



BUKU 6

Program Pensiun

Seri Literasi Keuangan
Perguruan Tinggi

*Program Pensiun
untuk Masa Tua Mandiri dan Sejahtera*

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

Sambutan

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) meletakkan program peningkatan literasi keuangan dan perluasan akses masyarakat terhadap industri keuangan formal sebagai salah satu program prioritas. Sebagai panduan, OJK telah menerbitkan Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia (SNLKI) Tahun 2013 dan Revisit SNLKI Tahun 2017 bagi Lembaga Jasa Keuangan agar upaya peningkatan literasi dan inklusi keuangan berlangsung dengan lebih terstruktur dan sistematis.

Salah satu pilar dalam Revisit SNLKI tersebut adalah penyusunan dan penyediaan materi Literasi Keuangan pada setiap jenjang pendidikan formal. OJK bersama-sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Industri Jasa Keuangan telah menerbitkan 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). Selanjutnya pada tahun 2016, bekerja sama dengan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, OJK telah menerbitkan buku literasi keuangan untuk perguruan tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa atas industri jasa keuangan yang dinamis dan menciptakan aset bangsa yang mandiri secara finansial.

Pada tahun 2016, OJK telah meluncurkan seri buku literasi keuangan yang terdiri dari 9 buku yang meliputi buku: (1) Otoritas Jasa Keuangan dan Pengawasan Mikroprudensial, (2) Perbankan, (3) Pasar Modal, (4) Perasuransian, (5) Lembaga Pembiayaan, (6) Dana Pensiun, (7) Lembaga Jasa Keuangan Lainnya, (8) Industri Jasa Keuangan Syariah, (9) Perencanaan Keuangan. Selanjutnya pada tahun 2019, dalam rangka mengikuti perkembangan industri jasa

keuangan yang dinamis, OJK kembali melakukan penyempurnaan kondisi dan data terkini juga mewujudkan kolaborasi dengan Direktorat Jenderal Pajak (DJP), Kementerian Keuangan yang selama ini telah terbina, dengan menambahkan buku (10) Aspek Perpajakan Sektor Jasa Keuangan, untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan aplikatif tentang produk dan jasa keuangan.

Kami juga mengambil manfaat dari perkembangan teknologi internet dan digital yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa dan pembelajar secara mandiri menentukan keberhasilannya secara efisien dan efektif melalui platform digital. Pada revisi seri buku perguruan tinggi terbitan tahun 2019 ini atas bantuan Asian Development Bank (ADB), buku seri literasi keuangan tersebut kemudian dapat diakses secara bebas melalui <https://sikapiuangmu.ojk.go.id> dalam bentuk modul *e-book*.

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

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, Juli 2019

Tirta Segara

*Anggota Dewan Komisiner 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 akhlak 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 20/2003 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 mengkomunikasikan 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 meningkat-

kan 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.

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

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 karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyempurnaan Buku Seri Literasi Keuangan untuk tingkat Perguruan Tinggi. Buku Seri ini terdiri dari 10 (sepuluh) buku yaitu (1) Otoritas Jasa Keuangan dan Pengawasan Mikroprudensial; (2) Perbankan; (3) Pasar Modal; (4) Perasuransian; (5) Lembaga Pembiayaan; (6) Program Pensiun; (7) Lembaga Jasa Keuangan Lainnya; dan (8) Industri Jasa Keuangan Syariah; (9) Perencanaan Keuangan; dan (10) Aspek Perpajakan Sektor Jasa Keuangan.

Buku Seri Literasi Keuangan - Program Pensiun merupakan buku yang memaparkan pentingnya peranan program pensiun bagi mahasiswa dan masyarakat luas, agar dapat mempersiapkan masa depannya sejak dini dan meman-

faatkan program 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 program pensiun. Dengan memahami fungsi dan manfaat tersebut, mahasiswa dapat menentukan program pensiun yang dibutuhkan, dan selanjutnya bisa memberikan inspirasi kepada masyarakat Indonesia.

Hasil survei OJK tahun 2013 menunjukkan bahwa pemahaman dan kepesertaan masyarakat Indonesia terhadap program pensiun masih di bawah 7,13% atau sangat rendah. Jumlah masyarakat Indonesia yang masa tuanya mendapat jaminan program 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 - Program Pensiun dapat memberikan pemahaman sejak dini mengenai pentingnya menjadi peserta program pensiun, baik program pensiun wajib maupun program pensiun sukarela. Selanjutnya, buku ini kiranya dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang besar atas pengayaan materi dan wawasan mengenai program pensiun khususnya bagi generasi muda yang akan mulai berkarya dan perlu menjadi

peserta program pensiun untuk menjadi bekal yang melindungi dirinya dan keluarganya dari kemiskinan 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, Juli 2019

Tim Penyusun

Daftar Isi

Sambutan	2
Kata Pengantar	4
Sekapur Sirih	6
Daftar Isi	8
Daftar Gambar	11
Daftar Tabel	12
Keterkaitan Antar Bab	13
Kisah Inspiratif Mardani	14
Bab 1. Program Pensiun dan Sejarahnya	16
Latar Belakang	17
Pengertian Pensiun	20
Pengertian Program Pensiun	21
Sejarah Program Pensiun	22
Awal Mula Terbentuknya BPJS	27
Bab 2. Pentingnya Program Pensiun	30
Apa yang Kita Hadapi Ketika Kita Tua?	31
Penerima Manfaat Pensiun Mempunyai Aktualisasi Diri yang Lebih Baik	33
Sumber Keuangan Mandiri untuk Masa Tua	34

Bab 3. Jenis Program Pensiun	38
Macam-Macam Program Pensiun	39
Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)	40
Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)	41
Bab 4. Program Pensiun Wajib	44
Penyelenggara Program Pensiun Wajib	45
Bab 5. Program Pensiun Sukarela	68
A. Jenis Dana Pensiun: DPLK & DPPK	69
B. Jenis Program Pensiun Sukarela	73
C. Peserta dan Usia Pensiun	79
D. Iuran	79
E. Jenis Manfaat Pensiun	80
F. Anuitas	82
G. Aktuaria	83
H. Organ Dana Pensiun	84
I. Peraturan Dana Pensiun	87
J. Proses Bisnis Dana Pensiun	87
K. Asas Penyelenggaraan Program Pensiun	91
L. Pengawasan	92

