Dana Pensiun di Indonesia bagi masyarakat umum yang lahir terlebih dahulu adalah yang kepesertaannya bersifat sukarela, yang bersifat wajib baru lahir tahun 2015.

Sebagian pegawai badan usaha milik negara (BUMN) semula adalah pegawai negeri dan peserta PT Taspen. Kemudian, BUMN banyak merekrut pegawai sendiri yang tidak menjadi pegawai negeri dan bukan peserta PT Taspen. Terdapat perbedaan sistem penggajian antara pegawai negeri dengan pegawai BUMN, sehingga muncul pemikiran adanya pengelolaan pensiun selain Perum Taspen dan Yayasan mulai dipertimbangkan. Tahun 1992 lahir Undang-Undang nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang mengatur Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang bersifat sukarela. Secara bertahap Yayasan Dana Pensiun harus berubah menjadi Dana Pensiun sesuai dengan Undang-Undang dimaksud.

Untuk bidang kesehatan, pemerintah menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 230 Tahun 1968 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 230 Tahun 1968 tentang Peraturan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri, Penerima Pensiun Serta Anggota Keluarganya yang menugaskan Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) untuk melaksanakan pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negeri sipil. Selanjutnya, pemerintah memperbaiki layanan kesehatan dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1984 tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan Penerima Pensiun beserta Anggota Keluarganya. BPDPK diubah bentuknya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1984 tentang Pendirian Perusahaan Umum Husada Bhakti. Pada tahun 1991 keluar Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 69 Tahun 1991 tentang Pemeliharaan Kesehatan PNS, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta Keluarganya. Untuk menyesuaikan dengan PP Nomor 69 Tahun 1991, maka Perum Husada Bhakti kemudian diubah menjadi PT Husada Bhakti berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 1992 tertanggal 18 Februari 1992. Kemudian, PT Husada Bhakti berubah nama menjadi PT Askes (Persero). Pada tahun 2008, pemerintah mengubah nama Program Jaminan Kesehatan Bagi Masyarakat Miskin (PJKMM) menjadi Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas).

PT Askes (Persero) berdasarkan Surat Menteri Kesehatan RI Nomor 112/Menkes/II/2008 mendapat penugasan untuk melaksanakan Manajemen Kepesertaan Program Jamkesmas yang meliputi tatalaksana kepesertaan, tatalaksana pelayanan dan tatalaksana organisasi dan manajemen. Sebagai tindak lanjut atas diberlakukannya Undang-undang Nomor 40/2004 tentang SJSN PT Askes (Persero) pada 6 Oktober 2008 mendirikan anak perusahaan yang akan mengelola Kepesertaan Askes Komersial.

Di bidang kesejahteraan tenaga kerja, pemerintah melalui DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 33/1947 jo Undang-Undang Nomor 2/1951 tentang Kecelakaan Kerja. Selanjutnya, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48/1952 jo PMP Nomor 8/1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP Nomor 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor 5/1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan diberlakukannya UU nomor 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/ pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP Nomor 34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Melalui PP Nomor 36 Tahun 1995, pemerintah menetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Pada akhir tahun 2004 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD

1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

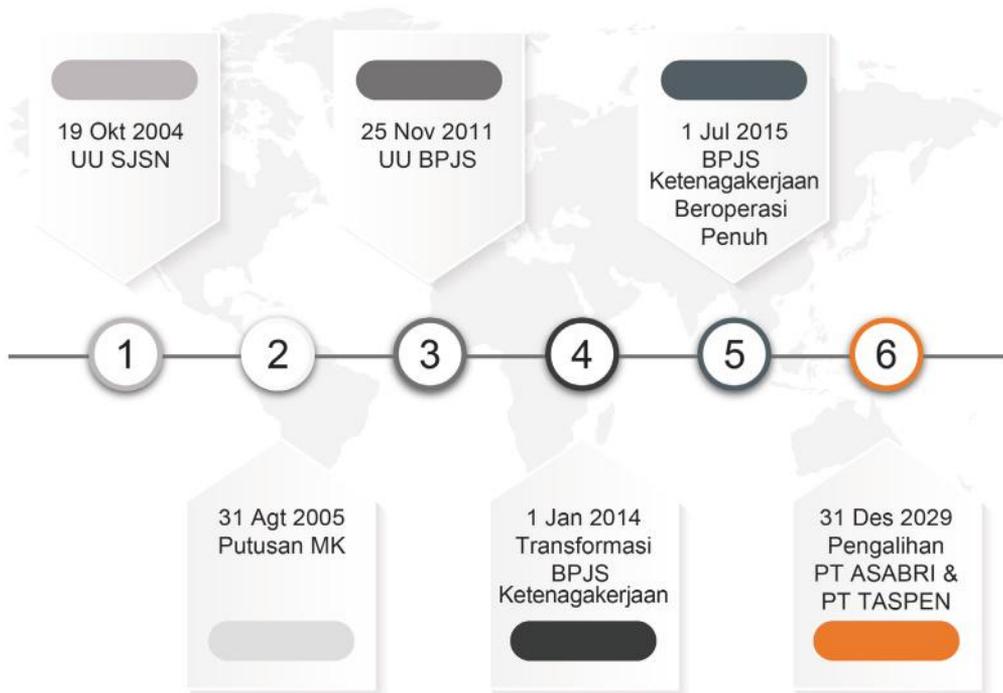
Kiprah perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Pada tahun 2004 terbit Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Berdasarkan Pasal 5 Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang SJSN, keempat persero (PT Askes, PT Jamsostek, PT ASABRI, PT. Taspen) dijadikan satu dengan BPJS. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang dasar hukum hingga diajukan kepada Mahkamah Konstitusi (MK) karena dinilai bertentangan dengan UUD RI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Pada tanggal 31 Agustus 2005 Mahkamah Konstitusi (MK) membacakan putusannya atas perkara nomor 007/PUU-III/2005 kepada publik yang intinya bahwa pasal 5 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU nomor 40 Tahun 2004 Tentang SJSN dinyatakan bertentangan dengan UUD RI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Dengan dicabutnya ketentuan pasal 5 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU nomor 40 tahun 2004 tentang SJSN, maka status hukum PT Jamsostek (Persero), PT Taspen (Persero), PT Asabri (Persero), dan PT Askes Indonesia (Persero) dalam posisi transisi. Akibatnya, keempat persero tersebut harus ditetapkan kembali sebagai BPJS dengan Undang-Undang sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) UU SJSN. Pada tanggal 25 November 2011 Undang-Undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial diundangkan. Undang-undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) yang mewajibkan seluruh karyawan menjadi Peserta Dana Pensiun BPJS. Kepesertaan dalam BPJS tidak menggugurkan kepesertaan yang sudah terdaftar didalam Dana Pensiun Pemberi Kerja.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU nomor 24 Tahun 2011, pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

• Transformasi BPJS Ketenagakerjaan •



Gambar 5 Transformasi BPJS Ketenagakerjaan

Dengan lahirnya BPJS, maka Asuransi Tenaga Kerja (Askes) harus dilebur masuk kedalam BPJS Kesehatan dan Program Kesehatan Jamsostek harus dilebur serta masuk ke dalam BPJS Kesehatan. Jamsostek untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua masuk kedalam BPJS Ketenagakerjaan. Pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. PT Jamsostek (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi, semua aset, liabilitas, hak dan kewajiban hukum serta seluruh pegawai PT Jamsostek (Persero) beralih ke BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.

Bab

2

PENTINGNYA DANA PENSIUN

Tujuan Pembahasan:

Memahami pentingnya dana pensiun dan berbagai manfaat memiliki dana pensiun

Di usia tua ketika kita tidak bekerja lagi dan biaya hidup masih tinggi, pengeluaran tidak terduga sering muncul. Biaya pangan mungkin hanya bisa dikurangi sedikit. Biaya listrik terpaksa harus lebih hemat, biaya papan berkurang karena lebih jarang mengecat rumah walaupun rumah makin tua dan perlu perawatan. Begitu pula biaya sandang yang juga dapat dikurangi dan biaya sosialisasi bisa diturunkan. Makin tua tentunya kesehatan makin menurun dan seringkali memerlukan biaya kesehatan yang lebih besar. Biaya kendaraan bagi yang mempunyai kendaraan mengalami sedikit penurunan. Secara total, biaya setelah pensiun bisa turun antara 0-40%.



Gambar 6 Ilustrasi Perjalanan Hidup dan Biaya

Dari manakah biaya setelah pensiun itu diatasi? Dapat dimaklumi bahwa sebagian karyawan kurang mempunyai minat usaha sampingan dan sebagian lagi kurang berani menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menabung secara mandiri. Pada akhirnya, tabungan jangka panjang yang agak dipaksakan dan hanya bisa dinikmati hasilnya setelah usia pensiun merupakan salah satu solusinya. Terdapat sebagian pengusaha yang mempertaruhkan semua uangnya sebagai modal untuk usaha yang ingin dikembangkan tanpa menyisihkan untuk tabungan jangka pendek maupun jangka panjang. Apabila usahanya berhasil, keyakinan untuk terus menambah modal terus menggebu dengan asumsi investasi. Namun, apabila usahanya gagal, maka dia terpaksa akan mencari pinjaman. Pengusaha yang mengerti akan terus menyisihkan sebagian uangnya untuk tabungan jangka panjang bagi dirinya dan keluarganya.

PENERIMA MANFAAT PENSIUN MEMPUNYAI AKTUALISASI DIRI YANG LEBIH BAIK

Orang tua yang masih mempunyai penghasilan pasif dari dana pensiun mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang lebih baik dibandingkan orang tua yang tidak mempunyai manfaat pensiun. Memiliki status sebagai pensiunan yang menerima manfaat pensiun secara bulanan akan

mempunyai beberapa kewajiban antara lain adalah selalu memperbaharui data. Adanya perubahan aturan dana pensiun yang perlu dipahami pensiunan menyebabkan perlunya komunikasi dan sosialisasi yang sering diadakan oleh lembaga dana pensiun. Bagi dana pensiun yang didirikan oleh institusi besar, sosialisasi ini merupakan media silaturahmi dan reuni bagi para pensiunan. Uang manfaat pensiun yang diterima secara bulanan juga memberikan peluang bersosialisasi bagi pensiunan. Terdapat bank yang setiap awal bulan saat pensiunan menerima uang manfaat pensiun dengan membuka loket layanan secara khusus pada pagi hari, menambah kursi agar pensiunan bisa bernostalgia, menyediakan minuman dan makanan ringan, menyediakan fasilitas pemeriksaan kesehatan gratis serta memberikan kesempatan bagi pensiunan yang memiliki usaha mikro untuk memamerkan produknya.

Penerima manfaat pensiun bulanan mempunyai kesempatan bersosialisasi, mengaktualisasi diri dan bersilaturahmi sesama pensiunan serta mendapatkan kemudahan fasilitas kredit untuk menekuni usaha mikro dan menengah.

Walaupun sebenarnya manfaat pensiun tidak bisa dijamin, penerima manfaat pensiun lebih mudah mendapat pinjaman dari bank terutama untuk usaha mikro. Bank-bank tertentu juga menyediakan fasilitas pelatihan usaha seperti peternakan, pertanian, membuat makanan, membuka supermarket, perbengkelan, dan sebagainya. Hal-hal ini yang menyebabkan pensiunan tetap aktif bersosialisasi dan berkegiatan produktif sehingga tetap sehat dan berusia lebih panjang.

SUMBER KEUANGAN MANDIRI UNTUK MASA TUA YANG MUDAH DIANGSUR DAN AMAN

Sumber keuangan mandiri dapat bersumber dari tabungan, kekayaan barang, hasil investasi, santunan asuransi dan uang yang diterima dari lembaga dana pensiun.

1. Tabungan uang yang disimpan di bank atau tempat lain
Tabungan pribadi berasal dari inisiatif pribadi yang sengaja disisihkan dari penghasilan atau sisa penghasilan. Dengan alasan penghasilan sering tidak bisa mencukupi kebutuhan biaya, maka sebagian masyarakat tidak sempat menabung. Menabung uang di rumah selain mempunyai risiko hilang juga sangat rentan diambil dan digunakan untuk keperluan yang lain. Tabungan berupa uang umumnya disimpan dalam rekening bank dan apabila tabungan tersebut terdapat kelebihan maka sebagian akan dipindahkan ke dalam bentuk deposito atau sejenisnya. Tabungan mendapatkan imbalan atau bunga yang umumnya lebih rendah dari inflasi sehingga nilainya bisa turun. Apabila tabungan sudah terkumpul banyak, maka keinginan untuk membeli sesuatu akan semakin besar, termasuk keinginan untuk membagi kepada keluarga sehingga tabungan tersebut perlu sebagian dialihkan ke investasi.
2. Tabungan berupa kekayaan barang
Tabungan berupa barang ada yang bisa mudah terjual dan ada yang sulit terjual. Ada yang nilainya terus naik dan ada yang nilainya terus turun atau terdepresiasi. Diperlukan kepiawaian

untuk memilih barang sebagai tabungan. Sebagai contoh logam mulia merupakan salah satu pilihan tabungan dimaksud. Emas atau perhiasan merupakan salah satu bentuk tabungan barang yang layak. Tantangan menabung dalam bentuk barang adalah menabung secara rutin atau berkala.

3. Tanah atau bangunan di lokasi yang bagus merupakan tabungan barang terbaik karena lebih mudah dijual atau dapat digunakan untuk kegiatan produktif
Pada saat barang akan dijual atau diuangkan, nilainya tergantung kepada harga pasar saat itu. Kasus yang dijumpai di beberapa pensiunan, mereka seringkali sudah terlalu sayang dengan barangnya atau beralasan barangnya sedang digunakan sehingga enggan untuk menjualnya.
4. Hasil investasi riil
Investasi riil bisa berupa berdagang, bertani atau berternak, memproduksi barang, usaha berbagai jasa dan sebagainya. Tergantung kemampuan pengelolaannya, investasi di sektor riil ini bisa sangat menguntungkan dengan hasil yang besar namun bisa rugi atau bangkrut. Tidak semua orang memiliki bakat atau minat untuk menjalankan investasi riil. Meskipun demikian, tidak semua orang yang menjalankan investasi riil bisa menikmati hari tuanya dengan sejahtera karena hasil investasinya kurang memadai dan tabungannya tidak mencukupi. Bagi yang mempunyai bisnis riil yang berhasil dan bisa memberikan penghasilan yang besar, maka biaya hidupnya akan mudah teratasi.
5. Hasil investasi pasar modal atau pasar uang
Investasi di pasar modal bisa dalam bentuk saham, reksa dana, dan obligasi. Sedangkan investasi di pasar uang yang umum dipilih masyarakat adalah deposito, surat utang negara, sukuk, dan menyimpan dalam bentuk mata uang asing yang nilainya naik melebihi inflasi.
6. Santunan asuransi terutama asuransi yang bisa diklaim setelah usia tertentu
Santunan asuransi umumnya diterima secara sekaligus sehingga diperlukan kemampuan dan kedisiplinan untuk mengelola uang selanjutnya.
7. Uang atau manfaat pensiun dari lembaga dana pensiun
Manfaat pensiun ini mengandung unsur tabungan, pensiun, dan asuransi.

Banyak masyarakat yang belum mampu mengelola uang dengan baik atau disiplin, yang bila menerima uang dalam jumlah besar sekaligus akan cepat habis sehingga mekanisme yang menerima uang secara bulanan sangat diperlukan.

Dari berbagai macam sumber pembiayaan di masa tua atau masa pensiun tersebut masing-masing mempunyai peluang dan risiko dan hal tersebut tergantung dari masing-masing orangnya. Bila dilihat dari faktor kemudahan dalam menghimpun dana tabungan dan investasi serta adanya faktor asuransi dan manfaat penerimaan uang secara bulanan, dana pensiun merupakan pilihan utama. Dana pensiun diatur sangat rinci dan sangat diawasi sehingga aman bagi pesertanya. Manfaat pensiun dari dana pensiun merupakan pilihan terbaik pertama yang perlu dimiliki untuk mendukung kemandirian dan kesejahteraan di masa tua.

IURAN DARI PEMBERI KERJA MERUPAKAN PENGHARGAAN DAN MOTIVATOR

Pemberi kerja yang mengikutkan pegawai atau karyawannya menjadi peserta dana pensiun merupakan pemberi kerja yang menghargai dan peduli terhadap pegawainya. Pegawai akan mempunyai jaminan penghasilan di masa pensiun. Pegawai mestinya menyadari bahwa hidupnya diperhatikan sehingga pegawai akan merasa lebih tenang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik agar produktivitasnya meningkat.

PENGHIMPUNAN DANA YANG BISA DIGUNAKAN UNTUK PEMBANGUNAN NASIONAL

Dana pensiun menghimpun iuran dari para peserta dan pemberi kerja dengan total dana dan hasil pengembangannya di tahun 2015 sudah melebihi Rp400.000.000.000.000,00. Dana sebesar itu harus diinvestasikan di portofolio yang diizinkan misalnya deposito perbankan, pasar modal dan sektor riil. Investasi dana pensiun ini digunakan untuk modal dan menggerakkan pembangunan nasional yang menyerap banyak tenaga kerja.

Bagi yang sulit disiplin menabung sendiri secara rutin, kepesertaan di Dana Pensiun memudahkan dan memaksa menabung dan berinvestasi secara rutin yang hasilnya bisa dinikmati setelah pensiun atau tua nanti.

KEPESERTAAN DANA PENSIUN DIWAJIBKAN BAGI SEMUA PEKERJA

Pemerintah telah mewajibkan semua pekerja menjadi peserta dana pensiun karena dana pensiun mendukung kesejahteraan manusia di masa tua yang berkontribusi kepada pengurangan tingkat kemiskinan dan tingkat kejahatan atas kemiskinan.

