

PERKEMBANGAN DAN PERMASALAHAN DANA PENSIUN DI INDONESIA

by Lppm 2022

Submission date: 20-Jul-2022 12:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 1872914842

File name: 11._2010_-_JDKP_MARYONO.pdf (284.8K)

Word count: 4495

Character count: 28437

PERKEMBANGAN DAN PERMASALAHAN DANA PENSIUN DI INDONESIA

Maryono
(maryono@unisbank.ac.id)

Universitas Stikubank. Semarang

ABSTRACT

Pensiun Fund in Indonesia comprised of two types, namely Employer Pensiun Fund (EPF) and Financial Institution Pensiun Fund (FIPF). EPF is a pensiun fund established by an individual or entity having employees, as the founder, to provide a defined benefit pensiun program or a defined contribution pensiun program, for the benefits of all or partial employees as participants, and inflicting obligation toward the employer. FIPF is a pensiun fund established by a bank or life insurance company to provide a defined contribution pensiun program for individual, either for employee or the employer itself. Meanwhile, there were 2 (two) types of pensiun program in such pensiun fund, namely Defined Benefit Pensiun Program (DBPP) and Defined Contribution Pensiun Program (DCPP). Defined Benefit Pensiun Program is a pensiun program, benefits of which are specified in Pensiun Program regulation. Defined Contribution Pensiun Program is a pensiun program, contribution of which is specified in Pensiun Program regulation, and all Contributions As Well As Its Investment Development Are Recorded In Respective Participant account as the pensiun benefit. Up until the end of 2009, total active pensiun fund in Indonesia was 276 pensiun funds, comprising of 251 EPFs and 25 FIPFs. From such total number of pensiun funds, the total assets value of pensiun fund were up to Rp 112.36 trillion or about 2.0% coverage of Indonesia Gross Domestic Products (GDP) in 2009 (at 2000 constant market price). From such total amount of assets, 96.01% of pensiun fund assets were absorbed in the form of investment.

Keywords: saving, assurance, pensiun

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mendorong sebagian calon tenaga kerja berkeinginan masuk menjadi pegawai negeri sipil atau ABRI dan Polri adalah adanya tunjangan pensiun setelah mereka dapat menyelesaikan tugas sebagai PNS, ABRI, maupun Polri. Penerimaan dana pensiun ini akan mereka terima sampai meninggal dunia, bahkan apabila setelah mereka meninggalpun pensiun masih akan diterimakan kepada janda atau duda pensiunan maupun anak-anak mereka apabila masih dalam batas umur tertentu atau belum menikah. Dengan adanya jaminan pensiun ini mereka akan senantiasa mendapatkan penghasilan sehingga kehidupan mereka yang sudah memasuki pensiun akan dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tidak harus menggantungkan hidupnya dari anak, keluarga, atau pihak yang lain.

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketengakerjaan melalui peningkatan harkat,

martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan. Melalui penegakan transparansi peraturan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing produk Indonesia dan perluasan kesempatan kerja.

Beberapa peraturan perundangan yang mengatur ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang menempatkan karyawan sebagai obyek dengan posisi yang kurang menguntungkan. Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah

pemberian pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha atau pemberi kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima karyawan. Khusus untuk pesangon besarnya telah diatur dalam Pasal 156 Undang-undang tersebut. Perhitungan besarnya uang pesangon didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji/upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun adalah 1 (satu) bulan upah sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun adalah 9 (sembilan) bulan upah. Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja secara sekaligus karena filosofis pemberian uang pesangon adalah bantuan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

Di sisi lain pemerintah juga memperhatikan nasib karyawan setelah tidak bekerja lagi karena mencapai usia tertentu. Dalam rangka memberikan kesinambungan penghasilan setelah purna bakti dan memberikan ketenangan bekerja, pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun (UUDP 11/1992). Melalui pelaksanaan UUDP ini kegiatan pengumpulan, pengelolaan serta pembayaran sejumlah uang yang ditujukan bagi karyawan yang berhenti bekerja setelah mencapai usia tertentu diatur secara lebih baik. Dana pensiun sebagai suatu badan hukum baru berdasarkan ketentuan UUDP 11/1992 tersebut mempunyai tugas dan fungsi mengelola serta menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun (*pensiun benefit*). Sistem pendanaan program pensiun dilakukan melalui pemotongan iuran, baik dari karyawan maupun pemberi kerja, yang kemudian diinvestasikan dalam beberapa instrumen investasi yang memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang cukup untuk pembayaran manfaat pensiun dalam memelihara kesinambungan penghasilan peserta pada hari tua. Pembayaran manfaat pensiun dilakukan ketika karyawan telah mencapai usia pensiun tertentu sebagaimana ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dari masing-masing dana pensiun yang dibentuk oleh perusahaan.

