

info

DANA PENSIUN



EDISI 110
JANUARI - FEBRUARI 2024

DANA PENSIUN

ERA

UU PPSK



ERA BARU
PENYELENGGARAAN USAHA
DANA PENSIUN PEMBERI
KERJA

**YANG BARU
DARI POJK
NO.27/2023**

TRANSFORMASI
DANA PENSIUN 2024
AGAR LEBIH BERADAB

REDAKSI

Penasihat:

Mudjiharno M. Sudjono

Pemimpin Umum:

Ali Farmadi

Wakil Pemimpin Umum:

Budi Sutrisno

Pemimpin Redaksi:

Arif Hartanto

Redaktur Pelaksana:

Aloy Tagawai

Sekretaris Redaksi:

Budi Sulistijo

Dewan Redaksi:

Bambang Sri Mulyadi, Asmorohadi,

Erry Dwi Prasetyo, Fajar Gustaf,

Budi Ruseno, Firdaus Rosean Rony,

dan Purwaningsih

Keuangan:

Heru Azam Z

Pemasangan Iklan:

Marissa Harlandea

Fotografer:

Nisa Qurratu 'Ain

Sirkulasi/Distribusi:

M. Subandi

ALAMAT REDAKSI:

Gedung Wisma 46 Kota BNI Lantai 3, Suite 3.05

Jln Jenderal Sudirman Kav. 1 - Jakarta 10220

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

E-mail: adpiusat@adpi.or.id

PENERBIT:

PT JAGATMEDIA & BISNIS

DAPEN ERA UU PPSK

Industri Jasa Keuangan kini kian dilengkapi dengan berbagai perangkat aturan pendukung, sejak Undang-Undang (UU) Penguatan dan Pengembangan Sektor Keuangan resmi diberlakukan awal tahun lalu. Otoritas Jasa Keuangan berupaya menata industri secara detail pada tiap subsektor jasa keuangan, termasuk industri dana pensiun.

Semangat yang diusung adalah mendorong transformasi industri dana pensiun dengan dukungan teknologi

digital agar perannya bagi peningkatan kesejahteraan peserta berdampak nyata. Transformasi Dapen mengarah pada percepatan pertumbuhan industri dana pensiun secara berkelanjutan, meningkatkan pemahaman peserta sekaligus memastikan hak dan kewajiban peserta, serta meningkatkan berkontribusi bagi pembangunan ekonomi nasional.

Pengembangan Dapen mengacu pada empat pilar. Pilar bertujuan memastikan penguatan ketahanan dan daya saing dana pensiun berjalan optimal, pengembangan ekosistem dana pensiun, mendorong akselerasi penerapan digitalisasi pada dana pensiun, serta memastikan aspek perizinan berjalan sesuai aturan resmi yang berlaku.

Poin-poin ini menjadi tema liputan Info Dapen edisi ini. Kiranya bisa menjadi panduan bagi pengurus dalam pengelolaan Dapen yang lebih optimal.

Wasallam
Redaksi

DAFTAR ISI >>**UTAMA****TRANSFORMASI DAPEN ERA UU PPSK**

Mahendra Siregar, Ketua Dewan Komisiner DJK

7

[KOLOM] Oleh: Budi Sutrisno

"Tata Kelola" Bukan Suatu Momok, Tetapi Sesuatu yang Tinggal Diterapkan Saja, "Just Do It"

10

[KOLOM] Oleh: Didy Handoko

Era Baru Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun Pemberi Kerja

18

[KOLOM] Oleh: Nugroho Dwi Priyohadi

Transformasi Dana Pensiun 2024 Agar Lebih Beradab

21

[KOLOM] Oleh: Arif Hartanto SH. MH

Sertifikasi Profesi Dana Pensiun

24

[KOLOM] Oleh: Arif Hartanto SH. MH

Satu Dapen Dua Program, Satu Peserta Dua Program di DPPK

HAL: 22 - 23**[EKSPOSE] SEPUTAR KEGIATAN ADPI**

- ADPI Gelar Train The Trainers • Ujian Sertifikasi MUDP bagi Pejabat PT Pegadaian oleh LSPDP • Sertifikasi Manajemen Risiko
- ADPI KOMDA 8 Selenggarakan Ujian Sertifikasi MUDP • In-House Training MUDP dan MRDP bagi Pejabat Pelindo 4

AKTUAL

[KOLOM]

Oleh: Budi Sutrisno

"APA SAJA YANG BARU DARI POJK NO.27/2023 DIBANDINGKAN POJK SEBELUMNYA?"

26**37**

[KOLOM] Oleh: Arif Hartanto SH. MH

Penilaian Tingkat Risiko Sendiri Risk Control Self Assessment (RCSA)



INFOVESTA
KAPITAL
ADVISORI

Optimalkan Kinerja Investasi

Minimalkan Kegagalan Risiko Investasi

Bagaimana caranya?



Tim Profesional

Pilih Penasihat Investasi yang telah memiliki izin resmi dari OJK.



Independen

Tidak terikat dengan kepentingan pihak manapun.



Objektif

Mampu melihat situasi dan kondisi dari segala sisi dan juga regulasi.



Adaptif

Menggunakan teknologi terkini untuk mengolah data menjadi informasi pasar yang dapat diandalkan.

Layanan Kami



Penyusunan Strategi Investasi



Rekomendasi Produk Investasi



Evaluasi Berkala Produk Investasi



Pendampingan Investasi



Infovesta Kapital Advisori merupakan penasihat investasi yang telah memiliki izin resmi dari OJK dan terbukti kompeten dalam memberikan nasihat investasi kepada Investor baik institusi maupun ritel.

Didukung oleh:

INFOVESTA

Izin Penasihat Investasi



Total Building Floor. 10, Jl. Letjen. S. Parman, Kav. 106A Jakarta Barat, 11440, Indonesia
Phone number: 021 - 5697 2933 | Email: Advisori@infovesta.com | www.infovesta.com

TRANSFORMASI DAPEN

ERA UU PPSK



Sejak UU PPSK disahkan, OJK terus berupaya menata industri keuangan dengan prinsip tata kelola yang pruden. Aturan pendukung untuk **memastikan transformasi industri Dapen** berjalan sesuai koridor pada era UU PPSK.

Mengawali tahun 2024, Otoritas Jasa keuangan (OJK) memberi pernyataan tegas terkait komitmen untuk meningkatkan koordinasi, integrasi, serta kerja sama di antara berbagai bidang organisasi industri keuangan. Tujuannya untuk terus memperkuat pengawasan lintas bidang di industri jasa keuangan. Tentu saja termasuk industri jasa keuangan nonbank, yang menjadi payung Industri Dana Pensiun.

Tekad ini selaras dengan amanat Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (PPSK). Kehadiran UU ini menandai upaya otoritas untuk mereformasi sektor keuangan dengan mengatur dari sisi kelembagaan, stabilitas sistem keuangan, serta pengembangan dan penguatan dari sisi industri. Sederhananya,

undang-undang ini mengatur penguatan hubungan pengawasan dan pengaturan antar lembaga di bidang sektor keuangan untuk mewujudkan stabilitas sistem keuangan.

Merespons ketentuan UU ini, OJK pun membentuk unit khusus pengawasan dan integrasi. Berbagai persoalan industri, termasuk persoalan di Industri Dana Pensiun mencuat belakangan, seperti transparansi pengelolaan dana, penyimpangan investasi, rasio kecukupan dana yang kurang memadai, sampai urusan tata kelola mendorong OJK berupaya mencari solusi.

“Saat ini unit khusus untuk perizinan dan pengawasan terintegrasi sudah terbentuk dan sudah bekerja untuk melihat bagaimana pengawasan lintas bidang bisa dilakukan dan akan lebih efektif,” ujar Ketua Dewan Komisiner OJK, Mahendra Siregar, awal tahun ini usai rapat Dewan Komisiner OJK dengan Industri Jasa Keuangan (IJK).

Mahendra Siregar menambahkan, untuk meningkatkan perizinan dan pengawasan terintegrasi, OJK juga telah dibentuk unit kerja pengelolaan data dan laporan terintegrasi untuk semakin mempermudah mekanisme pelaporan dari industri jasa keuangan.

Menurutnya, berbagai penguatan struktur organisasi itu merupakan bagian dari program reformasi organisasi yang dilakukan dari sisi proses bisnis, sumber daya manusia dan struktur organisasi untuk semakin meningkatkan integrasi, koordinasi dan efisiensi.

Agar penataan IJK berjalan optimal, OJK juga mendorong penguatan sisi akuntabilitas di internal OJK sebagai lembaga pengawas. Mahendra Siregar mengatakan, penguatan aspek akuntabilitas OJK berdasarkan masukan dari pelaku industri jasa keuangan. Sebagai tindak lanjut penerapan amanat UU PPSK, awal tahun ini OJK telah menerbitkan empat POJK. Salah satunya POJK khusus untuk menata Industri Dana Pensiun.

Kepala Departemen Literasi, Inklusi Keuangan dan Komunikasi OJK, Aman Sentosa menegaskan, penerbitan empat

POJK bertujuan untuk mengakselerasi proses transformasi pada sektor Industri Dana Pensiun dan perasuransian agar menjadi industri yang sehat, kuat, dan bisa tumbuh secara berkelanjutan. Jika tercapai target tersebut, maka Industri Dana Pensiun bisa memberikan kontribusi signifikan untuk pertumbuhan ekonomi nasional.

“Terbitnya empat POJK dimaksud ditujukan untuk mengakselerasi proses transformasi pada sektor Perasuransian dan Dana Pensiun untuk menjadi sektor industri yang sehat, kuat dan mampu tumbuh secara berkelanjutan,” ujar Aman Sentosa, Rabu (10/1/2024).

Adapun peraturan baru untuk Industri Dapen tertuang dalam POJK

investasi Dana Pensiun agar terselenggara secara lebih prudent, melalui persyaratan kompetensi bagi pengurus Dana Pensiun. Diatur pula persyaratan tambahan bagi Dapen terkait penempatan investasi jika tergolong berisiko tinggi.

Soal instrument berisiko tinggi ini perlu menjadi perhatian Dana Pensiun. OJK secara gamblang menyebut beberapa instrument yang masuk kategori ini, yaitu Reksa Dana Penyertaan Terbatas (RDPT), Dana Investasi Infrastruktur (DINFRA), Medium-Term Notes (MTN), dan Repurchase Agreement (REPO).

Ketentuan tentang investasi juga diatur secara gamblang, bahkan dalam beberapa pasal UU PPSK. Misalnya kebijakan soal cut loss dalam kaitan

“**KELANJUTAN TRANSFORMASI DAPEN SESUAI ROADMAP MENGACU PADA TIGA POIN PENTING YANG MENJADI TARGET BESAR OJK. PERTAMA, PROGRAM PERCEPATAN PETUMBUHAN INDUSTRI DANA PENSIUN SECARA BERKELANJUTAN. KEDUA, MEMASTIKAN PESERTA PROGRAM DAPEN MENDAPATKAN PEMAHAMAN YANG UTUH, SERTA HAK DAN KEWAJIBAN DILINDUNGI SECARA UTUH. KETIGA, MENDORONG INDUSTRI DAPEN DAPAT BERKONTRIBUSI OPTIMAL TERHADAP PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL.**”

Nomor 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun. POJK ini dirumuskan setelah otoritas mengkaji beberapa POJK yang pernah ada sebelumnya yang mengatur tentang pendanaan Dapen, investasi Dapen, serta POJK seputar maupun iuran maupun manfaat pensiun.

Setelah proses pengkajian, OJK menerbitkan beleid baru ini (POJK No.27/2023) untuk menata ulang ketentuan penyelenggaraan Dana Pensiun. Misi besarnya adalah penguatan tata kelola, sebagaimana menjadi misi UU PPSK yang mendorong penguatan industri lewat Tata Kelola dan akuntabilitas. Cukup terang benderang bahwa POJK ini membuat ketentuan pelaksanaan dari amanat Undang-Undang Nomor 4 tahun 2023

Soal investasi misalnya, menurut Aman Sentosa, POJK baru ini diterbitkan untuk mendorong penguatan tata kelola

investasi pada instrument tertentu diatur dalam pasal 191 ayat (1) UU PPSK

Sementara itu, dari sisi pembayaran manfaat pensiun, POJK baru juga memuat ketentuan mengenai pembayaran manfaat pensiun secara berkala yang dapat dibayarkan secara langsung oleh dana pensiun. Terbuka pula peluang membeli produk anuitas yang menyediakan pembayaran manfaat pensiun paling singkat selama 10 tahun.

Ketentuan ini diharapkan bisa menjawab wacana yang berkembang selama ini di kalangan pelaku dan peserta Dapen soal bagaimana sebaiknya menyelesaikan hak peserta ini. Nah, ketentuan tentang pembayaran manfaat pensiun ini sudah diatur secara gamblang pada Pasal 163 ayat (1) UU PPSK. Penegasan ini sekaligus menjawab kesimpangsiuran pandangan yang berkembang selama ini.

POJK 27 Tahun 2023 yang memuat 181 pasal ini, mengatur sangat rinci

tentang Tata Kelola Dana Pensiun, lengkap dengan penjelasan pasal per pasal. POJK ini juga menjadi penjabaran yang sangat lengkap atas isi UU PPSK, khusus seputar tata laksana pengelolaan Dana Pensiun. Bagi Pendiri, Dewan Pengawas, maupun pengurus, penjabaran POJK ini menjadi panduan umum dari proses transformasi industri Dapen yang ingin dicapai.

Untuk kesinambungan transformasi masing-masing subsektor jasa keuangan, OJK juga meluncurkan roadmap atau peta jalan pengembangannya. Sejumlah subsektor industri seperti perbankan dan asuransi secara definitif telah memiliki peta jalan. Sementara peta jalan Industri Dana Pensiun akan menyusul diberlakukan.

Peta jalan ini akan menjadi acuan pengembangan Dapen bertujuan memastikan kesinambungan proses transformasi industri Dapen sesuai amanat undang-undang. Pada peluncuran roadmap industri asuransi belum lama ini, Ketua Dewan Komisiner OJK Mahendra Siregar memberi catatan khusus bahwa tata kelola sangat penting pada era digitalisasi.

Digitalisasi industri jasa keuangan telah menjadi keniscayaan dalam pengembangan industri keuangan. Digitalisasi bisa berperan memastikan proses transformasi yang dicanangkan berjalan sesuai target. “Semakin banyak aspek digital technology berada di dalam sektor industri itu maka risiko menjadi termultiplikasi. Kemudian pada gilirannya justru membutuhkan aspek pemahaman yang jelas tentang governance and risk, kalau mau industri keuangan bisa sustainable,” tegas Mahendra Siregar.

Ia juga menegaskan, transformasi yang dijalankan industri keuangan akan memperkuat integritas sektor jasa keuangan. “Saya lihat dalam seluruh roadmap itu benang merahnya adalah tiga kata kunci yang kemudian ingin menuju kepada satu objective yaitu governance, integritas, dan etik menuju sustainability,” lanjut Mahendra.

Sementara itu draf peta jalan me-



Mahendra Siregar,
Ketua Dewan Komisiner OJK

SUARAKOM/DUMI SALEH

nunggu proses pengesahan setelah mendapat masukan dari stakeholder. Namun, secara garis besar, kelanjutan transformasi Dapen sesuai roadmap mengacu pada tiga poin penting yang menjadi target besar OJK.

Pertama, program percepatan pertumbuhan Industri Dana Pensiun secara berkelanjutan. Kedua, memastikan peserta program Dapen mendapatkan pemahaman yang utuh, serta hak dan kewajiban dilindungi secara utuh. Ketiga, mendorong Industri Dapen dapat berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi nasional.

Sedangkan pada tataran implementasi, pengembangan Dapen mengacu pada empat pilar. Pilar pertama bertujuan memastikan penguatan ketahanan dan daya saing Dana Pensiun berjalan optimal. Pilar kedua, pengembangan elemen dalam ekosistem Dana Pensiun bisa tumbuh sehingga saling menunjang antar elemen dalam ekosistem.

Pilar ketiga, OJK mendorong akselerasi penerapan digitalisasi pada Dana Pensiun. Sedangkan pilar keempat, pada proses transformasi ini, penguatan pengaturan, pengawasan perizinan Industri Dana Pensiun harus dipastikan.

Implementasi atas empat pilar tersebut diharapkan bisa mendorong Dana Pensiun tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pada sisi lain peserta dan calon peserta mendapat terliterasi memadai sekaligus dan terlindungi hak-

hak mereka. Seiring dengan itu, Industri Dana Pensiun dapat berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi Indonesia.

OJK tampaknya mengantisipasi berbagai isu yang berkembang di industri ini akan mempengaruhi kinerja Dana Pensiun, baik langsung maupun tidak langsung. Bertolak dari empat pilar itu, seluruh stakeholder terkait industri Dapen akan dilibatkan OJK untuk menyusun rencana kerja dengan sasaran mendorong pertumbuhan industri sekaligus meningkatkan perlindungan konsumen.

Sasaran dari seluruh proses transformasi Dapen sesuai amanat UU PPSK terus meningkatkan kesehatan Dapen dari posisi saat ini. Sesuai target OJK, dalam dalam lima tahun ke depan, jumlah Dapen masuk kategori sangat Sehat dan Sehat akan meningkat menjadi 80%.

Indikator penting dalam konteks tingkat kesehatan tentu saja Rasio Kecukupan Dana (RKD) yang beberapa tahun ini menjadi persoalan krusial yang menghambat industri bisa teratasi. OJK juga sudah memetakan bahwa sebagian pendiri DPPK penyelenggara PPMP sedang mengalami penurunan RKD cukup serius yang berakibat sejumlah Dapen menghadapi kesulitan memenuhi kewajiban. Kiranya pilar-pilar yang menjadi penopang pembenahan industri secara perlahan namun pasti bisa terselesaikan. □



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

“TATA KELOLA” BUKAN SUATU MOMOK, TETAPI SESUATU YANG TINGGAL DITERAPKAN SAJA, “JUST DO IT”

Terbitnya POJK Nomor 15 /POJK.05/2019 tentang Tata Kelola Dana Pensiun, menjadi shock therapy bagi Dapen karena banyak kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dalam penerapan Tata Kelola Dana Pensiun Yang Baik.

Beleid tersebut dikeluarkan dengan pertimbangan untuk mewujudkan pengelolaan dana pensiun yang efektif dan efisien, dan untuk mengimbangi pertumbuhan industri dana pensiun, kekayaan dana pensiun perlu dikelola secara hati-hati.

Banyak Pengurus Dapen yang beranggapan bahwa POJK tentang Tata Kelola tersebut sebagai beban, terutama bagi Dapen yang merasa kecil, karena mereka harus keluar biaya lebih jika ingin menerapkan Tata Kelola yang baik.

Analogi yang pas terkait hal ini adalah seperti kebutuhan seseorang untuk “MANDI”, salah satu alasan kebiasaan manusia normal untuk mandi adalah karena manfaat dari mandi itu sendiri yang sangat berguna bagi tubuh. Kita akan terbebas dari kuman dan penyakit, bersih dan rapi dan ujungnya adalah kesehatan yang baik bagi tubuh kita. Pada saat kita kecil, kadang kita malas dan malah takut mandi, karena saat itu kita tidak tahu manfaat dari mandi. Namun pada saat usia kita semakin bertumbuh dan mengerti manfaat dari mandi, secara otomatis dan normal, kita akan mandi setiap hari tanpa diminta.

Oleh karena itu, perlu sekali kita mengetahui tujuan dan manfaat penerapan Tata Kelola yang baik dan dijalankan sebagai bagian dari operasi normal yang rutin, sehingga Tata Kelola dapat menjadi bagian

integral dari budaya Dana Pensiun ketika diintegrasikan dengan baik dalam semua tingkatan organisasi dan dijalankan secara konsisten. Tata Kelola yang baik dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan Dana Pensiun, tanpa harus menjadi beban yang tidak perlu.

TUJUAN DAN MANFAAT PENERAPAN TATA KELOLA DANA PENSIUN

Sesuai POJK No 15/2019 pasal 3, tujuan dan manfaat penerapan Tata Kelola Dana Pensiun antara lain:

- Mengoptimalkan nilai Dana Pensiun bagi pemangku kepentingan khususnya Peserta dan/atau pihak yang berhak memperoleh manfaat;
- Meningkatkan pengelolaan Dana Pensiun secara profesional, efektif, dan efisien;
- Meningkatkan kepatuhan komite Dana Pensiun serta jajaran di bawahnya agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi pada etika yang tinggi, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, dan kesadaran atas tanggung jawab sosial Dana Pensiun terhadap pemangku kepentingan maupun kelestarian lingkungan;
- Mewujudkan Dana Pensiun yang lebih sehat, dapat diandalkan, amanah, dan kompetitif; dan

- Meningkatkan kontribusi Dana Pensiun dalam perekonomian nasional.

PENGERTIAN DAN PRINSIP TATA KELOLA DANA PENSIUN

Sebagaimana kita ketahui, Tata Kelola Dana Pensiun Yang Baik (GPFG) telah dikenal dengan baik oleh Dana Pensiun setelah diwajibkan menyusun manual GPFG pertama kali pada tahun 2007 dan penerapannya sudah dijalankan secara bertahap. Sesuai perkembangannya, ketentuan ini telah diperbaharui dengan POJK No 15 /POJK.05/2019 tentang tata kelola dana pensiun dan dilakukan penilaian penerapan Tata Kelola sesuai POJK No. 28/POJK.05/2020 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan LJKNB.

Tata Kelola yang Baik bagi Dana Pensiun adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh Dana Pensiun untuk pencapaian tujuan pengelolaan Dana Pensiun dengan menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajiban.

Prinsip dasar Tata Kelola yang menjadi landasan dalam pelaksanaan Tata Kelola meliputi 5 (lima) prinsip yang dikenal dengan TARIF yaitu:

a. Transparansi (*Transparency*):

Yaitu keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam

PRINSIP TATA KELOLA "TARIF"

TRANSPARANSI

Keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan.

KEWAJARAN / FAIRNESS

Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak setiap pihak yang timbul berdasarkan perjanjian yang mengikat secara hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta praktik yang berlaku umum.



INDEPENDENSI

Memiliki pedoman induk Tata Kelola Perusahaan yaitu suatu keadaan Dana Pensiun yang bebas dari benturan kepentingan dan atau dari pengaruh atau tekanan dari setiap pihak manapun yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik yang berlaku umum.

AKUNTABILITAS

Suatu keadaan penyelenggaraan Dana Pensiun yang dapat menjelaskan pelaksanaan fungsi setiap pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik yang berlaku umum.

RESPONSIBILITAS

Suatu keadaan penyelenggaraan Dana Pensiun yang dapat menegaskan dan menjelaskan peranan dan status dari setiap pihak terkait untuk setiap proses pembuatan dan penerapan kebijakan di Dana Pensiun.



melaksanakan proses pengambilan keputusan;

b. Akuntabilitas (Accountability):

Suatu keadaan penyelenggaraan Dana Pensiun yang dapat menjelaskan pelaksanaan fungsi setiap pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik yang berlaku umum;

c. Responsibility (Responsibility):

Suatu keadaan penyelenggaraan Dana Pensiun yang dapat menegaskan dan menjelaskan peranan dan status dari setiap pihak terkait untuk setiap proses pembuatan dan penerapan kebijakan di Dana Pensiun;

d. Independen (Independence):

Suatu keadaan Dana Pensiun yang bebas dari benturan kepentingan dan atau dari pengaruh atau tekanan dari setiap pihak manapun yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik yang berlaku umum; dan

e. Kewajaran (Fairness):

Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak setiap pihak yang

timbul berdasarkan perjanjian yang mengikat secara hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta praktik yang berlaku umum.