Bab

3

JENIS PROGRAM PENSIUN

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa memahami program, jenis, lembaga dana pensiun sehingga mahasiswa bisa memilih skim pensiun yang sesuai dengan kebutuhannya secara sukarela

Pada zaman penjajahan Belanda di Indonesia, pemberian uang pensiun dianggap sebagai pemberian jaminan hidup atau penghargaan dan besarnya manfaat pensiun sudah dipastikan melalui rumus. Sedangkan asuransi menjanjikan uang pada saat pensiun yang besarnya sesuai dengan pokok dan hasil investasi. Berdasarkan Undang-undang nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, terdapat 3 macam program dana pensiun yaitu program pensiun manfaat pasti, program pensiun iuran pasti, dan dana pensiun berdasarkan keuntungan.

PROGRAM PENSIUN MANFAAT PASTI (PPMP)

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) adalah program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun atau program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti. Besar manfaat pensiunnya sudah dipastikan sesuai yang dijanjikan dalam rumus manfaat pensiun yang tercantum dalam peraturan dana pensiun masing-masing dana pensiun.

1. Pemberi kerja atau pendirinya menjamin kecukupan dana di dana pensiun. Risiko investasi yang dilakukan oleh dana pensiun ditanggung oleh pendiri dana pensiun. Beban pendiri menjadi belum jelas karena menanggung risiko.
2. Dana pensiun melakukan investasi untuk membantu Pendirinya guna memenuhi kewajiban pembayaran manfaat pensiun sesuai rumus yang dijanjikan.
3. Total kewajiban hingga semua peserta pensiun dan meninggal dunia, termasuk ahli waris yang berhak, dihitung dengan menggunakan teori aktuarial oleh aktuaris dengan asumsi-asumsi yang ditetapkan oleh pendiri dana pensiun.
4. Tidak ada rekening pribadi untuk masing-masing peserta karena hak peserta sudah dijanjikan sejak awal dalam rumus manfaat pensiun.

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) memberikan manfaat pensiun yang pasti sesuai yang dijanjikan. Risiko investasi atau kekurangan dana ditanggung oleh pendirinya.

Dana pensiun dengan program pensiun manfaat pasti boleh membayarkan manfaat pensiun secara bulanan dan tidak perlu membeli anuitas dari asuransi jiwa.

1. Risiko peserta hanya risiko tidak bisa mendapatkan manfaat pensiun maksimum bila dana pensiun dibubarkan sebelum peserta/ pensiunan habis.
2. Untuk program pensiun manfaat pasti, besar manfaat tergantung:
 - a. Masa kerja atau masa iur (MK).
 - b. Faktor penghargaan tahunan (F), maksimum 2,5% per tahun.
 - c. Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) untuk menghitung besar iuran. Biasanya PhDP merupakan suatu faktor dari suatu unsur remunerasi dengan perhitungan $PhDP = n \times \text{Gaji Dasar}$ atau $PhDP = \text{Gaji Dasar} + \text{Tunjangan}$.
 - d. Manfaat Pensiun (MP) = $MK \times F \times PhDP$. Besar $MK \times F$ maksimum 80%.
 - e. Iuran Pekerja maksimum $(3 \times F) \times PhDP$. Iuran pemberi kerja tergantung hasil perhitungan aktuarial yang besarnya bisa 1 sampai 3 kali iuran pekerja.
 - f. MK, F, PhDP dan MP di setiap dana pensiun berbeda-beda tergantung kepada kesanggupan pekerja dan pemberi kerja.

-
3. Pembayaran uang manfaat pensiun ada yang sekaligus dan ada yang dibayarkan secara setiap bulan hingga pesertanya meninggal dunia. Ada yang juga diteruskan hingga janda/ duda meninggal dunia atau menikah lagi atau kepada anak hingga anak berusia 21 tahun tergantung pada aturan pada masing-masing lembaga dana pensiunnya.

Dalam hal dana pensiun menyelenggarakan PPMP, besaran minimal hak atas manfaat pensiun janda/ duda yang sah adalah 60% dari manfaat pensiun yang seharusnya dibayarkan kepada pensiunan. Dalam hal tidak ada janda/ duda yang sah atau janda/ duda meninggal dunia, manfaat pensiun dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta.

Contoh Perhitungan Program Pensiun Manfaat Pasti:

Pak Tori merupakan pegawai PT Telkom dan sudah menjadi peserta Dana Pensiun Telkom selama 29 tahun. Satu tahun lagi pak Tori akan memasuki masa pensiun dengan masa kerja 30 tahun serta gaji pokok terakhir sekitar Rp3.000.000,00. Dana Pensiun Telkom menjalankan Program Pensiun Manfaat Pasti dengan iuran Peserta sebesar 5% dari PhDP.

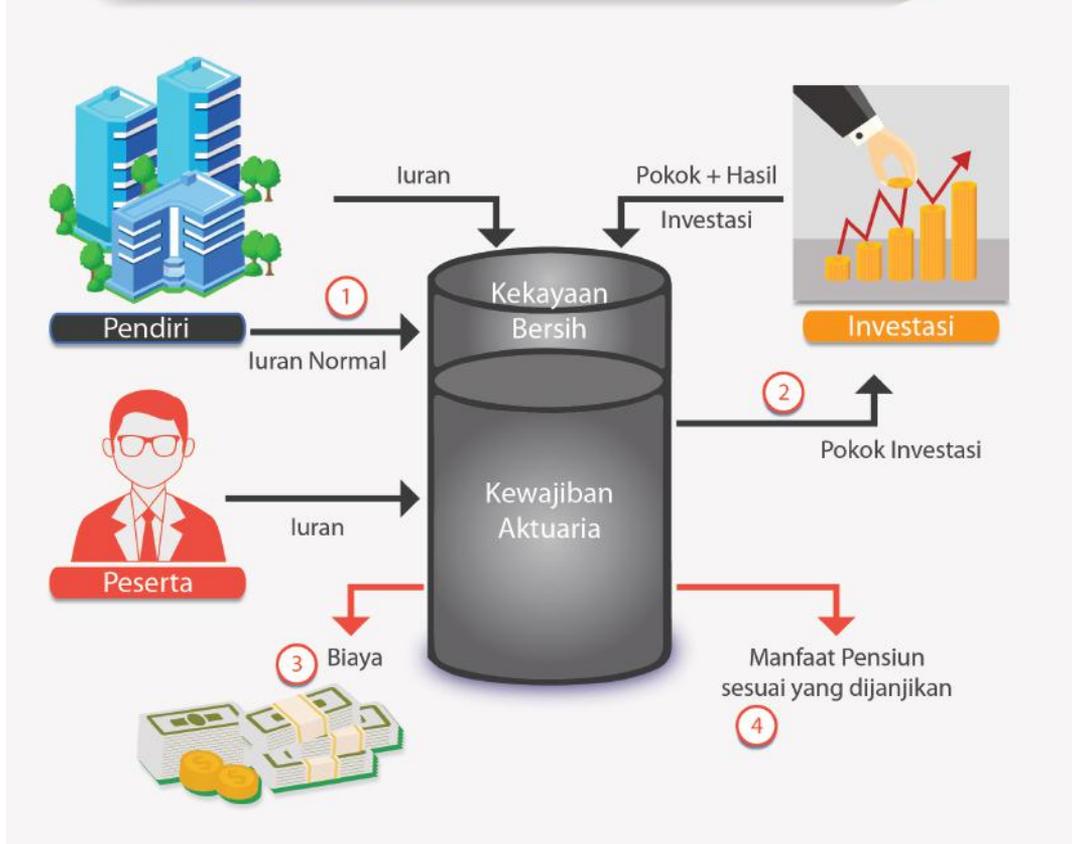
Apabila rumus manfaat pensiun di Dana Pensiun Telkom adalah:

$MP = MK \times F \times PhDP$ dengan Faktor penghargaan tahunan $F = 2,5\%$ dan $PhDP =$ Gaji pokok terakhir, maka manfaat pensiun per bulan yang akan diterima oleh Pak Tori adalah:

$$MP = 30 \times 2,5\% \times Rp3.000.000,00 = Rp2.250.000,00.$$

Pada dana pensiun yang menyelenggarakan PPMP, apabila pembayaran manfaat pensiun berakhir, dan ternyata jumlah seluruh manfaat pensiun yang telah dibayarkan kurang dari himpunan iuran peserta beserta hasil pengembangannya sampai dengan saat dimulainya pembayaran manfaat pensiun, maka pengurus wajib membayarkan selisihnya sekaligus kepada ahli waris yang sah dari peserta.

Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Pensiun Manfaat Pasti



Gambar 7 Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Pensiun Manfaat Pasti

Keterangan siklus pengelolaan uang dana pensiun PPMP:

1. Pendiri membayar iuran normal dan peserta membayar iuran ke dana pensiun. Namun, bila kekayaan bersih dana pensiun lebih rendah dari kewajiban aktuarial, maka pendiri harus menambah iuran agar kekayaan bersih minimal sama dengan kewajiban aktuarial dengan cara membayar iuran tambahan. Kewajiban aktuarial (harus dihitung oleh aktuaris) adalah total dana yang dibutuhkan untuk membayar kewajiban pembayaran manfaat pensiun hingga pensiunan habis, dihitung dengan nilai sekarang.
2. Kekayaan bersih sebesar minimal 95% harus diinvestasikan. Hasil investasi harus dikembalikan ke dana pensiun untuk menambah kekayaan bersih.
3. Pengeluaran dana untuk biaya operasional termasuk aset operasional diatur di dalam peraturan dana pensiun masing masing dana pensiun.

-
4. Manfaat pensiun dibayar sesuai yang telah diatur di dalam peraturan dana pensiun masing masing dana pensiun.

Aktuaria

Aktuaria (*actuarial*) adalah disiplin ilmu yang menggabungkan matematika dan statistika untuk menghitung perkiraan implikasi keuangan dimasa depan yang ditarik ke dalam nilai sekarang. Aktuaria sering digunakan oleh perusahaan asuransi, dana pensiun, dan pengelola sumber daya manusia untuk menghitung total kewajiban biaya yang dijanjikan bagi pegawainya. Perhitungan aktuaria menggunakan berbagai asumsi seperti jumlah peserta yang akan dihitung, kenaikan upah atau gaji, tingkat kematian atau mortalita dan usia harapan hidup, suku bunga dan sebagainya. Teori yang berkaitan dengan aktuaria antara lain adalah *Pension Mathematic* yang ditulis oleh *Winklevoss (1977)*.

Perhitungan aktuaria bersifat perkiraan berdasarkan asumsi yang digunakan dan bermacam rumus untuk menghasilkan perhitungan yang menyerupai, maka Komisi Standar Praktik Aktuaria Dana Pensiun bagian dari Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI) telah membuat Standar Praktik Aktuaria – Dana Pensiun (SPA- DP) yang terdiri dari Perhitungan Aktuaria Program Pensiun Manfaat Pasti, Data Kepesertaan, Metode Perhitungan Aktuaria dan Asumsi Ekonomis Aktuaria, Petunjuk Penyusunan Laporan Aktuaria dan Istilah-istilah. Mahasiswa dapat melihat di dunia maya dengan kata sandi SPA-DP. Di negara lain seperti Amerika Serikat dan Kanada terdapat *Society of Actuaries* yang membuat berbagai kajian ilmu tentang aktuaria termasuk membuat rumus-rumus aktuaria.

PROGRAM PENSIUN IURAN PASTI (PPIP)

Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun. Pendiri dan pekerja hanya menetapkan besar iuran. Tanggung jawab pendiri hanya sampai membayar iuran. Pendirinya tidak memberikan jaminan kecukupan dana. Beban Pendiri sudah jelas. Risiko investasi ditanggung oleh masing-masing Peserta.

Besar manfaat pensiun tergantung dari hasil investasi yang dilakukan oleh dana pensiun. Selanjutnya, dana pensiun melakukan investasi untuk pengembangan dana pesertanya dan masing-masing peserta diberi rekening pribadi yang akumulasi iuran dan hasil investasinya bisa dicek secara berkala.

Program Iuran Pasti memberikan manfaat pensiun sesuai akumulasi iuran dan hasil investasinya. Risiko investasi ditanggung oleh pesertanya.

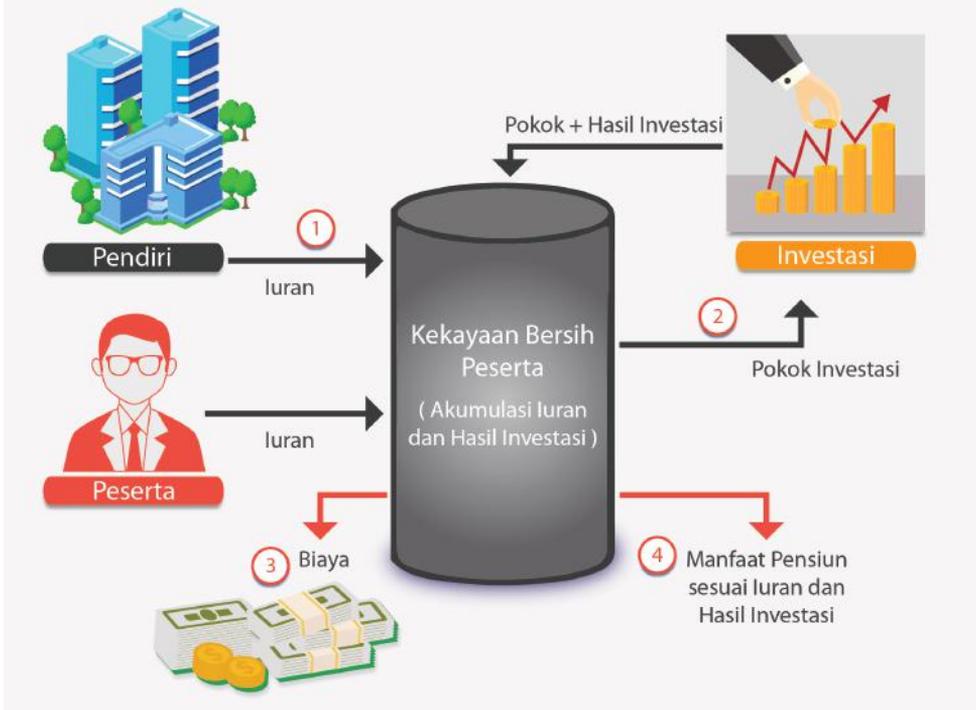
Tabel 1 Contoh Rekening Peserta Program Pensiunan Iuran Pasti

| No. | Tanggal | Iuran Ribuan Rp | Hasil Investasi Ribuan Rp | Saldo Ribuan Rp |
|-----|----------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| 1 | 3-Jan-15 | 200 | | 200.00 |
| 2 | 1-Feb-15 | 200 | 1.67 | 401.67 |
| 3 | 1-Mar-15 | 200 | 6.69 | 608.36 |
| 4 | 1-Apr-15 | 200 | 5.07 | 813.43 |
| 5 | 1-May-15 | 200 | 20.34 | 1,033.77 |
| 6 | 1-Jun-15 | 200 | 6.89 | 1,240.66 |
| 7 | 1-Jul-15 | 250 | 10.34 | 1,501.00 |
| 8 | 1-Aug-15 | 250 | 12.51 | 1,763.51 |
| 9 | 1-Sep-15 | 250 | 58.78 | 2,072.29 |
| 10 | 1-Oct-15 | 250 | 34.54 | 2,356.83 |
| 11 | 1-Nov-15 | 250 | 58.92 | 2,665.75 |
| 12 | 1-Dec-15 | 250 | 44.43 | 2,960.18 |
| 13 | 4-Jan-16 | 300 | (24.67) | 3,235.51 |
| 14 | 1-Feb-16 | 300 | (53.93) | 3,481.58 |
| 15 | 1-Mar-16 | 300 | 58.03 | 3,839.61 |
| | Dan Seterusnya | | | |
| | | 3600 | 239.61 | 3,839.61 |

Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) tidak memerlukan perhitungan aktuaria. Pembayaran manfaat pensiun secara bulanan harus dilakukan oleh asuransi jiwa dengan cara membeli anuitas.

Namun, apabila manfaat pensiun lebih kecil dari yang ditentukan, pensiun dapat dibayarkan secara sekaligus. Pada dana pensiun yang menyelenggarakan PIIP, peraturan Dana Pensiun wajib memuat hak peserta untuk menentukan pilihan bentuk anuitas.

Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Pensiun Iuran Pasti



Gambar 8 Siklus Pengelolaan Uang Dana Pensiun dengan Program Pensiunan Iuran Pasti

Keterangan gambar siklus pengelolaan uang dana pensiun dengan PPIP:

1. Pendiri dan peserta membayar iuran ke dana pensiun. Tanggung jawab pendiri selesai dengan membayar iuran. Peserta memiliki buku catatan tentang iuran. Aset dana pensiun terdiri dari total aset dikurangi biaya-biaya operasional dan sisanya adalah iuran untuk peserta dan hasil pengembangannya yang didistribusikan kepada rekening Peserta secara proporsional.
2. Kekayaan bersih sebesar minimal 95% harus diinvestasikan. Hasil investasi harus dikembalikan ke dana pensiun, setelah dikurangi biaya operasional dicatatkan ke rekening masing-masing peserta secara proporsional.
3. Pengeluaran dana untuk biaya operasional termasuk aset operasional diatur di dalam peraturan dana pensiun masing masing dana pensiun.

-
4. Manfaat pensiun dibayar sesuai dengan akumulasi iuran dan hasil pengembangannya setelah dikurangi biaya operasional secara proporsional. Apabila jumlah manfaat pensiun melebihi batas maksimum yang boleh dibayarkan secara sekaligus, maka peserta harus mengalihkan dan membeli anuitas ke asuransi jiwa untuk dapat diterimakan secara bulanan.

Pada dana pensiun yang menyelenggarakan PPIP, besarnya hak atas manfaat pensiun janda/ duda harus memenuhi ketentuan bahwa dalam hal pensiunan meninggal dunia, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah tidak boleh kurang dari haknya. Dalam hal peserta meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran pensiun, maka manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah adalah sebesar 100% dari jumlah yang seharusnya menjadi hak peserta apabila dia berhenti bekerja. Apabila tidak ada janda/ duda yang sah atau janda/ duda meninggal dunia, manfaat pensiun dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta. Pembayaran manfaat pensiun dapat dilakukan secara sekaligus apabila peserta meninggal dunia lebih dari 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal.