Besarnya manfaat pensiun yang menjadi hak peserta didasarkan pada jenis dana pensiun serta program pensiun yang diikuti. Untuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dikenal 2 program pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP atau *Defined Benefit*) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP atau *Defined Contribution*). Sedangkan Dana Pensiun Lembaga Keuangan hanya dikenal 1 jenis program yaitu PIIP. Rumusan manfaat pensiun pada PPMP dihitung berdasarkan rumus yang telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dimana komponennya terdiri dari factor penghargaan tertentu per tahun masa kerja, masa kerja dan penghasilan dasar pensiun. Faktor penghargaan ditetapkan maksimal 2,5% per tahun masa kerja. Sedangkan untuk PIIP besarnya manfaat pensiun berdasarkan nilai akumulasi dana yang tercatat atas nama akun masing-masing peserta.

Pembayaran manfaat pensiun dilakukan secara bulanan dimulai pada saat peserta mencapai usia pensiun dipercepat (minimal 10 tahun sebelum usia pensiun normal). Untuk peserta yang berhenti bekerja namun belum mencapai usia pensiun dipercepat maka kepada yang bersangkutan belum bisa dibayarkan manfaat pensiunnya, tetapi harus menunggu minimal sampai usia pensiun dipercepat.

KAJIAN TEORI PROGRAM PENSIUN

Program pensiun didasarkan pada teori yang disampaikan Ando-Modigliani (dalam Subardi dan Dwiarto 1996) tentang "*Life-Cycle Hypothesis*" yang menekankan adanya hubungan antara produktivitas, pendapatan, dan konsumsi. Dalam teori ini siklus hidup manusia dibagi dalam tiga dimensi waktu : 1. masa produktivitas rendah; 2. masa produktivitas tinggi; 3. masa produktivitas menurun. Masa produktivitas rendah dialami orang yang baru lahir hingga mendapatkan penghasilan setelah menyelesaikan pendidikan. Masa produktivitas tinggi dicapai setelah seseorang memasuki dunia kerja hingga masa pensiun yaitu kurang lebih umur 20 tahun hingga 55 atau 60 tahun. Sedangkan masa produktivitas menurun dialami orang yang memasuki umur 55 atau 60 tahun yaitu pada masa memasuki pensiun hingga meninggal dunia.

Pada saat produktivitas rendah yaitu seseorang yang belum memasuki dunia kerja biaya hidupnya akan ditopang oleh orang tua atau keluarganya. Di usia produktivitas tinggi seseorang diharapkan tidak hanya dapat berpenghasilan yang habis untuk biaya konsumsi sehari-hari melainkan juga diharapkan dapat menyisihkan sebagian penghasilannya untuk keperluan masa yang datang yaitu pada saat memasuki pensiun yang mengakibatkan mereka tidak menerima penghasilan lagi dari perusahaan atau tempat kerja mereka. Sedangkan pada masa produktivitas menurun dimana mereka telah keluar dari pekerjaan sehingga tidak berpenghasilan lagi sementara kegiatan konsumsi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari tetapi diperlukan. Dalam masa seperti inilah program pensiun berperan untuk memberikan penghasilan secara kontinyu kepada peserta program pensiun meskipun mereka sudah tidak bekerja lagi. Dengan demikian kesejahteraan setelah memasuki masa pensiun tetap terjaga meskipun tidak menerima gaji atau upah tetapi digantikan dengan menerima dana dari program pensiun.