Kelima prinsip ini merupakan landasan yang kuat bagi Dana Pensiun dalam menjalankan operasinya dan melalui penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik dapat membantu Dana Pensiun mencapai tujuan jangka panjangnya dan meminimalkan risiko-operasional bisnisnya.

Pada tahun 2021 PUGKI (Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia) mendefinisikan Prinsip TARIF menjadi 4 PRINSIP yaitu :

1. Perilaku Beretika, merupakan gabungan Independensi dan Fairness, disebabkan independensi dan keadilan, mencerminkan tindakan etika dalam berbisnis yang harus dijaga dan dijadikan perilaku sehari-hari dalam menjalankan bisnis dengan menjunjung tinggi asas keadilan dan kejujuran.
2. Transparansi, sama dengan definisinya sebelumnya.
3. Akuntabilitas, sama dengan definisi sebelumnya.

4. Berkelanjutan, merupakan pengganti dari Responsibility yang merupakan tanggung jawab Bersama bahwa setiap korporasi harus memikirkan dan mengusahakan prinsip berkelanjutan.

4 Prinsip atau 4 pilar diatas berdasarkan praktek terbaik global Corporate Governance yang disesuaikan dengan konteks Indonesia.

Penciptaan Nilai yang Berkelanjutan memenuhi harapan para pemegang saham, kreditur, debitor, dan para pemangku kepentingan lain agar tercapai penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan dalam jangka Panjang.

PENERAPAN 3 (TIGA) ELEMEN UTAMA TATA KELOLA

Penerapan Tata Kelola yang baik mencakup 3 (tiga) elemen utama yaitu struktur Tata Kelola, proses Tata Kelola, dan hasil Tata Kelola. Ketiga elemen ini merupakan kerangka kerja yang efektif dalam mencapai penerapan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik.

Elemen yang pertama adalah struktur Tata Kelola yaitu Dewan Komisaris, Direksi, Komite dan Satuan Kerja. Disamping itu mencakup infrastruktur Tata Kelola yang perlu dimiliki yaitu

- 4 Pilar: Perilaku Beretika, Transparansi, Akuntabilitas, Keberlanjutan
- Berdasarkan praktik terbaik global CG yang sesuai dengan konteks Indonesia
- Memenuhi harapan para pemegang saham, kreditur, debitur, dan para pemangku kepentingan lain agar tercapai penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang
- Mendorong perkembangan pasar modal dan sektor jasa keuangan

kebijakan dan prosedur, sistem informasi manajemen dan tugas pokok serta fungsi struktur organisasi.

Elemen yang kedua adalah proses Tata Kelola yaitu proses penerapan prinsip Tata Kelola Dana Pensiun yang didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur Tata Kelola Dana Pensiun sehingga menghasilkan outcome yang sesuai dengan harapan pemangku kepentingan Dana Pensiun (stakeholders).

Elemen yang ketiga adalah hasil Tata Kelola yaitu kualitas hasil (outcome) yang memenuhi harapan stakeholders merupakan hasil proses penerapan prinsip Tata Kelola Dana Pensiun yang baik didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur.

Struktur dan proses Tata Kelola Dana Pensiun harus disesuaikan dengan perkembangan Dana Pensiun dan sumber daya yang tersedia serta perubahan dalam lingkungan bisnis sedangkan hasil Tata Kelola yang baik menciptakan nilai jangka panjang dan memberikan manfaat kepada semua pemangku kepentingan.

Oleh karena itu, penerapan Tata Kelola yang baik akan dapat dilaksanakan dengan mudah oleh Dana Pensiun melalui keseimbangan ketiga elemen tersebut dan prosesnya dilakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala sesuai dengan perkembangan proses bisnis dan perkembangan kinerja Dana Pensiun.

PELAKSANAAN TATA KELOLA YANG BAIK SECARA MUDAH DAN TIDAK MEMBEBANI

Pelaksanaan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik dapat dilakukan dengan cara yang mudah dan tidak membebani Dana Pensiun dengan memperhatikan penerapan prinsip Tata Kelola secara

sederhana. Langkah-langkah yang dapat membantu Dana Pensiun menerapkan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik tanpa terlalu membebani melalui :

- Manajemen dan karyawan harus memahami prinsip-prinsip dasar Tata Kelola Dana Pensiun yang baik sehingga praktek Governansi Korporat Indonesia dapat dipenuhi oleh semua stakeholder, dengan prinsip bisnis beretika, transparan, akuntabilitas jelas dan berkelanjutan.
- Membuat / mengadopsi kebijakan dan prosedur internal yang sederhana tetapi efektif untuk mengikuti prinsip-prinsip Tata Kelola.
- Melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan yang penting. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan dapat meningkatkan dukungan terhadap Tata Kelola yang baik.
- Menetapkan mekanisme pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip Tata Kelola terus dipatuhi.
- Memiliki komitmen dalam menjalankan operasional dan bisnis sesuai etika bisnis dan etika kerja.
- Memastikan bahwa Tata Kelola yang baik menjadi bagian dari budaya Dana Pensiun yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang kuat dalam mendorong dan memelihara prinsip-prinsip ini sangat penting.
- Menggunakan sumber daya internal secara optimal untuk mengimplementasikan Tata Kelola yang baik, seperti memanfaatkan keahlian karyawan atau mencari bantuan dari pihak lain atau konsultan.

Dengan memahami prinsip-prinsip dasar, adopsi kebijakan yang sederhana, dan komitmen untuk menjalankan Tata Kelola yang baik sebagai bagian dari budaya Dana Pensiun, Dana Pensiun dapat menerapkan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik dengan cara yang mudah dan tidak membebani. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja Dana Pensiun termasuk dapat meminimalkan risiko dengan tetap mempertahankan efisiensi biaya dan kompleksitas yang rendah.

PENUTUP

Pelaksanaan penerapan Tata Kelola Dana Pensiun yang Baik akan mudah dilaksanakan oleh semua Dana Pensiun termasuk Dana Pensiun dengan skala kecil karena Pelaksanaannya berlandaskan pada prinsip prinsip Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan Kewajaran (fairness), yang memang perlu dan dapat dijalankan oleh semua Dana Pensiun.

Sehingga, bukan hanya Dapen besar yang dapat dan harus menerapkan Tata Kelola Dapen yang baik, tetapi Dana Pensiun dengan skala kecil pun dapat memanfaatkan prinsip-prinsip tata kelola ini untuk mengoptimalkan kinerja bisnis dan operasi, membangun reputasi yang baik, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Penerapan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik seharusnya tidak dipandang sebagai momok / beban / sesuatu yang memberatkan, tetapi lebih sebagai bagian dari operasi normal Dapen yang dapat dijalankan dengan mudah dan menjadi kebiasaan (habit) dalam budaya Dana Pensiun.

Jika dilakukan secara konsisten dan diintegrasikan dalam semua aspek bisnis, Dana Pensiun dapat meminimalkan kerugian, meningkatkan kepercayaan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Tata Kelola yang baik seharusnya dilihat sebagai investasi yang berharga dalam pertumbuhan dan kelangsungan bisnis Dana Pensiun.

Semoga penjelasan ini dapat memotivasi teman-teman Dana Pensiun untuk dapat meningkatkan penerapan Tata Kelola dengan lebih baik, "Just do it"....



Oleh: **Didy Handoko,**
 [Analisis Eksekutif Direktorat Pengaturan
 Perasuransian, Penjaminan dan Dana
 Pensiun, Otoritas Jasa Keuangan]
 email: didy.handoko@ojk.go.id

ERA BARU PENYELENGGARAAN USAHA DANA PENSIUN PEMBERI KERJA

Dengan ditetapkannya POJK Nomor 27/POJK.05/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun pada tanggal 22 Desember tahun 2023 [POJK Penyelenggaraan Dapen], menjadi titik awal era baru Penyelenggaraan Dapen, dengan berlakunya undang-undang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan [UU P2SK] pada tanggal 12 Januari 2023 yang mencabut Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun dan mengamanatkan ketentuan peraturan pelaksanaan di bawah **Undang-Undang Dana Pensiun masih berlaku dan OJK diberi waktu 2 tahun sejak UU P2SK berlaku.**

Reformasi program pensiun di Indonesia dimulai dengan berlakunya UU P2SK, dimana program pensiun sukarela juga diatur mengenai ketentuan usia pensiun normal minimum 55 tahun yang wajib diikuti oleh semua peserta yang menjadi peserta program pensiun sejak UU P2SK berlaku, dan juga sekaligus dibuat batasan usia pensiun dipercepat yang sebelumnya 10 tahun dari usia pensiun normal menjadi 5 tahun sebelum usia pensiun normal, tentunya UU P2SK ini memiliki tujuan agar program pensiun ini dikembalikan sebagai program yang mengelola dana jangka panjang yang bertujuan untuk memberikan kelangsungan penghasilan di hari bagi para peserta setelah memasuki usia pensiun dan diharapkan akumulasi dana yang terkumpul dari program pensiun ini bisa meningkatkan kesejahteraan untuk para pensiun dan merupakan dana jangka panjang yang dapat membantu menjaga stabilitas sektor keuangan.

POJK Penyelenggaraan Dapen merupakan amanat dari UU P2SK yang mengatur terkait proses bisnis dana pensiun yaitu terkait iuran, investasi, pendanaan dan manfaat pensiun serta manfaat lain yang bisa diselenggarakan oleh Dana

Pensiun termasuk penyelenggaraan Dana Pensiun Syariah, sehingga POJK ini mencabut 3 POJK yaitu POJK tentang iuran dan manfaat pensiun (POJK 5 jo POJK 60), POJK investasi Dana Pensiun (POJK 3/2015 jo POJK 29) dan POJK Pendanaan Dana Pensiun (POJK 8)

IRUAN DANA PENSIUN

Iuran Minimum Dana Pensiun yang ditujukan dalam rangka untuk menjadikan Dana Pensiun mencapai Dana terpenuhi baik untuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP), dimana secara prinsip untuk PPMP dalam rangka mencapai "Dana Terpenuhi" yaitu kondisi dimana aset yang diperhitungkan untuk mendanai seluruh Manfaat Pensiun tidak kurang dari kewajiban atas pembayaran seluruh Manfaat Pensiun kepada Peserta bagi Dana Pensiun yang menyelenggarakan PPMP atau kondisi dimana iuran bulanan yang jatuh tempo telah disetorkan bagi Dana Pensiun yang menyelenggarakan PIIP.

DPPK PPMP Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran Minimum yang terdiri atas Iuran Normal dan

Iuran Tambahan dan dalam hal terdapat defisit sesuai dengan jumlah dan waktu yang ditetapkan dalam pernyataan Aktuaris. Iuran Tambahan terdiri atas iuran tambahan untuk melunasi defisit masa kerja lalu yang diperhitungkan sebagai Kekurangan Solvabilitas dan atau iuran tambahan untuk melunasi Defisit masa kerja lalu selain yang telah diperhitungkan sebagai Kekurangan Solvabilitas.

Pemberi Kerja wajib menyetor seluruh iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya, Pemberi Kerja merupakan wajib pungut iuran Peserta berdasarkan Peraturan Dana Pensiun (PDP) yang dipungut paling sedikit 1 (satu) kali setiap bulan. Selanjutnya Iuran Minimum yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo dinyatakan sebagai utang Pemberi Kerja yang dapat segera ditagih dan dikenakan imbal hasil tertentu sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi Peserta yang bersangkutan yang dihitung sejak hari pertama dari bulan dan sebagai piutang DPPK PPMP yang memiliki hak utama, apabila Pemberi Kerja dilikuidasi atau dipailitkan.

DPPK PPMP berdasarkan Prinsip

Syariah, iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo dinyatakan sebagai utang Pemberi Kerja dan dikenai sanksi (ta'zir) berupa denda yang dihitung sejak hari pertama dari bulan jatuh tempo penyetoran iuran. Dana yang berasal dari sanksi (ta'zir) berupa denda tidak termasuk dalam aset Dana Pensiun dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan sosial.

Besaran Iuran Normal sampai akhir tahun buku pertama setelah tanggal valuasi aktuarial, ditetapkan dengan cara berdasarkan nilai nominal atau berdasarkan persentase dari Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP). Besaran Iuran Normal yang menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja per bulan ditetapkan sebesar 1/12 (satu per dua belas) dari nilai nominal atau persentase dikalikan PhDP per bulan dan Iuran Normal yang menjadi tanggung jawab Peserta per bulan, dihitung berdasarkan ketentuan dalam PDP. Besaran Iuran Normal yang harus dibayarkan untuk tahun sesudah tahun buku pertama dihitung berdasarkan persentase dari PhDP sebagaimana ditetapkan dalam pernyataan Aktuaris.

Iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan dalam Laporan Aktuaris Berkala atau dalam pengesahan perubahan PDP bagi DPPK PPMP dibayarkan terhitung sejak tanggal valuasi aktuarial, Iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan dalam Laporan Aktuaris yang disusun dalam rangka pengesahan pembentukan DPPK PPMP dibayarkan terhitung sejak tanggal pengesahan Dana Pensiun. Sebelum pernyataan Aktuaris dalam Laporan Aktuaris Berkala ditandatangani, iuran Pemberi Kerja kepada DPPK PPMP dibayarkan sebesar jumlah iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan di dalam pernyataan Aktuaris sebelumnya, sebelum pengesahan perubahan PDP disahkan, iuran Pemberi Kerja kepada DPPK PPMP dibayarkan sebesar jumlah iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan di dalam pernyataan Aktuaris sebelumnya.

Dalam hal jumlah iuran Pemberi Kerja bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP

berdasarkan pernyataan Aktuaris yang baru lebih besar dari jumlah iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan dalam pernyataan Aktuaris sebelumnya, kekurangan iuran yang terjadi harus dilunasi paling lambat 12 (dua belas) bulan sejak tanggal valuasi aktuarial atau 3 (tiga) bulan sejak tanggal pengesahan PDP, dalam hal iuran Pemberi Kerja bagi DPPK PPMP lebih besar namun disebabkan oleh perubahan tingkat bunga teknis dan/atau tingkat mortalitas, pelunasan kekurangan iuran dapat diperpanjang paling lama 12 (dua belas) bulan sejak berakhirnya jangka waktu 12 (dua belas) bulan sejak tanggal valuasi aktuarial



atau 3 (tiga) bulan sejak tanggal pengesahan PDP.

Kekurangan iuran yang tidak dilunasi dalam batas waktu penyetoran kekurangan, iuran harus dikenakan bunga yang layak atau sanksi (ta'zir) berupa denda sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi Peserta yang bersangkutan yang dihitung sejak tanggal valuasi aktuarial atau tanggal pengesahan PDP. DPPK PPMP berdasarkan Prinsip Syariah, dana yang berasal dari sanksi (ta'zir) berupa denda tidak termasuk dalam aset DPPK PPMP dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan sosial. Sebaliknya, jika

jumlah iuran Pemberi Kerja bagi DPPK PPMP berdasarkan pernyataan Aktuaris yang baru lebih kecil dari jumlah iuran Pemberi Kerja yang ditetapkan dalam pernyataan Aktuaris sebelumnya, kelebihan iuran yang terjadi harus diperhitungkan sebagai iuran Pemberi Kerja berikutnya.

Peserta DPPK PPMP yang ingin meningkatkan besaran Manfaat Pensiun yang akan diperolehnya selain dari Manfaat Pensiun yang dijanjikan sesuai rumus di dalam PDP, Peserta dapat menambah iuran dalam bentuk Iuran Sukarela Peserta. Penambahan iuran dalam bentuk Iuran Sukarela Peserta wajib terlebih dahulu

diatur dalam PDP, Iuran Sukarela Peserta didasarkan pada pernyataan tertulis Peserta yang berisi kesediaan untuk membayar Iuran Sukarela Peserta dan Peserta Pemberi Kerja merupakan wajib pungut Iuran Sukarela Peserta dan wajib menyetorkan Iuran Sukarela Peserta kepada DPPK PPMP. DPPK PPMP yang menyelenggarakan program Iuran Sukarela Peserta wajib memiliki mekanisme distribusi hasil pengembangan dana Iuran Sukarela Peserta ke rekening masing-masing Peserta dan mekanisme pembayaran Manfaat Pensiun yang berasal dari akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangannya. Selanjutnya DPPK PPMP wajib melakukan pemisahan pencatatan dan pengelolaan Iuran

Sukarela Peserta dengan iuran Program Pensiun yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja dan/atau Peserta dan PDP dapat menetapkan biaya yang dibebankan kepada Peserta untuk pengelolaan dana Iuran Sukarela Peserta.

Iuran pada DPPK PPIP terdiri atas iuran Pemberi Kerja dan Peserta atau iuran Pemberi Kerja. Iuran Pemberi Kerja merupakan nominal atau persentase tertentu yang ditetapkan oleh Pemberi Kerja. Dalam hal Peserta turut mengiur, besaran iuran Peserta dapat berupa nominal atau persentase tertentu dengan tidak melebihi jumlah dari iuran Pemberi Kerja, Besaran iuran Pemberi kerja dan peserta

wajib ditetapkan dalam PDP dan besaran iuran dapat ditetapkan berbeda untuk kelompok Peserta dengan tetap memperhatikan prinsip kesetaraan dan keadilan. Selanjutnya akumulasi iuran Pemberi Kerja serta hasil pengembangannya pada DPPK PPIP bagi Peserta yang berhenti bekerja dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun dapat diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja atau digunakan sebagai iuran Pemberi Kerja kedepan.

DPPK PPIP harus menjaga agar kondisi pendanaan berada dalam keadaan Dana Terpenuhi, dalam hal keadaan belum terpenuhi, Pemberi Kerja bertanggung jawab agar DPPK PPIP secara langsung maupun bertahap mencapai keadaan Dana Terpenuhi. Besaran Iuran Minimum bagi DPPK PPIP wajib ditetapkan dalam PDP, Iuran Minimum yang berasal dari Peserta tidak termasuk Iuran Sukarela Peserta, dalam hal iuran DPPK PPIP terdiri atas iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja, Pemberi Kerja wajib menyetor seluruh iuran kepada Dana Pensiun, Pemberi Kerja wajib menyetor seluruh iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.

Dalam hal terdapat iuran Peserta, Pemberi Kerja merupakan wajib pungut iuran Peserta berdasarkan PDP yang dipungut paling sedikit 1 (satu) kali setiap bulan. Iuran Minimum yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo, dinyatakan sebagai utang Pemberi Kerja yang dapat segera ditagih dan dikenakan imbal hasil tertentu sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi Peserta yang bersangkutan yang dihitung sejak hari pertama dari bulan berikutnya, sebagai piutang DPPK PPIP yang memiliki hak utama, apabila Pemberi Kerja dilikuidasi atau dipailitkan.

DPPK PPIP berdasarkan Prinsip Syariah, iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo, dinyatakan sebagai utang Pemberi Kerja dan dikenai sanksi (ta'zir) berupa denda yang dihitung sejak hari pertama dari bulan jatuh tempo penyetoran iuran. Dana yang berasal dari sanksi (ta'zir) berupa

denda tidak termasuk dalam aset DPPK PPIP dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan sosial.

Peserta DPPK PPIP ingin meningkatkan besaran Manfaat Pensiun yang akan diperoleh selain dari akumulasi dana, Peserta dapat menambah iuran dalam bentuk Iuran Sukarela Peserta. Penambahan iuran dalam bentuk Iuran Sukarela Peserta wajib terlebih dahulu diatur dalam PDP. Iuran Sukarela Peserta didasarkan pada pernyataan tertulis Peserta yang berisi kesediaan untuk membayar Iuran Sukarela Peserta. Dalam hal terdapat Iuran Sukarela Peserta, Pemberi Kerja merupakan wajib pungut Iuran Sukarela Peserta dan wajib menyetorkan Iuran Sukarela Peserta kepada DPPK PPIP. DPPK PPIP yang menyelenggarakan program Iuran Sukarela Peserta wajib memiliki mekanisme distribusi hasil pengembangan

persetujuan berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal persetujuan.

Atas permohonan Pendiri, Otoritas Jasa Keuangan dapat menetapkan tanggal mulai berlakunya penangguhan sebelum tanggal persetujuan paling lama sejak tanggal pengiriman permohonan. Penangguhan pembayaran iuran hanya dapat dilakukan apabila Pendiri mengalami kesulitan keuangan dalam 1 (satu) tahun terakhir. Permohonan penangguhan pembayaran iuran diajukan secara tertulis kepada Otoritas Jasa Keuangan dan dilampiri bukti yang mendukung adanya kesulitan keuangan dan selama masa penangguhan, ketentuan lain dari PDP termasuk ketentuan tentang pembayaran Manfaat Pensiun tetap berlaku. Penangguhan Pembayaran Iuran Mitra Pendiri Pada DPPK, dalam hal Mitra Pendiri pada



DPPK PPIP HARUS MENJAGA AGAR KONDISI PENDANAAN BERADA DALAM KEADAAN DANA TERPENUHI, DALAM HAL KEADAAN BELUM TERPENUHI, PEMBERI KERJA BERTANGGUNG JAWAB AGAR DPPK PPIP SECARA LANGSUNG MAUPUN BERTAHAP MENCAPAI KEADAAN DANA TERPENUHI.”

dana Iuran Sukarela Peserta ke rekening masing-masing Peserta dan mekanisme pembayaran Manfaat Pensiun yang berasal dari akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangan. DPPK PPIP wajib melakukan pemisahan pencatatan dan pengelolaan Iuran Sukarela Peserta dengan iuran Program Pensiun yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja dan/atau Peserta dan PDP dapat menetapkan biaya yang dibebankan kepada Peserta untuk pengelolaan dana Iuran Sukarela Peserta.

Pendiri pada DPPK yang tidak mampu memenuhi kewajiban membayar iuran dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, Pengurus wajib memberitahukan hal tersebut kepada Otoritas Jasa Keuangan. Pendiri pada DPPK yang tidak mampu memenuhi kewajiban Pendiri dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran iuran kepada Otoritas Jasa Keuangan. Otoritas Jasa Keuangan berwenang memberikan persetujuan atas permohonan penangguhan pembayaran iuran paling lama 20 (dua puluh) hari kerja sejak dokumen lengkap. Penangguhan pembayaran iuran berdasarkan

DPPK tidak mampu memenuhi kewajiban membayar iuran dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, Pengurus wajib memberitahukan hal tersebut kepada Pendiri, berdasarkan pemberitahuan Pengurus, Pendiri dapat menetapkan: penangguhan kepesertaan karyawan Mitra Pendiri atau pengakhiran kepesertaan karyawan Mitra Pendiri. Penangguhan kepesertaan karyawan Mitra Pendiri wajib dilaporkan kepada Otoritas Jasa Keuangan.

Penangguhan kepesertaan karyawan Mitra Pendiri dapat dilakukan oleh Pendiri untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Mitra Pendiri telah 3 (tiga) bulan berturut-turut tidak membayar iuran dan selama periode penangguhan kepesertaan karyawan Mitra Pendiri, Mitra Pendiri melakukan penangguhan pembayaran iuran. apabila jangka waktu penangguhan kepesertaan sebagaimana berakhir dan ternyata Mitra Pendiri tetap tidak membayar iuran, Pendiri wajib mengakhiri kepesertaan karyawan Mitra Pendiri dengan melakukan perubahan PDP.

MANFAAT PENSIUN

Peserta DPPK PPMP berhak atas Manfaat Pensiun berdasarkan PDP, Peserta DPPK PPMP terdiri atas: karyawan, pensiunan dan orang perseorangan yang pernah menjadi karyawan yang masih berhak atas Manfaat Pensiun. Besaran Manfaat Pensiun dihitung dengan menggunakan Rumus Bulanan atau Rumus Sekaligus. Manfaat Pensiun yang dihitung menggunakan Rumus Bulanan terdiri atas: Manfaat Pensiun yang dikaitkan dengan masa kerja, merupakan hasil perkalian dari: faktor penghargaan per tahun masa kerja yang dinyatakan dalam persentase, masa kerja, yang dihitung berdasarkan masa kerja di Pemberi Kerja dan di luar Pemberi Kerja yang didanai oleh Pemberi Kerja dan Penghasilan Dasar Pensiun. Selanjutnya Manfaat Pensiun yang tidak dikaitkan dengan masa kerja, merupakan hasil perkalian dari: faktor penghargaan yang dinyatakan dalam persentase dan penghasilan Dasar Pensiun.