Apabila pembayaran manfaat pensiun berakhir dan ternyata jumlah seluruh manfaat pensiun yang telah dibayarkan kurang dari jumlah haknya pada saat dimulainya pembayaran manfaat pensiun, maka Perusahaan asuransi jiwa wajib membayarkan selisihnya secara sekaligus kepada ahli waris yang sah dari peserta.

DANA PENSIUN BERDASARKAN KEUNTUNGAN

Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan adalah Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PIP), dengan iuran hanya dari pemberi kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja. Iuran dana pensiun ini seperti bagian bonus karyawan. Namun, hingga saat ini belum ada yang mendirikan dana pensiun berdasarkan keuntungan.

Anuitas

Anuitas dalam teori keuangan adalah suatu rangkaian penerimaan atau pembayaran tetap yang dilakukan secara berkala pada jangka waktu tertentu. Pada dana pensiun dengan PPIP, yang disebut membeli anuitas adalah menukarkan manfaat pensiun yang diterima sekaligus dari dana pensiun dengan penerimaan pensiun secara bulanan dari asuransi jiwa. Misalnya, akumulasi iuran dan hasil pengembangannya berjumlah Rp1.000.000.000,00. Setelah dipotong pajak 5%, totalnya bersisa Rp950.000.000,00. Selanjutnya, akumulasi iuran dan hasil pengembangan sebesar 20% sesuai aturan dapat diambil secara sekaligus dan dikenakan *fee*, misalnya tersisa Rp760.000.000,00. Uang Rp760.000.000,00 ini dijadikan premi untuk mendapatkan manfaat pensiun bulanan. Besar manfaat pensiun bulanan akan tergantung pada berbagai hal atau asumsi, antara lain bentuk investasi, jumlah istri/ suami dan anak yang masih berhak, angka mortalitas dan usia harapan hidup, suku bunga bank dan pertumbuhan investasi yang dijamin oleh asuransi jiwa serta *fee* yang

harus dibayar kepada asuransi jiwa dan pengelola investasi. Investasi yang dipilih sebaiknya yang risikonya rendah atau pendapatan tetap misalnya deposito dan Surat Utang Negara ataupun Sukuk. Anuitas yang dapat dipilih tergantung pada masing-masing asuransi jiwa. Anuitas dapat berupa anuitas tetap atau anuitas variabel. Anuitas tetap didapat bila dipilih investasi yang paling aman dengan imbal hasil tetap dan pihak asuransi jiwa akan memberi jaminan hasil investasi yang sudah dipatok, tidak tergantung hasil investasi asuransi jiwa, misalnya 4% per tahun. Bila memilih anuitas variabel, investasi uang peserta akan ditempatkan di portofolio investasi yang lebih agresif, misalnya reksa dana campuran. Manfaat pensiun yang akan diterima tergantung hasil investasi tetapi pada umumnya terdapat jaminan bahwa manfaat relatif tidak akan turun lebih dari persentase tertentu.

Pembayaran manfaat pensiun juga bisa ditangguhkan dulu ataupun segera. Ditangguhkan dalam arti apabila premi dibayar sekarang, maka manfaat pensiun bulanan baru mulai diterima setelah 3 tahun. Segera dalam arti sekarang membayar premi, satu periode berikutnya baru menerima manfaat pensiun. Periode bisa bulanan atau tiga bulanan, tergantung kesepakatan. Komitmen pembayaran juga bisa dipilih untuk anuitas jangka waktu tertentu misal 10 tahun, atau anuitas seumur hidup hingga bertanggung meninggal dunia.

Anuitas terdiri dari premi tunggal dan premi fleksibel. Anuitas premi tunggal adalah uang dari dana pensiun langsung dibelikan anuitas dalam sekali bayar. Sementara anuitas premi fleksibel adalah pembayaran premi anuitas yang dilakukan dalam beberapa tahapan. Anuitas fleksibel selalu bersifat tangguhan agar dana yang terkumpul dan diinvestasikan sudah banyak, baru membayarkan manfaat pensiun.

Asuransi jiwa umumnya sudah mempunyai rumus anuitas dan aktuaria sendiri dalam bentuk *software*, kita dapat memasukkan asumsi atau data dan akan terhitung berapa kira-kira manfaat pensiun bulanan yang akan diterima, misalnya Rp6.500.000,00 per bulan. Untuk lebih mendalami produk layanan DPLK, kamu dapat datang dan bertanya kepada DPLK yang telah ada di sekitarmu.

Bab

4

LEMBAGA-LEMBAGA PENYELENGGARA DANA PENSIUN

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa dapat memilih dana pensiun yang sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan/profesinya.

Terdapat 5 jenis Lembaga yang menyelenggarakan dana pensiun yang masing-masing memiliki kekhususan dan aturan. Setiap orang dapat menjadi peserta lebih dari satu Dana Pensiun yang wajib dan yang sukarela dengan cara mendaftar dan membayar iuran sendiri sehingga masa tuanya bisa menerima manfaat pensiun yang lebih banyak.

PT TASPEN

Penyelenggara dana pensiun yang pertama adalah PT Taspen yang mengkhususkan bagi pegawai negeri sipil dan seluruh pegawai negeri sipil wajib menjadi pesertanya. PT Taspen erat kaitannya dengan Badan Kepegawaian Negara yang mengurus administrasi dan gaji pegawai negeri sipil serta Kementerian Keuangan untuk masalah pembayaran iuran (pendanaan) dan manfaat pensiun pegawai negeri sipil.

Program Kesejahteraan PNS yang dikelola PT Taspen terdiri dari Program Tabungan Hari Tua dan Program Pensiun.

1. Tabungan Hari Tua adalah suatu program asuransi, terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian.
2. Pensiun atau manfaat pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 9 Gedung Kantor Pusat PT Taspen
www.taspen.com

Aturan mengenai iuran di PT Taspen sejalan dengan potongan iuran yang diberlakukan bagi pegawai negeri sipil. Untuk sementara ini PT Taspen hanya mengelola iuran yang didapat dari pemotongan gaji pokok pegawai negeri, sehingga untuk membayar manfaat pensiun pegawai negeri yang jatuh tempo PT Taspen harus mengajukan kekurangannya kepada pemerintah melalui usulan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) tahunan. Menteri Keuangan dan PT Taspen secara berkala harus menunjuk aktuaris untuk melakukan perhitungan berapa total kewajiban negara untuk membiayai manfaat pensiun pegawai negeri sipil hingga habis. Saat ini pemerintah masih menganut

sistem *Pay As You Go* atau tiap tahun menganggarkan biaya untuk membayar manfaat pensiun. Hal ini berbeda dengan dana pensiun pemberi kerja yang sudah "*funded*" di mana dana untuk membayar manfaat pensiun telah dipisahkan atau dicadangkan di dana pensiunnya.

Pada PT Taspen dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya iuran dan manfaat pensiun ialah gaji pokok termasuk gaji pokok tambahan dan/ atau gaji pokok tambahan peralihan terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.

Pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial PNS disebutkan bahwa semua instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah wajib memotong 8% dari penghasilan bulanan PNS, setelah dikurangi dana tunjangan pangan, untuk iuran pensiun dan hari tua. Perincian penggunaan dana itu, sebesar 4,75% untuk program pensiun dan 3,25% untuk tunjangan hari tua dan aturan ini berlaku untuk seluruh PNS.

Masa kerja yang diakui dan dihitung ke dalam rumus manfaat pensiunnya pada jaman dulu termasuk masa kerja dimulai sebagai pelajar pejuang, veteran, sekolah bersubsidi partikelir, pegawai negeri, dan ABRI, sehingga dasar perhitungan masa kerja antar peserta bisa berbeda-beda. Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% dari dasar pensiun. Manfaat pensiun sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai negeri yang bersangkutan.

PNS yang berhenti bekerja akan berhak menerima manfaat pensiun apabila telah mencapai usia minimal 50 tahun dan mempunyai masa kerja 20 tahun. Bila kurang dari umur minimum, maka dia harus menunggu hingga usia 50 tahun.

Di atas pensiun pegawai, pensiun janda/ duda atau bagian pensiun janda diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan dan tunjangan-tunjangan umum atau bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pegawai negeri.

Pemerintah memberikan tunjangan dan kenaikan uang pensiun bagi pegawai negeri, sehingga rumus penghasilan dasar pensiun untuk menghitung manfaat pensiun bagi pegawai negeri berubah dari rumus dasarnya. Bagi pegawai negeri peserta PT Taspen sebenarnya bisa mengakses modul simulasi manfaat pensiunnya masing-masing melalui situs PT Taspen.

Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri berhak menerima pensiun pegawai apabila dia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri dengan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Telah mencapai usia minimal 50 tahun dan mempunyai masa kerja minimal 20 tahun, kecuali bila ada penghapusan posisi atau tidak bisa ditampung lagi maka masa kerja minimal adalah 10 tahun
2. Dinyatakan sakit berkepanjangan sehingga tidak bisa bekerja lagi sewaktu dalam menjalankan kewajiban tugasnya.
3. Jika tidak sedang menjalankan kewajibannya kemudian sakit berkepanjangan maka harus mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun.

Besarnya pensiun janda/ duda sebulan adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda, maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing istri dibagi rata antara istri-istri itu. Besaran 36% dari dasar pensiun termaksud tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut peraturan pemerintah tentang gaji dan pangkat pegawai negeri yang berlaku bagi almarhum suami/ istrinya. Apabila Pegawai Negeri meninggal dunia saat menjalankan tugas, maka besarnya pensiun janda/ duda adalah 72% dari dasar pensiun.

Manfaat pensiun janda PNS adalah 36%, bila janda karena suami meninggal dunia saat menjalankan tugas 72 % dari manfaat pensiun pegawai.

Anak yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda ialah anak yang pada waktu pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia belum mencapai usia 25 tahun, atau mempunyai penghasilan sendiri, atau belum pernah menikah.

Ahli waris utama (istri, suami, anak, orang tua) yang bisa mendapat hak manfaat pensiun adalah yang sudah didaftarkan sebelum pegawai negeri memasuki masa pensiun. Apabila pegawai meninggal dunia saat menjalankan tugas dan tidak meninggalkan istri/ suami ataupun anak, maka 20% dari pensiun janda/ duda diberikan kepada orang tuanya. Apabila janda/ duda menikah lagi, maka pembayaran manfaat pensiunnya dihentikan. Namun, bagi janda yang menikah lagi kemudian perkawinannya putus, janda tersebut masih bisa diberi manfaat pensiun. Seiring dengan perbaikan manfaat pensiun yang sering diberikan oleh pemerintah, maka rumus manfaat pensiun dan aturan layanan dari PT Taspen tentunya juga berubah.

PT ASABRI

Selain sebagai penyelenggara dana pensiun seperti halnya PT Taspen, PT Asabri memberikan produk layanan bagi anggota TNI, Polri dan pegawai sipil Kementerian Pertahanan dan Keamanan yang berupa:



Gedung Kantor Pusat PT ASABRI
(dari www.panoramio.com)

Gambar 10 Gedung Kantor Pusat PT ASABRI
dari www.panoramio.com

1. Santunan Asuransi (SA): Santunan yang diberikan kepada para peserta yang diberhentikan dengan hak pensiun/ tunjangan bersifat pensiun;
2. Santunan Nilai Tunai Asuransi (SNTA): Santunan yang diberikan kepada para peserta yang diberhentikan tanpa hak pensiun/ tunjangan bersifat pensiun;
3. Santunan Risiko Kematian (SRK): Santunan yang diberikan kepada para peserta yang meninggal dalam dinas aktif;
4. Santunan Risiko Kematian Khusus (SRKK): Santunan yang diberikan kepada peserta yang gugur/ tewas dalam menjalankan tugas negara;
5. Santunan Biaya Pemakaman (SBP): Santunan yang diberikan kepada para peserta pensiunan yang meninggal dunia;
6. Santunan Cacat Karena Dinas (SCKD): Santunan yang diberikan kepada peserta akibat tindakan langsung lawan maupun bukan tindakan langsung lawan dan atau dalam tugas kedinasan bagi prajurit TNI;
7. Santunan Cacat Bukan Karena Dinas (SCKBD): Santunan yang diberikan kepada peserta yang terjadi dalam masa kedinasan bagi prajurit TNI, anggota POLRI, dan pegawai negeri sipil KemenHanKam/ POLRI;

-
8. Santunan Biaya Pemakaman Istri/ Suami (SBPI/I): Santunan yang diberikan kepada peserta ASABRI aktif/ pensiunan peserta/ ahli waris, dalam hal istri/ suami peserta/ pensiunan peserta meninggal dunia;
 9. Santunan Biaya Pemakaman Istri/ Suami (SBPI/I): Santunan yang di berikan kepada peserta ASABRI aktif/ pensiunan peserta/ ahli waris, dalam hal istri/ suami peserta/ pensiunan peserta meninggal dunia;
 10. Santunan Biaya Pemakaman Anak (SBPA): Santunan yang diberikan kepada peserta dalam hal Anak Peserta/ Pensiunan Peserta meninggal dunia. Koordinasi pengelolaannya dilakukan antara PT ASABRI, Kementerian Pertahanan dan Keamanan serta Kementerian Keuangan dan Otoritas Jasa Keuangan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertahanan Keamanan Nomor Skep/1216/M/X/1999 tanggal 12 Oktober 1999 tentang Pengelolaan dan Penggunaan Iuran Dana Pensiun, PT ASABRI (Persero) ditugasi oleh Pemerintah untuk mengelola Iuran Dana Pensiun, dengan ketentuan PT ASABRI (Persero) hanya mengelola dan mengembangkan Iuran Dana Pensiun 4,75% dari (Gaji Pokok + Tunjangan Istri + Tunjangan Anak) tersebut terhitung mulai 1 Agustus 1998. Sedangkan iuran untuk kesejahteraan atau asuransi adalah 3,25% dari (Gaji Pokok + Tunjangan Istri + Tunjangan Anak).

DANA PENSIUN PEMBERI KERJA (DPPK)

Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) adalah dana pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) atau Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP), bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

Dasar pendiriannya adalah Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun dan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja. Bentuk hukum dana pensiun ini adalah “Dana Pensiun”, bukan PT atau badan hukum lain.

Pendirinya adalah perorangan atau institusi yang mempekerjakan karyawan dan didirikan semata untuk karyawannya sendiri atau karyawan mitra pendirinya. Mitra pendiri adalah pemberi kerja yang ikut serta dalam suatu dana pensiun pemberi kerja pendiri, untuk kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya. Pemberi kerja yang belum mendirikan dana pensiun bagi seluruh karyawannya dapat menjadi mitra pendiri dana pensiun yang telah berdiri. Dana pensiun yang telah berdiri dapat menggabungkan diri dengan dana pensiun lain, atau memisahkan diri menjadi dua atau lebih dana pensiun. Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) berupa iuran pemberi kerja dan peserta; atau iuran pemberi kerja saja. Seluruh iuran pemberi kerja dan peserta serta setiap hasil investasi yang diperoleh harus disetor kepada dana pensiun. Dalam hal peraturan dana pensiun menetapkan adanya iuran peserta maka pemberi kerja merupakan wajib pungut iuran peserta yang dipungut setiap bulan. Pemberi kerja wajib menyetor seluruh iuran peserta yang dipungutnya serta iurannya sendiri kepada dana pensiun selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya.

Besar iuran peserta dana pensiun yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti tidak boleh melebihi jumlah yang ditetapkan oleh OJK. Besarnya manfaat pensiun yang ditetapkan dalam

peraturan dana pensiun, iuran dan kekayaan yang diperlukan bagi pembiayaan program pensiun, tidak boleh melampaui jumlah yang ditetapkan oleh OJK. Pengaturan mengenai iuran pemberi kerja dalam Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan (DPBK) ditetapkan oleh OJK.

Setiap karyawan yang memenuhi syarat kepesertaan dalam dana pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja, berhak menjadi peserta apabila telah berusia setidaknya-tidaknya 18 tahun atau telah menikah, dan telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 1 tahun pada pendiri atau mitra pendiri.

Peserta yang memenuhi persyaratan berhak atas Manfaat Pensiun Normal, atau Manfaat Pensiun Cacat, atau Manfaat Pensiun Dipercepat, atau Pensiun Ditunda, yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun.

Tabel 2 Lembaga-Lembaga Dana Pensiun untuk PNS/ Polri

| | Lembaga Dana Pensiun untuk PNS dan TNI/ Polri | |
|------------------------------------|--|---|
| Lembaga | Badan Usaha Milik Negara di bidang Tabungan Hari Tua dan Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri/ PT Taspen) | Badan Usaha Milik Negara di bidang Asuransi Sosial khusus bagi Prajurit TNI, Polri, dan PNS Dep. Hankam (PT Asabri) |
| Jenis program | Manfaat Pasti | Manfaat Pasti |
| Dasar hukum | UU Nomor 11 Tahun 1969, PP 26 Tahun 1981, UU No. 43 Tahun 1999, PP 25 Tahun 1981 | UU Nomor 11 Tahun 1969, UU Nomor 6 tahun 1966, UU Nomor 8 Tahun 1974, UU Nomor 2 Tahun 1988, PP 36 Tahun 1968 dan PP 67 Tahun 1991 dan Peraturan Pemerintah no.44 dan 45 Tahun 1971, PP Nomor 68 Tahun 1991 |
| Sifat pendirian | Wajib | Wajib |
| Sifat kepesertaan | Wajib bagi seluruh pegawai negeri sipil kecuali yang di Kementerian Pertahanan dan Keamanan | Wajib bagi prajurit TNI, Polri, dan PNS Kementerian Hankam |
| Pendiri | Negara | Negara |
| Penanggung risiko Investasi | Negara | Negara |
| Peserta | Pegawai negeri sipil | Prajurit TNI, Polri, dan PNS Kementerian Hankam |

Hak terhadap setiap manfaat pensiun yang dibayarkan oleh Dana Pensiun tidak dapat digunakan sebagai jaminan pinjaman, tidak dapat dialihkan maupun disita. Semua transaksi yang mengakibatkan penyerahan, pembebanan, pengikatan, pembayaran manfaat pensiun sebelum jatuh tempo atau menjaminkan manfaat pensiun yang diperoleh dari dana pensiun dinyatakan batal berdasarkan undang-undang ini.