Program pensiun memiliki tiga fungsi yaitu: tabungan, asuransi, dan pensiun itu sendiri. Program pensiun berfungsi tabungan karena peserta program pensiun untuk dapat menikmati pendapatan berupa dana pensiun pada masa pensiun harus membayar secara rutin dengan cara pemotongan penghasilan yang mereka peroleh sehingga mereka menerima penghasilan setelah dipotong dengan iuran pensiun. Selain itu dalam program pensiun terkadang ada sumbangan iuran pensiun yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya dengan tujuan untuk meringankan beban pegawai yang sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai.

Program pensiun berfungsi asuransi karena dalam program pensiun terkandung maksud melindungi seseorang yang mengikuti program pensiun dari resiko tidak menerima penghasilan setelah keluar dari perusahaan sehingga tidak mendapatkan gaji lagi. Dengan mengikuti program pensiun mereka akan terhindar dari resiko tidak menerima penghasilan sama sekali melainkan mereka akan mendapatkan penghasilan bulanan secara rutin kembali dari perusahaan atau lembaga keuangan yang menyelenggarakan program pensiun bagi dirinya.

Selain itu untuk menarik seseorang mengikuti program pensiun terdapat perusahaan lembaga keuangan khususnya asuransi jiwa yang memberikan perlindungan bagi mereka yang mengikuti program pensiun namun belum mencapai masa pensiun meninggal dunia terlebih dahulu maka iuran bulanan yang selama ini menjadi tanggungan peserta akan digantikan oleh perusahaan asuransi. Terakhir fungsi program pensiun yaitu pensiun itu sendiri dimana peserta program pensiun setelah memasuki masa pensiun akan mendapatkan manfaat penerimaan secara rutin tiap bulan sejumlah uang tertentu hingga mereka meninggal dunia. Dengan demikian peserta program pensiun tidak akan mengalami kesengsaraan hidupnya setelah keluar dari perusahaan karena masuk masa pensiun karena akan mendapat penghasilan sedara rutin dari keikutsertaannya dalam program pensiun.

MANFAAT PROGRAM PENSIUN

Penyelenggaraan program pensiun tidak hanya bermanfaat bagi pegawai yang diikuti sertakan dalam program pensiun, namun program pensiun dapat menciptakan dampak positif bagi lingkungan dimana pegawai berada. Dalam tulisan ini akan disampaikan manfaat program pensiun yang ditinjau dari : a. pegawai; b. perusahaan; c. pemerintah.

Manfaat Program Pensiun bagi Peserta

Manfaat langsung atas penyelenggaraan program pensiun tentu saja dinikmati oleh peserta program pensiun tersebut. Terdapat beberapa manfaat yang dapat dinikmati oleh peserta program pensiun antara lain : jaminan kesinambungan penghasilan, disiplin menabung, dan fasilitas perpajakan. Dari ketiga manfaat tersebut yang paling diharapkan dari peserta program pensiun adalah adanya jaminan kesinambungan penghasilan yaitu peserta program pensiun akan senantiasa mendapatkan penghasilan tiap-tiap bulannya walaupun mereka sudah tidak bekerja lagi di perusahaan.

Kesinambungan penghasilan ini tentu saja sangat penting karena kebutuhan hidup seorang yang telah memasuki masa pensiun bukan tidak ada melainkan terkadang justru semakin besar karena biasanya orang yang telah memasuki masa pensiun akan mengalami gangguan kesehatan

sehingga diperlukan dana yang memadai untuk kebutuhan tersebut. Kesenambungan penghasilan juga berarti meringankan beban keluarga peserta program pensiun yang telah memasuki masa pensiun karena tidak terlalu menggantungkan kebutuhan hidupnya kepada anak, saudara atau keluarga yang lain.

Peserta program pensiun secara tidak langsung juga telah mendapatkan manfaat dari program pensiun yang mengharuskan mereka untuk menyisihkan sebagian penghasilannya tiap bulan selama bekerja untuk dinikmati di masa pensiun. Hal ini mengingatkan apabila tidak ada program pensiun dan mengharuskan mereka dipotong sebagian penghasilannya untuk program pensiun sulit terlaksana karena untuk dapat menyediakan jaminan pensiun secara pribadi dengan menabung tiap bulan kebanyakan orang mengalami kesulitan.