Bab 6. Penutup	98
Sudah Siapkah Anda?	99
Kosa Kata	103
Daftar Pustaka	109

• • •

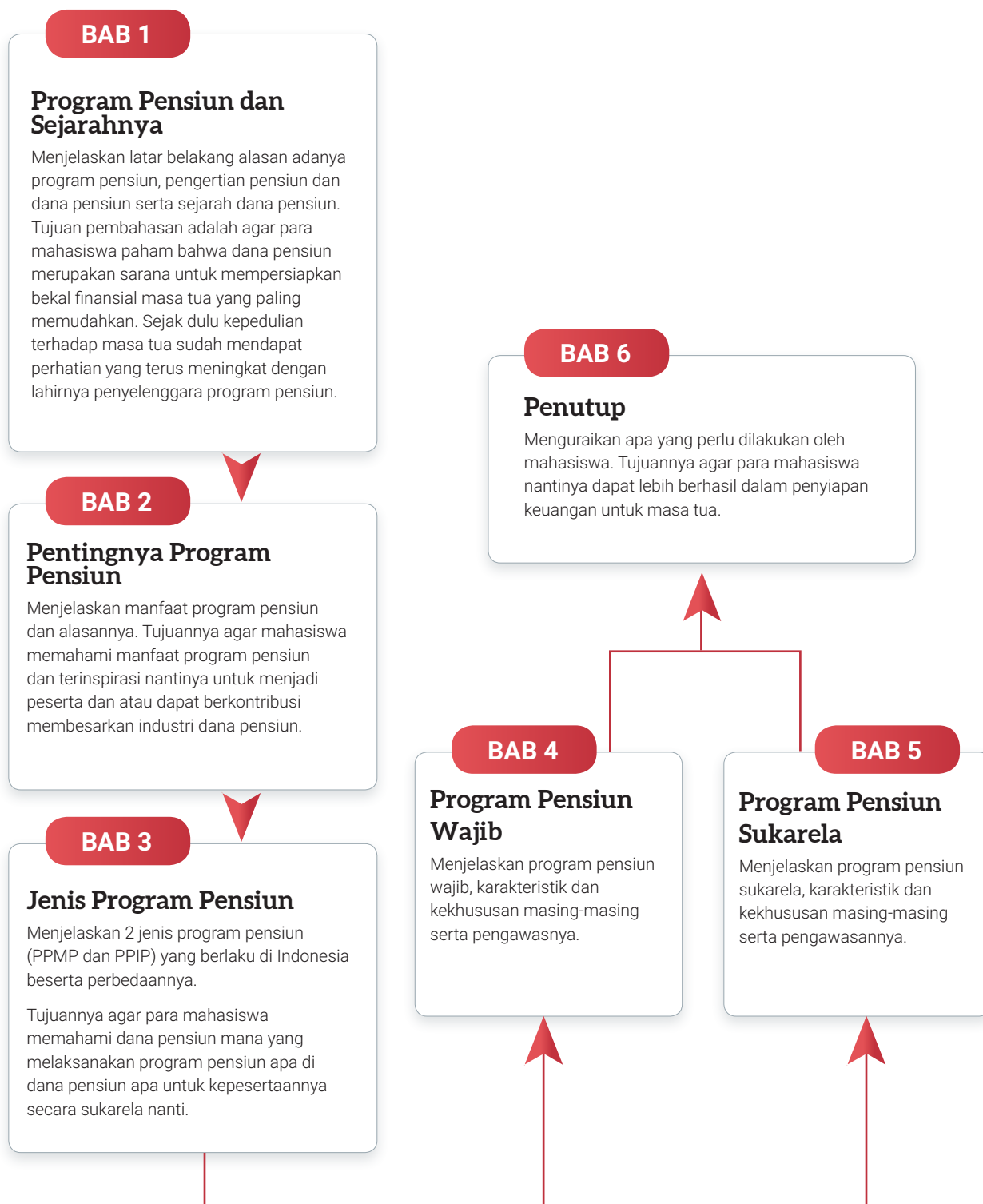
Daftar Gambar

Gambar 1 Mardani yang Terinspirasi dari Coretan Seorang Mahasiswi	14
Gambar 2 Liburan di Akhir Usia Seusai Pensiun adalah Impian	19
Gambar 3 Gedung Kantor Urusan Pegawai (KUP) era 1950an di Jl. Kramat Jakarta	23
Gambar 4 Sejarah Penyelenggara Program Pensiun	24
Gambar 5 Transformasi BPJS Ketenagakerjaan	28
Gambar 6 Ilustrasi Perjalanan Hidup dan Biaya	32
Gambar 7 Siklus Pengelolaan Dana dengan Skema PPMP	40
Gambar 8 Siklus Pengelolaan Dana dengan Skema PPIP	41
Gambar 9 Gedung Kantor Pusat PT Taspen	46
Gambar 10 Gedung Kantor Pusat PT ASABRI	52
Gambar 11 Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan	63
Gambar 12 Alur pengelolaan Investasi Dana Pensiun	90

Daftar Tabel

Tabel 1 Jumlah Kantor BPJS Ketenagakerjaan	57
Tabel 2 Peserta BPJS Ketenagakerjaan	58
Tabel 3 Keuangan BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2018	59
Tabel 4 Portofolio Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018	59
Tabel 5 Kinerja Operasional BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018	60
Tabel 6 Kinerja Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018	61
Tabel 7 Contoh Rekening Peserta Program Pensiunan Iuran Pasti	77
Tabel 8 Perbedaan Antara PPMP dan PPIP	78
Tabel 9 Pertumbuhan Jumlah Pelaku Dana Pensiun	93
Tabel 10 Pertumbuhan Penetrasi Peserta Dana Pensiun	94
Tabel 11 Pertumbuhan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun (dalam Miliar Rupiah)	94

Keterkaitan Antar Bab



Kisah Inspiratif Mardani



Gambar 1 Mardani yang Terinspirasi dari Coretan Seorang Mahasiswi

Mardani yang baru 2 bulan bekerja sebagai petugas administrasi perpustakaan kampus salah satu perguruan tinggi di kota Bandung menerima 3 buah buku di dalam kantong plastik hijau yang dikembalikan oleh seorang mahasiswi. Pada saat mengecek salah satu buku tersebut, Mardani mendapati kertas coretan tentang rencana penggunaan uang kiriman dari orang tua mahasiswi. Yang menarik bagi Mardani adalah mahasiswi tersebut menyisihkan 25% dari uang yang diterima untuk ditabung sehingga menurut Mardani si mahasiswi harus hidup sangat sederhana.

Malam hari di kamar sewanya yang tidak jauh dari kampus, Mardani yang lulusan D3 teringat kembali bagaimana gigihnya mahasiswi tersebut dan memikirkan kehidupan dirinya saat ini. Sudah 2 kali terima upah tapi selalu habis. Mardani menjadi berfikir berandai-andai. Akhirnya Mardani bertekad akan mengikuti jejak sang Mahasiswi.

Kehidupan selanjutnya dilalui dengan lebih berhemat, aneka keinginan dikurangi, kebutuhan dipenuhi secukupnya. Pada bulan ketiga berhemat, Mardani menyadari bahwa kesederhanaan membuat hati dan pikirannya lebih tenang, lebih punya waktu untuk membaca dan berfikir. Pada tahun ke 3 bekerja Mardani dengan usia 20 tahun telah dapat membuat perencanaan hidup dan mulai menjalaninya.

Setelah bekerja 4 tahun di perpustakaan Mardani bisa mendapatkan beasiswa Strata 1 Administrasi Pembangunan dan di usia 28 tahun telah menyelesaikan Strata 2 Administrasi Bisnis juga melalui beasiswa di perguruan tinggi dia bekerja. Kariernya juga berkembang dari petugas perpustakaan menjadi kepala unit tertentu di bawah Pembantu Ketua II bidang Administrasi dan Keuangan dan merangkap menjadi Dosen.

Walaupun kini telah berkeluarga, kesederhanaan hidupnya tetap terjaga bahkan dengan penghasilan yang membaik, porsi menyisihkan penghasilan juga ditingkatkan menjadi 60% dengan rincian 25% untuk rumah, 10% untuk sekolah anak dan 25% untuk pensiun dengan mendaftar ke Dana Pensiun Lembaga Keuangan secara mandiri walaupun nantinya dapat uang pensiun dan jaminan kesehatan dari perguruan tinggi.

Di usia 60 tahun Mardani pensiun dengan 2 orang anak yang telah lulus Strata 2 dan telah mandiri serta berkeluarga, punya rumah dan masih memiliki tabungan dari sisa uang belanja harian, sisa uang sekolah anak, uang untuk perumahan, uang manfaat pensiun dari dana pensiun perguruan tinggi dan tabungan pensiun dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Mardani dan istri masih bisa menjalani kehidupan mandiri dari uang manfaat pensiun yang diterima tiap bulan dari dana pensiun perguruan tinggi serta hasil pengembangan tabungannya tanpa mengharapkan bantuan anak-anaknya.

Sumber: Dikisahkan oleh Totok Subiyanto, Anggota Kelompok Kerja Literasi Keuangan OJK berdasarkan perjalanan hidup rekan sejawat yang identitas lengkapnya tidak ingin dituliskan.

BAB 1

PROGRAM PENSIUN DAN SEJARAHNYA

Tujuan Pembahasan:

1. Memahami pengertian pensiun dan program pensiun
2. Memahami perkembangan sejarah program 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 penyelenggara program pensiun apabila sewaktu masih bekerja telah menjadi peserta program pensiun.