Manfaat Pensiun yang dihitung menggunakan Rumus Sekaligus terdiri atas Manfaat Pensiun yang dikaitkan dengan masa kerja, merupakan hasil perkalian dari: 1. faktor penghargaan per tahun masa kerja yang dinyatakan dalam bilangan decimal, 2. masa kerja, yang dihitung berdasarkan masa kerja di Pemberi Kerja dan di luar Pemberi Kerja yang didanai oleh Pemberi Kerja; dan 3. Penghasilan Dasar Pensiun dan Manfaat Pensiun yang tidak dikaitkan dengan masa kerja, merupakan hasil perkalian dari: 1. faktor penghargaan yang dinyatakan dalam bilangan desimal dan 2. Penghasilan Dasar Pensiun. PDP dari DPPK PPMP dapat menetapkan perbedaan besarnya faktor penghargaan dengan tetap memperhatikan prinsip kesetaraan dan keadilan. Iuran Peserta dalam 1 (satu) tahun untuk DPPK PPMP yang menggunakan Rumus Bulanan paling banyak 3 (tiga) kali faktor penghargaan per tahun masa kerja kali Penghasilan Dasar Pensiun per tahun. Iuran Peserta dalam 1 (satu) tahun untuk DPPK PPMP yang menggunakan Rumus Sekaligus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf b, paling banyak

3% (tiga persen) kali faktor penghargaan per tahun masa kerja kali Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.

Peserta yang meninggal dunia atau Disabilitas sebelum pensiun, masa kerja maksimum yang diakui dapat memperhitungkan masa kerja sampai dengan tanggal Peserta mencapai Usia Pensiun Normal, dalam hal Peserta pindah bekerja dan terjadi pengalihan dana dari DPPK PPMP lama kepada DPPK PPMP baru, masa kerja yang diakui sesuai dengan jumlah dana yang dikonversi menjadi masa kerja berdasarkan rumus Manfaat Pensiun pada DPPK PPMP baru.

Dalam menghitung Manfaat Pensiun, untuk bagian masa kerja yang kurang dari



1 (satu) tahun diperhitungkan dengan cara prorata atau pembulatan ke atas. Pembayaran Manfaat Pensiun secara bulanan yang dilakukan oleh DPPK PPMP, jumlah yang dibayarkan dihitung dengan ketentuan untuk Manfaat Pensiun yang dihitung dengan menggunakan Rumus Bulanan, harus didasarkan pada rumus yang ditetapkan dalam PDP dan untuk Manfaat Pensiun yang dihitung dengan menggunakan Rumus Sekaligus, harus didasarkan pada tabel yang dibuat berdasarkan Asumsi Aktuaria yang memuat faktor untuk mengonversikan Manfaat Pensiun yang dihitung sekaligus menjadi pembayaran bulanan.

Usia Pensiun Normal untuk pertama kali ditetapkan paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun. Usia Pensiun Normal ditetapkan secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun sekali dengan mengacu Peraturan Pemerintah mengenai tata cara revaluasi dan penetapan Usia Pensiun

Normal, Usia Pensiun Normal berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023. Usia pensiun dipercepat ditetapkan paling cepat 5 (lima) tahun sebelum Usia Pensiun Normal. Besaran Manfaat Pensiun Dipercepat bagi Peserta yang berhenti bekerja pada usia pensiun dipercepat atau karena Disabilitas, paling tinggi sama dengan jumlah yang dihitung dengan menggunakan rumus Manfaat Pensiun yang tercantum dalam PDP. Usia pensiun dipercepat berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023.

Pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak harus dilakukan secara berkala, tata cara pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak diatur dalam PDP. Peserta, Janda/Duda, atau anak dapat memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala dengan dibayarkan oleh Dana Pensiun dan atau memilih untuk membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah. Dalam hal pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan oleh Dana Pensiun.

Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak harus memenuhi ketentuan: Dibayarkan secara berkala dengan nilai tetap atau meningkat yang pembayarannya dilakukan untuk seumur hidup, dalam hal Peserta meninggal dunia, Manfaat Pensiun yang dibayarkan kepada Janda/Duda atau anak yang sah paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari hak Peserta dan Manfaat Pensiun kepada anak dapat dibayarkan sampai anak mencapai usia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun. Pembayaran Manfaat Pensiun dilakukan dengan cara pembelian anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah, Pengurus DPPK PPMP, atas pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak, harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah, dengan syarat anuitas yang dipilih:

- a. Menyediakan Manfaat Pensiun paling

- singkat 10 (sepuluh) tahun,
- b. Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Dana Pensiun dan PDP dari DPPK PPMP,
 - c. Merupakan produk dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang dalam 3 (tiga) tahun terakhir memenuhi target tingkat solvabilitas minimum sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai kesehatan keuangan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit, dan merupakan produk perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang telah mendapatkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan.

Peserta yang meninggal dunia sebelum masa pembayaran anuitas atau anuitas syariah selesai, pembayaran akan dilanjutkan kepada Janda/Duda atau anak. Dalam hal tidak terdapat Janda/Duda atau anak, pembayaran dapat dibayarkan secara sekaligus kepada pihak yang ditunjuk. Apabila sampai dengan 30 (tiga puluh) hari sebelum pembayaran Manfaat Pensiun, Peserta tidak melakukan pilihan, Pengurus harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang memenuhi persyaratan anuitas diatas dan pilihan anuitas atau anuitas syariah yang telah ditentukan Peserta dinyatakan batal apabila Peserta meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran Manfaat Pensiun.

DPPK PPMP dilarang melakukan pembayaran Manfaat Pensiun kepada Peserta sebelum mencapai usia paling rendah 5 (lima) tahun sebelum Usia Pensiun Normal, kecuali untuk:

- a. Pembayaran Manfaat Pensiun kepada Janda/Duda atau anak, b. pembayaran Manfaat Pensiun Disabilitas dan/atau kondisi mendesak tertentu yaitu pada saat Peserta mengalami kesulitan keuangan dan sakit kritis. Jumlah Manfaat Pensiun yang dibayarkan untuk pembayaran sekaligus bagi Peserta meninggal dunia lebih dari 5 (lima) tahun sebelum dicapainya Usia Pensiun Normal sebesar Nilai Sekaligus dari Manfaat Pensiun yang dihitung berdasarkan Asumsi Aktuarial

yang dipergunakan dalam Laporan Aktuaris terakhir, kecuali proyeksi tingkat kenaikan Penghasilan Dasar Pensiun, tingkat pengunduran diri, dan tingkat Disabilitas.

Apabila pembayaran Manfaat Pensiun berakhir dan jumlah seluruh Manfaat Pensiun yang telah dibayarkan kurang dari himpunan iuran Peserta beserta hasil pengembangannya sampai dengan saat dimulainya pembayaran Manfaat Pensiun, Pengurus wajib membayarkan selisihnya sekaligus kepada ahli waris yang sah dari Peserta. Peserta DPPK PPMP pada saat pensiun atau pada saat pemberhentian, dan bagi Janda/Duda atau anak, dapat menerima Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) dari Manfaat Pensiun secara sekaligus. Dalam hal Peserta DPPK PPMP pada saat pensiun sudah mengambil Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) secara sekaligus, pada saat Peserta meninggal dunia, Janda/Duda atau anak tidak dapat kembali mengambil Manfaat Pensiun pertama dimaksud. Pembayaran Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) dapat dilakukan dalam hal sudah diatur pada PDP.

Peserta, Janda/Duda, atau anak pada DPPK PPMP berhak untuk memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus jika:

- a. Peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun dipercepat.
- b. Dibayarkan kepada pihak yang ditunjuk oleh Peserta dalam hal Peserta meninggal dunia dan tidak memiliki Janda/Duda atau anak.
- c. Manfaat Pensiun yang akan dibayarkan per bulan dengan menggunakan Rumus Bulanan kurang dari atau sama dengan Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah) atau Manfaat Pensiun yang dihitung dengan menggunakan Rumus Sekaligus kurang dari atau sama dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Dalam hal PDP memberikan pilihan untuk menerima Manfaat Pensiun pertama secara sekaligus, Manfaat Pensiun dihitung setelah pengambilan Manfaat Pensiun pertama tersebut. Manfaat Pensiun dari DPPK PPMP yang telah diterima

setiap bulan oleh pensiunan, Janda/Duda, atau anak besarnya kurang dari atau sama dengan Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah), Nilai Sekarang dari Manfaat Pensiun yang belum dibayarkan dapat dibayarkan secara sekaligus. Pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus dapat dilakukan dalam hal ketentuan tersebut dimuat dalam PDP. Selanjutnya Pendiri dapat menetapkan Manfaat Pensiun yang dapat dibayarkan sekaligus dengan nilai yang lebih rendah dari nominal Rp 1,6 juta (rumus bulanan) dan Rp 500 juta (rumus sekaligus) dalam PDP, dalam hal Pendiri menetapkan nilai lebih rendah, Pendiri harus menerapkan prinsip kehati-hatian dengan mempertimbangkan kepentingan Peserta. Dalam hal tidak terdapat pihak yang ditunjuk, Manfaat Pensiun dapat dibayarkan kepada ahli waris Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai hukum waris yang berlaku. Batas pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 (lima) tahun sekali, ketentuan mengenai revisi dan penetapan batas pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Peserta yang mengikuti DPPK PPMP berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan paling singkat 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas Pensiun Ditunda yang besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumus Manfaat Pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat berhenti bekerja. Hak pembayaran Pensiun Ditunda bagi Peserta berhenti bekerja dapat dibayarkan sejak yang bersangkutan mencapai usia pensiun dipercepat. Dalam hal Peserta berhak atas Pensiun Ditunda, hak atas Pensiun Ditunda dapat dibayarkan oleh DPPK PPMP yang bersangkutan atau dapat dialihkan kepada DPPK lainnya atau DPLK, dengan ketentuan yang bersangkutan masih hidup dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berhenti bekerja. Dalam hal Peserta berhenti bekerja meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran Pensiun Ditunda, berlaku ketentuan tentang hak yang timbul apabila Peserta meninggal dunia dibayarkan sekaligus.

Dalam hal Nilai Sekaligus dari hak atas Pensiun Ditunda dari Peserta berhenti bekerja kurang dari atau sama dengan Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), hak atas Pensiun Ditunda tersebut dapat dibayarkan sekaligus pada saat karyawan berhenti bekerja. Batas pembayaran Nilai Sekaligus direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 (lima) tahun sekali. Ketentuan mengenai revisi dan penetapan batas pembayaran Nilai Sekaligus ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Peserta DPPK PPMP yang berhenti bekerja setelah mencapai usia pensiun dipercepat, berdasarkan pilihan Peserta, hak atas Manfaat Pensiun Dipercepat dapat:

- Dibayarkan oleh DPPK PPMP bersangkutan,
- Ditunda pembayaran atas manfaat pensiunnya oleh DPPK yang menyelenggarakan PPMP bersangkutan sampai mencapai Usia Pensiun Normal,
- Dialihkan kepada DPPK lainnya; atau dialihkan kepada DPLK.

Dalam hal terdapat Iuran Sukarela Peserta, pembayaran Manfaat Pensiun yang menjadi hak Peserta terdiri atas Manfaat Pensiun berdasarkan rumus dalam PDP dan akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangannya. Akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangannya dapat dibayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan pilihan Peserta.

Dalam hal Peserta, Janda/Duda, atau anak:

- Dalam kondisi mengalami kesulitan keuangan dan mengalami sakit kritis yang didukung dengan dokumen yang membuktikan,
- Merupakan warga negara Indonesia yang berpindah warga negara; atau
- Merupakan warga negara asing yang telah berakhir masa kerjanya dan tidak bekerja lagi di Indonesia, DPPK PPMP dapat melakukan pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus di luar ketentuan syarat pembayaran sekaligus.

Dalam hal terdapat pengakhiran Mitra Pendiri pada DPPK PPMP, pembayaran

Manfaat Pensiun bagi pensiunan, Janda/Duda, atau anak dari Mitra Pendiri dapat dibayarkan secara sekaligus sepanjang tidak melebihi nilai syarat pembayaran sekaligus, Dalam hal terdapat perubahan Program Pensiun pada DPPK dari PPMP menjadi PPIP, pembayaran Manfaat Pensiun bagi pensiunan, Janda/Duda, atau anak dapat dibayarkan secara sekaligus sepanjang tidak melebihi nilai pembayaran sekaligus, Dalam hal pembayaran Manfaat Pensiun melebihi nilai pembayaran sekaligus pembayaran harus dilakukan dengan cara dibayarkan secara berkala. Dalam hal DPPK PPMP dilikuidasi, Nilai Sekarang dari Manfaat Pensiun yang belum dibayarkan kepada pensiunan, Janda/Duda, dan/atau anak dapat dibayarkan



secara sekaligus sepanjang tidak melebihi nilai batasan nilai sekaligus.

DPPK PPMP yang mempunyai Mitra Pendiri dengan sistem pendanaan yang pembebanannya ditanggung oleh masing-masing Pemberi Kerja, dapat mengatur: a. rumus Manfaat Pensiun yang berbeda untuk masing-masing Pemberi Kerja; dan b. besaran iuran Peserta yang berbeda untuk masing-masing Pemberi Kerja. DPPK PPMP dapat memberikan pilihan bagi Peserta untuk mendanai masa kerja selama cuti di luar tanggungan Pemberi Kerja, baik Iuran Normal Pemberi Kerja maupun iuran Peserta. Pilihan bagi Peserta untuk mendanai harus terlebih dahulu diatur dalam PDP. Pendanaan masa kerja selama cuti di luar tanggungan Pemberi Kerja diperhitungkan sebagai iuran Peserta dalam memperhitungkan Liabilitas Solvabilitas. Dalam hal masa kerja untuk perhitungan Manfaat Pensiun dihitung

berdasarkan masa kerja di luar Pemberi Kerja yang didanai oleh Pemberi Kerja, pembayaran iuran untuk masa kerja di luar Pemberi Kerja dihitung berdasarkan valuasi aktuarial dan dibayarkan secara sekaligus.

Besarnya hak atas Manfaat Pensiun bagi Peserta DPPK PPIP merupakan himpunan: a. iuran Peserta dan/atau iuran Pemberi Kerja, b. dana awal Pemberi Kerja, c. pengalihan dana dari Dana Pensiun lain; dan d. hasil pengembangan dari himpunan iuran Peserta dan/atau iuran Pemberi Kerja, dana awal Pemberi Kerja, dan pengalihan dana dari Dana Pensiun lain terhitung sejak tanggal kepesertaan pada DPPK PPIP. Peserta DPPK PPIP terdiri atas: a. karyawan, b. pensiunan; dan orang perseorangan yang pernah menjadi karyawan yang masih berhak atas Manfaat Pensiun. Manfaat Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dihitung dengan menggunakan metode nilai aset neto per unit. Hasil pengembangan memperhitungkan hasil pengembangan investasi yang sudah direalisasikan dan belum direalisasikan.

DPPK PPIP harus mengelola aset sesuai usia kelompok Peserta. Pengelolaan aset bagi Peserta yang telah mencapai usia paling lama 5 (lima) tahun dan paling singkat 2 (dua) tahun sebelum Usia Pensiun Normal, harus ditempatkan pada: a. deposito berjangka atau deposito on call pada Bank, b. sertifikat deposito pada Bank, c. surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia dan Surat Berharga Negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi. Pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak harus dilakukan secara berkala. Tata cara pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak diatur dalam PDP. Peserta, Janda/Duda, atau anak dapat memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala) dengan cara: dibayarkan oleh Dana Pensiun; dan/atau, memilih untuk membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah.

Dalam hal pembayaran Manfaat Pen-

siun dibayarkan oleh Dana Pensiun, Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda atau anak harus memenuhi ketentuan: a. dibayarkan secara berkala berdasarkan pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak untuk periode paling singkat 10 (sepuluh) tahun setelah Peserta mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PDP, b. risiko atas pengembangan akumulasi iuran merupakan tanggung jawab dari Peserta, Janda/Duda, atau anak; c. PDP harus tetap memuat pilihan pembayaran Manfaat Pensiun untuk dapat dibelikan anuitas atau anuitas syariah; dan d. harus didasarkan pada tabel yang dibuat untuk mengkonversi total akumulasi iuran dan hasil pengembangan menjadi pembayaran bulanan.

Pembayaran Manfaat Pensiun dilakukan dengan cara pembelian anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah, Pengurus DPPK PPIP atas permintaan dan pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak, harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah dengan syarat anuitas yang dipilih: a. menyediakan Manfaat Pensiun paling singkat 10 (sepuluh) tahun; b. memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Dana Pensiun dan PDP dari DPPK PPIP; c. merupakan produk dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang dalam 3 (tiga) tahun terakhir memenuhi target tingkat solvabilitas minimum sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai kesehatan keuangan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit; dan d. merupakan produk perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang telah mendapatkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan. Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum masa pembayaran anuitas atau anuitas syariah selesai, pembayaran akan dilanjutkan kepada Janda/Duda atau anak. Dalam hal tidak terdapat Janda/Duda atau anak, pembayaran dapat dibayarkan secara sekaligus kepada pihak yang ditunjuk. Apabila sampai dengan 30 (tiga puluh) hari sebelum pembayaran Manfaat Pensiun, Peserta tidak melakukan pilihan,

Pengurus harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang memenuhi syarat Pilihan anuitas atau anuitas syariah yang telah ditentukan Peserta dinyatakan batal apabila Peserta meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran Manfaat Pensiun.

DPPK PPIP dilarang melakukan pembayaran Manfaat Pensiun kepada Peserta sebelum mencapai usia paling rendah 5 (lima) tahun sebelum Usia Pensiun Normal, kecuali untuk: a. pembayaran Manfaat Pensiun kepada Janda/Duda atau anak, b. pembayaran Manfaat Pensiun Disabilitas; dan kondisi mendesak tertentu yaitu pada saat Peserta mengalami kesulitan keuangan dan sakit kritis. Peserta DPPK PPIP pada saat pensiun atau pada saat pemberhentian dan bagi Janda/Duda atau anak, dapat menerima Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) dari Manfaat Pensiun

sekaligus. Dalam hal PDP memberikan pilihan untuk menerima Manfaat Pensiun pertama secara sekaligus, Manfaat Pensiun dihitung setelah pengambilan Manfaat Pensiun pertama tersebut. Pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus dapat dilakukan dalam hal ketentuan tersebut dimuat dalam PDP.

Pendiri dapat menetapkan Manfaat Pensiun yang dapat dibayarkan sekaligus dengan nilai yang lebih rendah dari jumlah sebagaimana ditetapkan, Dalam hal Pendiri menetapkan nilai tertentu yang lebih rendah, Pendiri harus menerapkan prinsip kehati-hatian dengan mempertimbangkan kepentingan Peserta. Dalam hal tidak terdapat Janda/Duda atau anak, Manfaat Pensiun dapat dibayarkan kepada pihak yang ditunjuk oleh Peserta. Dalam hal tidak terdapat pihak yang ditunjuk, Manfaat Pensiun dapat dibayarkan kepada ahli waris Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan

“ DALAM HAL JUMLAH AKUMULASI IURAN, DANA AWAL PEMBERI KERJA, PENGALIHAN DANA DARI DANA PENSIUN LAIN DAN HASIL PENGEMBANGANNYA YANG MENJADI HAK PESERTA ATAU JANDA/DUDA ATAU ANAK SEBESAR KURANG DARI ATAU SAMA DENGAN **RP500.000.000,00, PESERTA, JANDA/DUDA, ATAU ANAK PADA DPPK PPIP BERHAK UNTUK MEMILIH PEMBAYARAN MANFAAT PENSIUN SECARA SEKALIGUS.**”

secara sekaligus. Dalam hal Peserta DPPK PPIP pada saat pensiun sudah mengambil Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) secara sekaligus, pada saat Peserta meninggal dunia, Janda/Duda atau anak tidak dapat kembali mengambil Manfaat Pensiun pertama dimaksud. Pembayaran Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) dapat dilakukan dalam hal sudah diatur pada PDP.

Dalam hal jumlah akumulasi iuran, dana awal Pemberi Kerja, pengalihan dana dari Dana Pensiun lain dan hasil pengembangannya yang menjadi hak Peserta atau Janda/Duda atau anak sebesar kurang dari atau sama dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), Peserta, Janda/Duda, atau anak pada DPPK PPIP berhak untuk memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara



perundang-undangan mengenai hukum waris. Batas pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 (lima) tahun sekali. Ketentuan mengenai revisi dan penetapan batas pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Peserta pada DPPK PPIP yang berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan paling singkat 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas Manfaat Pensiun yang

harus dipergunakan untuk memperoleh Pensiun Ditunda. Peserta yang berhenti bekerja yang berhak atas Pensiun Ditunda, dapat memperoleh Manfaat Pensiun sejak yang bersangkutan mencapai usia pensiun dipercepat.

Dalam hal Peserta berhak atas Pensiun Ditunda, hak atas Pensiun Ditunda dapat dibayarkan oleh DPPK PPIP yang bersangkutan atau dapat dialihkan kepada DPPK lainnya atau DPLK, dengan ketentuan yang bersangkutan masih hidup dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berhenti bekerja. Dalam hal Peserta berhenti bekerja meninggal dunia sebelum dimulainya pembayaran Pensiun Ditunda, berlaku ketentuan tentang hak yang timbul apabila Peserta meninggal dunia. Dalam hal Manfaat Pensiun dari Peserta yang berhenti bekerja serta pengalihan dana dari DPPK dan DPLK lain kurang dari atau sama dengan Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), hak atas Pensiun Ditunda tersebut dapat dibayarkan secara sekaligus pada saat karyawan berhenti bekerja. Batas pembayaran Nilai Sekaligus sebagaimana direviu dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 (lima) tahun sekali. Ketentuan mengenai reviu dan penetapan batas pembayaran Nilai Sekaligus ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan. Peserta pada DPPK PPIP apabila berhenti bekerja dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun berhak atas himpunan iuran Peserta yang bersangkutan ditambah hasil pengembangan.

Dalam hal Peserta DPPK PPIP berhenti bekerja setelah mencapai usia pensiun dipercepat, berdasarkan pilihan Peserta, hak atas Manfaat Pensiun Dipercepat dapat: a. dibayarkan oleh DPPK yang menyelenggarakan PPIP bersangkutan, b. ditunda pembayaran atas manfaat pensiunnya oleh DPPK yang menyelenggarakan PPIP sampai mencapai Usia Pensiun Normal, c. dialihkan kepada DPPK lainnya, d. dialihkan kepada DPLK. Dalam hal Peserta memilih hak atas pensiun dipercepat dibayarkan oleh DPPK PPIP bersangkutan atau ditunda pembayaran atas manfaat pensiunnya sampai mencapai Usia Pensiun Normal, berlaku ketentuan pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus.

Dalam hal terdapat Iuran Sukarela Peserta, pembayaran Manfaat Pensiun yang menjadi hak Peserta terdiri atas Manfaat Pensiun berdasarkan rumus dalam PDP dan akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangan. Akumulasi Iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangannya dapat dibayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan pilihan Peserta.