Manfaat terakhir yang juga dapat dinikmati peserta program pensiun adalah adanya kemudahan dalam hal perpajakan. Untuk mendorong perkembangan jumlah peserta program pensiun pemerintah melalui direktorat jenderal pajak telah memberikan keringanan berupa pengenaan pajak penghasilan atas dana pensiun pada saat menerima manfaat program pensiun. Kebijakan ini tentu saja menguntungkan bagi peserta program pensiun karena dana yang mereka tanamkan dalam program pensiun dapat lebih berkembang dibandingkan apabila pengenaan pajak dibayarkan di depan.

Manfaat Program Pensiun bagi Pemberi Kerja.

Selain bagi peserta program pensiun juga memberikan manfaat bagi pemberi kerja, antara lain: 1. Mempertahankan pekerja yang berkualitas; 2. Membangun citra positif; 3. Membentuk iklim kerja yang kondusif.

Salah satu daya tarik bagi calon tenaga kerja dalam mencari pekerjaan adalah tersedianya fasilitas program pensiun. Dengan menyelenggarakan program pensiun perusahaan akan dapat mencari tenaga kerja yang berkualitas mengingat sebagian besar calon tenaga kerja akan mencari tempat bekerja yang menyelenggarakan program pensiun termasuk calon tenaga kerja yang berkualitas. Dengan program pensiun perusahaan yang menyelenggarakan program pensiun akan

lebih mudah dalam mempertahankan pekerja yang berkualitas karena mereka akan merasa aman hingga purna tugas atau memasuki masa pensiun pada perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki tenaga berkualitas perusahaan akan dapat meningkatkan daya saingnya sehingga keuntungan akan tetap terjadi bahkan ditingkatkan meskipun perusahaan juga terbebani dengan pengeluaran untuk program pensiun bagi pegawainya.

Program pensiun yang diselenggarakan perusahaan juga akan meningkatkan citra positif perusahaan karena dengan memberikan pensiun kepada pegawainya yang telah bekerja dalam kurun waktu lama hingga memasuki masa pensiun. Perusahaan dinilai tidak melupakan jasa pegawai atau perusahaan akan terhindar dari penilaian negative yang hanya mau menikmati keuntungan pada saat pegawai masih produktif dan melupakannya saat sudah tidak produktif lagi. Perusahaan dengan citra positif akan mendorong seluruh pihak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, termasuk bagi karyawan yang masih aktif maupun karyawan yang telah memasuki masa pensiun.

Terakhir keuntungan yang dapat diraih oleh perusahaan yang menyelenggarakan program pensiun adalah terciptanya suasana kondusif dalam lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak lagi disibukkan dengan bayangan masa depan yang tidak pasti atau senantiasa berharap mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain yang memberikan kepastian masa depannya sehingga suasana kerja di perusahaan tidak menimbulkan ketenteraman bagi karyawan. Tetapi dengan adanya program pensiun karyawan akan merasa mantap dalam berkarier di perusahaan dan mereka dapat mencurahkan segala kemampuannya untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan yang telah memberikan kepastian masa depannya.

Manfaat Program Pensiun bagi Negara

Terakhir, terselenggaranya program dana pensiun juga memberikan manfaat yang besar bagi Negara. Dengan adanya program pensiun Negara tidak perlu lagi atau harus menyediakan dana untuk kesejahteraan para pekerja yang telah memasuki masa pensiun karena mereka telah memperoleh pensiun secara rutin sehingga dapat membiayai kebutuhan mereka sendiri.

Dengan adanya program pensiun juga tersedia dana yang cukup besar yang dapat digunakan untuk melaksanakan program pembangunan secara nasional sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas. Tersedianya dana bagi pembangunan juga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, perluasan lapangan kerja serta peningkatan pendapatan nasional.

Tersedianya dana yang memadai yang sebagian diperoleh dari penghimpunan program pensiun juga dapat mengurangi beban Negara yang harus mencari pinjaman atau bantuan luar negeri yang pada akhirnya juga dapat membebani Negara karena harus membayar pokok dan bunganya. Jadi dengan terselenggaranya program pensiun akan dapat mendorong kemandirian Negara dari bantuan asing.

BENTUK KELEMBAGAAN DANA PENSIUN DI INDONESIA

Secara kelembagaan atau badan hukum penyelenggaraan dana pensiun Indonesia terdiri atas dua jenis, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). DPPK adalah dana pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti atau program pensiun iuran pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja. DPLK adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri.