Tabel 3 Lembaga-Lembaga Dana Pensiun untuk Karyawan dan Pekerja Mandiri

| | Lembaga Dana Pensiun untuk Karyawan dan Pekerja Mandiri | | |
|-----------------------------|---|--|---|
| Lembaga | Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan | Dana Pensiun Lembaga keuangan (DPLK) | Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) |
| Jeni program | Manfaat Pasti | luran Pasti | Manfaat Pasti atau luran Pasti |
| Dasar hukum | UU Nomor 40 Tahun 2004 dan UU Nomor 24 Tahun 2011, PP 109 Tahun 2013, PP 45 Tahun 2015, PerMen Tenaga Kerja Nomor 29 Tahun 2015 | UU Nomor 11 Tahun 1992, PP 77 Tahun 1992 | UU Nomor 11 Tahun 1992, PP 76 Tahun 1992 |
| Sifat pendirian | Wajib bagi semua pekerja mulai tanggal 1 juli 2015. (kecuali yang sudah masuk Taspen, Asabri diatur kemudian) | Sukarela | Sukarela |
| Sifat kepesertaan | Wajib bagi pekerja, sukarela bagi pekerja mandiri | Sukarela | Sukarela |
| Pendiri | Negara | Bank atau Asuransi Jiwa | Pemberi Kerja |
| Penanggung risiko investasi | Negara | Peserta | Pendiri untuk Manfaat Pasti, Peserta untuk luran Pasti |
| Peserta | Seluruh karyawan dan sukarela bagi pekerja mandiri. Dapat untuk umum | Bagi umum yang merupakan Karyawan dan Pekerja mandiri | Seluruh atau sebagian karyawan pendiri. Tidak untuk umum |
| Contoh | Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan | DPLK Manulife, DPLK BNI, DPLK Bumiputera, DPLK Muamalat | DPPK Telkom, PLN, Pertamina, Astra 2, Mandiri, Universitas Muhammadiyah |

Dalam hal dana pensiun menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti, besar hak atas manfaat pensiun harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam hal pensiunan meninggal dunia, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda yang sah sekurang-kurangnya 60% dari manfaat pensiun yang telah dibayarkan kepada pensiunan.

-
2. Dalam hal peserta meninggal dunia dalam jangka waktu 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah sekurang-kurangnya 60% dari yang seharusnya dibayarkan kepada peserta apabila peserta pensiun sesaat sebelum meninggal dunia.
 3. Dalam hal peserta meninggal dunia lebih dari 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah sekurang-kurangnya 60% dari yang seharusnya menjadi haknya apabila ia berhenti bekerja. Ini bisa dibayarkan secara sekaligus.
 4. Dalam hal tidak ada janda/ duda yang sah atau janda/ duda meninggal dunia, manfaat pensiun dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta.

Dalam dana pensiun yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP), peraturan dana pensiun wajib memuat hak peserta untuk menentukan pilihan bentuk anuitas. Dalam hal dana pensiun menyelenggarakan PIIP, besarnya hak atas manfaat pensiun harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam hal pensiunan meninggal dunia, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah tidak boleh kurang dari haknya berdasarkan pilihan bentuk anuitas.
2. Dalam hal peserta meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran pensiun, maka manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah adalah sebesar 100% dari jumlah yang seharusnya menjadi hak peserta apabila ia berhenti bekerja. Dalam hal peserta meninggal dunia lebih dari 10 tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, pembayaran manfaat pensiun dapat dilakukan secara sekaligus.

Manfaat pensiun janda di DPPK minimal 60% dari manfaat Pensiun Pegawai.

Dalam hal tidak ada janda/ duda yang sah atau janda/ duda meninggal dunia, manfaat pensiun dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta. Dalam hal peserta tidak menentukan pilihan bentuk anuitas maka peserta dianggap memilih bentuk anuitas yang memberikan pembayaran kepada janda/ duda yang sama besarnya dengan pembayaran kepada pensiunan yang bersangkutan.

Apabila dana pensiun dibubarkan dan telah mendapat persetujuan OJK, pembagian kekayaan dana pensiun yang dilikuidasi dilakukan dengan urutan yang pertama adalah kewajiban kepada negara, kemudian kepada peserta, pensiunan, janda/ duda, anak, dan pihak lain yang berhak atas manfaat pensiun kemudian baru kepada pihak-pihak selain pihak tersebut di atas.

Peraturan Dana Pensiun (PDP)

Aturan-aturan tentang dana pensiun harus disarikan dan dijabarkan untuk operasional tiap-tiap dana pensiun dalam bentuk Peraturan Dana Pensiun (PDP) dari Pendiri Dana Pensiun yang dibuat oleh pendiri dan disetujui oleh OJK. PDP ini sebagai pedoman utama bagi pengurus dan pengawas dana pensiun.

Pengurus dan Dewan Pengawas

Untuk dapat menjalankan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPBK) dengan baik maka pendiri dana pensiun menunjuk pengurus dan pengawas. Pengurus dan pengawas dana pensiun harus lulus Uji Kelayakan dan Keputusan dari OJK.

Pengurus yang bertanggung jawab kepada pendiri wajib:

1. Mengelola dana pensiun dengan mengutamakan kepentingan peserta dan pihak lain yang berhak atas manfaat pensiun.
2. Memelihara buku, catatan, dan dokumen yang diperlukan dalam rangka pengelolaan dana pensiun.
3. Bertindak teliti, terampil, bijaksana, dan cermat dalam melaksanakan tanggung jawabnya mengelola dana pensiun.
4. Merahasiakan keterangan pribadi yang menyangkut masing-masing peserta
5. Menyampaikan secara berkala berbagai laporan
6. Menyampaikan keterangan kepada peserta mengenai:
 - a) neraca dan perhitungan hasil usaha menurut bentuk, susunan, dan waktu yang ditetapkan menteri;
 - b) hal-hal yang timbul dalam rangka kepesertaan dalam bentuk dan waktu yang ditetapkan menteri;
 - c) setiap perubahan Peraturan Dana Pensiun (PDP).

Untuk melaksanakan pengawasan terhadap jalannya dana pensiun, pendiri menunjuk dewan pengawas yang bertanggung jawab kepada pendiri.

Anggota Dewan Pengawas yang mewakili peserta adalah karyawan yang menjadi peserta dan atau pensiunan. Dalam hal anggota Dewan Pengawas yang mewakili peserta lebih dari 1 orang, sekurang-kurangnya 1 orang diantaranya adalah pensiunan apabila jumlah pensiunan lebih dari 50 orang. Direksi atau pejabat yang setingkat dengan itu dari pemberi kerja, tidak dapat ditunjuk sebagai wakil peserta dalam dewan pengawas. Anggota Dewan Pengawas yang mewakili pemberi Kerja dapat berasal dari karyawan atau bukan karyawan. Di perusahaan yang besar wakil peserta biasanya diwakili oleh wakil serikat pekerja dan pensiunan diwakili oleh wakil persatuan pensiunan.

Tugas dan wewenang Dewan Pengawas:

1. Melakukan pengawasan atas pengelolaan dana pensiun oleh pengurus;
2. Menyampaikan laporan tahunan secara tertulis atas hasil pengawasannya kepada pendiri dan salinannya diumumkan kepada peserta;
3. Menunjuk akuntan publik untuk mengaudit laporan keuangan dana pensiun;
4. Menunjuk aktuaris untuk menyusun laporan aktuaris bagi dana pensiun yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP);
5. Menetapkan arahan investasi bersama pendiri, dalam hal dana pensiun menyelenggarakan Program Pensiun Luran Pasti (PIIP).

Perkumpulan Dana Pensiun Indonesia (ADPI)

Saat ini jumlah DPPK sudah mencapai lebih dari 240 Dana Pensiun. Mereka bergabung ke dalam Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) yang sekarang bernama Perkumpulan ADPI atau tetap disebut ADPI. ADPI ini menjadi wadah anggotanya untuk saling belajar, studi banding, dan bersatu untuk mengusulkan dan memberi masukan terhadap aturan yang akan dikeluarkan oleh OJK atau menyikapi kondisi-kondisi terkini. ADPI juga menjadi perantara penyebaran informasi kepada anggotanya. ADPI sering mengadakan seminar dan pertemuan dengan anggotanya serta mengundang pihak-pihak yang berkaitan dan kompeten.

Lembaga Sertifikasi Profesi Dana Pensiun (LSPDP)

ADPI juga mempunyai Lembaga Sertifikasi Profesi Dana Pensiun (LSPDP) yang menyelenggarakan berbagai pelatihan dan sertifikasi keahlian untuk pengelolaan dana pensiun. Salah satu pelatihan yang paling banyak dilakukan adalah pelatihan Manajemen Umum Dana Pensiun (MUDP) yang menjadi bekal utama bagi pengelola Dana Pensiun terutama pengurus dan anggota dewan pengawas.

Badan Mediasi Dana Pensiun (BMDP)

Selain LSPDP, pada tanggal 19 Desember 2011 ADPI juga telah mendirikan Badan Mediasi Dana Pensiun (BMDP) untuk menjadi mediator apabila terjadi perselisihan antara dana pensiun dengan pesertanya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 1/POJK.07/2014, ADPI diharuskan membentuk badan mediasi independen yang mempunyai persyaratan tertentu yang disebut sebagai Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS). Tujuan pembentukan LAPS adalah agar dapat memberi perlindungan terhadap konsumen yang mampu menyelesaikan persengketaan dengan cepat, murah, adil, dan efisien. Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) dengan Asosiasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan (ADPLK) sepakat membentuk badan mediasi bersama. BMDP kemudian diubah menjadi badan hukum BMDP yang memenuhi syarat sebagai Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) Dana Pensiun Pemberi Kerja maupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Tabel 4 Perbedaan Antara PPMP dan PPIP

| ASPEK | PPMP | PPIP |
|--|---|---|
| PENYELENGGARA | PT Taspen, PT Asabri, DPPK, BPJS Ketenagakerjaan | DPPK, DPLK dan DPBK |
| IURAN PEKERJA | Sudah ditetapkan | Sudah ditetapkan, tetapi peserta boleh menambah |
| IURAN PENDIRI | Dihitung oleh aktuaris | Sudah ditetapkan |
| IURAN TAMBAHAN/ JAMINAN MANDIRI | Bila kekayaan dana pensiun lebih kecil dari kewajiban aktuaris, pendiri harus membayar iuran tambahan | Tidak ada iuran tambahan atau jaminan. Kewajiban pendiri hanya membayar iuran |
| REKENING TIAP PESERTA | Tidak ada | Ada, berisi akumulasi iuran dan hasil pengembangan dana masing-masing |
| INVESTASI | Untuk membantu pendiri mencukupi kewajiban aktuaris. Risiko investasi ditanggung pendiri. | Untuk pengembangan dana peserta. Risiko investasi ditanggung Peserta |
| MANFAAT PENSIUN | Sudah ditetapkan di dalam Peraturan Dana Pensiunnya (PDP). Tidak ada risiko bagi peserta | Sesuai akumulasi iuran dan hasil pengembangannya |
| PAST SERVICE LIABILITY (PSL) | PSL diakui menjadi beban pendiri | Tidak ada PSL |
| KENAIKAN MANFAAT PENSIUN (MP) | Ada tidaknya diatur di PDP. Bila RKD di atas 100% Pendiri dapat menaikkan MP | Tidak ada kenaikan MP |
| PEMBAYARAN MP | Semua dapat dilaksanakan oleh Dana Pensiun sendiri | Bila dibayarkan bulanan karena jumlahnya lebih dari Rp500.000.000,00 atau Rp1.500.000,00 per bulan harus dibelikan anuitas melalui asuransi jiwa. |

DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN (DPLK)

Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.

Peserta berhak atas iurannya, termasuk di dalamnya iuran pemberi kerja atas nama peserta, apabila ada, ditambah dengan hasil pengembangannya, terhitung sejak tanggal kepesertaannya yang dibukukan atas nama peserta pada DPLK. Dalam hal peserta meninggal dunia, maka hak peserta menjadi hak ahli warisnya.

Pendiri Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) bertindak sebagai pengurus DPLK dan bertanggung jawab atas pengelolaan investasi DPLK dengan memenuhi ketentuan tentang investasi yang ditetapkan oleh OJK.

Peraturan Dana Pensiun yang dibuat oleh Pendiri sekurang-kurangnya memuat ketentuan sebagai berikut:

1. Tanggal pembentukan dana pensiun dan nama dana pensiun yang secara jelas menunjukkan nama bank atau perusahaan asuransi jiwa yang menjadi pendiri;
2. Pembentukan kekayaan dana pensiun yang terpisah dari kekayaan bank atau perusahaan asuransi yang menjadi pendiri;
3. Persyaratan untuk menjadi peserta;
4. Hak peserta untuk menentukan usia pensiun;
5. Hak dan kewajiban pengurus;
6. Hak peserta untuk menetapkan pilihan jenis investasi yang tersedia;
7. Pilihan jenis investasi yang tersedia bagi peserta, serta tata cara pemilihan, dan perubahannya;
8. Tata cara penentuan nilai kekayaan tiap-tiap peserta yang harus dilakukan oleh pengurus;
9. Hak peserta untuk memilih bentuk anuitas seumur hidup, dan memilih perusahaan asuransi jiwa dalam rangka pembayaran manfaat pensiun, beserta tata caranya;
10. Tata cara penarikan suatu jumlah dana tertentu oleh peserta apabila dimungkinkan, pembayaran manfaat pensiun sekaligus dan pengalihan kepesertaan ke Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) lain;
11. Tata cara penunjukan dan penggantian pihak yang berhak atas manfaat pensiun apabila peserta meninggal dunia;
12. Biaya yang dapat dipungut dari peserta, atau dibebankan pada rekening peserta; dan
12. Tata cara perubahan Peraturan Dana Pensiun (PDP).

Apabila bank atau perusahaan asuransi jiwa pendiri DPLK bubar, maka DPLK dibubarkan, dan OJK menunjuk likuidator untuk melakukan penyelesaian. Likuidator bank atau perusahaan asuransi jiwa pendiri DPLK yang bubar dapat ditunjuk sebagai likuidator DPLK. Dalam hal dana pensiun bubar, maka likuidator mengalihkan dana yang merupakan hak peserta ke dana pensiun lain.

Kekayaan DPLK harus dikecualikan dari setiap tuntutan hukum atas kekayaan bank atau perusahaan asuransi jiwa pendiri DPLK.

Beberapa ketentuan yang berlaku di Dana Pensiun Pemberi Kerja juga berlaku di Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

PROGRAM DANA PENSIUN BPJS KETENAGAKERJAAN

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan Sistem Jaminan Sosial Nasional seperti yang diamanahkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional telah dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum publik yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS ini berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan sebesar-besar bagi kepentingan peserta.



Gambar 11 Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.
www.gresnews.com

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial. BPJS mengelola 2 macam aset yaitu aset BPJS untuk operasional BPJS dan aset dana jaminan sosial untuk peserta.

Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/ atau anggota keluarganya.

BPJS Ketenagakerjaan dibentuk untuk menjamin seluruh rakyat Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Ada 2 BPJS yang dibentuk, yaitu BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan 4 macam program yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

JKK adalah program yang memberikan perlindungan dalam rangka menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Prinsip asuransi sosial meliputi:

- a. Kegotong royongan antara yang kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, yang berisiko tinggi dan rendah;
- b. Kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif;
- c. Iuran berdasarkan persentase upah/ penghasilan; dan
- d. Bersifat nirlaba.

Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

JHT adalah program yang ditujukan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan hari tua diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai yang berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

3. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah program yang diselenggarakan dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti dan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan (untuk peserta dengan masa iur minimal 15 tahun) atau uang tunai yang merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan (untuk peserta dengan masa iur kurang dari 15 tahun). Manfaat dimaksud dibayarkan kepada peserta, janda/ duda, anak peserta, orang tua, atau ahli waris peserta bersangkutan. Program jaminan pensiun mulai diselenggarakan pada 1 Juli 2015.

4. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian adalah program yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Jaminan kematian diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai yang dibayarkan kepada ahli waris peserta.

Dengan lahirnya BPJS, maka Asuransi Tenaga Kerja (PT Askes) harus dilebur masuk kedalam BPJS Kesehatan. Program Kesehatan Jamsostek harus dilebur dan masuk kedalam BPJS Kesehatan. Jamsostek untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua masuk kedalam BPJS Ketenagakerjaan. BPJS berkedudukan dan berkantor pusat di ibukota Negara Republik Indonesia dan dapat mempunyai kantor perwakilan di provinsi dan kantor cabang di kabupaten/ kota.

Dalam melaksanakan fungsinya BPJS bertugas untuk:

1. Melakukan dan/ atau menerima pendaftaran peserta;
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah;
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
6. Membayarkan manfaat dan/ atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial; dan
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Dalam melaksanakan kewenangannya BPJS berhak untuk:

- a. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/ atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
- b. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional setiap 6 bulan.

Dalam melaksanakan tugas, BPJS berkewajiban untuk:

1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta.
2. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta;
3. Memberikan informasi melalui media masa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya;
4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya;
7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 kali dalam 1 tahun;
8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 kali dalam 1 tahun;
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum;
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial; dan
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 bulan sekali kepada presiden dengan tembusan kepada Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Jaminan Sosial.

Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program jaminan sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS. Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Peserta yang bukan pekerja dan bukan penerima bantuan iuran wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Pemerintah membayar dan menyetor iuran untuk penerima bantuan iuran kepada BPJS.

Organ BPJS terdiri dari dewan pengawas dan direksi. Dewan pengawas terdiri atas 7 orang profesional yang diangkat dan diberhentikan oleh presiden, terdiri atas 2 orang unsur pemerintah, 2 orang unsur pekerja, dan 2 orang unsur pemberi kerja, serta 1 orang unsur tokoh masyarakat. Direksi diangkat dan diberhentikan oleh presiden terdiri atas paling sedikit 5 orang yang berasal dari unsur profesional.

BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun

Khusus untuk mengatur program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan yang mulai beroperasi tanggal 1 Juli tahun 2015, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tertanggal 30 Juni 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 tahun 2015 tentang Tatacara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran, dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun. Dalam Peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/ atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Di dalam peraturan ini diatur bahwa dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam jaminan pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja belum terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib bertanggung jawab kepada Pekerja dengan memberikan manfaat pensiun sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini.

BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan kartu nomor kepesertaan bagi pekerja dan sertifikat kepesertaan bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara. Peserta yang pindah tempat kerja wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu kepesertaan yang dimilikinya. Pemberi Kerja tempat kerja baru wajib meneruskan kepesertaan pekerja dengan melaporkan kartu kepesertaan dan membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan sejak pekerja bekerja pada pemberi kerja tempat kerja baru. Apabila terjadi perubahan data upah, jumlah pekerja, alamat kantor, dan perubahan data lainnya terkait penyelenggaraan jaminan pensiun, pemberi kerja selain penyelenggara, maka negara wajib

menyampaikan perubahan data tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari kerja sejak terjadi perubahan data.

Usia Pensiun

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Dana Pensiun, usia pensiun ditetapkan menjadi 56 tahun. Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun ditetapkan menjadi 57 tahun. Usia pensiun selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

Manfaat Pensiun

Manfaat pensiun berupa:

1. Pensiun hari tua;
2. Pensiun cacat;
3. Pensiun janda atau duda;
4. Pensiun anak; atau
5. Pensiun orang tua.

Manfaat pensiun hari tua ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk 1 tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun; dan
2. Untuk setiap 1 tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

Formula manfaat pensiun hari tua adalah 1% dikali masa iur dibagi 12 bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iur dibagi 12. Upah tahunan tertimbang sebagaimana merupakan upah yang sudah disesuaikan nilainya berdasarkan tingkat inflasi umum. Faktor indeksasi ditetapkan sebesar 1 ditambah tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Dana Pensiun menetapkan manfaat pensiun paling sedikit ditetapkan sebesar Rp300.000,00 dan paling banyak ditetapkan sebesar Rp3.600.000,00 untuk setiap bulan kemudian disesuaikan setiap tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya. Manfaat pensiun hari tua ini diterima peserta yang telah mencapai usia pensiun dan telah memiliki masa iur paling singkat 15 tahun dan hak atas manfaat pensiun hari tua berakhir pada saat peserta meninggal dunia.

Manfaat pensiun cacat yang rumusnya sama dengan manfaat pensiun hari tua diterima oleh peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun. Apabila peserta mengalami cacat total tetap dan masa iur kurang dari 15 tahun, maka masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat pensiun cacat adalah 15 tahun.

luran 3% dari upah per bulan, 1% Peserta dan 2% Pemberi Kerja. luran akan naik bertahap menuju 8%.

$MP = 1\% \times \text{Masa Iur} / 12 \times \text{Upah Tahunan Tertimbang} / 12$

MP tiap tahun meningkat berdasarkan indeksasi. MP minimal Rp300.000,00 maksimum Rp3.600.000,00 dan naik berdasarkan indeksasi.

Manfaat pensiun janda atau duda diterima oleh istri atau suami dari peserta yang meninggal dunia. Besar manfaat pensiun janda atau duda dihitung sebesar 50% dari formula manfaat pensiun hari tua untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun; atau 50% dari manfaat pensiun hari tua atau manfaat pensiun cacat untuk peserta yang meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun. Masa iur yang digunakan dalam menghitung

manfaat pensiun janda atau duda adalah 15 tahun jika peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun dan masa iur kurang dari 15 tahun, dengan ketentuan telah menjadi peserta paling singkat 1 tahun; dan peserta rutin membayar luran tingkat kepadatan paling sedikit 80%. Hak atas manfaat pensiun janda atau duda berakhir pada saat janda atau duda meninggal dunia atau menikah lagi.

Manfaat pensiun anak diterima oleh anak bila peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri/ suami atau janda/ duda dari peserta meninggal dunia atau menikah lagi. Besar manfaat pensiun anak sama dengan besar manfaat pensiun janda/ duda. Hak atas manfaat pensiun anak berakhir pada saat anak mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah. Dalam hal peserta mencapai usia pensiun sebelum memenuhi masa iur 15 tahun, peserta berhak mendapatkan seluruh akumulasi lurannya ditambah hasil pengembangannya.

Penerima manfaat pensiun wajib melakukan konfirmasi data penerima manfaat pensiun 1 kali dalam 3 bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal penerima manfaat pensiun belum melakukan konfirmasi data BPJS Ketenagakerjaan menghentikan sementara pembayaran manfaat pensiun dan baru akan dibayar kembali bila ada kejelasan status penerima manfaat pensiun.

Manfaat pensiun hari tua ini diterima Peserta yang telah mencapai Usia Pensiun dan telah memiliki Masa Iur paling singkat 15 tahun.

Luran

luran jaminan pensiun wajib dibayarkan setiap bulan sebesar 3% dari upah per bulan wajib ditanggung bersama oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta dengan ketentuan 2% dari upah ditanggung oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan 1% dari upah ditanggung oleh peserta.

Besaran iuran dilakukan evaluasi paling singkat 3 tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuaria. Hasil evaluasi dapat digunakan

sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran iuran secara bertahap menuju 8%. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap pada bulan yang bersangkutan. Batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran jaminan pensiun untuk tahun 2015 ditetapkan sebesar Rp7.000.000,00 setiap bulan.

BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun menyesuaikan besaran upah tertinggi dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. BPJS Ketenagakerjaan menetapkan dan mengumumkan penyesuaian batas paling tinggi upah paling lama 1 bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik mengumumkan data produk domestik bruto.

Tabel 5 Pemangku Kepentingan Dana Pensiun

| No | Pemangku Kepentingan | Peran |
|----|--|---|
| 1 | Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) | Membuat Undang-Undang |
| 2 | Pemerintah, Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi/ Kementerian Keuangan/ Kementerian Pertahanan Keamanan/ Badan Kependidikan Nasional/ Kementerian BUMN | Membuat peraturan pemerintah dan peraturan menteri berkaitan dengan kepesertaan dan pendanaan. |
| 3 | Otoritas Jasa Keuangan | Mengatur dan mengawasi industri dana pensiun |
| 4 | Pendiri | Mendirikan dana pensiun, membuat peraturan danan pensiun, membayar iuran/ pendanaan untuk pesertanya (kecuali DPLK), menunjuk pengurus dan pengawas dana pensiun. |
| 5 | Pengurus/ direksi | Melaksanakan operasional dana pensiun |
| 6 | Pengawas/ komisaris | Menetapkan RKA, memberi pengarah dan melakukan pengawasan dan memberikan persetujuan terhadap hal-hal yang menjadi wewenangnya |
| 7 | Pemegang saham | Memberi persetujuan pendanaan kepada pendiri dana pensiun |
| 8 | Peserta dana pensiun (pegawai aktif) | Memberikan data kepesertaan dan ahli waris, membayar iuran. |
| 9 | Pensiunan dan penerima manfaat pensiun lain (ahli waris yang berhak) | Melakukan rekonfirmasi data kepesertaan dan menerima manfaat pensiun |
| 10 | Bank | Mitra transaksi keuangan dan investasi dalam bentuk deposito, pasar uang dan kustodian |
| 11 | Sekuritas dan manajemen investasi | Mitra investasi di pasar- pasar modal |
| 12 | Anak perusahaan/ <i>investee company</i> | Mitra investasi di sektor riil |
| 13 | Aktuaris | Mitra dalam perhitungan aktuarial untuk dana pensiun manfaat pasti |
| 14 | Akuntan publik dan auditor | Mitra pembuat laporan keuangan/ investasi dan pemeriksaan praktek manajemen yang baik |
| 15 | Konsultan | Mitra dalam strategi/ kajian/ rancangan atau suatu <i>system</i> |
| 16 | Dinas pajak | Penerima pembayaran pajak |
| 17 | Perkumpulan (dahulu asosiasi) | Mitra studi banding, penyebaran informasi industri, kekuatan daya tawar. |
| 18 | Dana pensiun dan manajemennya | Pelayanan pendaftaran peserta, pemungutan iuran, pengelolaan uang dan pengaturan investasi, pembayaran manfaat pensiun serta operasional pendukungnya |
| 19 | Serikat pekerja dan perkumpulan pensiunan | Mitra sosialisasi kepada pekerja dan pensiunan |

Bab

5

PENGATURAN DAN PENGAWASAN DANA PENSIUN

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa dapat memahami dana pensiun sebagai lembaga yang aman karena diatur dan diawasi oleh OJK, asosiasi dan peserta dana pensiun

Saat ini di Indonesia terdapat 5 macam lembaga dana pensiun yang mempunyai sejarah latar belakang pembentukan berbeda-beda, sehingga pengaturan dan pengawasannya juga berbeda. PT Taspen yang didirikan dan dijamin oleh pemerintah untuk meneruskan pengelolaan pensiun pegawai negeri yang sudah dirintis sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia diatur dan diawasi oleh pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian Nasional dan Kementerian Keuangan. Undang-Undang yang mendasarinya adalah Undang-Undang Nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri. Namun, karena bentuknya Perseroan Terbatas, maka PT Taspen juga diawasi oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara. PT Asabri didirikan dan dijamin oleh pemerintah diperuntukkan bagi anggota TNI dan Polri serta pegawai negeri sipil Kementerian Pertahanan dan Keamanan. PT Asabri didasari pula oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 dan diawasi oleh Kementerian Keuangan, Kementerian Pertahanan dan Keamanan serta Kementerian Badan Usaha Milik Negara.

Pada saat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mulai berkembang pesat dan pegawainya bukan sebagai pegawai negeri atau berubah menjadi pegawai BUMN. Para tokoh BUMN mengusulkan dibentuk badan yang mengelola dana pensiun dan akhirnya lahirlah banyak yayasan dana pensiun.

Selanjutnya, untuk mengatur yayasan dan asuransi yang menyelenggarakan program pensiun yang pendiriannya sukarela oleh berbagai institusi, diterbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 yang menyerahkan pengaturan dan pengawasan lebih lanjut kepada Kementerian Keuangan dalam hal ini Badan Pengawas Pasar Modal-Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) yang sekarang sudah dialihkan kepada OJK. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 ini melahirkan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang merupakan pengganti dari yayasan dana pensiun dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang menampung asuransi dan bank yang menyelenggarakan program pensiun.

Sekitar tahun 2000 wacana untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik bagi seluruh masyarakat termasuk pekerja dan buruh bergulir sangat deras sehingga akhirnya tahun 2004 Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional lahir dan tahun 2014 lahirlah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Salah satu program BPJS Ketenagakerjaan adalah dana pensiun yang wajib diikuti oleh seluruh pekerja, baik yang belum maupun sudah menjadi peserta dana pensiun Taspen, Asabri, dan yang sukarela. Kedua BPJS ini didirikan dan dijamin oleh pemerintah. pemerintah menugaskan kepada Kementerian Tenagaakerja dan Transmigrasi serta Kementerian Keuangan untuk melaksanakan tugas pengaturan dan pengawasan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, untuk pengaturan dan pengawasan program pensiunnya berkoordinasi dengan OJK.

PENGATURAN DAN PENGAWASAN PT TASPEN

Pengaturan operasional PT Taspen tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil dan Anggaran Dasar PT TASPEN (PERSERO) Akta Nomor 08 tanggal 9 Juli 2012, yang perubahannya telah diterima dan dicatat di dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.10-26726 tanggal 20 Juli 2012. Peraturan lain yang berkaitan antara lain:

1. Peraturan Menteri Keuangan nomor 20/PMK.01/2007 tentang Pengadministrasian, Pelaporan, dan Pengawasan Penitipan Dana Iuran Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara.
2. Pelaksanaan Investasi di PT Taspen diatur didalam PMK Nomor: 79/ PMK.01/2011 yang kemudian diubah menjadi PMK nomor 55 /PMK 010/2012 tentang Kesehatan Keuangan Badan Penyelenggara Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 105/PMK 02/2010 tentang Penyediaan Dana Program Penyesuaian Pensiun Eks Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan pada PT Kereta Api (Pesero).
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2014 tentang Penetapan Pensiunan Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/ Dudanya.

PT Taspen harus koordinasi dengan Badan Kepegawaian Nasional, Kementerian BUMN, Kementerian Keuangan dan OJK karena berbadan hukum sebagai BUMN berbentuk perseroan terbatas. PT Taspen pun diwajibkan mempunyai unit Satuan Pengawasan Internal (SPI).

Pengawasan PT Taspen dilakukan oleh Dewan Komisaris PT Taspen yang ditunjuk oleh Pemerintah melalui Kementerian BUMN. Komisaris dibantu oleh Komite Audit dan Komite Risiko yang anggotanya diluar jajaran internal PT Taspen.

Komite audit berfungsi membantu komisaris dalam bidang pengawasan dan pengendalian agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG), serta membantu meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, transparansi, dan objektivitas dalam pengelolaan perusahaan. Dalam melaksanakan fungsi ini komite audit bekerja secara independen dan bertanggung jawab kepada komisaris.

Komite risiko berfungsi membantu komisaris dalam melakukan penilaian secara berkala dan memberikan rekomendasi tentang risiko usaha dan investasi sesuai dengan prinsip-prinsip GCG. Selain itu, komite risiko juga berfungsi untuk memotivasi efektivitas, akuntabilitas, transparansi, dan objektivitas dalam pengelolaan produk-produk asuransi dan dana pensiun. Dalam melaksanakan fungsi ini Komite Risiko bekerja secara independen dan bertanggung jawab kepada komisaris. Dalam melaksanakan audit operasional, manajemen dan keuangan, pemerintah sebagai pendiri bisa menunjuk Akuntan Publik, BPKP maupun BPK.

PENGATURAN DAN PENGAWASAN PT ASABRI

Ketentuan mengenai pemberian pensiun, tunjangan bersifat pensiun, dan tunjangan bagi mantan prajurit TNI dan anggota Polri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966. PT Asabri juga mengacu kepada Undang-Undang 11 tahun 1969 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 pada tanggal 1 Agustus 1971 tentang Pendirian PT Asabri.

Peraturan lain yang berkaitan dengan PT ASABRI antara lain:

1. Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 1971 tentang Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata, yang diganti dengan Peraturan Pemerintah nomor 67 tahun 1991 tentang Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.
2. Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2007 tentang Santunan dan Tunjangan Cacat Prajurit Tentara Nasional Indonesia.
3. Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.
4. Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK 02/2014 tentang Tata Cara Perhitungan, Pengakuan dan Pembayaran *UnFunded Past Service Liability* Program Tabungan Hari Tua Prajurit TNI, Anggota Polri, Dan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan/ Polri Yang Dilaksanakan oleh PT Asabri.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan, Warakawuri/ Duda, Tunjangan Anak Yatim/ Piatu, Tunjangan Anak Yatim Piatu.

Sebagai badan usaha milik pemerintah berbentuk perseroan terbatas, PT Asabri juga harus koordinasi dengan Kementerian Pertahanan Keamanan, Kementerian BUMN, dan Kementerian Keuangan dan OJK.

PT Asabri diwajibkan mempunyai unit Satuan Pengawasan Internal (SPI). Pengawasan PT Asabri dilakukan oleh dewan komisaris PT Asabri yang ditunjuk oleh pemerintah melalui Kementerian BUMN/ Pertahanan Keamanan. Selanjutnya, komisaris dibantu oleh komite audit dan komite risiko yang anggotanya diluar jajaran internal PT Taspen.

PENGATURAN DAN PENGAWASAN DPPK DAN DPLK

Pengaturan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) mencakup proses pendirian dan pengesahan dana pensiun, perubahan Peraturan Dana Pensiun (PDP), Kepengurusan serta uji kepatutan dan kelayakan bagi pengurusnya. Undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, peraturan OJK yang berkaitan dengan DPPK dan DPLK dapat diakses di situs <http://www.ojk.go.id> di regulasi-iknb-dana pensiun.

Pengaturan DPPK

DPPK merupakan dana pensiun yang diperuntukkan semata-mata bagi karyawan pendiri dana pensiun itu sendiri dan kalau ada bisa juga untuk karyawan mitra pendiri. Dengan demikian, sifat dana pensiun tersebut bukan untuk mencari keuntungan pendirinya karena dana pensiun ini dananya bersumber dari iuran pegawai dan pendiri, sehingga sebelum didirikan perlu didapatkan

kesepakatan dengan karyawan (serikat karyawan) dan pemilik institusi. Pembuatan Peraturan Dana Pensiun (PDP) dari dana pensiun yang didirikan juga perlu didiskusikan antara pendiri sebagai pemberi kerja dan karyawan. PDP adalah peraturan yang berisi ketentuan yang menjadi dasar penyelenggaraan program pensiun.

Untuk mendirikan dan mendapatkan pengesahan dana pensiun, institusi yang akan mendirikan dana pensiun harus mengajukan secara tertulis kepada OJK dengan lampiran PDP yang dibuat oleh pendirinya, pernyataan tertulis pendiri dan mitra pendiri bila ada, persetujuan pemilik institusi, surat penunjukan pengurus, dewan pengawas, dan penerima titipan/ bank, arahan investasi, laporan aktuaris tentang perhitungan iuran dan beban yang akan ditanggung pendiri serta surat perjanjian antara pengurus dengan penerima titipan/ bank. Dana pensiun baru dapat beroperasi setelah mendapat pengesahan dari OJK.

Apabila nantinya terdapat perubahan ketentuan di dalam PDP, misalnya perubahan besar iuran atau manfaat pensiun, maka pendiri dana pensiun harus mengajukan perubahan dan pengesahannya kepada OJK. Selanjutnya, apabila terdapat perubahan iuran atau manfaat pensiun, maka permohonan perubahan PDP kepada OJK harus dilampiri perhitungan aktuaria oleh aktuaris dan pernyataan persetujuan dari pendiri dana pensiun.