Dalam hal Peserta, Janda/Duda, atau anak:

- Dalam kondisi mengalami kesulitan keuangan dan mengalami sakit kritis yang didukung dengan dokumen yang membuktikan;
- Merupakan warga negara Indonesia yang berpindah warga negara; atau
- Merupakan warga negara asing yang telah berakhir masa kerjanya dan tidak bekerja lagi di Indonesia, DPPK PPIP dapat melakukan pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus di luar ketentuan batasan pembayaran sekaligus sebesar kurang atau sama dengan Rp 500.000.000,00.

DPPK PPIP yang melakukan pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala harus memperhatikan prinsip kesesuaian aset dan kewajiban. Aset sebagaimana dimaksud harus berupa: a. deposito berjangka atau deposito on call pada Bank, b. sertifikat deposito pada Bank, c surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia; dan/atau d. Surat Berharga Negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi. DPPK PPIP harus menjaga tingkat likuiditas sesuai dengan Manfaat Pensiun yang jatuh tempo.

PROGRAM MANFAAT PENSIUN LAINNYA DAN MANFAAT LAIN

Selain menyelenggarakan Program Pensiun, Dana Pensiun dapat menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.

Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain wajib terlebih dahulu diatur dalam PDP. Dana Pensiun yang akan menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain harus memiliki kesia-

pan operasional dalam penyelenggaraan Program Manfaat Lain.

Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam: a. kontrak kerja bersama, b. peraturan perusahaan; atau c. perjanjian kerja bersama, yang akan memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak. Dana Pensiun tidak dapat menyelenggarakan program yang hanya memberikan manfaat lain, tanpa menyelenggarakan Program Pensiun. Dana Pensiun yang menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak, Dana Pensiun wajib memisahkan pencatatan aset dan kewajiban Program Pensiun dengan aset dan kewajiban Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain.

Dana Pensiun yang menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak, Dana Pensiun harus memisahkan pencatatan masing-masing jenis Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain tersebut.

Porsi iuran pada Program Pensiun wajib lebih besar dibanding iuran untuk manfaat lain. Iuran pada Program Pensiun merupakan iuran setiap program yang mengupayakan Manfaat Pensiun. Pemenuhan porsi iuran berdasarkan iuran jatuh tempo yang disajikan dalam laporan keuangan tahunan yang diaudit oleh akuntan publik yang disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan.

Adapun jenis Manfaat Pensiun lainnya, antara lain: dana kompensasi pascakerja, dana manfaat tambahan, dana santunan Disabilitas, dana santunan kematian, dan dana santunan kesehatan pensiunan, sedangkan jenis manfaat lain, antara lain: dana pendidikan untuk anak, dana perumahan, dana ibadah keagamaan dan dana santunan kesehatan karyawan.

*Tulisan berlanjut pada edisi selanjutnya,
terima kasih*

TRANSFORMASI DANA PENSIUN 2024 AGAR LEBIH BERADAB



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

PENGANTAR

Salamat tahun baru 2024, semoga Dana Pensiun semakin baik dan optimal dalam pengelolaannya. Sebagai refleksi, dan juga proyeksi ke depan, ada baiknya kita membuka arsip tahun 2023 untuk kita proyeksikan tantangannya di tahun 2024 ini.

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir pernah mengungkapkan rasa kekecewaannya terhadap tindakan yang merugikan dana pensiun BUMN yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu. Pak Erick yang notabene adalah bapaknya BUMN bahkan menyebut pelaku tersebut sebagai orang yang biadab.

“Saya merasa kecewa dan sedih, pekerja-pekerja yang telah berdedikasi selama puluhan tahun, yang tentu (dana pensiunnya) kurang, itu hasilnya dirampok oleh oknum-oknum biadab,” begitu kata Pak Erick saat menyerahkan hasil audit dana pensiun BUMN ke Kejaksaan Agung, Selasa (3/10/2023-liat referensi no. 1)

Pernyataan beliau bukannya tanpa dasar. Beberapa kejadian mengemuka, seakan-akan memang Dapen dikelola dengan serampangan, tidak prudent (kurang hati-hati), bahkan sampai timbul tuduhan konspirasi adanya kebiadaban tersebut. Biadab dalam konteks ini bukan saja karena dinilai buruk, namun bahkan dari unsur kata dimaksud adalah seakan

Dapen dikelola secara “Tidak Beradab”.

Memang ini sangat memprihatinkan, karena Pak Menteri BUMN selanjutnya menyebut dari total 48 dana pensiun (dapen) perusahaan pelat merah, sebanyak 34 dapen atau 70% di antaranya dalam kondisi sakit. Jika demikian, maka mayoritas Dapen BUMN dalam kondisi warning merah, perlu dievakuasi dan diselamatkan dengan segera.

Kementerian BUMN telah menyerahkan laporan empat dapen perusahaan BUMN yang bermasalah ke Kejaksaan Agung (Kejagung) untuk dilakukan pemeriksaan lanjutan setelah diaudit oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (lihat referensi no. 2)

Lantas bagaimana agar, dan benar-benar dilakukan, sehingga Dapen dapat lebih beradab, dan tidak dikelola secara biadab?

Tulisan ringan ini mencoba membedah secara singkat dan sederhana, tanpa mengurangi tujuan besar; bagaimana meningkatkan peradaban tata kelola Dapen di negara tercinta ini.

TRANSFORMASI MELALUI REGULASI

Tidak kurang-sejatinnya, pihak paling berwenang dalam melakukan pengaturan Dapen, yakni OJK (Otoritas Jasa Keuangan), telah melakukan upaya transformasi melalui regulasi yang semakin ketat, rinci, dan mengikat.

Otoritas Jasa Keuangan sejauh ini

dalam periode tahun 2023 – 2024, telah menerbitkan setidaknya 4 (empat) Peraturan OJK (POJK) sebagai upaya penguatan pengaturan dalam mendorong transformasi industri perasuransian dan dana pensiun.

Asuransi dan Dana Pensiun sejatinya entitas bisnis yang berbeda, namun karena menyangkut uang orang banyak dan pembayaran manfaat yang dituntut kepada pihak Pengelola, maka OJK telah mengaturnya dengan lebih ketat.

Empat POJK yang diterbitkan pada periode tahun 2023 sampai menjelang 2024 antara lain;

1. POJK Nomor 20 tahun 2023 tentang Produk Asuransi yang dikaitkan dengan Kredit atau Pembiayaan Syariah, dan Produk Suretyship atau Suretyship Syariah;
2. POJK Nomor 23 tahun 2023 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Asuransi, Perusahaan Asuransi Syariah, Perusahaan Reasuransi, dan Perusahaan Reasuransi Syariah;
3. POJK Nomor 24 tahun 2023 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Pialang Asuransi, Perusahaan Pialang Reasuransi, dan Perusahaan Penilai Kerugian Asuransi;
4. POJK Nomor 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun.

Dalam konteks ini, disebutkan bahwa

Departemen Literasi, Inklusi Keuangan dan Komunikasi OJK, telah mengatakan, dengan terbitnya empat POJK ditujukan untuk mengakselerasi proses transformasi pada sektor perasuransian dan dana pensiun untuk menjadi sektor industri yang sehat, kuat, dan mampu untuk tumbuh secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Dari sini kita bisa melihat, bahwa jasa Dana Pensiun dan Asuransi bahkan dipandang sebagai bagian dari ekonomi dan industri, yang senyatanya perlu dikelola secara profesional, hati-hati, dan optimal dalam kinerja organisasi, mampu berkontribusi, dan berkelanjutan (sustainability progressive). Jangan ada lagi Dapen atau Asuransi, dengan alasan “hanya” karena situasi pasar, lantas menjadi pembenaran atas kinerja buruk dan bahkan kerugian yang sifatnya kronis. Lantas, jika demikian, apa gunanya Arahan Investasi, dan berbagai macam program peningkatan kompetensi

pengurus jika Dapen masih saja berkinerja buruk?

Lebih lanjut bahwa untuk sektor industri dana pensiun, POJK Nomor 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun memuat ketentuan pelaksanaan dari beberapa amanat pengaturan Undang-Undang Nomor 4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Dana Pensiun memang bukan profit centre, tapi “jangan rugi”, kira-kira demikian. Maka dalam penyusunan Rencana Bisnis (Renbis) atau RKA (Rencana Kerja Anggaran) pun sudah semestinya mempedomani POJK No. 24 Tahun 2019 yang mengharuskan Renbis itu realistis dan penuh kehati-hatian.

Secara normative, POJK dimaksud merupakan penyesuaian atas beberapa POJK yang telah ada sebelumnya, mengenai pendanaan dana pensiun, investasi dana pensiun, serta POJK mengenai iuran, manfaat pensiun, dan manfaat lain.

Dengan kata lain, bahwa inilah langkah sistematis dari OJK, untuk

meningkatkan peradaban tata kelola Dana Pensiun. Ada penjelasan aturan yang rinci, yang tidak saja mengatur bagaimana teknis pelaksanaan, namun juga mitigasi risiko jika Dana Pensiun melakukan pelanggaran regulasi.

Terutama dari sisi investasi, POJK tersebut memuat ketentuan yang bertujuan untuk mendorong penguatan tata kelola investasi dana pensiun agar terselenggara secara lebih prudent, melalui persyaratan kompetensi bagi pengurus Dana Pensiun, serta persyaratan tambahan terkait penempatan investasi yang cenderung berisiko tinggi, misalnya Reksa Dana Penyertaan Terbatas (RDPT), Dana Investasi Infrastruktur (DINFRA), Medium-Term Notes (MTN), dan Repurchase Agreement (REPO).

Dari sisi pembayaran manfaat pensiun, POJK dimaksud juga memuat ketentuan mengenai pembayaran manfaat pensiun secara berkala yang dapat dibayarkan secara langsung oleh dana pensiun, atau dengan membeli produk anuitas yang menyediakan pembayaran manfaat pensiun paling singkat selama 10 tahun. Jika dahulu perusahaan dilarang mendirikan 2 macam platform Dana Pensiun, yakni PPMP (Program Pensiun Manfaat Pasti) dan sekaligus PPIP (Program pensiun iuran pasti), maka sekarang diperbolehkan satu perusahaan mendirikan 2 program pensiun secara bersamaan yakni PPIP dan PPMP, asal mampu saja secara finansial.

Transformasi bahkan reformasi Tata Kelola Dana Pensiun, secara organisatoris telah diatur normative oleh OJK, yang setidaknya menjamin adanya regulasi yang semakin pasti dan menjadi acuan Tata Kelola Dana Pensiun.

DISKUSI

Menjadi pertanyaan lebih lanjut, bagaimana nanti pelaksanaan di lapangan? Apakah baru kali ini Tata Kelola diperbaiki, setelah adanya hiruk pikuk kejadian yang menimpa beberapa Dana Pensiun?

Atau, sejatinya ini juga mitigasi risiko supaya nantinya para pengelola Dana





Pensiun yang “Biadab”, akan mudah dijerat dengan pasal Perdata, bahkan Pidana?

Setidaknya, menurut hemat Penulis, para pihak ini perlu bahkan diwajibkan untuk memahami transformasi regulasi OJK demi peradaban Tata Kelola Dana Pensiun.

Pertama, Pihak Pendiri. Semua Dana Pensiun sejatinya hitam putih merahnya terserah Pendiri. Bukan berarti kinerja organisasi Dapen tergantung Pendiri, namun kalau kita cermati 2 unsur utama dalam dataran strategis Dana Pensiun ada di wilayah Pendiri. Yakni, Arahan Investasi, dan Peraturan Dana Pensiun (PDP).

PDP yang mengatur hak kewajiban Pengurus dan Pengawas, termasuk tanggung jawab Pendiri, jelas detail sebagai referensi utama bagi pengelolaan Dana Pensiun. Pertanyaan sederhana, bagi semua pemangku kepentingan, apakah PDP pada setiap Dana Pensiun telah di-update, atau masih menggunakan referensi PDP 5 tahun yang lalu, 10 tahun yang lalu, bahkan 20 tahun yang lalu?

Pendiri memiliki kewenangan untuk mengajukan perubahan dan pengesahan PDP, sehingga setiap Dana Pensiun dalam rangka transformasi, perlu check and recheck atas tahun terbit PDP yang digunakan sebagai pedoman pengelolaannya.

Kedua, Pihak Pengawas. Dewan Pengawas memiliki kewajiban untuk membuat program pengawasan tahunan, menyusun pedoman pengawasan, dan terutama memberikan saran dan pertimbangan kepada Pendiri, Mitra Pendiri, dan Pengurus atas masalah-masalah yang timbul, demi kelancaran dan ketertiban pengelolaan Dana Pensiun. Dewan Pengawas dalam bekerja dapat dibantu Komite tertentu (misalnya Komite Remunerasi dan Nominasi, Komite Investasi, dan lain sebagainya).

Pertanyaannya, apakah tugas Dewan Pengawas telah optimal, dan bagaimana kendala selama ini? Regulasi berlapis pasti baik, tanda atau bukti komitmen kuat dari Regulatory Body, dan pelaksanaan di lapangan serta pengawasan disiplin,

juga tidak kalah penting.

Jika Dewan Pengawas menjalankan tugas dengan optimal, seharusnya tidak ada Dewan Pengawas yang dapat dijerat hukum ketika terjadi break the law, di lapangan. Kecuali memang, ada bukti dan pengakuan atas pelanggaran regulasi atas peran dan tugas jabatannya.

Ketiga, Pihak Pengurus. Dapat dipastikan, memang Pengurus yang paling bertanggung jawab atas kelancaran sukses berjalannya operasional Dana Pensiun. Ketaatan kepada regulasi, adalah kewajiban yang pasti. Selalu berkonsultasi dengan Dewan Pengawas sesuai aturan, dan melaporkan ke Pendiri serta pertanggungjawaban organisasi kepada OJK melalui kewajiban reporting yang diemban, pasti itu wajib dilakukan Pengurus.

Realita di lapangan bagaimana, itu yang perlu diteliti lebih lanjut. Apakah semua Pengurus benar-benar melaksanakan asas prudential, atau lebih mengejar godaan pasar yang menawarkan margin tinggi, dan tiba-tiba terjungkal di titik merah karena pasar amblas merah? Bagaimana dengan kepatuhan terhadap Arahan Investasi, dan ketaatan terhadap regulasi lainnya?

SIMPULAN SARAN

Simpulan dapat diberikan secara sederhana, namun memerlukan langkah dan nafas panjang. Yakni adanya upaya transformasi regulasi OJK adalah bukti normatif adanya peradaban yang semakin baik dalam Tata Kelola Dana Pensiun di Indonesia.

Pelaksanaan di lapangan yang memerlukan proses penelitian lebih lanjut. Dan setiap penelitian, audit atau pemeriksaan, ketika memang berada di wilayah Pendiri,

Pengawas, dan atau Pengurus, idealnya terus dimonitor evaluasi sehingga pemangku kepentingan tidak saling mencari person in charge.

Artinya antara Pendiri, Dewan Pengawas, dan Pengurus perlu bekerja sama dan sama-sama bekerja, lebih baik lagi seiring dengan semangat transformasi organisasi Dana Pensiun melalui banyaknya program penataan regulasi.

Apakah selama ini ada gap antara Pendiri, Pengawas, dan Pengurus? Pasti tidak ada. Semua telah gotong royong sebagai sebuah team work, seperti irama orchestra yang enak didengar dan dinikmati.

Meski demikian, pernyataan Pak Erick di atas pendahuluan artikel ini mengarahkan agar kita semua, meningkatkan lagi kinerja yang lebih baik. Kita berharap agar porsi 30-70 dalam persentase pengelolaan Dana Pensiun, akan berbalik setidaknya 70-30, bahwa 70% akan ditemukeni sebagai Pengelola Dana Pensiun yang Sangat Baik, dan 30% masih membutuhkan penanganan Tata Kelola yang lebih baik lagi.

Sarannya adalah agar transformasi regulasi perlu dicek ulang dalam implementasinya. Termasuk, bagaimana pelaksanaan Cetak Biru Pengembangan SDM Sektor Jasa Keuangan (Priyohadi, 2022).

Harapan kita pasti; 100% Dana Pensiun dikelola dengan baik, optimal, dan disiplin regulasi. Apakah kita mampu? Jawabnya: Harus diupayakan. Bismillah.

REFERENSI

- Priyohadi, N.D., 2022, Monostatus dan Strategi Pengembangan SDM Dana Pensiun, dalam Majalah Info Dana Pensiun Edisi 101, Juli-Agustus 2022 Hal 33 – 35.
- <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1069997/erick-thohir-dana-pensiun-bumn-dirampok-oknum-biadab>, diakses 19 Januari 2024
- <https://www.cnbcindonesia.com/market/20231004073840-17-477667/sebanyak-70-dapen-bumn-sakit-2-terindikasi-korupsi>, diakses 19 Januari 2024
- <https://ojk.go.id/id/regulasi/default.aspx>, diakses 19 Januari 2024 [<https://ojk.go.id/id/regulasi/Pages/Penyelenggaraan-Usaha-Dana-Pensiun.aspx>]
- <https://jabarprov.go.id/berita/ojk-terbitkan-4-aturan-dorong-transformasi-industri-perasurnsin-dan-dana-pensiunan-12037>, diakses 20 Januari 2024

SERTIFIKASI PROFESI DANA PENSIUN

Sertifikasi profesi di hampir semua bidang profesi saat ini sudah menjadi kenyataan, bahkan bagi mahasiswa yang baru lulus S-1, sudah ada program sertifikasi profesi, sehingga diharapkan mereka akan bisa memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Oleh: **Arif Hartanto SH. MH**

(Direktur Eksekutif LSPDP)

Pasal 190 UU nomor 4 tahun 2023 tentang PPSK menyebutkan bahwa Pengelola Program Pensiun merupakan profesional yang wajib memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai. Dana Pensiun secara bertahap telah mengusahakan kompetensi yang berkelanjutan, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Keuangan no 513 tahun 2002 tentang Persyaratan bagi Pengurus dan Pelaksana Tugas Pengurus serta Pengawas DPPK dan DPLK, yaitu berupa Sertifikasi Manajemen Umum Dana Pensiun. Perkembangan industri menuntut adanya peningkatan kompetensi SDM, sebagaimana diatur dalam POJK nomor 3 tahun 2015 tentang Investasi Dana Pensiun, dimana personil Dana Pensiun yang membidangi investasi wajib memiliki Sertifikat Manajemen Risiko.

Perkembangan selanjutnya adalah perlunya ada sertifikasi kompetensi untuk setiap jenjang jabatan di Dana Pensiun. Tahun 2021 terbit Keputusan Menteri Ketenagakerjaan nomor 122 tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Keuangan dan Asuransi Golongan Pokok Asuransi, Reasuransi dan Dana Pensiun bukan Jaminan Sosial Wajib Bidang Dana Pensiun, yang dikenal dengan istilah SKKNI. Selanjutnya pada bulan Januari 2024, terbit Keputusan OJK tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Bidang Dana Pensiun atau KKNi.

MENUJU KE SERTIFIKASI PROFESI DANA PENSIUN

Terbitnya SKKNI Dana Pensiun dan KKNi Dana Pensiun merupakan landasan bagi Dana Pensiun untuk menyelenggarakan sertifikasi profesi sebagaimana di industri jasa keuangan lainnya. Dalam SKKNI dan KKNi ini profesi di Dana Pensiun dikelompokkan kedalam 7 level, yaitu level 4 untuk staf Dana Pensiun, level 5 untuk para manajer, level 6 untuk level divisi, Dewan Pengawas dan Dewan Pengawas Syariah dan level 7 untuk level Pengurus.

Tim khusus yang terdiri dari LSPDP, ADPI dan DPLK sedang menyusun skema yang nantinya akan dipergunakan sebagai acuan ujian sertifikasi profesi ini.

Proses sertifikasi ini akan mengikuti proses yang selama ini sudah dilaksanakan oleh LSPDP untuk Manajemen Risiko Dana Pensiun, yaitu calon atau asesi wajib mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga independen, sebagaimana oleh ADPI saat ini, selanjutnya sertifikasi oleh LSPDP berupa test tertulis dan wawancara oleh Asesor yang sudah terlisensi oleh BNSP. Sudah cukup lama ada pembicaraan di



antara Pengurus Dana Pensiun, apakah dengan terealisasinya sertifikasi profesi ini, kepada pemegang sertifikatnya bisa menggunakan gelar sebagaimana yang sudah dilakukan oleh Lembaga Keuangan lain seperti misalnya asuransi. Kiranya masukan ini bisa dipakai sebagai referensi bagi Tim untuk mengupayakannya.

PENUTUP

Sebagaimana disebutkan diatas, langkah untuk pelaksanaan sertifikasi profesi masih agak panjang, yaitu LSPDP harus mengusulkan kepada OJK tentang Skema Profesi yang akan diselenggarakan. Setelah persetujuan OJK, akan dilanjutkan dengan pengusulan ke BNSP untuk disahkan. □

TINGKATKAN KOMPETENSI SDM DANA PENSIUN, ADPI GELAR TRAIN THE TRAINERS



Sebagai upaya meningkatkan kompetensi SDM di dana pensiun, Perkumpulan ADPI menggelar "Train the Trainers" (TTT) yang diikuti 30 peserta dari industri Dana Pensiun selama 2 hari (15-16 Feb 2024) di Jakarta. Bertindak sebagai fasilitator Steven dari BCA Learning Center.

Dibuka oleh Ali Farmadi, Ketua ADPI, Train the Trainers ini bertujuan untuk membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi pengajar MUDP, MRDP, atau training dana pensiun lainnya secara efektif. Di samping untuk meningkatkan kemampuan

instruksional, mengembangkan teknik pembelajaran, dan meningkatkan kompetensi para trainers dana pensiun.

Dalam training ini, peserta juga dikenalkan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa yang terkait dengan tujuan belajar, motivasi, gaya belajar, dan preferensi untuk menyesuaikan isi pelatihan dengan kebutuhan khusus peserta training. Selain itu, peserta Train the Trainers ADPI juga diajarkan tentang cara fasilitator mengelola dinamika kelompok, mendorong interaksi dan kolaborasi peserta, serta memfasilitasi diskusi dan kegiatan yang bermakna selama sesi pelatihan.

Berbekal teknik **PERFECT** yaitu:

- (1) Prior knowledge & experience,
- (2) Exclusiveness - individualization,
- (3) Relevance,
- (4) Feedback,
- (5) Exercise - practice,
- (6) Comfort, dan
- (7) Tight involvement

Diharapkan para trainer dana pensiun bisa lebih efektif dalam memberikan pemahaman kepada peserta pelatihan. Train the Trainers ini juga menjadi komitmen industri dana pensiun untuk meningkatkan kapasitas SDM yang dimiliki. Selamat bagi para trainer Dana Pensiun.

LSPDP SELenggarakan UJIAN SERTIFIKASI MUDP BAGI PEJABAT PT PEGADAIAN



Bertempat di Hotel Arya Duta Jakarta, Kamis tanggal 15 Februari 2024 telah diselenggarakan ujian Sertifikasi MUDP bagi Pejabat PT Pegadaian. Sebanyak 8 orang peserta, setelah mengikuti pelatihan selama 2 hari ditempat yang sama, dilanjutkan dengan ujian Sertifikasi. Seperti diketahui, Sertifikat MUDP merupakan kewajiban bagi Pengurus dan Pengawas Dana Pensiun untuk mengikuti seleksi Fit & Proper Test di OJK. Dari 8 peserta, yang berhasil lulus sebanyak 7 orang atau 87,5%. Selamat ya kepada yang telah berhasil, bagi yang belum berhasil, bisa ngulang lagi di kesempatan selanjutnya.

SERTIFIKASI MANAJEMEN RISIKO

Bertempat di Wisma 46 Kota BNI Jakarta tanggal 24 Januari 2024 telah diselenggarakan Ujian sertifikasi Manajemen Risiko Dana Pensiun. Sebanyak 14 peserta ikut serta dalam ujian kali ini, satu orang dinyatakan tidak lulus dalam ujian tertulisnya. Dalam gambar, para peserta bergambar bersama dengan para asesor. Ujian selanjutnya dijadwalkan pada tanggal 6 Maret 2024.