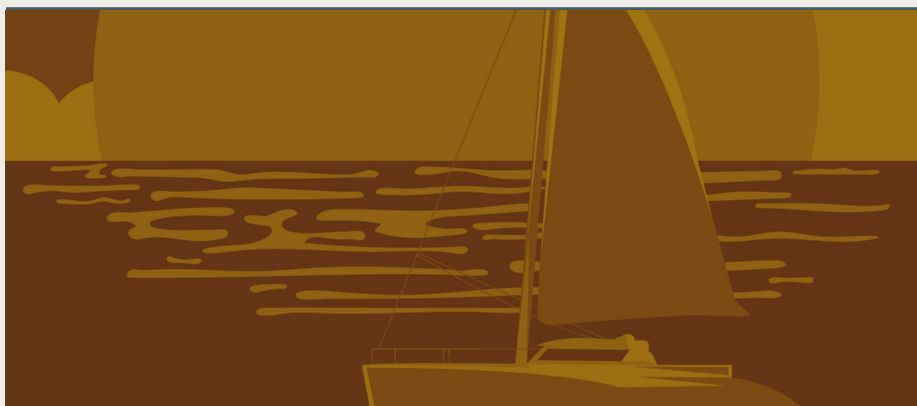
Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada awal tahun 2016, tingkat pemahaman masyarakat Indonesia terhadap dana pensiun baru 10,91%, sedangkan tingkat kepesertaannya hanya 4,66%. Peserta dana pensiun di Indonesia hanya membayar iuran untuk dana pensiun rata-rata sekitar 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 yg rata-rata 15,6 tahun.

”



Gambar 2 Liburan di Akhir Usia Seusai Pensiun adalah Impian

Seorang Investor, wirausahawan, pendidik, dan pengarang kelahiran Hawaii bernama Robert T Kiyosaki yang telah pensiun di usia 47 tahun. Berbekal dengan uang yang dia kumpulkan semasa dia 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 berlibur terus dan hanya mencari sisi kesenangan 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 menulis buku-buku *best seller* yang sejak 1997 telah banyak menginspirasi orang-orang di seluruh dunia

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 program pensiun apa agar masa tuanya bisa lebih terjamin.

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 Program Pensiun

Program Pensiun adalah program yang menjanjikan pembayaran sejumlah uang secara berkala setelah peserta berhenti bekerja karena mencapai usia pensiun.

• • •

Teori Program Pensiun

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

• • •

Sejarah Program Pensiun

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 lahirlah Undang-Undang Nomor 20 tahun 1952 dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1956 tentang Pembelanjaan 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).



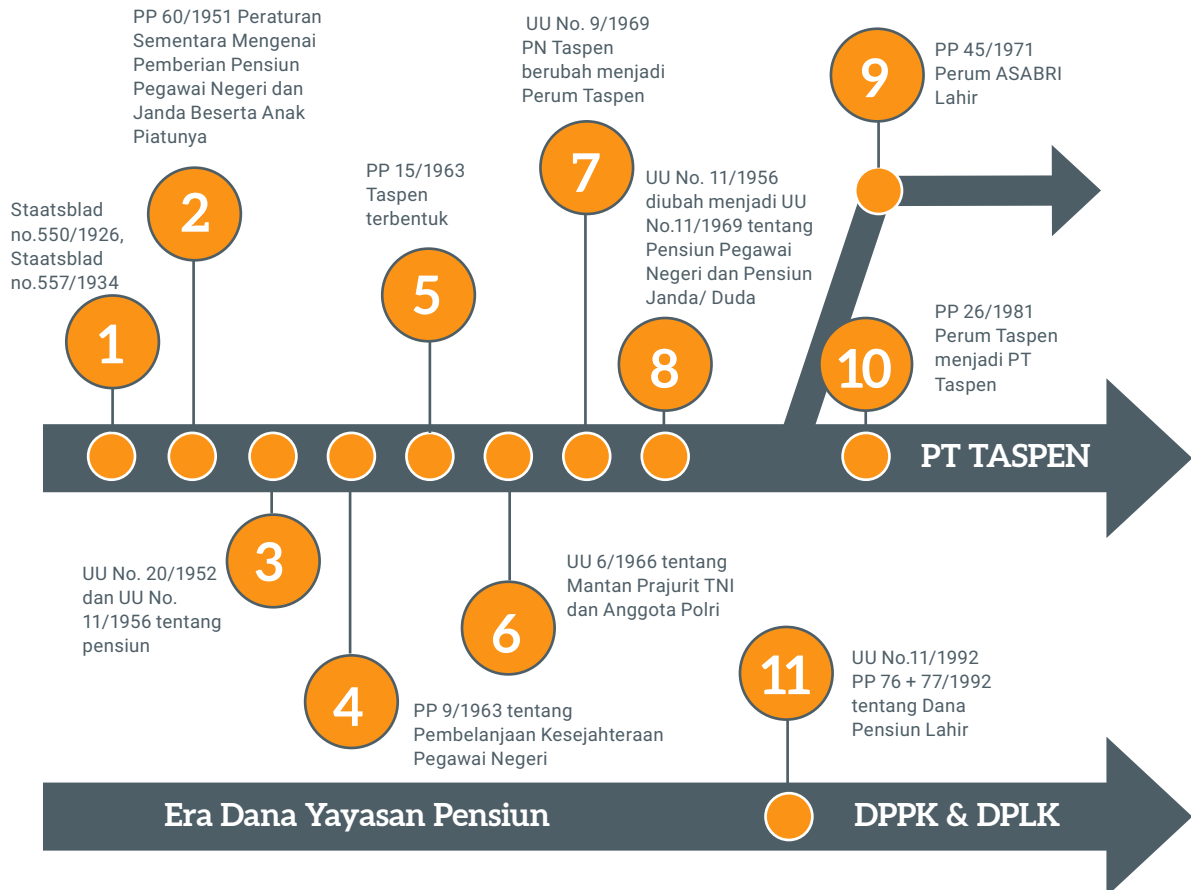
Gambar 3 Gedung Kantor Urusan Pegawai (KUP) era 1950an
di Jl. Kramat Jakarta

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 zaman 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 Penyelenggara Program Pensiun

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. Pada tahun 1992, lahir Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, sehingga secara bertahap Yayasan Dana Pensiun harus berubah menjadi Dana Pensiun. Sesuai dengan Undang-Undang, pengertian dari Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan Manfaat Pensiun.

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.

Awal Mula Terbentuknya BPJS

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.

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, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

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.

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 (JKK), program jaminan hari tua (JHT), dan program jaminan kematian (JKM) dan penambahan program jaminan pensiun mulai 1 Juli 2015.



Gambar 5 Transformasi BPJS Ketenagakerjaan

BAB 2

PENTINGNYA PROGRAM PENSIUN

Tujuan Pembahasan:

Memahami pentingnya program pensiun dan berbagai manfaat memiliki program pensiun

Apa yang Kita Hadapi Ketika Kita Tua?

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 semakin 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%.

Penerima Manfaat Pensiun Mempunyai Aktualisasi Diri yang Lebih Baik

Orang tua yang masih mempunyai penghasilan pasif dari program 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 terkait program pensiun yang perlu dipahami pensiunan menyebabkan perlunya komunikasi dan sosialisasi yang sering diadakan oleh lembaga penyelenggara program pensiun. Bagi penyelenggara program 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 memasarkan produknya. 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.