Sementara itu jenis program pensiun yang terdapat pada dana pensiun tersebut ada 2 (dua) jenis, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP). Program Pensiun Manfaat Pasti adalah program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun. Program Pensiun Iuran Pasti adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.

PERKEMBANGAN DANA PENSIUN DI INDONESIA

Untuk melihat sejauh mana perkembangan dana pensiun di Indonesia, berikut ini disampaikan data perkembangan dana pensiun yang meliputi:

- a. pertumbuhan jumlah industri dana pensiun.
- b. pertumbuhan jumlah peserta dana pensiun.
- c. pertumbuhan kekayaan dana pensiun.

Pertumbuhan Jumlah Industri Dana Pensiun.

Selama tahun 2009, Bapepam-LK telah mengesahkan 6 (enam) pengesahan pembentukan dana pensiun baru. Bertambahnya keenam dana pensiun tersebut mengakibatkan jumlah akumulasi dana pensiun yang memperoleh pengesahan dari Menteri Keuangan menjadi 412 dana pensiun. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, penambahan jumlah dana pensiun baru di tahun 2009 tersebut merupakan penambahan jumlah dana pensiun terbanyak. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari adanya perubahan prosedur layanan pengesahan pembentukan dana pensiun baru yang hanya membutuhkan waktu sebanyak 7 (tujuh) hari kerja setelah dokumen lengkap. Layanan ini juga telah menjadi salah satu layanan unggulan Kementerian Keuangan kepada publik.

Selain mengesahkan pembentukan dana pensiun baru, selama tahun 2009 Bapepam-LK juga mengesahkan pembubaran dana pensiun sebanyak 11 dana pensiun. Kesebelas Dana Pensiun tersebut terdiri dari 10 (sepuluh) DPPK dan 1 (satu) DPLK. Dari kesepuluh dana pensiun yang bubar, 6 (enam) diantaranya melanjutkan program pensiunnya tersebut ke DPLK. Bubarnya kesebelas dana pensiun tersebut mengakibatkan akumulasi dana pensiun yang telah membubarkan diri menjadi 136 dana pensiun. Dengan demikian, sampai dengan akhir tahun 2009, jumlah dana pensiun yang masih aktif masih sebanyak 276 dana pensiun, terdiri dari 251 DPPK dan 25 DPLK. Dari 251 DPPK, 210 dana pensiun diantaranya menyelenggarakan PPMP dan 41 lainnya menyelenggarakan PIIP.

Berdasarkan data pertumbuhan jumlah dana pensiun di atas terlihat bahwa selama periode tahun 2005 sampai dengan 2009, rata-rata penambahan jumlah dana pensiun baru per tahun adalah sebanyak 3 (tiga) dana pensiun. Sementara

itu, dalam periode yang sama rata-rata pertambahan jumlah pembubaran dana pensiun per tahun adalah sebanyak 12 dana pensiun. Meski perbedaan antara rata-rata pertumbuhan dana pensiun baru dengan rata-rata pembubaran dana pensiun tersebut cukup besar, hal itu tidak

mengakibatkan penurunan terhadap jumlah peserta dana pensiun, kekayaan maupun nilai penempatan investasi dana pensiun. Hal ini menjadi salah satu fakta adanya kelanjutan program pensiun dari dana pensiun yang bubar ke DPLK.

Tabel 1. Pertumbuhan Industri Dana Pensiun Tahun 2005 - 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Akumulasi Pendirian Dana Pensiun					
DPPK – PPMP	311	311	312	313	315
DPPK – PPIP	51	52	53	56	60
DPLK	35	35	37	37	37
JUMLAH	397	398	402	406	412
Akumulasi Pembubaran Dana Pensiun					
DPPK – PPMP	55	68	77	88	96
DPPK – PPIP	21	23	26	26	28
DPLK	9	10	11	11	12
JUMLAH	85	101	114	125	136
Akumulasi Dana Pensiun Aktif					
DPPK – PPMP	250	235	226	216	210
DPPK – PPIP	36	37	36	39	41
DPLK	26	25	26	26	25
JUMLAH	312	297	288	281	276

Pertumbuhan Jumlah Peserta Dana Pensiun.