ADPI KOMDA 8 SELenggarakan UJIAN SERTIFIKASI MUDP

Bertempat di Hotel Clarion Makassar, pada tanggal 17 Januari 2024 telah diselenggarakan ujian Sertifikasi Manajemen Umum Dana Pensiun atau MUDP. Peserta sebanyak 15 orang berasal dari Sulawesi Selatan. Dari 15 orang, yang berhasil lulus sebanyak 11 orang. Selamat bergabung dengan Dana Pensiun.



IN-HOUSE TRAINING MUDP DAN MRDP BAGI PEJABAT PELINDO 4

Bertempat di Pusdiklat Pelindo di Ciawi Bogor, telah diselenggarakan in-house training MUDP dan MRDP bagi pejabat Pelindo 4. Setelah selesai pelatihan, pada hari ketiga diselenggarakan ujian Sertifikasi MUDP yang diikuti oleh 9 orang peserta dan berhasil lulus semuanya... Selamat ya bapak dan ibu, bisa lebih memahami Dana Pensiun





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

SATU DAPEN DUA PROGRAM, SATU PESERTA DUA PROGRAM DI DPPK

UU nomor 4 tahun 2023 yang terbit bulan Januari 2023 yang mengatur tentang Dana Pensiun dan mencabut berlakunya UU nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, memberikan wacana baru bagi pengelolaan Dana Pensiun.

Di antara sejumlah pasal yang mengatur tentang Dana Pensiun, salah satunya adalah Pasal 138 yang berbunyi: “Dana Pensiun Pemberi Kerja dapat menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti dan/ atau Program Pensiun Iuran Pasti.”

Selanjutnya, dalam Pasal 145 diatur :

1. Setiap karyawan pada Pemberi Kerja **berhak** menjadi Peserta Dana Pensiun Pemberi Kerja apabila telah memenuhi syarat kepesertaan dalam Peraturan Dana Pensiun.
2. Dalam hal Dana Pensiun Pemberi Kerja menetapkan adanya iuran Peserta, karyawan berhak untuk tidak menjadi Peserta.
3. Dalam hal karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memutuskan menjadi Peserta, karyawan harus menyatakan kesediaannya untuk dipotong upah atau gajinya setiap bulan.

Selanjutnya dalam Pasal 173 POJK nomor 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Dana Pensiun, diatur sebagai berikut:

1. DPPK dapat menyelenggarakan PPMP dan PPIP.
2. Pengelolaan PPMP dan PPIP dilakukan secara terpisah.
3. PDP dapat mengatur kepesertaan **atas 1 (satu) orang Peserta dalam PPMP dan PPIP.**

KEPESERTAAN

Dari ketiga pasal yang disebutkan diatas, menurut penulis ada dua hal yang diatur dalam ketentuan tersebut, yaitu:

- a. DPPK dapat menyelenggarakan PPMP sekaligus juga PPIP.
- b. Karyawan Pemberi Kerja memiliki opsi untuk menjadi peserta di dua program, yaitu PPMP sekaligus PPIP.

Dari data statistik OJK, sampai dengan bulan Desember 2023, jumlah DPPK tercatat ada 167, menurun dari tahun sebelumnya. Terlihat bahwa memang ada kecenderungan Pemberi Kerja untuk beralih dari PPMP ke PPIP. Hampir semua Pemberi Kerja sudah tidak mengikut sertakan karyawan baru untuk menjadi peserta PPMP, namun mengikut sertakannya dalam PPIP, baik yang diselenggarakan oleh DPLK maupun oleh DPPK sendiri, yaitu DPPK PPIP yang

husus didirikan untuk menampung kepesertaan karyawan baru.

Dengan keluarnya UU nomor 4 tahun 2023, maka Pemberi Kerja sebagai pendiri dana Pensiun, memiliki peluang untuk mengatur DPPK menyelenggarakan PPMP dan PPIP. Dewasa ini ada beberapa Pemberi Kerja yang telah mengikut sertakan karyawannya di PPMP dan PPIP, namun memiliki dua DPPK tersendiri. Dari kebijakan tersebut, satu peserta hanya bisa diikut sertakan di PPMP atau PPIP saja.

MANFAAT PENSIUN PESERTA

Bagaimana dengan manfaat pensiun yang diperoleh Peserta manakala sudah memasuki masa pensiun? Seperti diketahui Manfaat Pensiun pada PPMP ditetapkan dengan rumus yang diatur di PDP masing-masing Dana Pensiun, yaitu perkalian dari masa kerja aktif, penghargaan per tahun masa kerja dan penghasilan dasar pensiun, dengan maksimum penerimaan manfaat sebesar 80% dari penghasilan. Secara umum manfaat pensiun DPPK berkisar antara 20% sampai dengan 60% dari penghasilan terakhir, sehingga besaran ini dirasakan masih belum memenuhi kebutuhan dasar per bulannya.



JENIS PROGRAM	NOV-22	DEC-22	JAN-23	FEB-23	MAR-23	APR-23	MAY-23	JUN-23	JUL-23	AUG-23	SEP-23	OCT-23	NOV-23
DPPK-PPMP	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
DPPK-PPIP	37	37	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
DPLK	26	26	26	25	25	25	25	25	25	24	24	24	24
Dana Pensiun	201	201	200	199	199	199	199	199	199	198	198	198	198

Setiap pertemuan dengan para pensiun, topik utama pembicaraan antar pensiunan adalah “kapan uang pensiun naik”, apalagi bila ada pemberitaan di media massa, penerimaan pensiun pegawai negeri atau ASN akan dinaikkan.

Bagi pensiunan DPPK, kenaikan manfaat pensiun dapat dilakukan sepanjang ada keputusan dari pemberi kerja. Masalahnya adalah, dari mana dana untuk menaikkan manfaat pensiun tersebut. Dari ketentuan UU no 4 tahun 2023 serta POJK 27 tahun 2023, menurut hemat penulis, DPPK selain dapat mengelola 2 program yaitu PPMP dan PPIP, pesertapun dapat menjadi peserta di kedua program tersebut. Bagi peserta yang baru bergabung, mengikut sertakannya di PPIP merupakan pilihan yang tepat, karena bagi pendiri, tidak ada lagi kewajiban PSL. Masalah yang banyak dialami oleh Pendiri DPPK Manfaat Pasti adalah adanya kewajiban Past Service Liability manakala terjadi perubahan Penghasilan Dasar Pensiun atau PhDP. Perubahan PhDP terutama disebabkan terjadinya perubahan gaji karyawan sebagai peserta DPPK. Perubahan gaji akan berdampak pada perubahan (kenaikan) PhDP, karena kebijakan perusahaan, penentuan PhDP



ditentukan dari bagian dari gaji, biasanya dari Gaji Pokok atau basic salary. Kisaran besarnya basic salary adalah antara 20% sampai dengan 40% dari gaji, sehingga dampaknya adalah pada besaran manfaat pensiun yang akan diterima oleh peserta.

Besaran manfaat pensiun inilah yang biasanya menjadi keluhan para peserta, dimana tema yang menjadi “gunjingan” para pensiunan adalah “kapan pensiun akan naik”. Apalagi bila ada berita di media massa bahwa pensunan pegawai negeri atau ASN akan mengalami

kenaikan, sebagaimana yang muncul belakangan ini.

Menjadi dilematis bagi pendiri selaku pemberi kerja, apalagi bila besaran manfaat pensiun memang menjadi concern Direksi, namun menaikkan manfaat pensiun juga bukan hal yang mudah, karena akan berdampak pada PSL sebagaimana disinggung diatas. PSL menjadi kewajiban bagi Pemberi Kerja dan harus dituangkan dalam pembukuan perusahaan sebagaimana diatur dalam PSAK nomor 24.

PENUTUP

Terbitnya peraturan baru tentang Dana Pensiun, di antaranya adalah sebagaimana disebut di atas yaitu satu Dapen mengelola 2 program dan 1 peserta bisa ikut serta dalam 2 program, kiranya bisa menjadi salah satu jalan keluar bagi pemberi kerja maupun peserta aktif yang sudah mendekati usia pensiun. Mereka diikut sertakan dalam PPMP dan PPIP, sehingga di usia pensiun, bisa memperoleh dua manfaat sekaligus. Tentunya keikutsertaan peserta wajib memperoleh persetujuan baik dari pemberi kerja maupun peserta. **Semoga!!!!**



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

“APA SAJA YANG BARU DARI POJK NO.27/2023 DIBANDINGKAN POJK SEBELUMNYA?”

Menjelang penutupan akhir tahun 2023, OJK mengeluarkan POJK No.27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun, POJK ini menggantikan 3 (tiga) POJK sebelumnya yang sudah dikeluarkan OJK yakni:

1. POJK No. 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun dan POJK No. 29/POJK.05/2018 tentang Perubahan atas POJK No. 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun.
2. POJK No. 5/POJK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan oleh Dana Pensiun dan POJK No. 60/POJK.05/2020 tentang Perubahan atas POJK No. 5/POJK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun.
3. POJK No. 8/POJK.05/2018 tentang Pendanaan Dana Pensiun

Sosialisasi POJK Nomor 27 tahun 2023 diselenggarakan oleh OJK dengan mengundang stakeholder Dana Pensiun. Acara tersebut diadakan di kantor OJK Bali, pada tanggal 18 Januari 2024. Sebelumnya, OJK telah menerbitkan FAQ seputar POJK Nomor 27 tahun 2023 sehingga para audience dapat membaca terlebih dahulu pertanyaan dan jawaban pada list FAQ tersebut.



Dalam acara sosialisasi tersebut, ada beberapa hasil tanya jawab antara peserta dengan OJK yang belum tercakup dalam FAQ antara lain :

1. Instrumen investasi tabungan, dalam POJK Nomor 27 tahun 2023 tidak lagi masuk sebagai instrumen investasi yang diperbolehkan oleh Dana Pensiun. Namun karena POJK Nomor 27 tahun 2023 terbit pada tanggal 27 Des 2023. maka atas dasar kesepakatan untuk laporan Dapen yang berakhir 31 Desember 2023 masih boleh dimasukkan sebagai investasi, dengan catatan pada tanggal 1 Januari 2024 tabungan harus dicatat sebagai aktiva di luar investasi.

2. Pada pasal 79 terkait pengelolaan Dana tidak aktif, ayat 3 mengatakan “ dalam jangka waktu tertentu sebagaimana ditetapkan dalam peraturan pemerintah, Dana Tidak Aktif dialihkan kepada balai harta peninggalan”, masih menunggu terbitnya peraturan pemerintah (PP) terkait hal tersebut. Sedangkan ayat 4 mengatakan jika Dana tidak aktif belum dialihkan ke BHP, maka akan dicatat sebagai aset lain.
3. Pada pasal 60 terkait pembayaran manfaat pensiun, ayat 5 diatur dalam hal manfaat pensiun dari peserta yang berhenti bekerja serta pengalihan dana dari DPPK dan DPLK lain kurang dari atau sama dengan Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) hak atas pensiun ditunda tersebut dapat dibayarkan secara sekaligus pada saat karyawan berhenti bekerja. Pada ayat 6 dikatakan bahwa nilai sekaligus pada ayat 5 di review dan ditetapkan secara berkala paling lama 5 tahun sekali.

Pengertian paling lama berarti, walaupun sebelum 5 (lima) tahun dan atas dasar situasi dan kondisi (sikon) yang ada serta adanya kajian yang memadai bahwa nilai Rp 100 juta dianggap sudah tidak sesuai saat itu, maka ketentuan batas nilai tersebut dapat diubah sesuai hasil review OJK.

KOMPARASI POJK NO.5/POJK.05/2017 JUNCTO POJK NO.60/POJK.05/2020 DENGAN POJK NO.27 TAHUN 2023 - PPIP

Berikut merupakan persandingan penyesuaian dari POJK No.27 Tahun 2023 dengan POJK No.5/POJK.05/2017 & POJK No.60/POJK.05/2020 untuk DPPK PPIP.

**POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020** **POJK No. 27 TAHUN 2023**

Ayat	Pasal 29	Ayat	Pasal 14
	Dalam hal Peserta dari DPPK yang menyelenggarakan PPIP berhenti bekerja sebelum memiliki hak atas Pensiun Ditunda maka akumulasi iuran Pemberi Kerja yang telah dibayarkan kepada DPPK yang menyelenggarakan PPIP yang bukan merupakan hak Peserta, harus digunakan sebagai iuran Pemberi Kerja untuk Peserta yang lain.		Akumulasi iuran Pemberi Kerja serta hasil pengembangannya pada DPPK yang menyelenggarakan PPIP bagi Peserta yang berhenti bekerja dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 [tiga] tahun dapat diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja dimaksud atau digunakan sebagai iuran Pemberi Kerja ke depan.

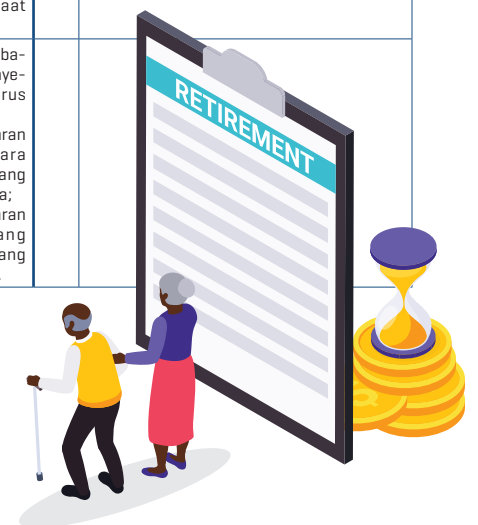
Ayat	Pasal 31	Ayat	Pasal 53
[2]	Pengelolaan aset sebagaimana dimaksud pada ayat [1a] bagi Peserta yang telah mencapai usia paling lama 5 [lima] tahun dan paling singkat 2 [dua] tahun sebelum usia pensiun normal, harus ditempatkan pada: a. tabungan pada bank konvensional atau bank dengan prinsip syariah; b. deposito berjangka atau deposito on call pada bank konvensional atau bank dengan prinsip syariah; c. sertifikat deposito pada bank konvensional atau bank dengan prinsip syariah d. surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia; dan/atau e. surat berharga negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi.	[2]	Pengelolaan aset sebagaimana dimaksud pada ayat [1] bagi Peserta yang telah mencapai usia paling lama 5 [lima] tahun dan paling singkat 2 [dua] tahun sebelum Usia Pensiun Normal, harus ditempatkan pada: a. Deposito berjangka atau deposito on call pada Bank; b. Sertifikat deposito pada Bank; c. Surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia; dan/atau d. Surat Berharga Negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi.

	Ayat	Pasal 54
Tidak diatur	[1]	Usia Pensiun Normal untuk pertama kali ditetapkan paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun.
	[2]	Usia Pensiun Normal sebagaimana dimaksud pada ayat [1] ditetapkan secara berkala paling lama 3 [tiga] tahun sekali dengan mengacu Peraturan Pemerintah mengenai tata cara revidi dan penetapan Usia Pensiun Normal.
	[3]	Usia Pensiun Normal sebagaimana dimaksud pada ayat [1] berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023.

	Ayat	Pasal 55
Tidak diatur	[1]	Usia pensiun dipercepat ditetapkan paling cepat 5 [lima] tahun sebelum Usia Pensiun Normal.
	[2]	Usia pensiun dipercepat sebagaimana dimaksud pada ayat [1] berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023.

**POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020** **POJK No. 27 TAHUN 2023**

Ayat	Pasal 38	Ayat	Pasal 56
[1]	DPPK yang menyelenggarakan PPIP dapat membayarkan Manfaat Pensiun secara berkala kepada Peserta atau janda/duda atau anak.	[1]	Pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau anak harus dilakukan secara berkala.
[2]	Pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat [1] hanya dapat dibayarkan berdasarkan pilihan Peserta atau janda/duda atau anak untuk periode paling singkat 10 [sepuluh] tahun dan paling lama 25 [dua puluh lima] tahun setelah Peserta mencapai usia pensiun.	[3]	Peserta, Janda/Duda, atau anak dapat memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat [1] dengan cara: a. dibayarkan oleh Dana Pensiun; dan/atau b. memilih untuk membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah
[3]	Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat [2] dilakukan dengan ketentuan: a. Pembayaran Manfaat Pensiun harus dilakukan melalui pembelian anuitas seumur hidup pada Perusahaan Asuransi ketika periode pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala melalui DPPK yang menyelenggarakan PPIP berakhir; dan b. Melakukan pencadangan di awal untuk pembelian anuitas seumur hidup pada Perusahaan Asuransi paling sedikit 20% [dua puluh persen] dari Manfaat Pensiun yang disesuaikan dengan periode pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala melalui DPPK yang menyelenggarakan PPIP, sebelum DPPK yang menyelenggarakan PPIP melakukan pembayaran berkala Manfaat Pensiun.	[4]	Dalam hal pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan oleh Dana Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat [3] huruf a, Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda atau anak harus memenuhi ketentuan: a. dibayarkan secara berkala berdasarkan pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak untuk periode paling singkat 10 [sepuluh] tahun setelah Peserta mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PDP; b. risiko atas pengembangan akumulasi iuran merupakan tanggung jawab dari Peserta, Janda/Duda, atau anak; c. PDP harus tetap memuat pilihan pembayaran Manfaat Pensiun untuk dapat dibelikan anuitas atau anuitas syariah; dan d. harus didasarkan pada tabel yang dibuat untuk mengkonversi total akumulasi iuran dan hasil pengembangan menjadi pembayaran bulanan.
[4]	Dalam hal Manfaat Pensiun dibayarkan oleh DPPK yang menyelenggarakan PPIP, PDP harus memuat: a. Pilihan bentuk pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala atau anuitas yang dapat dipilih oleh Peserta; b. Dan tata cara pembayaran Manfaat Pensiun yang dilakukan oleh DPPK yang menyelenggarakan PPIP.		



POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020

POJK No. 27 TAHUN 2023

Ayat	Pasal 37	Ayat	Pasal 56
[1]	Pengurus DPPK yang menyelenggarakan PPIP, atas permintaan dan pilihan Peserta, harus membeli anuitas seumur hidup dari Perusahaan Asuransi, dengan syarat anuitas yang dipilih: <ol style="list-style-type: none"> Menyediakan Manfaat Pensiun bagi janda/duda atau anak paling sedikit 60% [enam puluh persen] dan paling banyak 100% [seratus persen] dari Manfaat Pensiun yang diterima Peserta; Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Dana Pensiun serta PDP dari DPPK yang menyelenggarakan PPIP; Merupakan produk dari Perusahaan Asuransi yang dalam 3 (tiga) tahun terakhir memenuhi target tingkat solvabilitas minimum sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai kesehatan keuangan Perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit; dan Merupakan produk Perusahaan Asuransi yang telah mendapatkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan. 	[5]	Dalam hal pembayaran Manfaat Pensiun dilakukan dengan cara pembelian anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah sebagaimana dimaksud pada ayat [3] huruf b, Pengurus DPPK yang menyelenggarakan PPIP atas permintaan dan pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak, harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah dengan syarat anuitas yang dipilih: <ol style="list-style-type: none"> Menyediakan Manfaat Pensiun paling singkat 10 [sepuluh] tahun; Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Dana Pensiun dan PDP dari DPPK yang menyelenggarakan PPIP; Merupakan produk dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang dalam 3 [tiga] tahun terakhir memenuhi target tingkat solvabilitas minimum sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai kesehatan keuangan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit; dan Merupakan produk perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang telah mendapatkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan.

			Pasal 59
	Tidak diatur	[6]	Dalam hal tidak terdapat Janda/Duda atau anak, Manfaat Pensiun dapat dibayarkan kepada pihak yang ditunjuk oleh Peserta.
		[7]	Dalam hal tidak terdapat pihak yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat [6], Manfaat Pensiun dapat dibayarkan kepada ahli waris Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai hukum waris.

Ayat	Pasal 42	Ayat	Pasal 64
[2]	Aset sebagaimana dimaksud pada ayat [1] harus berupa: <ol style="list-style-type: none"> Deposito berjangka pada bank konvensional atau bank dengan prinsip syariah; dan/atau Surat berharga negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi. 	[2]	Aset sebagaimana dimaksud pada ayat [1] harus berupa: <ol style="list-style-type: none"> deposito berjangka atau deposito on call pada Bank; sertifikat deposito pada Bank; surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia; dan/atau Surat Berharga Negara yang dicatat dengan menggunakan metode nilai perolehan yang diamortisasi.

Ayat	Pasal 69	Ayat	Pasal 79
[4]	Apabila sampai 180 [seratus delapan puluh] hari sejak pemisahan dana tersebut tetap tidak terjadi pembayaran Manfaat Pensiun, DPPK dan DPLK dapat menyerahkan dana tidak aktif tersebut kepada Balai Harta Peninggalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	[3]	Dalam jangka waktu tertentu sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, dana tidak aktif sebagaimana dimaksud pada ayat [1] dialihkan kepada balai harta peninggalan.

POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020

POJK No. 27 TAHUN 2023

[5]	Dalam hal DPPK dan DPLK menyerahkan dana tersebut kepada Balai Harta Peninggalan sebagaimana dimaksud pada ayat [4] maka Peserta atau Pihak yang Berhak atas dana tersebut meminta pembayaran kepada Balai Harta Peninggalan.	[4]	Dalam hal dana tidak aktif sebagaimana dimaksud pada ayat [1] belum dialihkan kepada balai harta peninggalan, dana tidak aktif dimaksud akan dicatat sebagai aset lain.
-----	---	-----	---

Ayat	Pasal 58	Ayat	Pasal 83
[1]	Selain menyelenggarakan program pensiun, DPPK dan DPLK dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.	[1]	Selain menyelenggarakan Program Pensiun, Dana Pensiun dapat menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.
[2]	Jenis Manfaat Lain yang dapat diberikan kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak yaitu: <ol style="list-style-type: none"> Dana pendidikan untuk anak; Dana perumahan; Dana ibadah keagamaan; Dana santunan cacat; Dana santunan kematian; Dana santunan kesehatan; Dana kompensasi pascakerja; dan/atau Dana manfaat tambahan. 	[2]	Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain sebagaimana dimaksud pada ayat [1] wajib terlebih dahulu diatur dalam PDP.
[3]	Jenis Manfaat Lain sebagaimana dimaksud pada ayat [2] dapat dikategorikan sebagai: <ol style="list-style-type: none"> Manfaat Pensiun lainnya; atau Manfaat selain Manfaat Pensiun. 		

Ayat	Pasal 58A	Ayat	
[1]	Jenis Manfaat Lain yang dapat dikategorikan sebagai Manfaat Pensiun lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [3] huruf a meliputi: <ol style="list-style-type: none"> dana kompensasi pascakerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [2] huruf g; dan dana manfaat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [2] huruf h. 		

Ayat	Pasal 59	Ayat	Pasal 85
	Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam kontrak kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama bahwa akan memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.		Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam: <ol style="list-style-type: none"> kontrak kerja Bersama; peraturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama, akan memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.

Ayat		Ayat	Pasal 86
			Dana Pensiun tidak dapat menyelenggarakan program yang hanya memberikan manfaat lain, tanpa menyelenggarakan Program Pensiun.