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

Sumber Keuangan Mandiri untuk Masa Tua

Sumber keuangan mandiri dapat bersumber dari tabungan, kekayaan barang, hasil investasi, santunan asuransi dan uang yang diterima dari lembaga penyelenggara program 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
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 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 diterimakan secara sekaligus sehingga diperlukan kepandaian dan kedisiplinan untuk mengelola uang selanjutnya.
7. Uang atau manfaat pensiun dari lembaga penyelenggara program 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

Penyelenggara program pensiun menghimpun iuran dari para peserta dan pemberi kerja dengan total dana dan hasil pengembangannya di tahun 2018 sebesar Rp300.000.000.000,00. Dana sebesar itu harus diinvestasikan di portofolio yang diizinkan misalnya deposito perbankan, pasar modal dan sektor riil. Investasi ini digunakan untuk modal dan menggerakkan pembangunan nasional yang menyerap banyak tenaga kerja.

Penyelenggara program Pensiun juga memiliki peran yang penting sebagai investor lokal yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pembangunan infrastruktur pemerintah karena Dana Pensiun menjadi salah satu pembeli utama dari Surat Berharga Negara (SBN) yang diterbitkan pemerintah. Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) huruf d dan huruf e POJK Nomor 1/POJK.05/2016 tentang Investasi Surat Berharga Negara Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank, disebutkan bahwa kewajiban Dana Pensiun Pemberi Kerja untuk memiliki SBN adalah minimal 30% dari total investasi dan bagi BPJS Ketenagakerjaan:

1. Paling rendah 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah investasi Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
2. Paling rendah 30% (tiga puluh persen) dari seluruh jumlah investasi BPJS Ketenagakerjaan.

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

Kepesertaan Program 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.

Berdasarkan Undang-undang No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (“SJSN”) bahwa kepesertaan jaminan sosial bersifat wajib, dengan demikian seluruh rakyat diharapkan menjadi peserta program pensiun sehingga dapat terlindungi.

Sistem kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Yang bersifat wajib; dan
2. Yang bersifat sukarela

Ketentuan yang bersifat wajib diatur dalam:

1. Undang-Undang No. 11/1969 tentang Pensiun Pegawai bagi PNS, anggota TNI dan Polri
2. Undang-Undang No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Jamsostek”)
3. Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK-13”)
4. Undang-Undang No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (“SJSN”)

Ketentuan yang bersifat sukarela diatur dalam Undang-Undang No. 11/1992 tentang Dana Pensiun.

BAB 3

JENIS PROGRAM Pensiun

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa memahami program pensiun, sifat pendirian dan kepesertaan, serta lembaga-lembaga penyelenggara program pensiun yang berlaku di Indonesia.

Macam-Macam Program Pensiun

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, Program Pensiun adalah setiap program yang mengupayakan Manfaat Pensiun bagi Peserta, terdapat 2 macam program dana pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

PPMP adalah program pensiun yang besaran manfaat pensiunnya telah ditentukan sebelumnya dalam suatu formula tertentu.



Gambar 7 Siklus Pengelolaan Dana dengan Skema PPMP

Keterangan siklus pengelolaan dana dengan skema PPMP:

1. Pendiri atau Pemberi Kerja dan/ atau Peserta membayar iuran normal dan peserta membayar iuran ke penyelenggara program pensiun. Namun, bila kekayaan bersih dana pensiun lebih rendah dari kewajiban aktuarial, maka Pendiri atau Pemberi Kerja 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 yang dibutuhkan untuk membayar kewajiban pembayaran manfaat pensiun hingga pensiun habis, dihitung dengan nilai sekarang.
2. Kekayaan program pensiun harus diinvestasikan dan hasil investasinya setelah dikurangi dengan biaya-biaya, baik biaya investasi maupun biaya operasional, akan menambah kekayaan program pensiun tersebut.
3. Manfaat pensiun dibayarkan sesuai dengan yang telah diatur dan diperjanjikan.

Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

PPIP adalah manfaat pensiun berupa akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya.

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



Gambar 8 Siklus Pengelolaan Dana dengan Skema PPIP

Keterangan gambar siklus pengelolaan uang program pensiun dengan PPIP:

1. Pemberi kerja dan peserta membayar iuran ke penyelenggara program pensiun. Tanggung jawab pemberi kerja selesai dengan membayar iuran. Peserta memiliki buku catatan tentang iuran. Aset program 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. Iuran yang masuk kemudian diinvestasikan. Hasil investasi harus dikembalikan ke program pensiun, setelah dikurangi biaya operasional dicatatkan ke rekening masing-masing peserta secara proporsional.
3. Manfaat pensiun dibayar sesuai dengan akumulasi iuran dan hasil pengembangannya setelah dikurangi biaya operasional secara proporsional.

Program Pensiun Berdasarkan Sifat Pendirian dan Kepesertaan

Saat ini terdapat 3 lembaga penyelenggara program pensiun yang sifat pendirian dan kepesertaannya wajib, yaitu: program pensiun dari PT Taspen yang kepesertaannya wajib bagi PNS, program pensiun dari ASABRI yang kepesertaannya wajib bagi anggota TNI/ POLRI/ Pegawai Sipil Kementerian Pertahanan dan Keamanan, serta program pensiun BPJS Ketenagakerjaan yang wajib diikuti oleh seluruh pekerja.

Selain itu, terdapat 2 jenis lembaga penyelenggara program pensiun yang pendirian dan kepesertaannya sukarela, yaitu: Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

• • •

BAB 4

A grayscale photograph of two elderly individuals, a man and a woman, sitting on a park bench. The man is on the left, wearing glasses and a light-colored short-sleeved shirt. The woman is on the right, also in a light-colored short-sleeved shirt. They are both looking towards the left. The background shows a grassy area with some people walking in the distance. A large yellow geometric shape is overlaid on the right side of the image.

PROGRAM PENSUN WAJIB

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa memahami program pensiun wajib yang ada di Indonesia dan lembaga penyelenggaranya

Penyelenggara Program Pensiun Wajib

Program pensiun wajib dicanangkan oleh negara dan lembaganya didirikan oleh negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN), Anggota TNI/ POLRI dan pegawai sipil Kementerian Pertahanan dan Keamanan diberikan program pensiun yang dijamin oleh negara yang diselenggarakan melalui PT Taspen dan PT ASABRI. Sedangkan bagi seluruh pekerja pemerintah juga wajib memberikan jaminan program pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan. Jenis program pensiunnya adalah Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan kecukupan dananya dijamin oleh negara.

Berikut merupakan lembaga penyelenggaraan program pensiun wajib:

1. PT Taspen



Gambar 9 Gedung Kantor Pusat PT Taspen

Penyelenggara program 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.

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. Rincian 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.

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.

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.

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

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 berkoordinasi 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.

2. PT ASABRI

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

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; Santunan Risiko Kematian (SRK): Santunan yang diberikan kepada para peserta yang meninggal dalam dinas aktif;

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 diberikan 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).

• • •



Gambar 10 Gedung Kantor Pusat PT ASABRI

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.

. . .

3. Program Jaminan Pensiun oleh BPJS Ketenagakerjaan

Prinsip dan Karakteristik

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 Tata cara 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 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.

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 mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya.

Iuran

Iuran 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 aktuarial. 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 pertama kali.

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.

Jenis Manfaat yang Diterima Peserta

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 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.

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 iuran 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 iuran 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.