Pengurus atau jajaran aieksi dan anggota dewan pengawas dana pensiun ditunjuk oleh pendiri setelah dinyatakan lulus uji kelayakan dan kepatutan yang dilaksanakan oleh OJK, dan bertanggung jawab kepada pendiri dana pensiun. Pengurus dan anggota dewan pengawas wajib memenuhi persyaratan integritas, kompetensi, dan reputasi keuangan serta WNI, memiliki akhlak dan moral yang baik, tidak pernah melakukan tindakan tercela di industri dana pensiun atau jasa keuangan lainnya dan tidak pernah dihukum. Pengurus tidak boleh merangkap sebagai pengawas dan sebaliknya.

Guna membekali calon pengurus, pengawas maupun jajaran manajemen Dana Pensiun, Lembaga Sertifikasi Dana Pensiun (LSDP) dibawah naungan Perkumpulan (dahulu Asosiasi) Dana Pensiun Indonesia (Perkumpulan ADPI) memberikan pelatihan manajemen umum dana pensiun (MUDP). Umumnya calon pengurus dan pengawas yang diajukan oleh pendiri sudah mempunyai sertifikat lulus MUDP sehingga kompetensi dan etikanya minimal memenuhi standard dan akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pengelolaan dana pensiun harus memenuhi prinsip-prinsip kepatutan pengelolaan dana pensiun yang baik atau *Good Pension Fund Government* (GPFG). GPFG merupakan kaidah atau norma yang harus dilaksanakan secara konsisten dan bertanggungjawab oleh seluruh jajaran dana pensiun dengan memperhatikan kepentingan *stakeholder*, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta nilai-nilai etika.

Prinsip-prinsip GPFG yaitu:

1. Transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan dalam mengemukakan informasi materiil kepada pendiri dan peserta.
2. Kemandirian (*independency*), yaitu pengelolaan dilakukan secara profesional tanpa ada benturan kepentingan atau pengaruh/ tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

-
3. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan fungsi serta pertanggungjawaban pendiri, pengurus dan pengawas agar pengelolaan bisa terlaksana secara efektif dan efisien.
 4. Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian dalam pengelolaan dana pensiun dengan peraturan dana pensiun dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip yang sehat.
 5. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan peraturan dana pensiun dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan undang-undang, OJK juga menetapkan aturan pengelolaan uang atau investasi dana pensiun agar dana pensiun aman bagi peserta dan pendirinya. Undang-undang mengharuskan setidaknya 95% kekayaan bersih dana pensiun harus diinvestasikan. Peraturan Dana Pensiun harus menetapkan aturannya sendiri dengan mengacu kepada peraturan OJK.

Sesuai Peraturan OJK (POJK), dana pensiun hanya dapat berinvestasi pada jenis investasi sebagai berikut:

1. Tabungan pada bank; *deposito on call* pada bank;
2. Deposito berjangka pada bank; sertifikat deposito pada bank;
3. Surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia;
4. Surat Berharga Negara;
5. Saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia;
6. Obligasi korporasi yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia;
7. Reksa Dana yang terdiri dari:
 - a. Reksa dana pasar uang, reksa dana pendapatan tetap, reksa dana campuran, dan reksa dana saham;
 - b. Reksa dana terproteksi, reksa dana dengan penjaminan dan reksa dana indeks;
 - c. Reksa dana berbentuk kontrak investasi kolektif penyertaan terbatas;
 - d. Reksa dana yang saham atau unit penyertaannya diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia;
8. *Medium Term Notes (MTN)*;
9. Efek Beragun Aset (EBA);
10. Dana Investasi Real Estat (DIRE) berbentuk kontrak investasi kolektif;
11. Kontrak opsi dan kontrak berjangka efek yang diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia;
12. *Repurchase Agreement (REPO)*;
13. Penyertaan langsung baik di Indonesia maupun di luar negeri;
14. Tanah di Indonesia; dan/ atau
15. Bangunan di Indonesia.

Jenis investasi dana pensiun tersebut di atas termasuk juga jenis investasi yang menggunakan prinsip syariah.

Selain mengatur mengenai jenis investasi yang diperbolehkan, OJK juga mengatur mengenai batasan untuk setiap jenis investasi dan batasan penempatan investasi per pihak. Pengurus dana pensiun wajib menaati batasan tersebut baik batasan kualitatif dan batasan kuantitatif dari setiap jenis investasi dalam melakukan investasi.

Agar pengelolaan investasi pada dana pensiun berjalan dengan baik, pengurus DPPK, pegawai DPPK yang membidangi investasi, pelaksana tugas pengurus dan pegawai DPLK yang membidangi investasi wajib memiliki kemampuan yang memadai di bidang investasi dan/ atau manajemen risiko serta wajib memenuhi syarat keberlanjutan paling sedikit 1 kali dalam jangka waktu 1 tahun. Pengelolaan investasi DPPK dapat dialihkan kepada lembaga keuangan resmi yang memiliki keahlian di bidang pengelolaan investasi yang sudah berpengalaman minimal 3 tahun dan tidak sedang kena sanksi peraturan OJK dan perundang-undangan.

Pengaturan DPLK

Bank atau asuransi jiwa yang akan mendirikan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) harus berbadan hukum Indonesia dan berkantor di Indonesia serta dalam kondisi sehat yang dinyatakan oleh badan pengawas perbankan atau perasuransian. Permohonan tersebut harus dilampiri dengan:

1. Salinan anggaran dasar pendiri; rekomendasi tertulis dari instansi pengawas yang menunjukkan bahwa pendiri dinyatakan sehat.
2. Bukti kesiapan untuk menyelenggarakan Dana Pensiun Lembaga Keuangan, meliputi:
 - a. Peraturan Dana Pensiun (PDP), program kerja Dana Pensiun Lembaga Keuangan;
 - b. Struktur organisasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang dilengkapi dengan uraian tugas;
 - c. Manual sistem administrasi dan pengolahan data Dana Pensiun Lembaga Keuangan;
 - d. Pedoman pelaksanaan penerapan prinsip mengenal nasabah bagi Dana Pensiun Lembaga Keuangan;
 - e. Formulir-formulir atau dokumen yang akan digunakan dalam rangka kepesertaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan; dan
 - f. Salinan keputusan pendiri mengenai penunjukan pelaksana tugas pengurus.
3. Persyaratan lain yang ditentukan OJK.

Apabila di kemudian hari terdapat perubahan PDP, maka pengurus dapat mengajukan perubahannya kepada OJK dengan ketentuan yang sama dengan pendirian DPLK atau sesuai ketentuan OJK yang terbaru yang bisa dilihat di situs OJK. Pengurus dan pengawas DPLK adalah direksi dan komisaris dari bank atau asuransi jiwa yang mendirikan DPLK. Pelaksana pengurus DPLK ditunjuk diantara direksi bank atau asuransi jiwa pendirinya. Uji kelayakan dan kepatutan dilakukan oleh OJK terhadap calon pelaksana tugas pengurus dan calon anggota dewan pengawas.

Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS)

Dalam penyelesaian pengaduan oleh pelaku usaha jasa keuangan seringkali tidak tercapai kesepakatan antara konsumen dengan pelaku usaha jasa keuangan. Oleh karena itu, diperlukan Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) yang mampu menyelesaikan sengketa secara cepat, murah, adil, dan efisien. OJK mengeluarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 1/POJK.07/2014 tentang Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa di Sektor Jasa Keuangan.

Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) adalah lembaga alternatif yang terdaftar di OJK yang fungsinya melakukan penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Pengaduan adalah ungkapan ketidakpuasan konsumen yang disebabkan oleh adanya kerugian atau potensi kerugian finansial pada konsumen yang diduga terjadi karena kesalahan atau kelalaian. Sengketa adalah perselisihan antara konsumen dengan pelaku usaha jasa keuangan dalam kegiatan penempatan dana pada pelaku usaha jasa keuangan dan/ atau pemanfaatan pelayanan atau produk pelaku usaha jasa keuangan, setelah melalui proses penyelesaian pengaduan oleh pelaku usaha jasa keuangan.

LAPS sektor jasa keuangan wajib menyediakan pilihan layanan penyelesaian sengketa bagi konsumen dan pelaku usaha jasa keuangan sekurang-kurangnya berupa mediasi, ajudikasi, dan arbitrase. Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa wajib menyusun pedoman penyelesaian Sengketa dengan menerapkan prinsip:

1. **Aksesibilitas**, dalam arti wajib memiliki skema layanan yang mudah untuk konsumen *retail*, wajib mengembangkan strategi komunikasi untuk meningkatkan akses konsumen terhadap layanan dan meningkatkan pemahaman konsumen terhadap proses penyelesaian sengketa alternatif menyediakan layanan yang mencakup seluruh wilayah Indonesia
2. **Independensi**, wajib mempunyai organ pengawas yang memastikan bahwa LAPS telah memenuhi persyaratan untuk menjalankan fungsinya dan dilarang memberikan hak veto kepada anggotanya. LAPS wajib berkonsultasi dengan pemangku kepentingan yang relevan dalam menyusun atau mengubah peraturan sebelum mengimplementasikannya, wajib mempunyai sumber daya yang memadai untuk melaksanakan fungsinya dan tidak tergantung pada pelaku usaha jasa keuangan tertentu.
3. **Adil**, yaitu adjudikator dan arbiter dilarang mengambil putusan berdasarkan pada informasi yang tidak diketahui para pihak; dan adjudikator dan arbiter wajib memberikan alasan tertulis.
4. **Efisiensi dan Efektivitas**, dalam mengatur tentang jangka waktu penyelesaian sengketa, dilarang mengenakan biaya kepada Konsumen retail dalam penyelesaian sengketa. LAPS wajib memiliki pedoman penyelesaian sengketa, mengawasi pelaksanaan putusan, menyampaikan informasi dimaksud kepada OJK. LAPS wajib memberikan jangka waktu kedaluwarsa kasus yang tidak dapat dimohonkan penyelesaian sengketa kepada LAPS.

Pedoman sebagaimana dimaksud meliputi pedoman tentang layanan penyelesaian sengketa, prosedur penyelesaian sengketa, biaya penyelesaian sengketa, jangka waktu penyelesaian sengketa, pedoman benturan kepentingan dan afiliasi bagi mediator, adjudikator, arbiter dan kode etik bagi mediator, adjudikator, dan arbiter.

Pengawasan DPLK dan DPPK

Dalam melakukan pengawasan di industri dana pensiun, OJK menggunakan sistem pengawasan berbasis risiko (*Risk Based Supervision*). Pengawasan dilaksanakan agar industri dana pensiun tetap berkembang dan terus menyejahterakan peserta dengan memelihara kesinambungan penghasilan pada hari tua, serta meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan nasional. Pengawasan OJK terhadap dana pensiun menggunakan 2 metode, yaitu:

-
1. Pengawasan secara tidak langsung (*off-site supervision*), dilaksanakan dengan cara *monitoring* dan penelaahan atas laporan keuangan dan kegiatan yang dilaporkan secara periodik oleh dana pensiun.
 2. Pengawasan secara langsung (*on-site supervision*) dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan lapangan secara langsung terhadap dana pensiun.

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan pemeriksaan lapangan secara langsung, ada beberapa tahapan yang saling berkaitan dan berkesinambungan, yaitu (1) Persiapan Pemeriksaan Langsung; (2) Pelaksanaan Pemeriksaan Langsung; dan (3) Pelaporan Pemeriksaan Langsung. Di samping itu, pendokumentasian juga sangat penting untuk mendukung proses evaluasi dan pengendalian pemeriksaan dan sebagai bahan masukan untuk perbaikan maupun peningkatan kualitas pemeriksaan di masa mendatang.

Sistem Pengawasan Berbasis Risiko

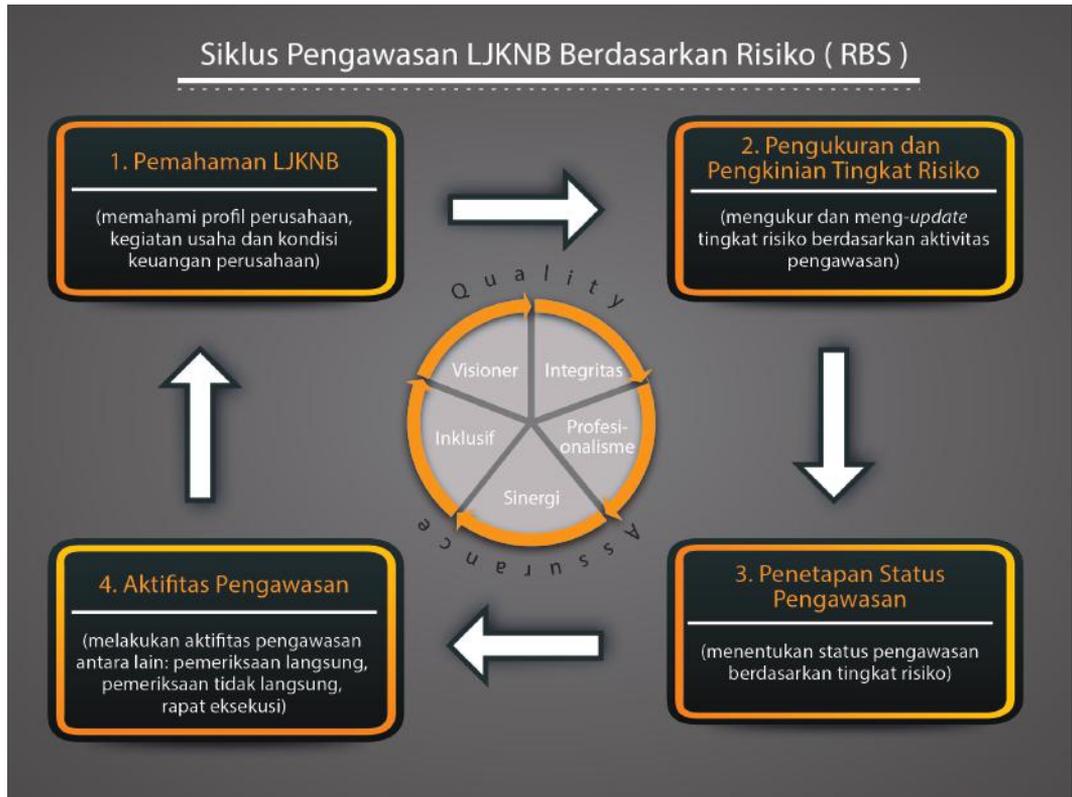
Sistem Pengawasan Dana Pensiun berbasis risiko atau *Risk Based Supervision* merupakan strategi pengawasan yang telah dilakukan sejak tahun 2008 sesuai dengan Keputusan Kepala Biro Dana Pensiun Nomor KEP-02/BL-12/2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Peningkatan Risiko dan Sistem Pengawasan Berbasis Risiko Dana Pensiun. Pada awalnya, pengawasan dibagi menjadi 9 modul risiko, yaitu:

1. Risiko desain dan strategi
2. Risiko kepengurusan
3. Risiko tata kelola
4. Risiko operasional
5. Risiko iuran
6. Risiko pengelolaan kekayaan
7. Risiko kinerja
8. Risiko legal
9. Pendanaan

Dalam perkembangannya, untuk efektivitas pengawasan dilakukanlah pengembangan substansi dalam modul risiko sehingga dari 9 modul menjadi 6 modul risiko sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10/POJK.05/2014 tentang Penilaian Tingkat Risiko Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank, yaitu:

1. Risiko kepengurusan (*board risk*)
2. Risiko tata kelola (*governance risk*)
3. Risiko strategis (*strategic risk*)
4. Risiko operasional (*operational risk*)
5. Risiko aset dan liabilitas (*asset and liabilities risk*)
6. Dukungan dana (*capital support/funding risk*)

Pengawasan berbasis risiko memiliki siklus khusus pengawasan dimana masing-masing tahapan merupakan bagian yang saling berhubungan. Siklus pengawasan berbasis risiko digambarkan sebagai berikut.



Gambar 12 Siklus Pengawasan LJKNB Berdasarkan Risiko (RBS)

Berikut penjelasan untuk masing-masing tahapan dalam siklus pengawasan.

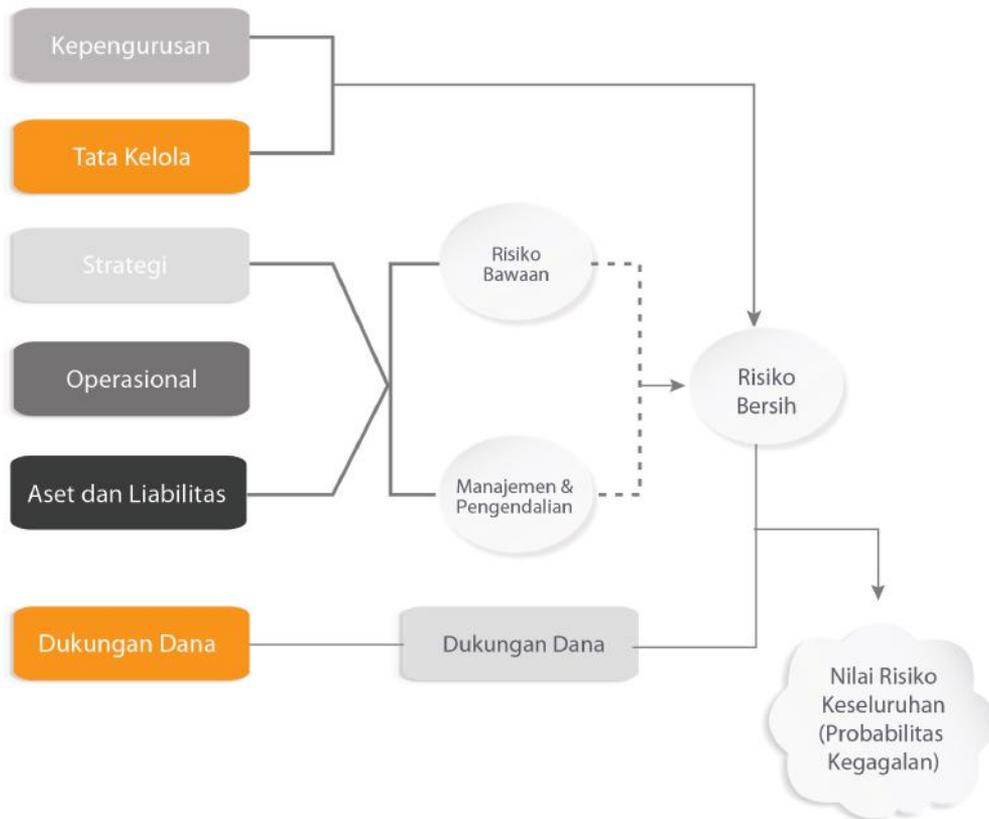
1. Pemahaman LJKNB – *Know Your Pension Fund (KYPF)*

Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi profil risiko dana pensiun, sangat diperlukan dalam menunjang efektivitas penerapan pengawasan dana pensiun berbasis risiko. Di tahap ini OJK perlu memahami secara mendalam profil dari dana pensiun, kegiatan utama dan pendukung yang dijalankan oleh dana pensiun, struktur organisasi dana pensiun, dan kegiatan dana pensiun lainnya. Dengan pemahaman tersebut diharapkan OJK dapat menentukan area mana saja dari dana pensiun yang memerlukan perhatian khusus dalam melakukan penilaian risiko.