Terkait dengan jumlah kepesertaan, pada posisi per 31 Desember 2009, jumlah peserta dana pensiun telah mencapai 2.681.226 orang. Jumlah tersebut bertambah sebanyak 122.114 peserta atau meningkat sebesar 4,77% dibandingkan dengan jumlah peserta dana pensiun pada posisi tahun sebelumnya. Bila pertumbuhan peserta tersebut dilihat dari jenis dana pensiunnya, terlihat bahwa

pertumbuhan jumlah peserta DPLK jauh lebih besar dari pada pertumbuhan jumlah peserta DPPK. Hal ini menjadi sejalan dengan pernyataan sebelumnya yang menyatakan bahwa penurunan jumlah dana pensiun tidak mengakibatkan penurunan pada jumlah peserta dana pensiun secara keseluruhan. Lebih lanjut, tabel 2 menyajikan pertumbuhan jumlah peserta dana pensiun pada periode tahun 2007 dan tahun 2009.

Tabel 2. Pertumbuhan Jumlah Peserta Dana Pensiun Tahun 2008 Dan 2009

KETERANGAN	2008	2009	+/-
1. Peserta Aktif DPPK	950.328	923.023	-2,87%
2. Peserta Pasif DPPK	429.785	455.958	6,09%
3. Jumlah Peserta DPPK (1 + 2)	1.380.113	1.378.981	-0,08%
4. Peserta Aktif DPLK	1.106.773	1.197.065	8,06%
5. Peserta Pasif DPLK	72.226	105.18	45,63%
6. Jumlah Peserta DPLK (4 + 5)	1.178.919	1.302.245	10,45%
7. Jumlah Peserta Dana Pensiun (3 + 6)	2.559.112	2.681.226	4,77%

Pertumbuhan Kekayaan Dana Pensiun.

Sama halnya dengan pertumbuhan jumlah peserta dana pensiun, pertumbuhan jumlah kekayaan dana pensiun juga tidak tidak berbanding lurus dengan pertumbuhan jumlah dana pensiun. Hal ini ditunjukkan bahwa meski jumlah dana pensiun di tahun 2009 telah

berkurang sebanyak 11 dana pensiun, nilai kekayaan dana pensiun pada akhir tahun justru 2009 bertambah sebesar Rp22,01 triliun atau meningkat sebesar 24,36%. Dilihat dari pertumbuhannya, bertambahnya nilai kekayaan dana pensiun pada posisi tersebut ternyata lebih dipicu oleh pertambahan nilai kekayaan DPLK daripada DPPK PPMP maupun PPK PPIP. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3. Pertumbuhan Kekayaan Dana Pensiun Tahun 2008 dan 2009 (Dalam Triliun Rupiah)

JENIS DANA PENSIUN	2008	2009	+/-
DPPK PPMP	72,9	89,09	23,58%
DPPK PPIP	7,01	8,36	19,26%
DPLK	11,25	14,91	32,53%
TOTAL	90,35	112,36	24,36%

Dari tabel 3 terlihat bahwa proporsi nilai kekayaan DPPK (86,7%) jauh lebih besar daripada proporsi kekayaan DPLK (13,3%). Sementara itu, berdasarkan data kepemilikan kekayaan 251 DPPK, sebanyak 40 dana pensiun ternyata memiliki kepemilikan kekayaan sekitar Rp79,83 triliun atau menguasai hampir 71,05% dari total kekayaan dana pensiun. Dalam posisi lima tahun terakhir ini, pertumbuhan kekayaan dana pensiun terlihat sangat volatil. Krisis global yang terjadi pada tahun 2008 sangat terasa dampaknya terhadap industri dana pensiun. Meski demikian, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Bapepam-LK dalam memberi kepercayaan kepada dana pensiun untuk tidak melepas investasinya di bursa agaknya menuai hasil. Terbukti pada tahun 2009, pertumbuhan kekayaan dana pensiun

akhirnya bangkit kembali Sebagai komponen terbesar dalam kekayaan dana pensiun, dinamika yang terjadi pada investasi dana pensiun memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam melihat pertumbuhan kekayaan industri dana pensiun secara keseluruhan. Untuk itu, Bapepam-LK terus berupaya untuk mengawasi pengelolaan investasi yang dilakukan oleh dana pensiun