• • •

Badan Pengelola Data dan Statistik

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 1 Jumlah Kantor BPJS Ketenagakerjaan

No	Jenis Kantor	Jumlah
1	Kantor Pusat	1 Kantor
2	Kantor Wilayah	11 Kantor
3	Kantor Cabang	123 Kantor

Hingga Desember 2018 peserta BPJS Ketenagakerjaan memiliki jumlah tenaga kerja aktif yang terlindungi oleh jaminan sosial sebanyak 30.460.072 orang dengan rincian sebagai tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 2 Peserta BPJS Ketenagakerjaan

No	Uraian	Jumlah
1. TK Aktif Penerima Upah		
	a. Program JKK	19.427.150 orang
	b. Program JKM	19.427.150 orang
	c. Program JHT	15.270.335 orang
	d. Program JP	11.846.051 orang
	Total	19.427.150 orang
2. TK Aktif Bukan Penerima Upah		
	a. Program JKK	2.393.022 orang
	b. Program JK	2.393.022 orang
	c. Program JHT	206.392 orang
	Total	2.393.022 orang
3. Jasa Konstruksi		
	a. Jasa Konstruksi JKK	8.639.900 orang
	b. Jasa Konstruksi JKM	8.639.900 orang
	Total	8.639.900 orang
	Total Peserta	30.460.072 orang

Keuangan

Berdasarkan laporan keuangan per 31 Desember 2018, berikut ini disajikan kondisi keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan (dalam Miliar Rupiah):

Tabel 3 Keuangan BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2018

No	Program	Aset	Liabilitas	Aset Neto
1	JKK	29.561,95	3.016,35	26.545,60
2	JKM	10.623,03	973,46	9.649,57
3	JHT	278.908,36	20.848,59	258.059,77
4	JP	40.424,97	952,84	39.472,12
No	Entitas	Aset	Liabilitas	Aset neto
	BPJS Ketenagakerjaan	15.078,71	2.943,57	12.135,14

Portofolio Investasi

Berdasarkan laporan keuangan per 31 Desember 2018 berikut ini disajikan portofolio investasi BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan (dalam Miliar Rupiah):

Tabel 4 Portofolio Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018

No	Portofolio	BPJS	JKK	JKT	JKM	JP
1	Deposito	2.347,26	5.013,32	29.157,35	1.545,34	6.220,36
2	Saham	2.221,62	2.805,29	55.880,33	1.124,93	5.630,73
3	Reksadana	524,11	746,00	28.442,16	453,63	5.896,54
4	KIK - EBA	2,21	1,05	726,87	0,09	-
5	Sukuk	1.475,37	2.774,73	32.050,33	1.034,11	2.837,46
6	Obligasi	4.338,17	17.536,66	126.363,50	6.234,32	19.254,05
7	Penyertaan Langsung	0,85	-	381,33	-	-
8	Properti	84,17	-	1.782,23	-	-
	Jumlah	10.993,76	28.877,04	274.784,10	10.392,42	39.839,14

Kinerja Operasional

Berdasarkan laporan keuangan per 31 Desember 2018, berikut ini disajikan kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan (dalam Miliar Rupiah):

Tabel 5 Kinerja Operasional BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018

No	Program	Pendapatan Iuran	Beban Jaminan	Beban Dana ops Prog*
1	JKK	5.322,85	1.226,81	186,63
2	JK	2.495,53	708,02	87,65
3	JHT	42.455,11	26.162,06	3.557,13
4	JP	14.826,29	619,27	777,06

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

Entitas	Pendapatan Operasional	Beban Operasional
BPJS Ketenagakerjaan	4.608,47	4.475,92

Kinerja Investasi

Berdasarkan laporan keuangan per 31 Desember 2018, berikut ini disajikan kinerja investasi BPJS Ketenagakerjaan dan dana jaminan sosial ketenagakerjaan (dalam Miliar Rupiah):

Tabel 6 Kinerja Investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Des 2018

No	Entitas	Pendapatan Investasi	Beban Investasi	ROI (%)
1	JKK	1.626,12	11,45	6,13%
2	JKM	575,95	4,29	6,15%
3	JHT	10.367,06	173,37	3,89%
4	JP	897,05	18,58	2,70%
5	BPJS Ketenagakerjaan	1.062,46	162,30	8,21%

• • •

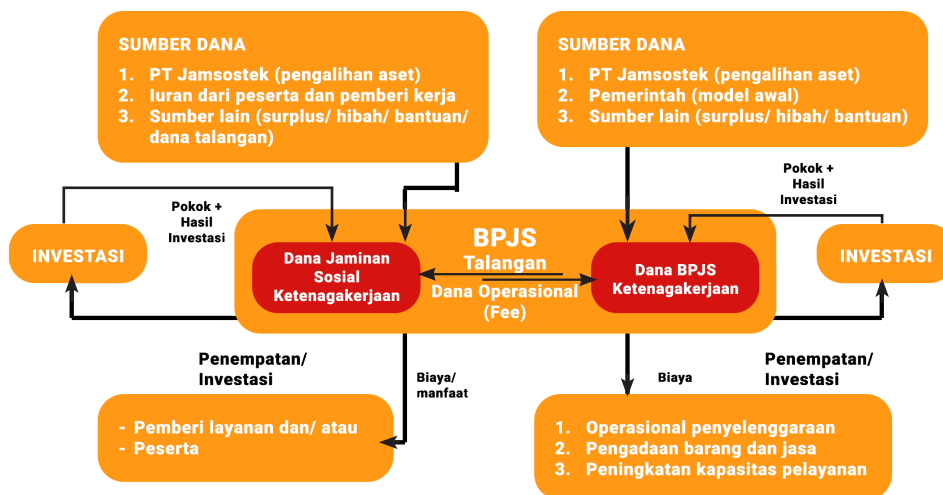
Pengaturan dan Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan

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 Penge-naan 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 Penge-naan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggaraan 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 pengawasan 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 11 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.

Asas Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial

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.

• • •

Prinsip Dasar Penyelenggaraan BPJS

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.

. . .

Sistem Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan

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.

. . .

Pengawasan oleh OJK

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.

BAB 5

PROGRAM PENSIUN SUKARELA

Tujuan Pembahasan:

Agar mahasiswa dapat memahami Program Pensiun sukarela merupakan cara terbaik untuk mempersiapkan kesejahteraan di masa pensiun/hari tua. Selain itu, lembaga penyelenggara program pensiun sukarela diatur dan diawasi oleh OJK.

A. Jenis Dana Pensiun: DPLK & DPPK

1. 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, dihitung 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.

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.

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
13. 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.

2. 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 (PPIP), 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.

Sedangkan syarat menjadi peserta pada Dana Pensiun diatur didalam Peraturan Dana Pensiun (PDP) pada masing-masing Dana Pensiun.

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.

Selain itu, Peraturan Dana Pensiun wajib memuat ketentuan mengenai besarnya hak atas Manfaat Pensiun bagi janda/duda atau anak yang belum dewasa dari Peserta.

• • •

B. Jenis Program Pensiun Sukarela

1. 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. Upaya memelihara kesinambungan penghasilan pada hari tua dalam rangka mewujudkan kehidupan yang layak pada saat pekerja telah mencapai usia pensiun, didukung sepenuhnya oleh Pemerintah dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan program pensiun sukarela, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang disahkan pada tanggal 20 April 1992. Lembaga penyelenggara program pensiun tersebut bernama Dana Pensiun yang adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan Manfaat Pensiun.

Dalam mengelola program pensiun, terdapat 2 (dua) jenis program pensiun yang dapat dipilih oleh Dana Pensiun, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Luran Pasti. Sedangkan jika dilihat dari badan hukum pendirinya, maka terdapat 2 (dua) jenis Dana Pensiun, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

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.

• • •

Perhitungan PPMP

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 $\text{PhDP} = n \times \text{Gaji Dasar}$ atau $\text{PhDP} = \text{Gaji Dasar} + \text{Tunjangan}$
 - d. Manfaat Pensiun (MP) = $\text{MK} \times \text{F} \times \text{PhDP}$. Besar $\text{MK} \times \text{F}$ maksimum 80%.
 - e. Sedangkan untuk iuran peserta, sebagai berikut:
 - 1) Rumus Bulanan: Iuran Peserta dalam 1 (satu) tahun untuk DPPK-PPMP, paling banyak 3 (tiga) kali faktor penghargaan per tahun masa kerja kali Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.
 - 2) Rumus Sekaligus: Iuran Peserta dalam 1 (satu) tahun untuk DPPK-PPMP, paling banyak 3% (tiga persen) kali faktor penghargaan per tahun masa kerja kali Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.

Iuran Peserta untuk DPPK-PPIP, besar iuran Peserta tidak melebihi jumlah dari 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 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.