2. Pengukuran dan Pengkinian Tingkat Risiko

Kegiatan penilaian risiko merupakan kegiatan yang sangat penting dalam membangun Sistem Pengawasan Berbasis Risiko. Kegiatan penilaian tingkat risiko terangkum dalam Sistem Penilaian Risiko (SPR) yang terdiri dari modul-modul penilaian risiko untuk menilai kemungkinan dana pensiun akan mengalami kegagalan. Probabilitas dana pensiun akan mengalami kegagalan dinilai secara kuantitatif dengan rentang nilai risiko 0–4 dan kualitatif (rendah, sedang rendah, sedang

tinggi, tinggi, dan sangat tinggi). Semakin tinggi nilai risiko maka semakin tinggi kemungkinan bahwa dana pensiun akan mengalami kegagalan dan sebaliknya. Kegiatan penilaian risiko dilakukan secara berkelanjutan dan selalu dilakukan pemutakhiran secara berkala atau berdasarkan kondisi terkini yang dialami oleh dana pensiun. Penilaian tingkat risiko di setiap modul penilaian risiko dilakukan untuk setiap topik dan area yang relevan dengan modul yang bersangkutan. Pemutakhiran nilai risiko antara lain dapat dilakukan setelah pemeriksaan langsung, pemeriksaan tidak langsung, rapat eksekutif, dan aktivitas pengawasan lainnya yang dilakukan oleh OJK.



Gambar 13 Skema Penilaian Risiko RBS

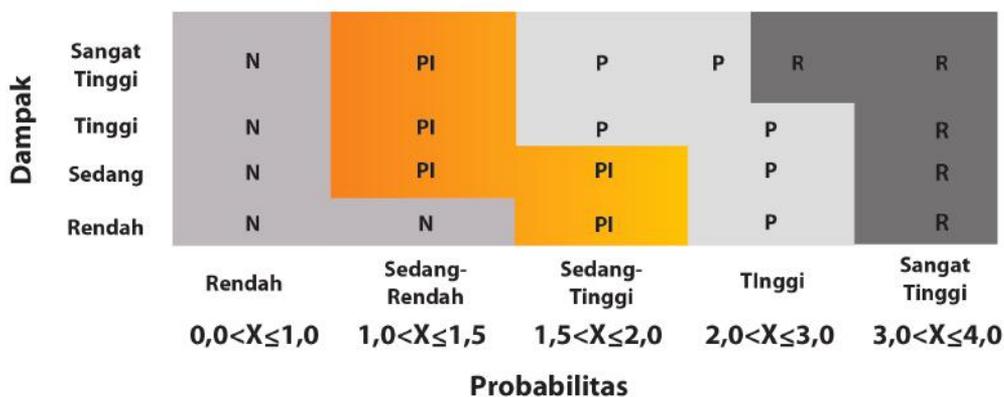
Penetapan Status Pengawasan

Status pengawasan dana pensiun pada dasarnya menunjukkan intensitas pengawasan dan langkah pengawasan yang harus dilakukan oleh OJK terhadap dana pensiun tersebut. Kombinasi hasil pengukuran tingkat risiko dana pensiun yang meliputi nilai kemungkinan (*probability*) kegagalan dan dampak (*impact*) akan menentukan status pengawasan yang akan dilakukan oleh OJK terhadap dana pensiun tersebut. Status pengawasan tersebut selanjutnya akan menjadi dasar bagi OJK dalam melakukan aktivitas pengawasan terhadap dana pensiun dimaksud. Dalam pelaksanaan kegiatan penentuan status pengawasan dana pensiun, OJK perlu menetapkan jenis aktivitas yang akan dilakukannya sesuai dengan kriteria penetapan status pengawasan normal, pengawasan intensif, penyehatan, atau restrukturisasi.

Adapun untuk kriteria dampak (*impact*) yang digunakan adalah:

1. Dana pensiun yang memiliki *asset share* terhadap industri sebesar 50%, maka dana pensiun tersebut masuk dalam kategori dampak sangat tinggi;
2. Dana pensiun yang memiliki *asset share* terhadap industry sebesar 30%; maka dana pensiun tersebut masuk dalam kategori dampak tinggi;
3. Dana pensiun yang memiliki *asset share* terhadap industri sebesar 15%, maka dana pensiun tersebut masuk dalam kategori dampak sedang; dan
4. Dana pensiun yang memiliki *asset share* terhadap industri sebesar 5%, maka dana pensiun tersebut masuk dalam kategori dampak rendah.

Hasil penilaian risiko dan analisis dampak akan menentukan status pengawasan dana pensiun. Dana pensiun yang mempunyai risiko tinggi dan dampak tinggi akan mendapat perhatian lebih dengan status restrukturisasi. Selanjutnya, status pengawasan akan berjenjang ke penyehatan, pengawasan intensif, dan normal. Status pengawasan terhadap dana pensiun disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 14 Matriks Status Pengawasan

Aktivitas Pengawasan

Aktivitas pengawasan merupakan fase terakhir dalam siklus pengawasan berbasis risiko. Fase ini menggambarkan aktivitas pengawasan apa saja yang dapat dilakukan OJK terkait dengan tanggung jawab OJK atas lembaga jasa keuangan yang diawasinya. Tahap ini dilakukan setelah pengawas memperoleh nilai risiko dan penetapan status pengawasan atas lembaga jasa keuangan tersebut. Berikut adalah beberapa jenis aktivitas pengawasan yang dapat dilakukan OJK antara lain:

1. Pemeriksaan langsung;
2. Pemeriksaan tidak langsung;
3. Interaksi berkelanjutan;
4. Rapat eksekutif;
5. Analisis; atau
6. Penegakan.

Perkembangan Dana Pensiun

Perkembangan jumlah dana pensiun di bawah pengawasan OJK adalah sebagaimana Tabel 6. Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa pada tahun 2014 telah terjadi peningkatan jumlah dana pensiun yang semula berjumlah 265 pada tahun 2013 menjadi berjumlah 267 pada tahun 2014. Peningkatan jumlah dana pensiun tersebut karena adanya penurunan jumlah DPPK PPMP yang semula sebanyak 198 menjadi 195, peningkatan jumlah DPPK PPIP yang semula sebanyak 43 menjadi 47, serta peningkatan jumlah DPLK yang semula sebanyak 24 menjadi 25. Selanjutnya, per September 2015 terjadi penurunan jumlah DPPK PPMP menjadi 192 dana pensiun, sedangkan jumlah DPPK PPIP dan DPLK tetap.

Tabel 6 Pertumbuhan Jumlah Dana Pensiun

| Jenis Program | Desember 2013 | Desember 2014 | September 2015 |
|------------------|---------------|---------------|----------------|
| DPPK PPMP | 198 | 195 | 192 |
| DPPK PPIP | 43 | 47 | 47 |
| DPLK | 24 | 25 | 25 |
| Total | 265 | 267 | 264 |

Perkembangan kepesertaan dana pensiun sebagaimana Tabel 7. Dari tabel tersebut terlihat penetrasi peserta dana pensiun terhadap total tenaga kerja di Indonesia meningkat dari baik dari persentase serta jumlah. Pada tahun 2014 persentase penetrasi naik sebesar 0,25% dari tahun 2013. Jumlah peserta dana pensiun tumbuh sebesar 8,03% atau sebanyak 291.799 orang.

Tabel 7 Pertumbuhan Penetrasi Peserta Dana Pensiun

| Uraian/ Description | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------------|------------|------------|-----------|
| Total Tenaga Kerja*/ Total Manpower* | 60.905.202 | 62.605.346 | 64.192.990 | 67.045.43 |
| Total Peserta Dana Pensiun/ Total Pensiun Fund's Participants | 3.082.708 | 3.345.798 | 3.633.645 | 3.925.4 |
| Penetrasi/Penetration | 5,06% | 5,34% | 5,66% | 5,85% |

*) Total Tenaga Kerja terdiri dari tenaga kerja yang berusaha sendiri, berusaha dengan buruh tetap, dan buruh/karyawan/pegawai (Sumber Data: Tabel Menurut Status Pekerjaan Utama Agustus 2014, Badan Pusat Statistik)

Perkembangan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun adalah sebagaimana Tabel 8. Dari tabel tersebut terjadi peningkatan baik aset, aset bersih, dan Investasi masing-masing sebesar 2,77%, 2,78%, dan 2,72%. Adapun rasio investasi dana pensiun terhadap aset dan aset bersih dana pensiun per 30 September 2015 masing-masing sebesar 96,14% dan 96,78%.

Tabel 8 Pertumbuhan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun (dalam Miliar Rupiah)

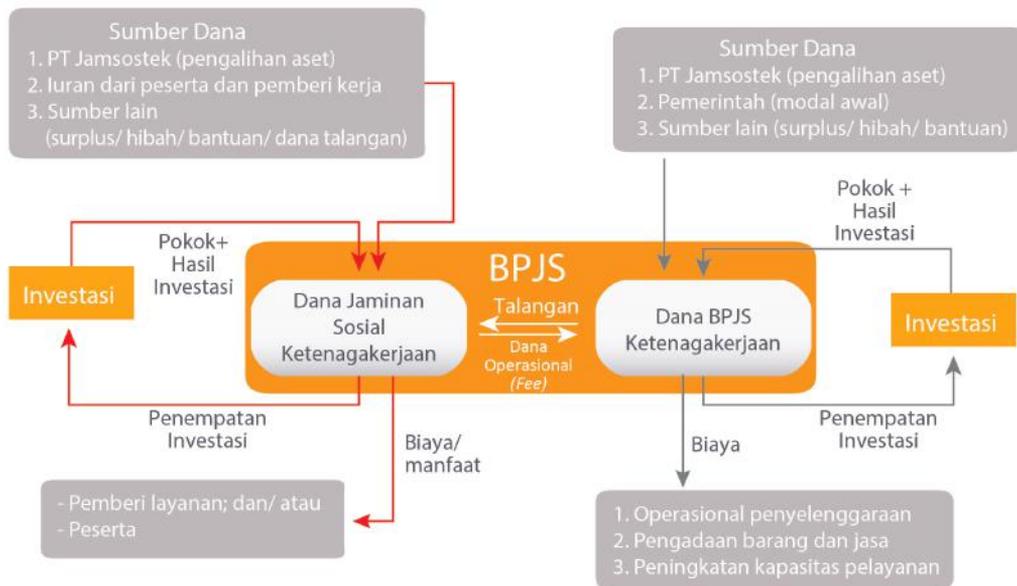
| Uraian/ Description | Desember 2014/ December 2014 | September 2015/ September 2015 | % Growth |
|--|---------------------------------|-----------------------------------|----------|
| Aset/ Assets | 187.517,9 | 192.716,98 | 2,77% |
| Aset Bersih/ Net Assets | 186.273,26 | 191.444,07 | 2,78% |
| Investasi/ Investments | 180.375,24 | 185.283,40 | 2,72% |
| Rasio Investasi thd Aset/ The Ratio of Investment to Asset | 96,19% | 96,14% | |
| Rasio Investasi thd Aset Bersih/ The Ratio of Investment to Net Asset | 96,83% | 96,78% | |
| Rasio Aset Bersih thd Aset/ The Ratio of Net Asset to Asset | 99,34% | 99,34% | |

PENGATURAN DAN PENGAWASAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Peraturan tentang BPJS Ketenagakerjaan dengan program Jaminan Pensiun mengikuti Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2012 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun. Aturan lain yang terkait adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2013 Tentang Modal awal Untuk Badan jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Koordinasi pengaturan dan pengawasannya operasionalnya mencakup BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja, Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Kementerian Keuangan. Berikut ini merupakan bagan proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan UU BPJS:



Gambar 15 Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan

Penjelasan:

1. Dalam mengelola aset, BPJS Ketenagakerjaan wajib memisahkan aset BPJS Ketenagakerjaan dengan aset dana jaminan sosial ketenagakerjaan;
2. BPJS Ketenagakerjaan wajib menyimpan dan mengadministrasikan dana jaminan sosial pada bank kustodian yang merupakan BUMN;
3. Ketentuan mengenai pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015; dan
4. Atas pengelolaan dana jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan memperoleh biaya operasional yang besarnya ditetapkan oleh Menteri Keuangan setiap tahunnya.

Seperti yang diamanatkan oleh peraturan-peraturan tersebut di atas, BPJS Ketenagakerjaan akan membuat aturan lebih rinci mengenai pelaksanaan program jaminan pensiun ini.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Hukum Publik yang didirikan dan dijamin oleh negara. Oleh karena itu, sebagai pengawas telah ditunjuk pengawas ketenagakerjaan dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemerintah daerah provinsi, dan/ atau pemerintah daerah kabupaten/ kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BPJS Ketenagakerjaan membuat laporan kepatuhan pemberi kerja dan pekerja terhadap pelaksanaan program jaminan pensiun ini dan melaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan untuk pemeriksaan operasional, manajemen dan keuangan pemerintah bisa menugaskan kepada BPKP atau BPK.

Dalam menyelenggarakan sistem jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan asas:

1. Kemanusiaan, yaitu asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia;
2. Manfaat, yaitu asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif; dan
3. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yaitu asas yang bersifat idiil.

Selain berdasarkan asas-asas tersebut di atas, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

1. Kegotongroyongan, yaitu prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya;
2. Nirlaba, yaitu prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi seluruh peserta;
3. Keterbukaan, yaitu prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta;
4. Kehati-hatian, yaitu prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib;
5. Akuntabilitas, yaitu prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan;
6. Portabilitas, yaitu prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah NKRI;
7. Kepesertaan bersifat wajib, yaitu prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial, yang dilaksanakan secara bertahap; dan
8. Prinsip dana amanat, yaitu iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.

Koordinasi pengaturan dan pengawasannya operasionalnya mencakup BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja, Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Kementerian Keuangan.

Pengawasan terhadap BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara eksternal dan internal. Pengawasan internal dilakukan oleh organ pengawas BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri atas dewan pengawas dan Satuan Pengawas Internal (SPI). Sedangkan pengawasan eksternal dilakukan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan lembaga pengawas independen. DJSN melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial. Di lain hal, yang dimaksud dengan lembaga pengawas independen adalah OJK, dalam hal ini Direktorat Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut selaras dengan ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang OJK yang menyatakan bahwa OJK melaksanakan tugas pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan jasa keuangan di sektor perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya. BPJS Ketenagakerjaan selaku badan penyelenggara jaminan sosial termasuk ke dalam lembaga jasa keuangan lainnya.

Selain undang-undang tersebut di atas, dasar hukum kegiatan pengawasan BPJS Ketenagakerjaan oleh OJK yaitu Peraturan OJK Nomor 5/POJK.05/2013 Tentang Pengawasan BPJS oleh OJK. Pengawasan dimaksud masih bersifat *compliance based* dengan ruang lingkup pengawasan meliputi:

1. Kesehatan keuangan;
2. Penerapan tata kelola yang baik termasuk proses bisnis;
3. Pengelolaan dan kinerja investasi;
4. Penerapan manajemen risiko dan kontrol yang baik;
5. Pendeteksian dan penyelesaian kejahatan keuangan (*fraud*);
6. Valuasi aset dan liabilitas;
7. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan;
8. Keterbukaan informasi kepada masyarakat (*public disclosure*);
9. Perlindungan konsumen;
10. Rasio kolektibilitas iuran;
11. *Monitoring* dampak sistemik; dan
12. Aspek lain yang merupakan fungsi, tugas, dan wewenang OJK berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui analisis terhadap laporan berkala yang disampaikan oleh BPJS Ketenagakerjaan atau analisis terhadap laporan yang disampaikan pihak lain kepada OJK. Sedangkan pengawasan langsung dilakukan melalui pemeriksaan yang dilakukan paling sedikit 1 kali dalam 1 tahun. Selaku pengawas, OJK dapat memberikan sanksi kepada BPJS Ketenagakerjaan atas pelanggaran yang telah dilakukan dan/ atau rekomendasi kepada stakeholders BPJS Ketenagakerjaan, khususnya Presiden dan/ atau DJSN. Untuk kemudian, pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan akan dipantau oleh OJK.

