

info

BIK
2022
BULAN INKLUSI KEUANGAN



EDISI 102
SEPTEMBER - OKTOBER 2022

DANA PENSIUN



DANA PENSIUN TERBAIK

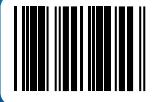
KINERJA
2021



IDENTIFIKASI RISIKO
(RISK IDENTIFICATION)

MENAKAR PENTINGNYA
PENERAPAN TATA
KELOLA INVESTASI
DANA PENSIUN

STRATEGI BARU OJK
MENATA INDUSTRI
DANA PENSIUN



REDAKSI

Penasihat:
Mudjiharno

Pimpinan Umum:
Ali Farmadi

Pimpinan Redaksi:
Arif Hartanto

Redaktur Pelaksana:
Aloy Tagawai

Sekretaris Redaksi:
Bambang Sri Mulyadi

Dewan Redaksi:
Budi Ruseno, Budi Sutrisno, Purwaningsih,
Erry Dwi Prasetyo, Fajar Gustaf,
dan Soegihartono

Keuangan:
Heru AZ

Pemasangan Iklan:
Marissa

Fotografer:
Subandi

Sirkulasi/Distribusi:
Subandi

ALAMAT REDAKSI:
Wisma 46 - Kota BNI, Lantai 3 - Suite 3.05
Jl Jend. Sudirman Kav. 1
Jakarta 10220

Tlp: (021) 2514761, 2514762 Fax: (021) 2514760,
E-mail: adpisat@adpi.or.id

PENERBIT:
PT JAGATMEDIA & BISNIS

DAFTAR ISI >>**UTAMA**
**STRATEGI BARU OJK
MENATA INDUSTRI
DANA PENSIUN**
6
**RANGKAIAN MALAM
ADPI AWARD**

[+ DAFTAR PEMENANG ADPI
AWARD 2021]

9
**PROFIL BEBERAPA
DANA PENSIUN TERBAIK**
15

MENATA TATA KELOLA DANA PENSIUN

Otoritas Jasa Keuangan terus berupaya mendorong perbaikan tata kelola Dana Pensiun dengan mengacu pada prinsip good pension fund governance (GPFG). Tiga langkah strategis telah disiapkan OJK untuk memastikan Dapen bisa tumbuh dengan berpegang pada prinsip pengelolaan yang baik. Pertama, penguatan internal industri Dana Pensiun melalui penerapan prinsip tata kelola yang baik atau good pension fund governance dan manajemen risiko yang efektif. Masih berkaitan dengan itu, diperlukan penilaian kewajiban aktuaria yang akan dipercayakan pada konsultan aktuaria yang independen.

Kedua, OJK mendorong penguatan peran profesi penunjang maupun kalangan asosiasi yang berkecimpung di industri Dapen. ADPI selaku asosiasi diharapkan dapat memberikan pendampingan dan

pembinaan terkait isu-isu krusial yang mengemuka di industri. Sedangkan ketiga, penguatan peran OJK dalam tugas mengatur, mengawasi, serta melindungi konsumen jasa keuangan dengan menetapkan 3 langkah kunci atau key behavior yaitu proaktif, kolaboratif, dan bertanggungjawab.

Penekanan ini disampaikan OJK bertepatan dengan perayaan ulang tahun ADPI ke-37, sekaligus malam penghargaan ADPI Award 2021. Topik-topik menarik ini menjadi tema utama garapan Info ADPI edisi ini. Selain itu, ditampilkan 5 profil Dana Pensiun peraih ADPI Award 2021. Kiranya pengalaman Dapen yang meraih sukses tahun ini bisa menjadi inspirasi bagi seluruh insan Dapen. Terimakasih.

Selamat membaca.

Wasallam
Redaksi


[KOLOM INFOVESTA]

Oleh: Nicodimus A. Kristiantoro

4
**Menakar Pentingnya
Penerapan Tata Kelola
Investasi Dana Pensiun**
[KOLOM] Oleh: Anang Rachmadi

**Peran dan Tantangan
Kepemimpinan Bagi
Generasi Milenial di Dana
Pensiun**
24
[KOLOM] Oleh: Nugroho Dwi Priyohadi

**Masa Depan Dapen;
Transformasi Versus
Likuidasi**
27
[KOLOM]

Oleh : R Herna Gunawan

**Identifikasi Risiko
(Risk Identification)**
34
[KOLOM] Oleh: Selvi Wilhelmina

**Menyambut 2023
dengan Konsep 3C-1A**
**37**
[EKSPONE]
SEPUTAR KEGIATAN ADPI

**MUNAS TAHUNAN KEDUA ADPI
TAHUN 2022**

**SILATURAHIM KOMDA-IV DENGAN
DPP ADPI**

**FIT-PROPER BAGI PIHAK UTAMA
DANA PENSIUN**

SELAMAT ATAS TERPILIHNYA



SEBAGAI PEMENANG TERBAIK PERTAMA DANA PENSIUN TERBAIK TAHUN 2021 UNTUK KATEGORI DPPK - PPIP AKTIVA BERSIH LEBIH DARI 500 MILYAR.