Perkembangan Investasi Dana Pensiun

Meningkatnya indeks harga saham di tahun 2009 telah berdampak pula pada peningkatan nilai (wajar) investasi dana pensiun di tahun 2009. Pada akhir tahun 2008 disaat indeks harga saham mencapai 1.355,41, nilai (wajar) investasi dana pensiun adalah sebesar Rp86,55 triliun. Di akhir tahun 2009 ketika indeks harga saham berada di

posisi 2.534,36, nilai (wajar) investasi dana pensiun mencapai Rp107,88 triliun atau meningkat sebesar 24,64% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sejalan dengan pertambahan kekayaan dana pensiun, pertambahan nilai (wajar) investasi dana pensiun tersebut juga lebih dipicu oleh pertambahan nilai (wajar) investasi di DPLK Sementara itu, bila dilihat dari portofolio investasi dana pensiun per 31 Desember 2009, sebanyak 74,5% investasi dana pensiun masuk dalam kriteria investasi jangka panjang, seperti obligasi, surat berharga negara, saham, reksadana, serta tanah dan bangunan. Sementara itu, deposito, surat berharga negara dan obligasi merupakan jenis investasi yang paling diminati oleh dana pensiun dibandingkan dengan jenis investasi lainnya. Dalam posisi lima tahun terakhir ini, portofolio investasi dana pensiun cenderung stabil. Jenis investasi seperti surat berharga negara, obligasi dan deposito masih merupakan pilihan utama pengurus dana pensiun dalam menempatkan dana kelolaannya. Daripada di DPPK PPMP maupun D PPK PPIP.

PERMASALAHAN DANA PENSIUN DAN SOLUSINYA

Bila kita mencermati perkembangan program dana pensiun secara keseluruhan seperti yang telah diuraikan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa perkembangan program dana pensiun di Indonesia cukup menggemblakan karena dari seluruh aspek menunjukkan kinerja yang positif. Meskipun demikian kiranya masih terdapat beberapa permasalahan atau kekurangan optimalan dari seluruh aspek kinerja program dana pensiun tersebut. Berikut adalah beberapa permasalahan yang berhubungan dengan program dana pensiun :

Tingkat Kepesertaan Program Dana Pensiun Masih Rendah.

Dari data peserta aktif program pensiun baik pada Program Dana Pensiun Pemberi Kerja maupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang mengalami perumbuhan lebih dari 4 % pada tahun 2009 sehingga jumlah peserta aktif sampai akhir tahun 2009 mencapai 2,6 juta peserta. Jumlah ini tentu masih ditambah lagi dengan pegawai negeri sipil dan anggota ABRI dan POLRI yang juga mengikuti program pensiun yang diselenggarakan pemerintah. Bila dibandingkan dengan jumlah

angkatan kerja pada periode yang sama mencapai sekitar 50 juta orang maka rasio kepesertaan program pesiun ini baru sekitar 5,5 % sehingga masih tergolong sangat rendah.

Terdapat beberapa alasan rendahnya kepesertaan program pensiun ini dimana yang utama adalah bahwa program pensiun bersifat sukarela dan tidak memaksa sehingga sebagian besar perusahaan tidak mengikut sertakan pegawainya dalam program dana pensiun. Hal ini dapat dimaklumi karena sebagai besar pekerja di Indonesia bekerja pada sector industry yang masih membayar upah pekerja berdasarkan Upah Minimal Kabupaten / Kota yang setiap tahunnya masih harus negosiasi dalam penentuan kenaikan. Sementara untuk pekerja yang telah menerima penghasilan cukup tinggi telah dapat menabung bahkan investasi yang dimaksudkan dapat memberikan pemasukan masa pensiun.

Untuk meningkatkan kepesertaan program pensiun salah satunya dengan mengubah aturan program pensiun dari sukarela menjadi wajib, dengan demikian seluruh pekerja akan menjadi peserta program pensiun. Namun demikian perubahan ini tentu harus dipertimbangkan secara matang dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam mengikutsertakan pekerjanya. Sementara untuk meningkatkan kepesertaan dari perorangan perlu upaya promosi yang efektif sehingga mampu memberikan pemahaman yang memadai bagi perorangan sehingga tertarik masuk program pensiun yang diselenggarakan oleh DPLK.

Banyaknya Pembubaran Dana Pensiun Pemberi Kerja.