Statistik BPJS Ketenagakerjaan

Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas unit kerja kantor pusat dan kantor daerah. Unit kerja kantor pusat terdiri atas 7 direktorat yaitu direktorat utama, direktorat kepesertaan dan hubungan antar lembaga, direktorat pelayanan dan pengaduan, direktorat investasi, direktorat keuangan, direktorat umum dan SDM, dan direktorat perencanaan strategis dan teknologi informasi. Sedangkan unit kerja kantor daerah terdiri dari kantor wilayah, kantor cabang, dan kantor cabang perintis. Kantor pusat berkedudukan di Jakarta dengan kantor daerah tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 9 Jumlah Kantor BPJS Ketenagakerjaan

| No | Jenis Kantor | Jumlah |
|----|-------------------------|-----------|
| 1 | Kantor pusat | 1 Kantor |
| 2 | Kantor wilayah | 11 Kantor |
| 3 | Kantor cabang utama A | 10 Kantor |
| 4 | Kantor cabang utama B | 20 Kantor |
| 5 | Kantor cabang madya A | 12 Kantor |
| 6 | Kantor cabang madya B | 22 Kantor |
| 7 | Kantor cabang pratama A | 19 Kantor |
| 8 | Kantor cabang pratama B | 38 Kantor |
| 9 | Kantor cabang perintis | 53 Kantor |

Jumlah karyawan sampai dengan 31 Desember 2014 sebanyak 3.753 orang dengan rincian karyawan kantor pusat sebanyak 509 orang dan karyawan di kantor daerah sebanyak 3.244 orang. Hingga 31 Desember 2014, sebanyak 216.593 perusahaan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah tenaga kerja aktif yang terlindungi oleh jaminan sosial sebanyak 16.791.397 orang dengan rincian sebagai tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 10 Peserta BPJS Ketenagakerjaan

| No | Uraian | Jumlah |
|----|------------------------------|-------------------------|
| 1 | TK Aktif Penerima Upah | |
| | a. Program JKK | 13.012.856 orang |
| | b. Program JK | 13.012.856 orang |
| | c. Program JHT | 12.675.917 orang |
| | d. Jasa Kontruksi | 3.088.105 orang |
| | Total | 16.100.961 orang |
| 2 | TK Aktif Bukan Penerima Upah | |
| | a. Program JKK | 683.532 orang |
| | b. Program JK | 690.436 orang |
| | c. Program JHT | 48.331 orang |
| | Total | 690.436 orang |
| | Total Peserta | 16.791.397 orang |

Keuangan

Berdasarkan laporan keuangan (*audited*) per 31 Desember 2014, berikut ini disajikan kondisi keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan:

Tabel 11 Keuangan BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014

| No | Program | Aset (Jutaan Rp) | Liabilitas (Ju- taan Rp) | Aset Neto (Jutaan Rp) |
|----|----------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1 | JKK | 11.697.130 | 1.535.018 | 10.162.111 |
| 2 | JK | 3.950.698 | 774.848 | 3.175.850 |
| 3 | JHT | 166.041.510 | 12.168.359 | 153.873.151 |
| No | Entitas | Aset (Jutaan Rp) | Liabilitas (Ju- taan Rp) | Aset Neto (Jutaan Rp) |
| | BPJS Ketenagakerjaan | 11.415.792 | 3.063.203 | 8.352.588 |

Portofolio Investasi

Berdasarkan laporan keuangan (*audited*) per 31 Desember 2014, berikut ini disajikan portofolio investasi BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan (dalam juta Rupiah):

Tabel 12 Portofolio Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014

| No | Portofolio | BPJS Ketenagakerjaan | JKK | JHT | JKM |
|---------------|------------------------|-------------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| 1 | Deposito | 2.661.231 | 6.398.081 | 2.098.599 | 42.639.059 |
| 2 | Saham | 2.622.831 | 2.213.234 | 883.763 | 32.046.974 |
| 3 | Reksadana | 404.680 | 336.563 | 104.921 | 13.890.507 |
| 4 | KIK - EBA | 72.292 | 34.272 | 3.098 | 188.980 |
| 5 | Sukuk | 65.798 | 569.740 | 27.194 | 8.364.408 |
| 6 | Obligasi | 1.721.984 | 1.987.815 | 778.199 | 65.704.164 |
| 7 | Penyertaan Langsung | 26.590 | - | - | - |
| 8 | Properti | 80.518 | - | - | - |
| JUMLAH | | 7.655.924 | 11.539.707 | 3.895.777 | 162.834.094 |

Kinerja Operasional

Berdasarkan laporan keuangan (*audited*) per 31 Desember 2014, berikut ini disajikan kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan:

Tabel 13 Kinerja Operasional BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014

| No | Program | Pendapatan luran (Jutaan Rp) | Beban Jam- inan (Jutaan Rp) | Beban Dana ops Prog* (Jutaan Rp) |
|----|---------|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1 | JKK | 3.018.420 | 651.069 | 302.687 |
| 2 | JK | 1.375.176 | 455.222 | 137.211 |
| 3 | JHT | 24.326.751 | 12.894.359 | 1.996.694 |

* Beban Dana Ops Program merupakan biaya pengelolaan yang dibayarkan dana jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan

| No | Entitas | Pendapatan Operasional (Jutaan Rp) | Beban Operasional (Jutaan Rp) |
|----|----------------------|--|-------------------------------------|
| | BPJS Ketenagakerjaan | 2.436.594 | 2.512.301 |

Kinerja Investasi

Berdasarkan laporan keuangan (*audited*) per 31 Desember 2014, berikut ini disajikan kinerja investasi BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan:

Tabel 14 Kinerja Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2014

| No | Entitas | Pend. Inv (Jutaan Rp) | Beban Inv. (Jutaan Rp) | ROI (%) |
|----|----------------------|--------------------------|---------------------------|------------|
| 1 | JKK | 1.568.954 | 215.748 | 16,12 |
| 2 | JK | 466.843 | 62.420 | 14,89 |
| 3 | JHT | 20.401.345 | 615.620 | 13,80 |
| 4 | BPJS Ketenagakerjaan | 850.764 | 91.176 | 11,14 |

Bab

6

PENUTUP

Tujuan Pembahasan:

Sebagai motivasi bagi mahasiswa agar dapat lebih berhasil dalam penyiapan masa depan yang lebih baik.

Menyiapkan penghasilan yang mencukupi untuk menutupi kebutuhan di masa tua tidaklah mudah apalagi apabila kita belum menyadari bahwa kehidupan pada saat tidak lagi bekerja bisa masih cukup panjang. Godaan untuk segera memuaskan keinginan seringkali mengalahkan keperluan untuk menabung. Apabila menabung terasa masih sulit, niscaya berinvestasipun akan terasa lebih sulit. Bagi sebagian orang, menghimpun tabungan juga dapat dihadapkan pada tantangan dalam menolak keinginan anggota keluarga untuk memenuhi keinginannya. Anggota keluarga bisa saja belum memahami betul perlunya mempersiapkan biaya hidup atau penghasilan pasif setelah kepala keluarganya pensiun atau tua. Orang yang masa tuanya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri bukanlah orang yang masa mudanya semata-mata pandai atau mudah mendapatkan uang, tetapi kebanyakan adalah orang yang pandai berhemat, menabung dan merencanakan keuangan keluarganya dengan baik. Sering terlihat orang yang hidupnya sangat sederhana, yang sering dipandang hidupnya susah, namun bisa melewati kehidupannya dengan tetap bisa tersenyum. Sebaliknya, sering ditemui orang-orang yang hidupnya makmur tetapi masa tuanya memprihatinkan.

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh mahasiswa setelah memahami buku ini agar bisa hidup mandiri dan sejahtera di masa dewasa dan masa tuanya, yaitu:

SIAPKAN MENTAL

Jadikan masa tua yang mandiri dan bahagia sebagai bagian dari cita-cita dan banyak bersyukur agar bisa menikmati yang sudah diperoleh dan berhemat agar bisa menabung dengan cara menyisihkan sebagian penghasilan yang diperoleh. Menabung yang baik dimulai dari menyisihkan penghasilan, bukan menunggu sisa penghasilan dikurangi pengeluaran. Pengeluaran yang mendekati penghasilan harus dipangkas dengan cara mengubah gaya hidup. Kuncinya adalah selalu berhemat untuk masa depan yang sekitar 15 tahun setelah tidak lagi bekerja. Mental yang baik juga menuntun untuk terus mencari informasi serta keterampilan mengenai penyiapan kehidupan masa tua dan menghubungi orang-orang yang ahli di bidangnya untuk dimintai saran dan bantuan.

BUAT PERENCANAAN KEUANGAN

Perencanaan keuangan akan menuntun kita ke arah pencapaian cita-cita masa dewasa dan masa tua yang mandiri. Perencanaan keuangan akan membantu kita untuk bersikap hemat dan membagi-bagi penghasilan ke dalam kelompok keperluan harian dan jangka pendek seperti sandang pangan sekolah anak-anak, rekreasi dan sebagainya. Keperluan jangka menengah seperti kendaraan, asuransi kesehatan, investasi serta perumahan dan keperluan jangka panjang seperti untuk biaya masa pensiun.

MENDAFTAR MENJADI PESERTA DANA PENSIUN

Menjadi peserta dana pensiun yang wajib sesuai dengan profesinya masing-masing dan juga menjadi peserta salah satu atau lebih dana pensiun sukarela bisa membantu membawa ke arah masa tua yang mandiri. Namun, sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk memasukkan pekerjanya sebagai peserta dana pensiun wajib. Apabila pemberi kerja lebih peduli kepada karyawan, berkeinginan dan mampu, maka pemberi kerja dapat mendaftarkan karyawan menjadi peserta DPLK atau mendirikan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPLK) sendiri.

DISKUSI DAN STUDI KASUS

Diskusi

Bagi kelas dalam 2 kelompok, satu kelompok memerankan sebagai pemberi kerja dan kelompok lain sebagai pekerja. Masing-masing kelompok mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apakah sebaiknya karyawan diikutkan sebagai peserta dana pensiun yang didirikan oleh institusi sendiri? Program pensiun apa lebih baik, Program Pensiun Iuran Pasti (PIPI) atau Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)? Mengapa?
2. Berapa iuran dana pensiun yang sanggup dibayar pekerja dan berapa oleh pemberi kerja dari segi persentase terhadap *take home pay* bulanan?
3. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) atau Dana Pensiun program BPJS Ketenagakerjaan atau Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), atau kombinasi semua yang bisa. Mengapa?

Studi Kasus

Pada Dana Pensiun “A” yang merupakan Dana Pensiun Pemberi Kerja dengan Program Pensiun Manfaat Pasti telah ditetapkan di dalam Peraturan Dana Pensiun “A” bahwa peserta sebelum pensiun harus membayar iuran sekitar 5% dari gaji dasar bulanan dan setelah pensiun akan menerima manfaat pensiun sekitar 1,5 kali gaji dasar terakhir. Gaji dasar di institusi “A” rata-rata 40% dari *take home pay*. Tidak ada janji kenaikan manfaat pensiun. Untuk mencukupi kewajiban pembayaran manfaat pensiun tersebut, Pendiri Dana Pensiun “A” telah menetapkan agar investasi Dana Pensiun “A” bisa menghasilkan pertumbuhan 12% per tahun dan bila dana tidak mencukupi maka kekurangannya menjadi beban pendiri Dana Pensiun “A”. Setelah berjalan sekian tahun, penerima manfaat pensiun (peserta yang sudah pensiun) merasa bahwa manfaat pensiun yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup. Mereka meminta agar Dana Pensiun “A” maupun Pendiri Dana Pensiun “A” menaikkan manfaat pensiun mereka sebesar 15% pertahun. Karena Dana Pensiun maupun pendiri Dana Pensiun “A” tidak memberi kenaikan manfaat pensiun yang diminta, maka para pensiunan melakukan demonstrasi dan mengirim surat ke Menteri yang membawahi

tenaga kerja, DPR dan OJK. Menteri dan DPR meminta Institusi Pendiri Dana Pensiun “A” dapat menyelesaikan kasus tersebut, sedangkan OJK memanggil Dana Pensiun dan Institusi Pendiri Dana Pensiun “A” untuk mendalami permasalahannya.

Pertanyaan: Faktor apa saja yang perlu dipertimbangkan untuk melihat kasus ini dan penyelesaian yang mungkin dilakukan oleh pensiunan, Dana Pensiun “A” dan pendiri Dana Pensiun “A”?

Kosa Kata

Ajudikasi

Cara penyelesaian sengketa melalui pihak ketiga yang ditunjuk oleh pihak yang bersengketa untuk menjatuhkan putusan atas sengketa diantara pihak yang dimaksud.

Arbitrase

Cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Aktuarial (*actuarial*)

Disiplin ilmu yang menggabungkan matematika dan statistika untuk menghitung perkiraan implikasi keuangan di masa depan yang ditarik ke dalam nilai sekarang.

Aktuaris

Profesi seseorang yang melakukan perhitungan aktuarial.

Angka (Usia) Harapan Hidup

Rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur x , pada suatu tahun tertentu, dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya. Idealnya dihitung berdasarkan Angka Kematian Menurut Umur yang datanya diperoleh dari catatan registrasi kematian secara bertahun-tahun sehingga dimungkinkan dibuat tabel kematian.

Anuitas

Suatu rangkaian penerimaan atau pembayaran tetap yang dilakukan secara berkala pada jangka waktu tertentu.

Asuransi Dwiguna

Peserta akan menerima manfaat pensiun bila pensiun normal namun bila meninggal dunia sebelum pensiun normal maka ahli waris akan menerima manfaat asuransi yang dibayarkan secara sekaligus dan manfaat pensiun bulanan.

Asuransi sosial

Suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/ atau anggota keluarganya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Bantuan iuran

Iuran yang dibayar oleh pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial.

Kosa Kata

Cacat

Keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.

Cacat total tetap

Cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dana Jaminan Sosial

Dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial.

Dana Pensiun

Badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.

Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)

Dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.

Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja.

Gaji atau upah

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Iuran

Sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/ atau pemerintah.

Kosa Kata

Jaminan Hari Tua

Penghasilan yang dibayarkan sekaligus oleh badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja kepada orang pribadi yang berhak dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.

Jaminan Sosial

Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kecelakaan kerja

Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kewajiban aktuarial

Nilai sekarang total kewajiban untuk membayar seluruh kewajiban kepada peserta atau pensiunan hingga peserta atau pensiunan beserta ahli warisnya habis terbayar.

Manfaat

Faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya.

Manfaat Pensiun

Sejumlah uang yang dibayarkan oleh dana pensiun kepada pesertanya setelah peserta tersebut pensiun.

Mediasi

Cara penyelesaian sengketa melalui pihak ketiga yang ditunjuk oleh pihak yang bersengketa untuk membantu pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian.

Mitra pendiri

Pemberi kerja yang ikut serta dalam suatu Dana Pensiun Pemberi Kerja Mandiri, untuk kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya.

Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS)

Lembaga alternatif yang terdaftar di OJK yang fungsinya melakukan penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

Pekerja

Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Kosa Kata

Pemberi kerja

Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pensiun

Berhenti dari kegiatan profesinya dan tinggal menikmati hidupnya, atau berhenti bekerja karena sesuai ketentuan telah mencapai usia tertentu, atau berhenti bekerja karena alasan tertentu.

Peraturan Dana Pensiun (PDP)

Peraturan yang berisi ketentuan yang menjadi dasar penyelenggaraan program pensiun. PDP dibuat oleh pendiri masing-masing dana pensiun dan disahkan oleh OJK. Dasarnya adalah undang-undang dan aturan-aturan lain tentang dana pensiun ditambah kebijakan pendiri dana pensiun.

Peserta

Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

Program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

Program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun atau program pensiun lain yang bukan merupakan Program Pensiun Iuran Pasti.

Sistem Jaminan Sosial Nasional

Suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Tabungan wajib

Simpanan yang bersifat wajib bagi peserta program jaminan sosial.

Tunjangan Hari Tua

Penghasilan yang dibayarkan sekaligus oleh badan penyelenggara tunjangan hari tua kepada orang pribadi yang telah mencapai usia pensiun.

Daftar Pustaka

- Arrow, K. J.; Debreu, G. (1954). Existence Of An Equilibrium For A Competitive Economy. *Econometrica* 22 (3), 265–290. Diakses dari <http://web.stanford.edu/class/msande311/arrow-debreu.pdf>.
- Detik Finance. *10 Kisah Orang-Orang Sukses yang Besar Setelah Resign*. Diakses dari <http://finance.detik.com/read/2012/01/26/074335/1825205/480/10-kisah-orang-orang-yang-sukses-besar-setelah-resign>.
- Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan (audited) per 31 Desember 2014.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (audited) per 31 Desember 2014.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Hari Tua Kerja (audited) per 31 Desember 2014.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Kema an (audited) per 31 Desember 2014.
- Laporan Pengelolaan Program per 31 Desember 2014.
- Merton, Robert C. (1989). On the Application of the Continuous – Time Theory of Finance to Financial Intermediation and Insurance. *The Geneva Paper on Risk and Insurance*, 14 No.52, 25-26. Diakses dari [https://www.genevaassociation.org/media/225394/ga1989_gp14\(52\)_merton.pdf](https://www.genevaassociation.org/media/225394/ga1989_gp14(52)_merton.pdf).
- Modigliani, Franco. (1966). The Life Cycle Hypothesis Of Saving, The Demand For Wealth And The Supply Of Capital. *Social Research* Vol. 33, No. 2, Essays in Economic Theory in Honor of Adolph Lowe and Hans Neisser, 160-217. Diakses dari <http://www.jstor.org/stable/40969831>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 tentang ASABRI.
- Peraturan Pemerintah nomor 15 tahun 1963 tentang Perusahaan Negara Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN Taspen). Berdasarkan Undang-undang nomor 9 tahun 1969 tentang bentuk perusahaan negara, PN Taspen berubah menjadi Perum Taspen.
- Putra, Asih Eka. (2014). *Seri Buku Saku 2: Paham BPJS: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia. Diakses dari <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/11024.pdf>.
- Staatsblad no. 550 tahun 1926, Staatsblad no. 557 tahun 1934.. Undang-undang No. 20 tahun 1952 tetang pensiun Undang-undang No. 11 tahun 1956 tetang pensiun Undang-Undang Dana Pensiun nomor 11 tahun 1992
- Seri Buku Saku 2: “Paham BPJS: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, penulis: Asih Eka Putra, penerbit: Friedrich-Erbert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela

Daftar Pustaka

Undang-Undang No 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Pensiun Janda/Duda

Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.