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.

Contoh Perhitungan Program Pensiun Manfaat Pasti:

Pak Tori merupakan pegawai PT XYZ dan sudah menjadi peserta dana Pensiun XYZ selama 29 tahun. Satu tahun lagi pak Tori akan memasuki masa pensiun dengan masa kerja 30 tahun serta gaji pokok terakhir sekitar Rp. 3.000.000,00 Dana Pensiun XYZ menjalankan Program Pensiun Manfaat Pasti dengan iuran Peserta Sebesar 5% dari PhDP. Apabila rumus manfaat pensiun di Dana Pensiun XYZ adalah:

$$MP = MK \times F \times PhDP$$

dengan Faktor Penghargaan tahunan

$$F = 2.5\% \text{ dan } PhDP = \text{Gaji Pokok terakhir}$$

maka manfaat pensiun per bulan yang diterima pak Tori adalah:

$$MP = 30 \times 2,5\% \times 3,000,000,00 = \text{Rp } 2,250,000,00$$

• • •

2. 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. Pemberi Kerja dan pekerja hanya menetapkan besar iuran. Tanggung jawab pendiri hanya sampai membayar iuran. Pemberi Kerjanya tidak memberikan jaminan kecukupan dana. Beban Pemberi Kerja 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. Risiko investasi ditanggung oleh pesertanya.

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.

Tabel 7 Contoh Rekening Peserta Program Pensiunan Iuran Pasti

No.	Tanggal	Iuran Ribuan Rp	Hasil Investasi 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-Juni-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				
		3.600	239.61	3,839.61

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.

Tabel 8 Perbedaan Antara PPMP dan PPIP

ASPEK	PPMP	PPIP
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 aktuarial, pendiri harus membayar iuran tambahan.	Tidak ada iuran tambahan atau jaminan. Kewajiban Pemberi Kerja hanya membayar iuran.
Rekening Tiap Peserta	Tidak ada.	Ada, berisi akumulasi iuran dan hasil pengembangan dana masing-masing.
Investasi	Untuk membantu pemberi kerja mencukupi kewajiban aktuarial. Risiko investasi ditanggung pendiri.	Untuk pengembangan dana peserta. Risiko investasi ditanggung peserta.
Manfaat Pensiun	Sudah ditetapkan di dalam Peraturan Dana Pensiunnya (PDP).	Sesuai akumulasi iuran dan hasil pengembangannya
<i>Past Service Liability</i> (PSL)	PSL Diakui menjadi beban pendiri.	Tidak ada PSL
Kenaikan Manfaat Pensiun (MP)	Ada tidaknya diatur di PDP.	Tidak ada kenaikan MP

C. Peserta dan Usia Pensiun

Peserta adalah setiap orang yang memenuhi persyaratan Peraturan Dana Pensiun.

Usia pensiun normal wajib ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan tidak boleh melebihi usia yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi masalah ketenagakerjaan. Usia pensiun dipercepat sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun sebelum usia pensiun normal. Dalam Peraturan Dana Pensiun dapat ditetapkan batas usia maksimum Peserta wajib pensiun dalam hal Peserta tetap bekerja setelah dicapainya usia pensiun normal, dengan ketentuan bahwa batas usia maksimum dimaksud sesuai dengan usia yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi masalah ketenagakerjaan.

Seorang Peserta tidak dapat mengundurkan diri atau menuntut haknya dari Dana Pensiun apabila ia masih memenuhi syarat kepesertaan. Dalam hal Peserta berhenti bekerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, maka berdasarkan pilihan Peserta, hak atas pensiun ditunda dapat tetap dibayarkan oleh Dana Pensiun yang bersangkutan, atau dapat dialihkan kepada Dana Pensiun Pemberi Kerja lainnya, atau kepada Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dengan ketentuan yang bersangkutan masih hidup dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah ia berhenti bekerja.

• • •

D. Iuran

Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja berupa:

1. Iuran Pemberi Kerja dan Peserta; atau
2. Iuran Pemberi Kerja.

Seluruh iuran Pemberi Kerja dan Peserta serta setiap hasil investasi yang diperoleh harus disetor kepada Dana Pensiun.

Iuran Pemberi Kerja harus dibayarkan dengan angsuran setidaknya-tidaknya sekali sebulan.

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.

Iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja yang belum disetor setelah melewati dua setengah bulan sejak jatuh temponya, dinyatakan :

1. Sebagai hutang Pemberi Kerja yang dapat segera ditagih, dan dikenakan bunga yang layak yang dihitung sejak hari pertama dari bulan tidak disetorkan ke Dana Pensiun.
2. Sebagai piutang Dana Pensiun yang memiliki hak utama dalam pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan, apabila Pemberi Kerja dilikuidasi.

E. Jenis Manfaat Pensiun

Manfaat Pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada Peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun. Terdapat beberapa jenis manfaat pensiun yang dibayarkan berdasarkan usia pengajuan pembayaran manfaat pensiun atau karena kondisi tertentu, sehingga manfaat pensiun dibayarkan, sebagai berikut:

1. Manfaat Pensiun Normal adalah Manfaat Pensiun bagi Peserta yang mulai dibayarkan pada saat Peserta pensiun setelah mencapai usia pensiun normal atau sesudahnya.
2. Manfaat Pensiun Dipercepat adalah Manfaat Pensiun bagi Peserta yang dibayarkan bila Peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal;

3. Manfaat Pensiun Cacat adalah Manfaat Pensiun bagi Peserta yang dibayarkan bila Peserta menjadi cacat;
4. Pensiun Ditunda adalah hak atas Manfaat Pensiun bagi Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat Peserta pensiun sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun;

Selain itu, terdapat Pihak yang Berhak adalah pihak yang memiliki hak atas Manfaat Pensiun dalam hal Peserta atau pensiunan meninggal dunia, yaitu janda/duda, anak, atau pihak yang ditunjuk oleh Peserta atau pensiunan apabila Peserta atau pensiunan tidak menikah dan tidak mempunyai anak.

Peserta yang berhenti bekerja dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun, sekurang-kurangnya berhak menerima secara sekaligus himpunan iurannya sendiri, ditambah bunga yang layak.

Peserta yang mengikuti Program Pensiun Manfaat Pasti apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak menerima Pensiun Ditunda yang besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumus pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat pemberhentian.

(Peserta Dana Pensiun yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas jumlah iurannya sendiri dan iuran Pemberi Kerja beserta hasil pengembangannya yang harus dipergunakan untuk memperoleh pensiun ditunda.

• • •

F. 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 tertanggung 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.

• • •

G. 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 mortalitas dan usia harapan hidup, suku bunga dan sebagainya. Teori yang berkaitan dengan aktuaria antara lain adalah Pensiun 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.

H. Organ Dana Pensiun

Dalam melakukan pengelolaan Dana Pensiun, pihak-pihak yang terlibat adalah sebagai berikut:

1. Pendiri

Pendiri adalah:

- a. Orang atau badan yang membentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja;
- b. Bank atau perusahaan asuransi jiwa yang membentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Fungsi dan tanggung jawab Pendiri adalah:

- a. Menirikan/membubarkan Dana Pensiun
- b. Menetapkan dan mengubah Peraturan Dana Pensiun (PDP)
- c. Menyatakan kesediaan untuk membiayai penyelenggaraan Dana Pensiun dan peraturan pelaksanaannya serta Peraturan Dana Pensiun
- d. Menunjuk dan memberhentikan Pengurus dan Dewan Pengawas
- e. Menunjuk Penerima Titipan
- f. Menetapkan Arah Investasi

2. Mitra Pendiri

Mitra Pendiri adalah Pemberi Kerja yang ikut serta dalam suatu Dana Pensiun Pemberi Kerja Pendiri, untuk kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya.