Salah satu alasan pendirian Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah adanya penghematan beban administrasi yang harus ditanggung peserta program pensiun untuk mendapatkan jasa bagi penyelenggara Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Namun demikian ternyata Dana Pensiun Pemberi Kerja menunjukkan jumlah pembubaran yang secara kumulatif mencapai lebih dari 100 unit menunjukkan kelemahan DPPK. Pembubaran ini menunjukkan kelemahan pengelola DPPK sehingga banyak menimbulkan permasalahan yang pada akhirnya pembubaran DPPK. Berbeda dengan DPLK yang dikelola oleh bank maupun asuransi jiwa yang dapat mengelola program

pensiun secara professional sehingga pembubaran DPLK relatif sedikit.

Untuk mengatasi permasalahan ini Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan tentunya harus selektif dalam memberikan izin pendirian lembaga pensiun dan hanya yang memenuhi kriteria tertentu saja yang dapat diberikan izin sehingga kasus pembubaran lembaga pensiun akan dapat berkurang. Selain itu juga harus dikembangkan pembinaan terhadap lembaga penyelenggara program pensiun baik DPPK maupun DPLK sehingga dapat berkembang secara optimal yang menjamin kesejahteraan para peserta program pensiun pada masa memasuki pensiun.

PENUTUP

Mengingat betapa pentingnya kelangsungan pendapatan hingga masa pensiun bagi seluruh pegawai, maka menjadi kewajiban setiap pihak baik pegawai, pengusaha, dan pemerintah untuk memperjuangkan program pensiun sehingga kesejahteraan pegawai pada masa pensiun dapat terjamin. Khusus untuk perusahaan swasta yang mempunyai tingkat ketidakpastian kelangsungan hidupnya program pensiun akan menjadi semakin bermanfaat bagi pegawainya bila harus dilakukan pemutusan hubungan kerja. Untuk tidak terlalu memberatkan beban pengusaha, program pensiun juga harus menjadi bagian tanggung jawab pegawai dengan kesediaan pemotongan sebagian penghasilannya untuk program pensiun atau kenaikan penghasilan berkala tidak diterimakan langsung melainkan dijadikan setoran untuk program pensiun.

Untuk mengurangi resiko pembubaran program pensiun pada Dana Pensiun Pemberi Kerja pemerintah dalam hal ini Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan perlu secara preventif melakukan pengawasan dan pembinaan sehingga program pensiun di Indonesia dapat tumbuh dan berkembang sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai di masa pensiun tetapi juga lembaga pensiunnya. Selain itu perlu dilakukan sosialisasi secara terencana sehingga program pensiun dapat dipahami dan diterima masyarakat secara luas yang pada akhirnya mereka dapat menjadi peserta program pensiun.

Sementara untuk perbankan dan perusahaan asuransi jiwa baik yang telah menyelenggarakan program Dana Pensiun Lembaga Keuangan atau belum perlu diberikan insentif sehingga mereka bersedia melakukan promosi besar-besaran sehingga dapat meningkatkan kepesertaan program pensiun yang mereka tawarkan. Hal ini mengingat selama ini hamper tidak ada gaungnya baik perbankan maupun perusahaan asuransi jiwa dalam memasarkan program pensiun bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, Annual Report 2009, Mei 2010
- Gery Dessler, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenhallindo, Jakarta, 1997
- Jurnal Keuangan dan Moneter Volume 3 No. 2 Tahun 1996
- Michael E. Porter; "Keunggulan Bersaing, Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul"; Erlangga; Jakarta; 1997.
- Michael A. Hitt; R. Duane Ireland; Robert E. Hoskisson; "Manajemen Strategis, Daya Saing & Globalisasi; Salemba Empat; Jakarta; 2002.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21", Erlangga, Jakarta, 1997.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PERKEMBANGAN DAN PERMASALAHAN DANA PENSIUN DI INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.ildikti10.id Internet Source	3%
2	pertanyaandiskusi.blogspot.com Internet Source	2%
3	repository.sb.ipb.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to ppmsom Student Paper	1%
6	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Stikubank Student Paper	1%
8	Submitted to Surabaya University Student Paper	1%
9	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%

10

www.lspdp.or.id

Internet Source

1 %

11

publikasi.mercubuana.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On