KOMPARASI POJK NO.5/POJK.05/2017 JUNCTO POJK NO.60/POJK.05/2020 DENGAN POJK NO.27 TAHUN 2023 – PPMP

Berikut merupakan persandingan penyesuaian dari POJK No.27 Tahun 2023 dengan POJK No.5/POJK.05/2017 & POJK No.60/POJK.05/2020 untuk DPPK PPMP

<p>POJK No. 5/POJK.05/2017 Juncto POJK No. 60/POJK.05/2020 Juncto POJK No. 8/POJK.05/2018</p>	<p>POJK No. 27 TAHUN 2023</p>
--	--------------------------------------

<p>POJK No. 5/POJK.05/2017 Juncto POJK No. 60/POJK.05/2020 Juncto POJK No. 8/POJK.05/2018</p>	<p>POJK No. 27 TAHUN 2023</p>
--	--------------------------------------

Ayat	Pasal 1	Ayat	Pasal 1
	Tidak ada definisi	30	Nilai Sekarang adalah nilai pada suatu tanggal tertentu, dari pembayaran atau rangkaian pembayaran yang akan dilakukan setelah tanggal tersebut, yang dihitung dengan mendiskonto pembayaran atau rangkaian pembayaran termasuk secara aktuarial berdasarkan asumsi tingkat bunga dan tingkat probabilitas tertentu untuk terjadinya pembayaran atau rangkaian pembayaran tersebut.
		31	Nilai Sekaligus adalah nilai dari suatu tanggal tertentu untuk membayar Manfaat Pensiun secara sekaligus sesuai dengan tabel yang terdapat dalam laporan aktuaris.
		35	Rumus Bulanan adalah cara menghitung besaran Manfaat Pensiun per bulan yang akan diterima oleh Peserta.
		36	Rumus Sekaligus adalah cara menghitung besaran Manfaat Pensiun yang akan diterima oleh Peserta dalam bentuk Nilai Sekaligus yang selanjutnya akan dikonversi menjadi Manfaat Pensiun per bulan
		42	Dana Terpenuhi adalah kondisi dimana aset yang diperhitungkan untuk mendanai seluruh Manfaat Pensiun tidak kurang dari kewajiban atas pembayaran seluruh Manfaat Pensiun kepada Peserta bagi Dana Pensiun yang menyelenggarakan PPMP atau kondisi dimana iuran bulanan yang jatuh tempo telah disetorkan bagi Dana Pensiun yang menyelenggarakan PPIP.
		48	Asumsi Aktuarial adalah kumpulan estimasi mengenai perubahan di masa yang akan datang, yang dipergunakan untuk menghitung Nilai Sekarang suatu pembayaran atau rangkaian pembayaran di masa depan.

Ayat	Pasal 3	Ayat	Pasal 4
	Iuran yang menjadi tanggungjawab Pemberi Kerja pada DPPK yang menyelenggarakan PPMP dihitung berdasarkan hasil valuasi aktuarial.		Iuran Pemberi Kerja wajib ditetapkan dalam Laporan Aktuaris yang disampaikan kepada OJK

Ayat	Pasal 13	Ayat	Pasal 5
	Pendiri DPPK yang menyelenggarakan PPMP bertanggung jawab untuk menjaga agar DPPK berada dalam keadaan Dana Terpenuhi, atau dalam hal keadaan tersebut belum tercapai maka bertanggung jawab agar DPPK secara bertahap mencapai keadaan Dana Terpenuhi.	[1]	DPPK PPMP harus menjaga agar kondisi pendanaan berada dalam keadaan Dana Terpenuhi

Ayat	Pasal 25
Tidak diatur	<p>[1] Dalam hal Pendiri pada DPPK tidak mampu memenuhi kewajiban dimaksud dalam Pasal 6 ayat [3] dan Pasal 16 ayat [3] dalam jangka waktu 3 [tiga] bulan secara berturut-turut, Pengurus wajib memberitahukan hal tersebut kepada OJK</p> <p>[2] Dalam hal Pendiri pada DPPK tidak mampu memenuhi kewajiban dimaksud pada Pasal 25 ayat [1], Pendiri dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran iuran kepada OJK.</p> <p>[6] Penangguhan hanya dapat dilakukan apabila Pendiri mengalami kesulitan keuangan dalam 1 [satu] tahun terakhir.</p>

Ayat	Pasal 37
Tidak diatur	<p>[1] Usia Pensiun Normal untuk pertama kali ditetapkan paling rendah 55 [lima puluh lima] tahun.</p> <p>[2] Usia Pensiun Normal sebagaimana dimaksud pada ayat [1] ditetapkan secara berkala paling lama 3 [tiga] tahun sekali dengan mengacu Peraturan Pemerintah mengenai tata cara review dan penetapan Usia Pensiun Normal.</p> <p>[3] Usia Pensiun Normal sebagaimana dimaksud pada ayat [1] berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023.</p>



POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020
Juncto
POJK No. 8/POJK.05/2018

POJK No. 27 TAHUN 2023

POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020
Juncto
POJK No. 8/POJK.05/2018

POJK No. 27 TAHUN 2023

Ayat	Ayat	Pasal 38
Tidak diatur	[1]	Usia pensiun dipercepat ditetapkan paling cepat 5 [lima] tahun sebelum Usia Pensiun Normal.
	[2]	Usia pensiun dipercepat sebagaimana dimaksud pada ayat [1] berlaku untuk Setiap Orang yang mulai menjadi Peserta sejak tanggal 12 Januari 2023.

Ayat	Ayat	Pasal 39
Tidak diatur	[5]	Dalam hal pembayaran MP dilakukan dengan cara pembelian anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah, Pengurus DPPK PPMP atas pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak, harus membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah dengan syarat anuitas yang dipilih: <ol style="list-style-type: none"> Menyediakan MP paling singkat 10 [sepuluh] tahun; Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Dana Pensiun dan PDP dari DPPK PPMP; Merupakan produk dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang dalam 3 [tiga] tahun terakhir memenuhi target tingkat solvabilitas minimum sesuai dengan POJK mengenai kesehatan keuangan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit; dan Merupakan produk perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah yang telah mendapatkan persetujuan dari OJK.

Ayat	Pasal 16	Ayat	Pasal 44
[1]	Peserta atau janda/duda atau anak pada DPPK yang menyelenggarakan PPMP berhak untuk memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus apabila: <ol style="list-style-type: none"> Manfaat Pensiun yang akan dibayarkan per bulan dengan menggunakan Rumus Bulanan kurang dari atau sama dengan Rp1.600.000,00 [satu juta enam ratus ribu rupiah]; atau Manfaat Pensiun yang dihitung dengan menggunakan Rumus Sekaligus kurang dari atau sama dengan Rp500.000.000,00 [lima ratus juta rupiah]. 	[1]	Peserta, Janda/Duda, atau anak pada DPPK PPMP berhak untuk memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus jika: <ol style="list-style-type: none"> Peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun dipercepat; dibayarkan kepada pihak yang ditunjuk oleh Peserta dalam hal Peserta meninggal dunia dan tidak memiliki Janda/Duda atau anak; Manfaat Pensiun yang akan dibayarkan per bulan dengan menggunakan Rumus Bulanan kurang dari atau sama dengan Rp1.600.000,00 [satu juta enam ratus ribu rupiah]; atau Manfaat Pensiun yang dihitung dengan menggunakan Rumus Sekaligus kurang dari atau sama dengan Rp500.000.000,00 [lima ratus juta rupiah].

Tidak diatur	[7]	Dalam hal tidak terdapat pihak yang ditunjuk dimaksud pada ayat [1] huruf b, MP dapat dibayarkan kepada ahli waris Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai hukum waris yang berlaku.
	[8]	Batas pembayaran MP secara sekaligus dimaksud pada ayat [1] huruf c dan huruf d serta ayat [3] direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 [lima] tahun sekali.
	[9]	Ketentuan mengenai reviu dan penetapan batas pembayaran MP secara sekaligus dimaksud pada ayat [8] ditetapkan oleh OJK.

Ayat	Pasal 18	Ayat	Pasal 45
[4]	Dalam hal Nilai Sekarang dari hak atas Pensiun Ditunda dari Peserta berhenti bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat [1] kurang dari atau sama dengan Rp100.000.000,00 [seratus juta rupiah], hak atas Pensiun Ditunda tersebut dapat dibayarkan sekaligus pada saat karyawan berhenti bekerja.	[5]	Dalam hal Nilai Sekaligus dari hak atas Pensiun Ditunda dari Peserta berhenti bekerja dimaksud pada ayat [1] kurang dari atau sama dengan Rp100.000.000,00 [seratus juta rupiah], hak atas Pensiun Ditunda tersebut dapat dibayarkan sekaligus pada saat karyawan berhenti bekerja.
		[6]	Batas pembayaran Nilai Sekaligus pada ayat [5] direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap 5 [lima] tahun sekali.
		[7]	Ketentuan mengenai reviu dan penetapan batas pembayaran Nilai Sekaligus dimaksud pada ayat [6] ditetapkan oleh OJK.



POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020
Juncto
POJK No. 8/POJK.05/2018

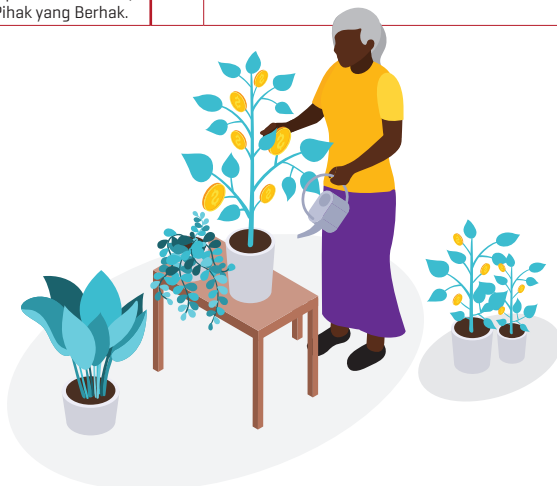
POJK No. 27 TAHUN 2023

Ayat	Pasal 21	Ayat	Pasal 47
[2]	Akumulasi iuran Sukarela Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat [1] dapat dibayarkan secara sekaligus.	[2]	Akumulasi iuran Sukarela Peserta serta hasil pengembangannya dapat dibayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai dengan pilihan Peserta.

Ayat	Tidak diatur	Ayat	Pasal 51
		[1]	DPPK PPMP dapat memberikan pilihan bagi Peserta untuk mendanai masa kerja selama cuti di luar tanggungan Pemberi Kerja, baik iuran Normal Pemberi Kerja maupun iuran Peserta.
		[2]	Pilihan bagi Peserta untuk mendanai dimaksud pada ayat [1] harus terlebih dahulu diatur dalam PDP.

Ayat	Pasal 69	Ayat	Pasal 79
[4]	Apabila sampai 180 (seratus delapan puluh) hari sejak pemisahan dana tersebut tetap tidak terjadi pembayaran Manfaat Pensiun, DPPK dan DPLK dapat menyerahkan dana tidak aktif tersebut kepada Balai Harta Peninggalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	[3]	Dalam jangka waktu tertentu sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, dana tidak aktif sebagaimana dimaksud pada ayat [1] dialihkan kepada balai harta peninggalan.
[5]	Dalam hal DPPK dan DPLK menyerahkan dana tersebut kepada Balai Harta Peninggalan sebagaimana dimaksud pada ayat [4] maka Peserta atau Pihak yang Berhak atas dana tersebut meminta pembayaran kepada Balai Harta Peninggalan.	[4]	Dalam hal dana tidak aktif sebagaimana dimaksud pada ayat [1] belum dialihkan kepada balai harta peninggalan, dana tidak aktif dimaksud akan dicatat sebagai aset lain.

Ayat	Pasal 58	Ayat	Pasal 83
[1]	Selain menyelenggarakan program pensiun, DPPK dan DPLK dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.	[1]	Selain menyelenggarakan Program Pensiun, Dana Pensiun dapat menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.



POJK No. 5/POJK.05/2017
Juncto
POJK No. 60/POJK.05/2020
Juncto
POJK No. 8/POJK.05/2018

POJK No. 27 TAHUN 2023

[2]	Jenis Manfaat Lain yang dapat diberikan kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak yaitu: i. dana pendidikan untuk anak; j. dana perumahan; k. dana ibadah keagamaan; l. dana santunan cacat; m. dana santunan kematian; n. dana santunan kesehatan; o. dana kompensasi pas-cakerja; dan/atau p. dana manfaat tambahan.	[2]	Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain sebagaimana dimaksud pada ayat [1] wajib terlebih dahulu diatur dalam PDP.
[3]	Jenis Manfaat Lain sebagaimana dimaksud pada ayat [2] dapat dikategorikan sebagai: a. Manfaat Pensiun lainnya; atau b. manfaat selain Manfaat Pensiun.		

Ayat	Pasal 58A	Ayat	Pasal 83
[1]	Jenis Manfaat Lain yang dapat dikategorikan sebagai Manfaat Pensiun lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [3] huruf a meliputi: a. dana kompensasi pascakerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [2] huruf g; dan b. dana manfaat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat [2] huruf h.		

Ayat	Pasal 59	Ayat	Pasal 85
	Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam: a. kontrak kerja Bersama; b. peraturan perusahaan; atau c. perjanjian kerja Bersama bahwa akan memberikan Manfaat Lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.		Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam: a. kontrak kerja Bersama; b. peraturan perusahaan; atau c. perjanjian kerja Bersama, akan memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak.

Ayat		Ayat	Pasal 86
			Dana Pensiun tidak dapat menyelenggarakan program yang hanya memberikan manfaat lain, tanpa menyelenggarakan Program Pensiun.

KOMPARASI POJK NO.5/POJK.05/2017 JUNCTO POJK NO.60/POJK.05/2020 DENGAN POJK NO.27 TAHUN 2023 – INVESTASI DANA PENSIUN

Berikut merupakan persandingan penyesuaian dari POJK No.27 Tahun 2023 dengan POJK No.5/POJK.05/2017 & POJK No.60/POJK.05/2020 untuk DPPK PPMP.

POJK No. 3/POJK.05/2015 Juncto POJK No. 29/POJK.05/2018	POJK No. 27 Tahun 2023
---	------------------------

Ayat	Pasal 2	Ayat	Pasal 150
[1]	Dana Pensiun dilarang menempatkan investasi, kecuali pada jenis investasi sebagai berikut: a. tabungan pada Bank; b. deposito on call pada Bank; c. deposito berjangka pada Bank; d. sertifikat deposito pada Bank; e. surat berharga yang diterbitkan oleh Bank Indonesia; f. Surat Berharga Negara; g. saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia; h. obligasi korporasi yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia; i. Reksa Dana, yang terdiri atas: 1. RD pasar uang, RD pendapatan tetap, RD campuran, dan RD saham; 2. RD terproteksi, RD dengan penjaminan dan RD indeks; 3. RD berbentuk KIK penyertaan terbatas; dan/ atau 4. RD yang saham atau unit penyertaannya diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia. j. MTN; k. efek beragun aset; l. dana investasi real estat berbentuk KIK; m. kontrak opsi dan kontrak berjangka efek yang diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia; n. REPO; o. penyertaan langsung di Indonesia; p. tanah di Indonesia; q. bangunan di Indonesia; r. obligasi daerah; dan/atau s. dana investasi infrastruktur berbentuk KIK.	[1]	Dana Pensiun dilarang menempatkan investasi, kecuali pada jenis investasi sebagai berikut: a. deposito on call pada Bank; b. deposito berjangka pada Bank; c. sertifikat deposito pada Bank; d. surat berharga yang diterbitkan oleh BI; e. Surat Berharga Negara; f. saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia; g. obligasi korporasi yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia; h. Reksa Dana, yang terdiri atas: 1. RD pasar uang, RD pendapatan tetap, RD campuran, dan RD saham; 2. RD terproteksi, RD dengan penjaminan dan RD indeks; 3. RD berbentuk KIK penyertaan terbatas; 4. RD yang saham atau unit penyertaannya diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia; i. MTN; j. efek beragun aset; k. dana investasi real estat berbentuk KIK; l. kontrak opsi dan kontrak berjangka efek yang diperdagangkan di Bursa Efek di Indonesia; m. REPO; n. penyertaan langsung di Indonesia; o. tanah dan/atau bangunan di Indonesia; p. obligasi daerah; dan/atau q. dana investasi infrastruktur berbentuk KIK.

	Ayat	Pasal 154
Tidak diatur	[4]	Dana Pensiun yang melakukan investasi pada saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia wajib memiliki Pengurus atau pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal.

POJK No. 3/POJK.05/2015 Juncto POJK No. 29/POJK.05/2018	POJK No. 27 Tahun 2023
---	------------------------

Ayat	Pasal 7	Ayat	Pasal 155
[1]	Investasi pada tanah di Indonesia dan/atau bangunan di Indonesia wajib: a. dilengkapi sertifikat hak atas tanah dan/atau bangunan atas nama Dana Pensiun; dan b. memberikan penghasilan ke Dana Pensiun atau bertambah nilainya karena pembangunan, penggunaan, dan/atau pengelolaan oleh pihak lain yang dilakukan melalui transaksi yang didasarkan pada harga pasar yang berlaku.	[1]	Investasi pada tanah di Indonesia dan/atau bangunan di Indonesia wajib: a. dilengkapi sertifikat hak atas tanah dan/atau bangunan atas nama Dana Pensiun; dan b. memberikan penghasilan ke Dana Pensiun atau bertambah nilainya karena pembangunan, penggunaan, dan/atau pengelolaan oleh pihak lain yang dilakukan melalui transaksi yang didasarkan pada harga pasar yang berlaku.
[2]	Transaksi sebagaimana dimaksud pada ayat [1] huruf b wajib didasarkan pada perjanjian tertulis dalam bentuk akta notaris.	[2]	Transaksi sebagaimana dimaksud pada ayat [1] dengan nilai transaksi minimal Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) wajib didasarkan pada perjanjian tertulis dalam bentuk akta notaris.
Tidak diatur	Tidak diatur	[3]	Dana Pensiun dapat melakukan transaksi penyewaan atau jual beli tanah, bangunan, atau aset tetap lainnya kepada pihak: a. Pengurus, Pendiri, Mitra Pendiri, pengendali Pendiri atau Bank Kustodian; b. badan usaha yang lebih dari 25% sahamnya dimiliki oleh orang atau badan yang terdiri dari Pendiri, Mitra Pendiri, pengendali Pendiri, Pengurus, Bank Kustodian, atau serikat pekerja yang anggotanya merupakan Peserta Dana Pensiun yang bersangkutan; c. perusahaan anak; dan/atau d. pejabat eksekutif dari badan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, serta keluarganya sampai derajat kedua menurut garis lurus maupun garis ke samping, termasuk menantu dan ipar, hanya dengan menggunakan harga pasar wajar yang ditetapkan oleh penilai independen.
Tidak diatur	Tidak diatur	[4]	Ketentuan penetapan harga pasar wajar oleh penilai independen dimaksud pada ayat [3] tidak berlaku bagi transaksi penyewaan yang bernilai kurang dari Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).

POJK No. 3/POJK.05/2015
Juncto
POJK No. 29/POJK.05/2018

POJK No. 27 Tahun 2023

	Ayat	Pasal 160
Tidak diatur	[5]	Dalam hal Dana Pensiun menempatkan investasi melebihi batasan dimaksud dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 159, OJK menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada Dana Pensiun untuk memenuhi ketentuan dimaksud.
	[6]	Dana Pensiun wajib memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) paling lambat 40 (empat puluh) hari kerja terhitung sejak pemberitahuan dari OJK.

Ayat	Pasal 15	Ayat	Pasal 162
[2]	Arahan Investasi paling sedikit wajib memuat hal-hal sebagai berikut: a. sasaran hasil investasi dalam bentuk kuantitatif yang harus dicapai oleh Pengurus DPPK; b. batas maksimum proporsi kekayaan DPPK yang dapat ditempatkan untuk setiap jenis investasi; c. batas maksimum proporsi kekayaan DPPK yang dapat ditempatkan pada satu Pihak; d. obyek investasi yang dilarang untuk penempatan kekayaan DPPK; e. ketentuan likuiditas minimum portofolio investasi DPPK untuk mendukung ketersediaan dana guna pembayaran manfaat pensiun dan biaya operasional DPPK; f. ketentuan yang memuat kewajiban memiliki prosedur operasional standar investasi dan adanya kajian yang memadai untuk penempatan dan pelepasan investasi;	[7]	Arahan Investasi wajib paling sedikit memuat: a. sasaran hasil investasi dalam bentuk kuantitatif yang harus dicapai oleh Pengurus DPPK; b. batas maksimum proporsi kekayaan DPPK yang dapat ditempatkan untuk setiap jenis investasi; c. batas maksimum proporsi kekayaan DPPK yang dapat ditempatkan pada satu pihak; d. objek investasi yang dilarang untuk penempatan kekayaan DPPK; e. ketentuan likuiditas minimum portofolio investasi DPPK untuk mendukung ketersediaan dana guna pembayaran Manfaat Pensiun dan biaya operasional DPPK; f. ketentuan yang memuat kewajiban memiliki prosedur operasional standar investasi dan adanya kajian yang memadai untuk penempatan dan pelepasan investasi; g. sistem pengawasan dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan investasi;

POJK No. 3/POJK.05/2015
Juncto
POJK No. 29/POJK.05/2018

POJK No. 27 Tahun 2023

g. sistem pengawasan dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan investasi;	h. ketentuan mengenai penggunaan tenaga ahli, penasihat investasi, lembaga keuangan, dan jasa lain yang dipergunakan dalam pengelolaan investasi;
h. ketentuan mengenai penggunaan tenaga ahli, penasihat investasi, lembaga keuangan, dan jasa lain yang dipergunakan dalam pengelolaan investasi;	i. strategi alokasi aset yang disesuaikan dengan profil liabilitas DPPK;
i. strategi alokasi aset yang disesuaikan dengan profil liabilitas DPPK; dan	j. sanksi yang akan diterapkan DPPK kepada Pengurus DPPK atas pelanggaran ketentuan mengenai investasi yang ditetapkan dalam Undang-Undang mengenai pengembangan dan penguatan sektor keuangan dan peraturan pelaksanaannya; dan
j. sanksi yang akan diterapkan DPPK kepada Pengurus DPPK atas pelanggaran ketentuan mengenai investasi yang ditetapkan dalam Undang-Undang Dana Pensiun dan peraturan pelaksanaannya.	k. ketentuan yang memuat kewajiban bagi Pendiri DPPK atau Pendiri dan Dewan Pengawas DPPK untuk melakukan evaluasi terhadap Arahan Investasi.

	Ayat	Pasal 167
Tidak diatur	[8]	OJK dapat mewajibkan Dana Pensiun menyimpan dan/atau menatausahakan sebagian atau seluruh aset Dana Pensiun pada Bank Kustodian.
	[9]	Aset Dana Pensiun yang disimpan pada Bank Kustodian hanya dapat ditarik atau dialihkan atas perintah Pengurus.
		Pasal 176
Tidak diatur		Bagi Dana Pensiun memiliki Pengurus/pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal paling lambat 2 (dua) tahun sejak POJK ini diundangkan.



DAFTAR TANYA JAWAB LAZIM / FREQUENTLY ASKED QUESTIONS (FAQ) POJK NO. 27 TAHUN 2023 TENTANG PENYELENGGARAAN USAHA DANA PENSIUN

Sebelum diadakan sosialisasi POJK Nomor 27 tahun 2023 pada tanggal 18 Januari 2024, OJK telah mengeluarkan FAQ di bawah ini, namun pada saat sosialisasi, masih terdapat beberapa pertanyaan di luar dari list FAQ tersebut dan OJK menginformasikan akan menambah beberapa FAQ pada list yang telah diterbitkan.



NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apa latar belakang penerbitan POJK ini?	POJK ini dilatarbelakangi untuk menindaklanjuti amanat Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan [UU P2SK] sehingga diperlukan penyesuaian ketentuan mengenai penyelenggaraan usaha dana pensiun. Atas tindak lanjut amanat UU P2SK dimaksud, terdapat 3 (tiga) peraturan yang berdampak dan harus disesuaikan, yaitu: a. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2018 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun; b. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan oleh Dana Pensiun sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 60/POJK.05/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan oleh Dana Pensiun; dan c. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 8/POJK.05/2018 tentang Pendanaan Dana Pensiun.
2	Bagaimana pemberlakuan ketentuan batas usia pensiun normal di dalam PDP Dana Pensiun?	Dalam PDP dana pensiun dapat mengatur usia pensiun normal yang berbeda untuk peserta. Bagi peserta dana pensiun yang terdaftar sejak 12 Januari 2023 berlaku ketentuan usia pensiun normal paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun. Selanjutnya, bagi peserta dana pensiun yang terdaftar sebelum 12 Januari 2023 dapat mengacu ketentuan usia pensiun normal yang ada pada PDP yang sudah disahkan oleh Otoritas Jasa Keuangan. Contoh: a. Peserta A terdaftar dalam Dana Pensiun ABC sejak tanggal 12 Januari 2023, maka usia pensiun normal Peserta A paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun. b. Peserta Z terdaftar dalam Dana Pensiun ABC sejak tanggal 30 Maret 1998, maka usia pensiun normal Peserta Z dapat sama dengan atau lebih rendah dari 55 (lima puluh lima) tahun.
3	Bagaimana perlakuan bagi usia pensiun normal di atas 55 (lima puluh lima) tahun yang telah ditetapkan dalam PDP Dana Pensiun?	Usia pensiun normal sebagaimana diatur dalam POJK ini merupakan batas usia paling rendah, sehingga bagi dana pensiun yang telah menetapkan usia pensiun normal di atas 55 (lima puluh lima) tahun dalam PDP dinyatakan tidak bertentangan dengan ketentuan.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
4	Bagaimana pemberlakuan ketentuan mengenai manfaat pensiun dipercepat?	Bagi peserta yang berhenti bekerja paling cepat 5 (lima) tahun sebelum usia pensiun normal berhak atas manfaat pensiun dipercepat dan berlaku bagi peserta pada program pensiun yang terdaftar sejak 12 Januari 2023 termasuk peserta dana pensiun lain sebelum 12 Januari 2023 yang pindah menjadi peserta DPLK setelah 12 Januari 2023.
5	Bagaimana penerapan pembayaran iuran DPPK yang menyelenggarakan PMP?	a. Iuran DPPK yang menyelenggarakan PMP terdiri dari: 1) iuran pemberi kerja dan iuran peserta; atau 2) iuran pemberi kerja. b. Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran minimum ke DPPK yang menyelenggarakan PMP yang terdiri atas: 1) iuran normal; dan 2) iuran tambahan, dalam hal terdapat defisit, sesuai dengan jumlah dan waktu yang ditetapkan dalam pernyataan aktuaris. Dalam hal terdapat iuran peserta, pemberi kerja wajib menyetor seluruh iuran kepada DPPK yang menyelenggarakan PMP paling lambat tanggal 15 (lima) belas bulan berikutnya. c. Bagi DPPK yang menyelenggarakan PMP atau DPPK yang menyelenggarakan PMP syariah, iuran yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo dikenakan bunga yang layak atau sanksi (ta'zir) berupa denda sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi peserta.
6	Bagaimana penerapan pembayaran iuran DPPK yang menyelenggarakan PPIP?	a. Iuran DPPK yang menyelenggarakan PPIP terdiri dari: 1) iuran pemberi kerja dan iuran peserta; atau 2) iuran pemberi kerja, yang wajib ditetapkan dalam PDP. b. Iuran pemberi kerja merupakan nominal atau persentase tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. c. Pemberi kerja wajib menyetor seluruh iuran pemberi kerja dan iuran peserta (jika ada) kepada DPPK yang menyelenggarakan PPIP paling lambat tanggal 15 (lima) belas bulan berikutnya. d. Bagi DPPK yang menyelenggarakan PPIP atau DPPK yang menyelenggarakan PPIP syariah, iuran yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo dikenakan bunga yang layak atau sanksi (ta'zir) berupa denda sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi peserta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
7	Bagaimana penerapan pembayaran iuran DPLK?	a. Iuran DPLK terdiri dari: 1). Iuran pemberi kerja dan iuran peserta; 2). Iuran pemberi kerja, yang dibayarkan kepada DPLK melalui pemberi kerja untuk dan atas nama peserta; atau 3). Iuran peserta, yang dibayarkan kepada DPLK secara langsung atau melalui pemberi kerja untuk dan atas nama peserta yang besarnya ditetapkan dalam perjanjian antara peserta dan DPLK. b. Dalam hal pemberi kerja membayar iuran maka pemberi kerja wajib menyatakan secara tertulis kewajibannya untuk membayar seluruh iuran secara tunai.
8	Dana yang berasal dari sanksi (ta'zir) berupa denda, tidak termasuk dalam aset dana pensiun dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan sosial. Apa yang dimaksud dengan kepentingan sosial?	Yang dimaksud dengan "kepentingan sosial" adalah kegiatan yang dilakukan bersama dengan elemen masyarakat untuk melakukan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat.
9	Bagaimana menghitung denda atas keterlambatan penyetoran iuran pada DPPK yang menyelenggarakan program pensiun berdasarkan prinsip syariah?	Bagi DPPK yang menyelenggarakan program pensiun berdasarkan prinsip syariah, iuran peserta dan iuran pemberi kerja yang belum disetor setelah melewati 1 (satu) bulan sejak jatuh tempo, dinyatakan sebagai utang pemberi kerja dan dikenai sanksi (ta'zir) berupa denda sebesar imbal hasil deposito bank umum milik pemerintah yang paling menguntungkan bagi peserta yang dihitung sejak hari pertama dari bulan jatuh tempo penyetoran iuran.
10	Apakah pembayaran manfaat pensiun bagi dana pensiun harus dilakukan secara berkala untuk periode tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 162 ayat (4) UU P2SK ataukah dapat tetap mengacu pada PDP saat ini?	Tata cara pembayaran manfaat pensiun bagi peserta, janda/duda, atau anak diatur dalam PDP.
11	Apa kondisi mendesak tertentu yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan agar dapat memperoleh manfaat pensiun sebelum mencapai usia paling rendah 5 (lima) tahun sebelum usia pensiun normal?	Kondisi mendesak tertentu yaitu pada saat peserta mengalami kesulitan keuangan dan sakit kritis.
12	Bagaimana perhitungan porsi iuran program pensiun dengan porsi iuran untuk manfaat lain?	Pemenuhan porsi iuran program pensiun dengan porsi iuran untuk manfaat lain ditentukan berdasarkan iuran jatuh tempo yang disajikan dalam laporan keuangan tahunan yang diaudit oleh akuntan publik yang disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan. Perhitungan iuran program pensiun termasuk manfaat pensiun lainnya.
13	Bagaimana kondisi dana pensiun berada dalam keadaan dana terpenuhi?	Kondisi dana terpenuhi adalah apabila aset yang diperhitungkan untuk mendanai seluruh manfaat pensiun tidak kurang dari kewajiban atas pembayaran seluruh manfaat pensiun kepada peserta bagi dana pensiun yang menyelenggarakan PPMP atau kondisi dimana iuran bulanan yang jatuh tempo telah disetor bagi dana pensiun yang menyelenggarakan PPIP.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
14	Apa saja isi minimum laporan aktuaris DPPK yang menyelenggarakan PPMP dan DPPK yang menyelenggarakan PMLMP?	Laporan Aktuaris dalam valuasi aktuarial wajib memuat paling sedikit: a. pernyataan aktuaris; b. tanggal valuasi aktuarial yang dilaporkan dan tanggal valuasi aktuarial sebelumnya; c. tujuan penyusunan laporan aktuaris; d. ringkasan PDP dan perubahan yang terjadi pada PDP sejak tanggal valuasi aktuarial sebelumnya; e. ringkasan jumlah peserta dan jumlah pihak yang berhak beserta perubahan yang terjadi sejak tanggal valuasi aktuarial sebelumnya; f. metode valuasi aktuarial yang digunakan disertai penjelasan mengenai pemilihan metode tersebut; g. asumsi aktuarial yang digunakan dalam perhitungan kewajiban dan perubahan dari yang digunakan dalam valuasi aktuarial sebelumnya disertai dengan penjelasan mengenai pemilihan dan perubahan asumsi tersebut; h. nilai kekayaan untuk pendanaan bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; i. analisis perubahan surplus atau defisit bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; j. nilai aset program dari PMLMP; k. uraian penetapan nilai aset program PMLMP; l. hasil valuasi aktuarial secara keseluruhan, baik per tanggal valuasi aktuarial yang dilaporkan maupun sebelumnya; m. analisis perubahan kecukupan dana PMLMP; n. nama, alamat, dan penjelasan aktuaris mengenai penanda tangan pernyataan aktuaris dalam laporan aktuaris sebelumnya; o. proyeksi nilai sekarang potensi pembayaran program manfaat lain bulanan paling singkat 3 (tiga) tahun pertama bagi DPPK yang menyelenggarakan PMLMP; p. proyeksi nilai kini aktuarial bulanan paling singkat 3 (tiga) tahun pertama bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; q. proyeksi liabilitas solvabilitas bulanan paling singkat 3 (tiga) tahun pertama bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; r. alokasi nilai kini aktuarial berdasarkan durasi jatuh tempo bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; s. skenario sensitivitas pemburukan kondisi pendanaan bagi DPPK yang menyelenggarakan PPMP; dan t. rincian hak peserta dalam hal terdapat perubahan program atau pemisahan DPPK yang menyelenggarakan PPMP menyebabkan terbentuknya DPPK yang menyelenggarakan PPIP.
15	Kapan valuasi aktuarial dilakukan?	DPPK yang menyelenggarakan PPMP dan DPPK yang menyelenggarakan PMLMP wajib melakukan valuasi aktuarial paling sedikit 3 (tiga) tahun sekali. Dalam hal terdapat perubahan PDP atau permintaan Otoritas Jasa Keuangan, DPPK yang menyelenggarakan PPMP dan DPPK yang menyelenggarakan PMLMP wajib melakukan valuasi aktuarial.
16	Bagaimana syarat penempatan investasi pada reksa dana berbentuk kontrak investasi kolektif penertaaan terbatas, dana investasi real estat berbentuk kontrak investasi kolektif, dan dana investasi infrastruktur berbentuk kontrak investasi kolektif?	Investasi wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut: a. memiliki jumlah investasi paling sedikit Rp1.000.000.000.000,00 [satu triliun rupiah]; b. memilih instrumen yang dikelola oleh Manajer Investasi yang memiliki dana kelolaan [asset under management] 10 [sepuluh] terbesar; dan c. memiliki Pengurus atau pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
17	Apakah DPLK dapat mengalihkan pengelolaan aset kepada pihak ketiga?	DPLK dilarang mengalihkan pengelolaan aset kepada pihak ketiga.
18	Berapa lama batas waktu pemenuhan persyaratan sertifikasi profesi di bidang pasar modal bagi pengurus/pegawai yang membidangi investasi?	Pengurus/pegawai yang membidangi investasi wajib memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal paling lambat 2 (dua) tahun sejak POJK ini diundangkan.
19	Bagaimana ketentuan untuk DPPK yang menyelenggarakan 2 (dua) program?	DPPK dapat menyelenggarakan PPMP dan PPIP dengan pengelolaan masing-masing dilakukan secara terpisah. PDP dapat mengatur kepesertaan atas 1 (satu) orang peserta dalam PPMP dan PPIP.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
20	Kapan POJK ini mulai berlaku dan bagaimana ketentuan yang diatur dalam POJK sebelumnya?	POJK ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan, yaitu 27 Desember 2023. Pada saat POJK ini berlaku, ketentuan pada: a. POJK Nomor 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun; b. POJK Nomor 5/POJK.05/2017 tentang Luran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan oleh Dana Pensiun; c. POJK Nomor 8/POJK.05/2018 tentang Pendanaan Dana Pensiun; d. POJK Nomor 29/POJK.05/2018 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK.05/2015 tentang Investasi Dana Pensiun; dan e. POJK Nomor 60/POJK.05/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK.05/2017 tentang Luran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain yang Diselenggarakan oleh Dana Pensiun, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Adapun peraturan pelaksanaan dari POJK sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai huruf e tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan POJK ini.

PENUTUP

Terbitnya POJK Nomor 27 tahun 2023 tentunya merupakan satu hal yang patut kita hargai karena hal tersebut merupakan upaya OJK untuk menyesuaikan dengan UU Nomor 4 tahun 2023 dan menggabungkan menjadi satu atas 3 (tiga) POJK sebelumnya. Hal ini tentunya akan memudahkan kita dalam membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk pelaksanaan operasional di masing-masing Dana Pensiun.

Selain itu yang harus kita siapkan untuk pelaksanaan POJK ini adalah merubah/menyesuaikan Peraturan Dana Pensiun (PDP) dengan memasukkan perubahan peraturan yang ada.

Semoga bermanfaat.....





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

PENILAIAN TINGKAT RISIKO SENDIRI RISK CONTROL SELF ASSESSMENT (RCSA)

Risk Control Self Assessment atau sering disingkat dengan **RCSA** merupakan suatu proses evaluasi dan analisa internal terhadap sistem pengendalian risiko dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari RCSA adalah untuk mengidentifikasi risiko potensial, mengevaluasi efektivitas pengendalian risiko yang ada dan menentukan tindakan pengendalian risiko yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif dari risiko tersebut. RCSA biasanya dilakukan secara berkala dan dilakukan oleh tim internal dari organisasi.

Sebelum kita melangkah lebih jauh, mari kita cermati terlebih dahulu dengan memahami mengenai apa itu manajemen risiko.

Manajemen risiko merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses manajemen organisasi dalam rangka mengidentifikasi potensi-potensi risiko yang dihadapi organisasi beserta langkah-langkah mitigasi untuk mengeliminasi dampak dari risiko tersebut. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus berkomitmen untuk mengelola risiko secara konsisten dan berkesinambungan. Tujuan dari manajemen risiko ini adalah untuk mengatasi potensi masalah, mengendalikan masalah yang sedang terjadi dan membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hampir semua pemimpin pada suatu organisasi mengetahui bahwa

mereka menghadapi suatu risiko yang dapat mempengaruhi kegagalan dalam operasional bisnis, tetapi tanpa disadari terdapat suatu kesalahan yang tidak diketahui secara gamblang bahwa fungsi manajemen risiko dalam suatu organisasi kerap tidak diperhatikan bahkan kurang berfungsi. Kesalahan pengelolaan manajemen risiko terjadi bermula pada ketidakhahaman seorang pemimpin akan risiko mana yang benar-benar ada dan harus ditangani dengan serius, dari mana kita memulai mengidentifikasi suatu risiko dan siapa pemilik risiko dalam suatu organisasi. Hal ini tergambar dengan seringnya eksekutif perusahaan mengabaikan dan menampis berita buruk yang mengimplikasikan tidak berjalannya strategi yang diimplementasikan, kurangnya dukungan manajemen dalam upaya mitigasi dan tidak dilibatkannya orang yang berkompeten pada pengelolaan risiko serta belum dipahaminya siapa pemilik risiko.

Risiko dapat terjadi karena formulasi strategi yang tidak tepat dan tidak realistis. Akibatnya, cara penanganan yang sudah dibuat tidak dapat digunakan karena tidak memiliki objektivitas yang sesuai. Masalah ini ditandai dengan:

1. Tidak sesuai respons manajemen dengan situasi yang organisasi hadapi.
2. Tidak adanya hubungan antara manajemen risiko dengan operasi bisnis perusahaan
3. Tidak ada solusi alternatif atau per-

ubahan rencana mitigasi tanpa alasan yang jelas.

Untuk menghindari kegagalan semacam ini, manajemen harus mengimplementasikan dengan program yang dapat diintegrasikan dalam organisasi. Dengan demikian, baik perencanaan strategi, manajemen risiko, dan performa bisnis harus terkoneksi dengan baik dan dilakukan evaluasi secara berkala.

RISK CONTROL SELF ASSESSMENT (RCSA)

Penerapan Manajemen Risiko bagi Dana Pensiun mengacu kepada standar pedoman penerapan Manajemen Risiko Dana Pensiun sesuai dengan POJK 44/POJK.05/2020 dan SEOJK 28/SEOJK.05/2020 Tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Dana Pensiun. Penerapan manajemen risiko diperlukan dan dibutuhkan untuk mengimbangi peningkatan kegiatan usaha dan risiko yang dihadapi oleh Dana Pensiun, dimana membutuhkan penerapan manajemen risiko yang memadai, efektif, dan terukur.

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

1. Pengawasan aktif pengurus dan dewan pengawas.
2. Kecukupan kebijakan dan prosedur manajemen risiko serta penetapan limit risiko.

Gambar 1: Pilar Penerapan Manajemen Risiko Dana Pensiun



3. **Kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan risiko, serta sistem informasi manajemen risiko.**
4. Sistem pengendalian internal yang menyeluruh.

Dalam aspek kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan risiko, serta sistem informasi manajemen risiko, Dana Pensiun harus melakukan pengukuran risiko sendiri yang dilakukan sesuai dengan karakteristik dan kompleksitas kegiatan usaha Dana Pensiun dengan memperhatikan:

1. Sensitivitas kegiatan usaha Dana Pensiun terhadap perubahan faktor yang memengaruhinya, baik dalam kondisi normal maupun tidak normal.
2. Eksposur Risiko secara keseluruhan maupun per jenis Risiko, dengan mempertimbangkan keterkaitan antar Risiko.
3. Pengukuran Risiko dilakukan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

RCSA bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi telah dan dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko yang ada secara efektif. RCSA merupakan bagian integral dari Manajemen Risiko yang dapat memastikan organisasi dapat mengelola risiko secara efektif yang berdampak pada

kesinambungan bisnis. Manfaat yang bisa didapatkan oleh organisasi dengan penerapan RCSA yang efektif pada proses bisnisnya antara lain:

1. Meningkatkan Pemahaman Terhadap Risiko

Dengan menerapkan proses RCSA maka kita akan mulai mengidentifikasi potensi-potensi risiko yang ada, bahkan potensi risiko baru yang tidak dikenal sebelumnya. Risiko tersebut kemudian dianalisa dan dievaluasi sedemikian rupa yang akhirnya dituangkan dalam laporan dan catatan sehingga kita akan semakin paham dan mendalami karakteristik setiap risiko yang ada. RCSA sendiri juga memfasilitasi transfer pengetahuan dan pemahaman risiko ke seluruh staf dan memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami risiko yang ada dan tindakan yang perlu diambil untuk mengatasinya.

2. Mendeteksi dan Mengatasi Risiko Secara Dini

Dengan RCSA memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi risiko potensial dan mengevaluasi efektivitas kontrol internal sebelum risiko tersebut menimbulkan dampak negatif pada bisnis. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan preventif untuk mengatasi risiko sebelum hal tersebut terjadi dan memastikan bahwa bisnis tetap stabil dan berkembang.

3. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Risiko

RCSA akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan risiko dengan membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan memprioritaskan risiko yang memerlukan perhatian dan tindakan. Ini dapat memastikan bahwa sumber daya yang terbatas dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mengatasi risiko yang paling penting dan memastikan bahwa perusahaan tetap memiliki kontrol atas situasi dan menghindari kegagalan bisnis.

4. Mempermudah Identifikasi dan Evaluasi Sumber Risiko

Tanpa RCSA biasanya organisasi akan sulit mengukur potensi risiko apa saja yang bisa membahayakan kesinambungan bisnisnya. Mungkin untuk beberapa risiko umum, bisa saja mudah diperkirakan namun banyak risiko-risiko yang sepertinya tersembunyi dan hanya diketahui oleh satu bagian dari perusahaan sehingga tidak pernah sampai kepada top management. Dengan RCSA yang dilakukan secara tepat, maka potensi risiko yang ada dalam perusahaan akan lebih mudah untuk diidentifikasi dan diukur potensi terjadinya (likelihood) dan potensi dampaknya (Impact). Sehingga ini akan membantu organisasi untuk memiliki pemahaman yang jauh lebih baik akan sumber-sumber risiko yang berpotensi terjadi pada perusahaan

Gambar 2: Proses Penilaian Tingkat Risiko Dana Pensiun

DANA PENSIUN WAJIB MELAKUKAN PROSES IDENTIFIKASI, PENGUKURAN, PENGENDALIAN, DAN PEMANTAUAN RISIKO TERHADAP FAKTOR RISIKO YANG BERSIFAT MATERIAL

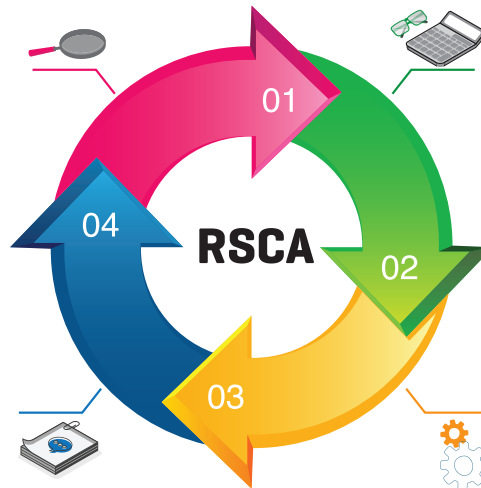
IDENTIFIKASI RISIKO

Analisis minimal terhadap:

- Karakteristik Risiko yang melekat pada Dana Pensiun
- Risiko dari kegiatan usaha Dana Pensiun [dapat didasarkan pada pengalaman kerugian yang pernah terjadi]

PEMANTAUAN RISIKO

- Evaluasi terhadap eksposur Risiko [dapat didasarkan atas penilaian potensi risiko atas historical trend]
- Penyesuaian terhadap proses pelaporan dalam hal terdapat beberapa perubahan yang bersifat



PENGUKURAN RISIKO

- Evaluasi terhadap kesesuaian asumsi, sumber data, dan prosedur yang digunakan minimal 6 bulan sekali
- Penyesuaian terhadap proses pengukuran Risiko jika ada perubahan kegiatan usaha Dana Pensiun dan faktor Risiko yang material. [dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau kualitatif]

PENGENDALIAN RISIKO

Pengelolaan risiko yang dapat membahayakan kelangsungan usaha Dana Pensiun. [dapat dilakukan antara lain dengan cara lindung nilai, mitigasi risiko, dan penambahan modal]

tersebut. Oleh karenanya dapat segera diambil tindakan yang tepat untuk mengatasi risiko-risiko tersebut.

5. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Risiko

Dengan melakukan proses RCSA, maka organisasi dapat melakukan evaluasi sistematis dan teratur tentang pengelolaan risiko. Hal ini memastikan bahwa perusahaan memiliki sistem pengelolaan risiko yang efektif dan lebih transparan kepada semua pihak terkait. Hasilnya organisasi dapat beroperasi dengan lebih aman dan meminimalkan potensi kerugian, sehingga meningkatkan akuntabilitas menjadi lebih baik.

LANGKAH-LANGKAH DALAM MELAKUKAN RISK CONTROL SELF ASSESSMENT

Untuk dapat menerapkan proses RCSA secara tepat ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan secara cermat dan sistematis. Langkah-langkah tersebut akan coba dijelaskan berikut ini.

[1] Persiapan dan Perencanaan Risk Control Self Assessment

Langkah pertama dalam menerapkan RCSA adalah persiapan dan perencanaan RCSA. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam persiapan dan perencanaan RCSA ini antara lain:

- Penentuan tujuan dan sasaran**, Organisasi harus menentukan tujuan dan

sasaran dari proses RCSA sehingga dapat menentukan ruang lingkup dan tingkat detail yang diperlukan dalam proses RCSA.