Fungsi dan tanggung jawab Mitra Pendiri adalah:

- a. Menyatakan kesediaan untuk membiayai penyelenggaraan Dana Pensiun dan peraturan pelaksanaannya serta Peraturan Dana Pensiun.
- b. Memberi kuasa penuh kepada pendiri untuk melaksanakan PDP.

3. Pengurus

Pengurus ditunjuk oleh dan bertanggung jawab kepada Pendiri. Pengurus bertanggung jawab atas pelaksanaan Peraturan Dana Pensiun, pengelolaan Dana Pensiun serta melakukan tindakan hukum untuk dan atas nama Dana Pensiun, dan mewakili Dana Pensiun di dalam dan di luar pengadilan.

Pengurus dana pensiun harus lulus Uji Kelayakan dan Kepatutan dari OJK.

Pengurus yang bertanggung jawab kepada pendiri wajib:

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

4. Dewan Pengawas

Untuk melaksanakan pengawasan terhadap jalannya dana pensiun, pendiri menunjuk dewan pengawas yang bertanggung jawab kepada pendiri. Pengurus dan pengawas dana pensiun harus lulus Uji Kelayakan dan Kepatutan dari OJK.

Keanggotaan Dewan Pengawas terdiri dari wakil-wakil Pemberi Kerja dan Peserta dengan jumlah yang sama. 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 adalah:

- a. Melakukan pengawasan atas pengelolaan Dana Pensiun oleh Pengurus.
- b. Menyampaikan laporan tahunan secara tertulis atas hasil pengawasannya kepada Pendiri, dan salinannya diumumkan agar Peserta mengetahuinya.
- c. Menunjuk akuntan publik untuk melakukan audit atas laporan keuangan Dana Pensiun
- d. Menunjuk aktuaris untuk melakukan valuasi aktuarial Dana Pensiun
- e. Menetapkan arahan investasi bersama pendiri, dalam hal dana pensiun menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

5. Pelaksana Tugas Pengurus

Pelaksana Tugas Pengurus adalah pejabat dari Pendiri Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang ditugaskan untuk melaksanakan kegiatan operasional Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

I. Peraturan Dana Pensiun

Peraturan Dana Pensiun (PDP) adalah peraturan yang berisi ketentuan yang menjadi dasar penyelenggaraan program pensiun. PDP dibuat oleh Pendiri dan disetujui oleh OJK. PDP ini sebagai pedoman utama bagi pengurus dan dewan pengawas dana pensiun.

• • •

J. Proses Bisnis Dana Pensiun

Kegiatan utama Dana Pensiun, adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan luran
2. Investasi
3. Pembayaran Manfaat Pensiun
4. Administrasi Keuangan
5. Administrasi Kepesertaan

Pengelolaan dana pensiun harus memenuhi prinsip-prinsip kepatuhan pengelolaan dana pensiun yang baik atau *Good Pensiun Fund Government* (GPFG). GPFG merupakan kaidah atau norma yang harus dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab oleh seluruh jajaran dana pensiun dengan memperhatikan kepentingan stakeholder, peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku serta nilai-nilai etika.

Prinsip Good Pensiun Fund Government (GPFG)

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-Undang 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-Undang 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-Undang yang berlaku.

Aturan OJK terhadap Investasi Dana Pensiun

Sesuai dengan Undang-Undang, OJK juga menetapkan aturan pengelolaan uang atau investasi dana pensiun agar dana pensiun aman bagi peserta dan pendirinya. Kegiatan investasi yang dilakukan oleh Dana Pensiun harus mengacu pada Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan OJK, dan Arahan Investasi bagi DPPK dan peraturan terkait lainnya.

Sesuai POJK Nomor 3/POJK.05/2015 Tentang Investasi Dana Pensiun juncto POJK Nomor 29/POJK.05/2018 tentang Perubahan atas POJK Nomor 3/POJK.05/2015 Tentang Investasi Dana Pensiun, dana pensiun hanya dapat berinvestasi pada jenis investasi sebagai berikut:

1. Tabungan pada bank;
2. Deposito *on call* pada bank;
3. Deposito berjangka pada bank;
4. Sertifikat deposito pada bank;
5. Surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia;
6. Surat Berharga Negara;
7. Saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia;
8. Obligasi korporasi yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia;
9. Obligasi daerah
10. Reksa Dana yang terdiri dari:
 - a. Reksa dana pasar uang, reksa dana pendapatan tetap, reksdana 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;
11. *Medium Term Notes* (MTN);
12. Efek Beragun Aset (EBA);
13. Dana Investasi Real Estate (DIRE) berbentuk kontrak investasi kolektif;
14. Dana investasi infrastruktur berbentuk kontrak investasi kolektif
15. Kontrak opsi dan kontrak berjangka efek yang diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia;
16. *Repurchase Agreement* (REPO);
17. Penyertaan langsung baik di Indonesia maupun di luar negeri;
18. Tanah di Indonesia; dan/atau
19. 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. Lembaga keuangan yang dimaksud berupa perusahaan efek yang memiliki izin untuk bertindak sebagai Manajer Investasi serta wajib memenuhi persyaratan yang telah diatur oleh OJK, selain itu wajib dibuat dalam perjanjian tertulis dalam bentuk akta notaris dan mengacu pada peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.



Gambar 12 Alur pengelolaan Investasi Dana Pensiun

K. Asas Penyelenggaraan Program Pensiun

Asas-asas penyelenggaraan program pensiun oleh Dana Pensiun, adalah sebagai berikut:

1. Asas keterpisahan kekayaan Dana Pensiun dari kekayaan badan hukum Pendirinya. Asas ini didukung oleh adanya badan hukum tersendiri bagi Dana Pensiun, dan diurus serta dikelola berdasarkan ketentuan Undang-undang. Berdasarkan asas ini kekayaan Dana Pensiun yang terutama bersumber dari iuran, terlindungi dari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat terjadi pada Pendirinya.
2. Asas penyelenggaraan dalam sistem pendanaan. Dengan asas ini penyelenggaraan program pensiun, baik bagi karyawan maupun bagi pekerja mandiri, haruslah dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola secara terpisah dari kekayaan Pendi, sehingga cukup untuk memenuhi pembayaran hak Peserta. Dengan demikian berdasarkan Undang-undang ini pembentukan cadangan dalam perusahaan guna membiayai pembayaran Manfaat Pensiun karyawan tidak diperkenankan.
3. Asas pembinaan pengawasan. Sesuai dengan tujuannya, harus dihindarkan penggunaan kekayaan Dana Pensiun dari kepentingan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya maksud utama dari pemupukan dana, yaitu untuk memenuhi pembayaran hak Peserta. Dalam pelaksanaannya, pembinaan dan pengawasan atas investasi kekayaan Dana Pensiun.
4. Asas penundaan manfaat. Penghimpunan dana dalam penyelenggaraan program pensiun dimaksudkan untuk memenuhi pembayaran hak Peserta yang telah pensiun, agar kesinambungan penghasilannya terpelihara. Sejalan dengan itu berlaku asas penundaan manfaat, yang mengharuskan bahwa pembayaran hak Peserta hanya dapat dilakukan setelah Peserta pensiun, yang pembayarannya dilakukan secara berkala.

5. Asas kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk Dana Pensiun. Berdasarkan asas ini keputusan membentuk Dana Pensiun merupakan prakarsa Pemberi Kerja untuk menjanjikan Manfaat Pensiun bagi karyawannya, yang membawa konsekuensi pendanaan. Dengan demikian prakarsa tersebut harus didasarkan pada kemampuan keuangan Pemberi Kerja. Hal pokok yang harus selalu menjadi perhatian utama adalah bahwa keputusan untuk menjanjikan Manfaat Pensiun merupakan suatu komitmen yang membawa konsekuensi pembiayaan, bahkan sampai pada saat Dana Pensiun terpaksa dibubarkan.

• • •

L. Pengawasan

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.