- Penentuan Tim dan Stakeholder**, Tim dan Stakeholder RCSA harus terdiri dari representasi berbagai unit kerja dan level dalam organisasi. Mereka harus memiliki pemahaman yang baik tentang risiko yang dihadapi oleh perusahaan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi risiko tersebut.
- Perencanaan Proses**, Organisasi harus menentukan jadwal sumber daya dan biaya yang diperlukan untuk melakukan proses RCSA.
- Pemilihan Metodologi dan Alat**, Organisasi harus memilih metodologi dan alat yang akan digunakan dalam proses RCSA seperti proses self assessment, rapat koordinasi, workshop, dll.
- Persiapan Dokumen dan Data**, Organisasi harus memastikan bahwa semua dokumen dan data yang diperlukan tersedia dan siap digunakan dalam proses RCSA.

[2] Identifikasi dan Penilaian Risiko

Setelah proses perencanaan dan persiapan selesai maka proses RCSA bisa maju ke tahap berikutnya yaitu Identifikasi dan Penilaian Risiko. Pada tahap ini hal yang perlu dilakukan antara lain:

- Identifikasi Risiko**, disini organisasi harus mulai mengidentifikasi sumber

risiko yang ada dan memprioritaskan risiko yang perlu ditangani. Ini dapat dilakukan melalui beberapa metodologi seperti workshop, survei, analisa data, dll.

- Analisa Risiko**, selanjutnya organisasi mulai menganalisa risiko yang telah diidentifikasi dengan menentukan tingkat kemungkinan (likelihood) dan dampak (impact) yang mungkin ditimbulkan apabila risiko tersebut benar-benar terjadi.
- Penentuan Tingkat Risiko**, setelah melalui tahap identifikasi dan analisa maka organisasi harus menentukan tingkat risiko (risk level) dari risiko-risiko tersebut. Hal ini penting untuk memastikan apakah organisasi sudah memiliki informasi yang diperlukan untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko tersebut.

[3] Evaluasi dan Analisa Kontrol Risiko

Langkah evaluasi dan analisa kontrol risiko dalam RCSA memiliki tujuan untuk menentukan efektivitas kontrol yang ada untuk mengatasi risiko. Dalam tahap ini, organisasi melakukan penilaian terhadap kontrol yang ada dan melakukan penentuan terhadap risiko yang masih tersisa setelah dilakukan kontrol (residual). Pada tahap ini organisasi dapat melakukan evaluasi apakah harus mengganti kontrol risiko yang ada, memodifikasi kontrol ataupun mempertahankan kontrol risiko yang sudah ada.

Unit Pemilik Risiko : Unit Pengelolaan Kepesertaan
 Periode Pengukuran : Desember 2023 (Triwulan IV)
 Jenis Risiko : Risiko Reputasi

PROSES IDENTIFIKASI (RISK IDENTIFICATION)						ANALISA RISIKO (RISK ANALYSIS)			EVALUASI RISIKO		PENANGANAN RISIKO		
NO.	KODE RISIKO	OBJECTIVE [KPI]	NAMA RISIKO [KPI]	PENYEBAB	SUMBER RISIKO INTERNAL/ EKSTERNAL	RISIKO BAWAAN (INHERENT)	MITIGASI/ KPMR		RISIKO KOMPOSIT		PRIORITAS RISIKO	TINDAKAN RISIKO	MITIGASI RISIKO
						PERINGKAT RISIKO INHERENT	NILAI KPMR	PERINGKAT KPMR					
						e	f	g					
1	RO-01	Pembayaran Manfaat Pensiun Tepat Waktu, Tepat Jumlah, dan Tepat Penerima	Kelebihan Pembayaran Manfaat Pensiun	1. Data Penerima Manfaat Pensiun tidak valid 2. Kesadaran lapor diri kurang 3. Peranan persatuan pensiunan kurang	INTERNAL 1. Database peserta tidak akurat 2. Sosialisasi kurang EKSTERNAL 1. Kurang faham kewajiban sebagai peserta 2. Koordinasi dengan persatuan pensiunan kurang	SEDANG TINGGI	3	CUKUP	4	SEDANG TINGGI	Penting, perlu pengendalian yang baik	Reduction/ Mitigate	1. Melakukan verifikasi data setiap 1 tahun sekali dengan melibatkan perkumpulan pensiunan di daerah 2. Melakukan sosialisasi secara berkala tatap muka dan medsos 3. Melakukan koordinasi dengan persatuan pensiunan secara periodik

[4] Penentuan Tindakan Pengendalian Risiko

Setelah melakukan evaluasi pada tahap ketiga tadi, selanjutnya organisasi dapat menentukan strategi dan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko yang masih ada. Tahap ini adalah tahap dimana organisasi menentukan bagaimana melakukan pengendalian atas risiko yang telah teridentifikasi dan dinilai selama proses RCSA, untuk nantinya dapat diimplementasikan dalam suatu tindakan pengendalian risiko yang efektif dan efisien. Tahap ini meliputi antara lain:

- Penentuan tindakan pengendalian risiko yang sesuai
- Memilih prioritas tindakan pengendalian risiko
- Menentukan tanggung jawab dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan tindakan pengendalian risiko
- Menetapkan jadwal dan timeline untuk melakukan tindakan pengendalian risiko

[4] Implementasi dan Monitoring Tindakan Pengendalian

Dalam proses RCSA langkah penting yang harus dilakukan adalah Implementasi dan monitoring tindakan pengendalian. Langkah ini adalah tahap dimana tindakan pengendalian risiko yang telah ditentukan sebelumnya diimplementasikan dan diamati untuk memastikan efektivitas dan efisiensinya. Hal-hal yang biasa dilakukan pada tahap ini adalah sebagai berikut :

- Mengimplementasikan tindakan pengendalian risiko sesuai jadwal dan timeline yang telah ditentukan.
- Monitoring pelaksanaan tindakan pengendalian risiko secara berkala untuk memastikan efektivitas dan efisiensi.
- Melaporkan hasil monitoring dan perkembangan implementasi tindakan pengendalian risiko.
- Melakukan evaluasi ulang dan perbaikan tindakan pengendalian risiko jika diperlukan.
- Menyimpan dokumen dan rekaman tentang tindakan pengendalian risiko dan hasil monitoring untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas.

KRITERIA SUKSES RISK CONTROL SELF ASSESSMENT

Kesuksesan implementasi Risk Control Self Assessment (RCSA) sangat ditentukan oleh beberapa faktor penting. Dalam hal ini terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar RCSA dapat berjalan efektif dan efisien. Selanjutnya akan kita bahas beberapa kriteria tersebut.

[1] Mampu Mengidentifikasi Risiko Secara Akurat

Identifikasi risiko harus mampu mengidentifikasi semua sumber risiko yang ada dalam organisasi. Identifikasi risiko harus dilakukan secara menyeluruh dan mempertimbangkan semua aspek bisnis, termasuk risiko operasional, risiko finansial, risiko teknologi, regulasi dan lingkungan.

Proses identifikasi harus dilakukan dengan menggunakan metodologi yang tepat dan mempertimbangkan input dari berbagai pihak terkait. Hasil identifikasi risiko harus akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian risiko lebih lanjut.

[2] Melakukan Evaluasi dan Analisa Kontrol Risiko Secara Efektif

Organisasi harus mampu mengevaluasi dan menganalisa kontrol risiko secara efektif dan tepat. Evaluasi dan analisa kontrol harus dilakukan dengan cara sistematis dan obyektif, sehingga dapat memastikan bahwa risiko yang ada telah dikenali dan diantisipasi secara efektif. Ini akan sangat membantu organisasi untuk memahami potensi risiko dan membuat tindakan yang tepat untuk mengatasi risiko tersebut.

[3] Menerapkan Tindakan Pengendalian Risiko Yang Tepat

Menerapkan tindakan pengendalian risiko yang tepat berarti bahwa proses RCSA harus memastikan bahwa tindakan pengendalian yang dipilih telah diterapkan secara efektif mengatasi risiko yang telah teridentifikasi. Tindakan pengendalian harus sesuai dengan tingkat risiko (risk level) dan harus dilaksanakan secara konsisten.

[4] Mampu mengimplementasikan Tindakan Pengendalian Risiko Secara Efisien

Gambar 3: Kertas Kerja Hasil Penilaian Tingkat Risiko (RCSA) Dana Pensiun

[RISK TREATMENT]					PENGAWASAN DAN EVALUASI [MONITORING AND REVIEW]								
EKSPEKTASI RISIKO [EXPECTED RISK]					MITIGASI RISIKO YANG TELAH DILAKUKAN	RISIKO AKHIR [RESIDUAL RISK]					EVIDEN	KESIMPULAN	PELUANG
DAMPAK	KEMUNGKINAN	NILAI RISIKO INHEREN	PERINGKAT RISIKO INHEREN			DAMPAK	KEMUNGKINAN	NILAI RISIKO INHEREN	PERINGKAT RISIKO INHEREN				
a	b	c	d	e		a	b	c	d	e			
2	3	6	3	SEDANG	1. Telah dilakukan verifikasi data setiap 1 tahun sekali secara manual melalui jasa pengiriman. 2. Melakukan sosialisasi secara tatap muka secara terbatas dan medsos/WA 3. Melakukan koordinasi dengan persatuan pensiunan secara periodik	2	3	6	3	SEDANG	1. Dokumen pengkinian data 2. BA Sosialisasi dan Evaluasi Medsos 3. Risalah rapat, Abses hadir	EFEKTIF	1. Verifikasi data disystemkan 2. Sosialisasi dibuat secara grafis dan online 3. Ada bentuk Kerjasama Legal

Mampu menunjukkan bahwa proses RCSA telah dilakukan dengan efisien dan cepat dalam hal implementasi tindakan pengendalian risiko. Ini berarti bahwa organisasi harus memiliki sistem dan prosedur yang baik untuk mengimplementasikan tindakan pengendalian risiko yang ditentukan dalam proses RCSA, dan ini harus dilakukan dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Jika tindakan pengendalian risiko dapat diterapkan dengan efisien, maka akan memastikan bahwa risiko dapat dikendalikan secara efektif dan mengurangi potensi kerugian yang mungkin terjadi.

[5] Melakukan Monitoring dan Evaluasi Terhadap Tindakan Pengendalian Risiko

Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tindakan pengendalian risiko memiliki beberapa hal penting yang harus dipenuhi agar RCSA dapat dikatakan sukses. Termasuk didalamnya melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap pengendalian risiko secara berkala dan berkesinambungan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi penerapan. Ini juga termasuk memastikan bahwa tindakan pengendalian risiko sesuai dengan rencana dan dapat diperbaiki jika diperlukan. Monitoring dan evaluasi akan membantu dalam memastikan bahwa tindakan pengendalian risiko tetap relevan dan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan dan potensi munculnya sumber risiko baru.

TIPS & TRIK DALAM MELAKUKAN RISK CONTROL SELF ASSESSMENT (RCSA)

Untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan Risk Control Self Assessment (RCSA), ada beberapa tips dan trik yang bisa dilakukan, beberapa diantaranya:

[1] Memahami Tujuan dan Manfaat RCSA

Dengan memahami tujuan dan manfaat RCSA kita akan bisa mengharapkan bahwa proses RCSA dilakukan dengan benar sehingga akan memberikan hasil yang maksimal. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam memahami tujuan dan manfaat RCSA antara lain:

- a. Mengetahui Tujuan dari RCSA, dengan mengetahui tujuan dari RCSA akan mempermudah kita untuk melakukan identifikasi dan evaluasi sumber risiko, memperbaiki transparansi dan akuntabilitas pengelolaan risiko sehingga akan mempermudah pencegahan risiko sejak dini.
- b. Menyadari bahwa RCSA berkaitan erat dengan manajemen risiko secara keseluruhan dan harus memenuhi standar dan regulasi yang berlaku.
- c. Tim Manajemen Risiko (melibatkan semua fungsi) harus selalu aktif berkoordinasi dan memberikan pemahaman kepada semua pihak yang terlibat.

[2] Menentukan Skala Prioritas Risiko

Dalam melakukan RCSA, organisasi harus bisa menentukan skala prioritas dari setiap risiko yang telah teridentifikasi.

Dengan skala prioritas yang tepat akan membuat tindakan pengendalian dan sumber daya yang terbatas bisa dialokasikan untuk mengatasi risiko-risiko yang memang membutuhkan penanganan lebih mendesak. Beberapa hal yang bisa dipertimbangkan dalam menentukan skala prioritas antara lain:

- a. Tentukan dan identifikasi jenis risiko yang paling membahayakan bisnis dan lingkungan perusahaan.
- b. Analisa tingkat keparahan dan frekuensi risiko yang mungkin terjadi
- c. Berdasarkan analisa tingkat keparahan dan frekuensi tersebut kemudian tentukan skala prioritas dari risiko-risiko tadi.
- d. Selalu pastikan bahwa skala prioritas yang ditentukan selalu sesuai dengan tujuan dan manfaat RCSA.
- e. Jika diperlukan berkonsultai dan koordinasi dengan manajemen akan sangat membantu dalam memperoleh pandangan dan masukan yang lebih baik, gunakan dan manfaatkan peranan Komite Manajemen Risiko.

[3] Memastikan Ketersediaan Data dan Informasi Yang Akurat

Dalam melakukan Risk Control Self Assessment (RCSA), ketersediaan data dan informasi yang akurat sangat penting agar analisa risiko yang dilakukan benar dan dapat diandalkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam memastikan ketersediaan data dan informasi yang akurat antara lain:

- a. Perbanyak sumber informasi, gunakan



- sumber informasi yang beragam, seperti laporan keuangan, hasil audit dan sumber-sumber lain yang terkait dengan risiko yang akan dianalisa.
- b. Buat sistem tracking data, dengan membuat sistem tracking data yang baik memungkinkan data dan informasi yang diperlukan saat melakukan RCSA menjadi lebih mudah diakses.
 - c. Update data dan informasi secara berkala, hal ini berarti selalu memastikan untuk selalu memperbaharui data dan informasi yang digunakan agar tetap akurat dan up-to-date.

[4] Melibatkan Berbagai Pihak Dalam Proses Risk Control Self Assessment

Untuk dapat melakukan proses RCSA secara efektif dan optimal, sangat penting untuk melibatkan berbagai pihak dalam proses. Hal ini akan memastikan bahwa semua aspek risiko yang potensial dapat dikenali dan dievaluasi dengan benar. Dengan melibatkan berbagai pihak.

[5] Menyediakan Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Yang Efektif

Dalam melakukan RCSA, penting untuk memastikan bahwa mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif telah disediakan. Mekanisme ini berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi tindakan pengendalian risiko secara berkala dan memastikan bahwa tindakan-tindakan tersebut masih efektif dan memenuhi tujuan RCSA. Melalui monitoring dan evaluasi ini, organisasi juga dapat membuat perubahan dan penyesuaian yang diperlukan untuk mengatasi perubahan lingkungan atau risiko baru yang mungkin muncul. Menyediakan mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif ini bisa dilakukan dengan menentukan indikator yang tepat untuk melacak kinerja tindakan pengendalian risiko. Selain itu juga perlu dikembangkan sistem pelaporan dan sistem dokumentasi yang efektif.

[6] Melakukan Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Tim RCSA

Salah satu point penting dalam melakukan RCSA adalah melakukan pelatihan dan pembinaan terhadap tim RCSA. Pelatihan dan pembinaan ini

penting untuk memastikan bahwa tim RCSA memahami prosedur dan teknik RCSA dengan baik. Pelatihan ini juga dapat sangat membantu tim RCSA memahami bagaimana menggunakan alat dan teknik untuk mengidentifikasi dan menilai risiko, serta menentukan tindakan pengendalian yang tepat.

[7] Menentukan Standar dan Prosedur Yang Jelas Untuk Melakukan RCSA

Proes RCSA yang baik adalah proses yang berlangsung secara teratur dan sistematis. Untuk itu dalam melakukan proses RCSA penting menentukan standar dan prosedur (SOP) yang jelas. Standar dan prosedur ini akan menjadi acuan bagi tim RCSA untuk melakukan identifikasi, penilaian, evaluasi dan analisa kontrol risiko secara konsisten dan terstandarisasi. Standar dan prosedur ini juga memastikan bahwa informasi dan data yang dikumpulkan dapat digunakan dengan benar dan relevan dalam menentukan tindakan pengendalian risiko. Untuk dapat menentukan standar dan prosedur yang jelas dalam melakukan RCSA ada beberapa hal yang perlu dilakukan yaitu :

- a. Menentukan tujuan dan sasaran RCSA dengan jelas sehingga dapat ditetapkan standar dan prosedur yang sesuai.
- b. Memastikan bahwa dalam penyusunan standar dan prosedur RCSA selalu dengan pertimbangan bahwa SOP RCSA ini dapat diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi.
- c. Memastikan bahwa setiap langkah-langkah dalam melakukan RCSA dibukukan dalam dokumen SOP RCSA.
- d. Menentukan format laporan dan

proses monitoring dengan meninjaunya secara berkala untuk selalu memastikan bahwa standar dan prosedur ini masih relevan.

[8] Melakukan Komunikasi dan Koordinasi Yang Efektif Antar Tim RCSA

Melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif antar tim RCSA sangat penting. Karena hal ini dapat membantu membuat alur kerja dan tugas menjadi lebih jelas, yang pada akhirnya akan membuat proses RCSA menjadi lebih terkoordinasi dengan baik. Komunikasi dan koordinasi yang efektif juga akan membantu untuk cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul selama proses RCSA. Untuk dapat menciptakan komunikasi dan koordinasi yang efektif, dapat dilakukan antara lain dengan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses ke informasi yang sama. Hal lainnya yang dapat menciptakan komunikasi dan koordinasi yang efektif adalah dengan selalu menentukan jadwal yang jelas untuk setiap diskusi dan tindak lanjut.

[9] Melakukan Review dan Evaluasi Secara Teratur Terhadap Hasil RCSA

Dengan secara teratur melakukan review dan evaluasi terhadap hasil RCSA akan memastikan bahwa tindakan pengendalian risiko yang telah diambil efektif dan efisien dalam mencegah terjadinya risiko yang telah diidentifikasi sebelumnya. Hal ini juga bisa membantu dalam menentukan apakah perubahan dalam lingkungan bisnis atau peraturan baru memerlukan tindakan kontrol risiko tambahan.

PENUTUP

Demikian sedikit sharing informasi yang bisa diberikan oleh penulis dalam rangka menilai sendiri tingkat risiko di Dana Pensiun. Tentu saja hal ini tidak dapat dijadikan acuan secara langsung, karena sistem, prosedur, sumber daya manusia dan juga kondisi masing-masing Dana Pensiun berbeda-beda. Sharing informasi ini dapat dijadikan sebagai wawasan bagi rekan-rekan dalam menyusun kertas kerja penilaian tingkat risiko sendiri di Dana Pensiun, semoga bermanfaat buat rekan-rekan. □

Selamat Ulang Tahun

DANA PENSIUN YANG BERDIRI BULAN JANUARI & FEBRUARI

NAMA DANA PENSIUN

TANGGAL PENDIRIAN DANA PENSIUN

JANUARI

1	Dana Pensiun PT. BPD Maluku dan Maluku Utara	02 Januari 1986
2	Dana Pensiun Triputra	02 Januari 2007
3	Dana Pensiun Semen Padang	05 Januari 1977
4	Dana Pensiun PT PLN (Persero)	06 Januari 1965
5	Dana Pensiun Persekutuan Gereja - Gereja di Indonesia	06 Januari 1975
6	Dana Pensiun PT. BPD Sulawesi Tengah	07 Januari 1987
7	Dana Pensiun Perkebunan	08 Januari 1976
8	Dana Pensiun Toyota Astra	10 Januari 1995
9	Dana Pensiun Jasa Raharja	14 Januari 1988
10	Dana Pensiun Pertamina	15 Januari 1969
11	Dana Pensiun Yakkum	17 Januari 1980
12	Dana Pensiun Kompas Gramedia	21 Januari 1981
13	Dana Pensiun Bank Papua	28 Januari 1991
14	Dana Pensiun PT. BPD Bengkulu	29 Januari 1990
15	Dana Pensiun Karyawan Taspen	29 Januari 1973
16	Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya	29 Januari 1988
17	Dana Pensiun Sekolah Kristen	30 Januari 1970
18	Dana Pensiun Kimia Farma	31 Januari 2000

FEBRUARI

1	Dana Pensiun Bank Papua	01 Februari 1992
2	Dana Pensiun Bank Sumsel Babel	06 Februari 1990
3	Dana Pensiun Gereja Kristen Indonesia (GKI)	10 Februari 1973
4	Dana Pensiun Pemberi Kerja PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	12 Februari 1977
5	Dana Pensiun Bank BPD Sulawesi Utara Gorontalo	12 Februari 1994
6	Dana Pensiun PT. Brantas Abipraya	14 Februari 2000
7	Dana Pensiun Delta Jakarta	14 Februari 2000
8	Dana Pensiun Pertani	14 Februari 2000
9	Dana Pensiun PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta	16 Februari 1981
10	Dana Pensiun Mitra Krakatau	22 Februari 1995
11	Dana Pensiun Bank Kalbar	23 Februari 1993
12	Dana Pensiun Pupuk Kaltim Group	23 Februari 2009
13	Dana Pensiun Bersama Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia	27 Februari 1991
14	Dana Pensiun GPIB	28 Februari 1989
15	Dana Pensiun PT. Trakindo Utama	28 Februari 2012
16	DANA PENSIUN PEMBINA POTENSI PEMBANGUNAN	28 Februari 2008



ADPI

KALENDER PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERKUMPULAN ADPI **TAHUN 2024**

DIKLAT [3 HARI]

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	BIAYA (RP)
MANAJEMEN UMUM DANA PENSIUN	9 - 11	20 - 22	5 - 7		14 - 16	4 - 6	9 - 11	6 - 8	3 - 5	1 - 3	5 - 7	3 - 5	5.500.000
MANAJEMEN INVESTASI DANA PENSIUN	15 - 17			23 - 25				19 - 21			18 - 20		5.000.000
MANAJEMEN INVESTASI DANA PENSIUN LANJUTAN		5-7				10 - 12				14 - 16			5.000.000
AKTUARIA DANA PENSIUN							15 - 17				9 - 11		5.000.000
AKUNTANSI DAN PERPAJAKAN DANA PENSIUN	22 - 24						22 - 24				27 - 29		5.000.000

WORKSHOP [2 HARI]

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	BIAYA (RP)
MANAJEMEN RISIKO DANA PENSIUN	16 - 17	20 - 21		23 - 24	21 - 22	19 - 20	17 - 18	21 - 22	18 - 19	16 - 17	20 - 21	18 - 19	4.000.000
PENGELOLAAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DANA PENSIUN			5 - 6							8 - 9			3.500.000
MANAJEMEN PENDANAAN DAN KEPESERTAAN DANA PENSIUN		5 - 6							10 - 11				3.500.000
MANAJEMEN PENGAWASAN DANA PENSIUN						5 - 6						9 - 10	3.500.000
PENYUSUNAN RENCANA BISNIS TAHUNAN DANA PENSIUN					20 - 21		1 - 2						3.500.000
INTERNAL AUDIT DANA PENSIUN					6 - 7							9 - 10	3.500.000

Catatan:

- (1) Biaya pendaftaran pelatihan di atas, belum termasuk PPh 23 sebesar 2% yang menjadi kewajiban Pendaftar,
- (2) Semua pelatihan dalam kalender diklat dan workshop Perkumpulan ADPI akan mendapatkan Sertifikat Pengetahuan Berkelanjutan Bidang Dana Pensiun,
- (3) Penyelenggaraan In House Training / Private Class di luar jadwal kaldik Perkumpulan ADPI akan diatur secara tersendiri, silahkan menghubungi email diklat@adpi.or.id



INFORMASI LEBIH LANJUT:

Mengenai formulir pendaftaran dan teknis pelaksanaan bisa hubungi

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