Data dan Statistik

Perkembangan jumlah dana pensiun dibawah pengawasan OJK adalah sebagaimana Tabel 9 Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa secara umum terjadi penurunan jumlah dana pensiun, semula berjumlah 260 pada tahun 2015 menjadi berjumlah 232 pada tahun 2018. Jumlah dana pensiun tersebut karena adanya penurunan yang cukup signifikan pada jumlah DPPK PPMP yang semula sebanyak 190 menjadi 164.

Tabel 9 Pertumbuhan Jumlah Pelaku Dana Pensiun

Jenis Program	2015	2016	2017	2018
DPPK PPMP	190	180	169	164
DPPK PPIP	45	44	44	44
DPLK	25	25	236	24
Dana Pensiun	260	249	236	232

Perkembangan kepesertaan dana pensiun sebagaimana Tabel 10. Sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2017, perkembangan rasio penetrasi peserta Dana Pensiun relatif stabil pada kisaran 5% - 6%. Namun demikian, jumlah peserta Dana Pensiun dari tahun ke tahun mengalami kenaikan.

Tabel 10 Pertumbuhan Penetrasi Peserta Dana Pensiun

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017
Total Tenaga Kerja*	64.192.990	67.045.437	68.036.477	70.223.078	75.149.179
Total Peserta Dana Pensiun	3.633.645	3.925.444	4.189.52	4.395.045	4.455.712
Penetrasi	5,66%	5,85%	6,16%	6,26%	5,93%

*Tenaga kerja yang berusaha sendiri, berusaha dengan buruh tetap, dan buruh/karyawan/ pegawai.

Perkembangan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun adalah sebagaimana Tabel 11 Dari tabel tersebut terjadi peningkatan baik aset, aset bersih, dan Investasi masing-masing sebesar 11,10%, 11,24%, dan 11,33%. Adapun rasio investasi dana pensiun terhadap aset dan aset bersih dana pensiun per Desember 2017 masing-masing sebesar 97,25% dan 97,87%.

Tabel 11 Pertumbuhan Aset, Aset Bersih, dan Investasi Dana Pensiun
(dalam Miliar Rupiah)

Uraian	Desember 2016	Desember 2017	%Growth
Aset	236,29	262,51	11,10%
Investasi	234,47	260,82	11,24%
Aset Bersih	229,31	255,28	11,33%
Rasio Investasi terhadap Aset	97,05%	97,25%	
Rasio Investasi terhadap Aset Bersih	97,80%	97,87%	
Rasio Aset Bersih terhadap Aset	99,23%	99,36%	

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 Dana Pensiun

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 TAHUN 1992 tentang Dana Pensiun.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 TAHUN 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 77 TAHUN 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.
4. Peraturan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Nomor: PER-05/BL/2012 tentang Penyusunan Laporan keuangan dan Dasar Penilai investasi bagi Dana Pensiun.
5. POJK Nomor 14/POJK.5/2016 tentang Pengesahan Pendirian Dana Pensiun Lembaga Keuangan dan Perubahan Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan.
6. POJK Nomor 13/POJK.5/2016 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Pengesahan atas Perubahan Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Pemberi Kerja.
7. POJK Nomor 15/POJK.5/2016 tentang Persyaratan Pengurus dan Dewan Pengawas Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Pelaksana Tugas Pengurus Dana Pensiun Lembaga Keuangan.
8. POJK Nomor 15 /POJK.05/2019 tentang Tata Kelola Dana Pensiun.
9. POJK Nomor 3/POJK.05/2015 Tentang Investasi Dana Pensiun juncto POJK Nomor 29/POJK.05/2018 tentang Perubahan atas POJK Nomor 3/POJK.05/2015 Tentang Investasi Dana Pensiun.

10. POJK Nomor 1/POJK.05/2016 tentang Investasi Surat Berharga Negara Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank juncto POJK Nomor 36/POJK.05/2016 tentang Perubahan atas POJK Nomor 1/POJK.05/2016 tentang Investasi Surat Berharga Negara Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank juncto POJK Nomor 56/POJK.05/2017 tentang Perubahan Kedua atas POJK Nomor 1/POJK.05/2016 tentang Investasi Surat Berharga Negara Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank.
11. POJK Nomor 5/POJK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan Oleh Dana Pensiun.
12. POJK Nomor 8/POJK.05/2018 tentang Pendanaan Dana Pensiun.
13. POJK Nomor 5/POJK.05/2018 tentang Laporan Berkala Dana Pensiun.
14. POJK Nomor 39/POJK.05/2015 tentang Penerapan Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme Oleh Penyedia Jasa Keuangan di Sektor IKNB.
15. POJK Nomor 1/POJK.05/2015 tentang Penerapan Manajemen Risiko bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank.
16. POJK Nomor 9/POJK.05/2014 tentang Pembubaran dan Likuidasi Dana Pensiun.
• • •
17. POJK Nomor 27/POJK.03/2016 tentang Penilaian Kemampuan dan Kepatutan bagi Pihak Utama Lembaga Jasa Keuangan.
18. POJK Nomor 12/POJK.01/2017 tentang Penerapan Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme di Sektor Jasa Keuangan

BAB 6

PENUTUP

Tujuan Pembahasan:

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

Sudah Siapkah Anda?

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 berinvestasi pun 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 Program Pensiun

Menjadi peserta program 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:

Jika terdapat lembaga keagamaan dalam hal ini gereja ingin memiliki program pensiun bersifat sukarela, program apakah yang paling tepat bagi lembaga keagamaan tersebut? PPMP atau PPIP? Uraikan alasannya!

Sebagai informasi, lembaga keagamaan tersebut memperoleh penghasilannya dengan menerima uang kolekte dari jemaat secara sukarela setiap minggunya.

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% per tahun. 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 di antara pihak yang dimaksud.

ARBITRASE

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

AKTUARIA (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 aktuaria.

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.

CACAT

Cacat total dan tetap yang menyebabkan seseorang tidak mampu lagi melakukan pekerjaan yang memberikan penghasilan yang layak diperoleh sesuai dengan pendidikan, keahlian, keterampilan, dan pengalamannya..

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 BERDASARKAN KEUNTUNGAN (DPBK)

Dana Pensiun Pemberi Kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti, dengan iuran hanya dari Pemberi Kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan Pemberi Kerja

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

JAMINAN HARI TUA

Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

JAMINAN PENSIUN

Jaminan Pensiun yang terdapat dalam PP 45/2015, menjadi:

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.

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 AKTUARIA

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.

NILAI SEKARANG

Nilai Sekarang adalah nilai pada suatu tanggal tertentu, dari pembayaran atau pembayaran-pembayaran yang akan dilakukan setelah tanggal tersebut, yang dihitung dengan mendiskonto pembayaran atau pembayaran-pembayaran termaksud secara aktuarial berdasarkan asumsi tingkat bunga dan tingkat probabilitas tertentu untuk terjadinya pembayaran atau pembayaran-pembayaran tersebut.

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.

PEMBERI KERJA

Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah Pendiri atau mitra Pendiri yang mempekerjakan karyawan.

PENDIRI

Pendiri adalah :

1. Orang atau badan yang membentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja;
2. Bank atau perusahaan asuransi jiwa yang membentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan

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 DANA PENSIUN

Peserta adalah setiap orang yang memenuhi persyaratan Peraturan Dana Pensiun.

PROGRAM PENSIUN

Program Pensiun adalah setiap program yang mengupayakan Manfaat Pensiun bagi Peserta

PROGRAM PENSIUN IURAN PASTI (PIIP)

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 per 31 Desember 2018.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja per 31 Desember 2018.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Hari Tua Kerja per 31 Desember 2018.
- Laporan Keuangan Program Jaminan Kematian per 31 Desember 2018.
- Laporan Pengelolaan Program per 31 Desember 2018.
- 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 tentang pensiun Undang-Undang No. 11 tahun 1956 tentang 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-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela

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.

• • •