DAN JUGA SEBAGAI PEMENANG DANA PENSIUN TERBAIK UNTUK KATEGORI DANA PENSIUN DENGAN PENGELOLAAN TERBAIK/BEST DAPEN 2021 PADA ADPI AWARD 2021



SEBAGAI PEMENANG TERBAIK PERTAMA DANA PENSIUN TERBAIK TAHUN 2021 PADA ADPI AWARD 2021 UNTUK KATEGORI DPPK - PPMP AKTIVA BERSIH LEBIH DARI 1 TRILIUN

DANA PENSIUN



SEBAGAI PEMENANG TERBAIK KEDUA DANA PENSIUN TERBAIK TAHUN 2021 PADA ADPI AWARD 2021 UNTUK KATEGORI DPPK - PPIP AKTIVA BERSIH KURANG DARI ATAU SAMA DENGAN 500 MILYAR



PELOPOR DALAM BIDANG TEKNOLOGI UNTUK MENUNTASKAN MASALAH INVESTASI DI INDUSTRI KEUANGAN NON BANK



Nicodimus A. Kristiantoro
Investment Advisor
PT Infovesta Kapital Advisor

MENAKAR PENTINGNYA PENERAPAN TATA KELOLA INVESTASI DANA PENSIUN

Pada acara bertajuk “IFG International Conference” Mei 2022 lalu, Menteri Keuangan Republik Indonesia menyoroti beberapa isu menarik, salah satunya terkait masih minimnya cakupan dana pensiun di Indonesia. Pada akhir tahun 2021, kontribusi jumlah aset neto Dana Pensiun Indonesia tergolong masih sangat rendah yakni hanya sebesar 6,6% dari PDB Indonesia sedangkan negara tetangga Malaysia telah mencapai 65% dari total PDB. Sebagai gambaran, berikut tren perkembangan aset neto Dana Pensiun dari posisi Desember 2021 hingga Agustus 2022.

Pada kesempatan tersebut, Menkeu Sri Mulyani mengatakan bahwa rendahnya cakupan perlindungan pensiun tidak terlepas dari beberapa tantangan yang dihadapi industri Dana Pensiun Indonesia yakni partisipasi rendah dan kontribusi rendah, tata kelola dan kebijakan investasi yang kurang optimal, serta masalah penarikan dini. Menurut Beliau, berbicara tentang sistem pensiun yang kuat tidak akan pernah lepas dari masalah tata kelola, baik tata kelola institusi maupun tata kelola pada kebijakan investasi. Tata kelola yang baik akan menghasilkan pelaksanaan program pensiun yang efisien, efektif, dan dapat diandalkan. Sementara itu, kebijakan investasi yang baik dapat meningkatkan ketahanan program pensiun dan dapat meningkatkan manfaat pensiun bagi peserta.

Berdasarkan kondisi tersebut, dalam artikel ini akan mengulas lebih lanjut terkait seberapa penting penerapan tata kelola investasi dana pensiun dalam menghasilkan program pensiun yang memberi manfaat bagi khalayak umum, pembahasan ini tentunya tanpa

mengesampingkan pentingnya faktor partisipasi dan kontribusi rendah, serta masalah penarikan dini yang telah disampaikan sebelumnya.

Kembali ke permasalahan tata kelola, jika kita berpedoman pada dasar hukum, kewajiban penerapan tata kelola pada dana pensiun tertuang dalam POJK No.15/POJK.05/2019. Pada POJK tersebut, dijelaskan secara rinci dan detail segala sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai penerapan tata kelola yang optimal. Kemudian sebagai langkah mewujudkan program manfaat pensiun yang lebih optimal, efisien, dan efektif, Dana Pensiun menjalankan fungsi pengelolaan investasi dimana juga diatur terkait tata kelola investasi Dana Pensiun pada Bab 10 pasal 48.

Pada pasal tersebut, sudah diatur secara jelas dan harus diikuti oleh semua institusi Dana Pensiun bahwa dalam melakukan pengelolaan investasi, Dana Pensiun wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dengan mengutamakan kepentingan Peserta atau pihak yang berhak memperoleh manfaat. Dalam menerapkan prinsip kehati-hatian tersebut, Pengurus Dana Pensiun Pemberi Kerja atau Pelaksana Tugas Pengurus wajib menyusun dan menerapkan pedoman investasi Dana Pensiun. Adapun penerapan pedoman investasi paling sedikit harus memuat 4 unsur yakni:

1. Kewenangan, otorisasi, dan tanggung jawab Pengurus DPPK, Pelaksana Tugas Pengurus, dan karyawan Dana Pensiun;
2. Proses analisis dalam rangka penempatan dan pelepasan investasi;
3. Evaluasi yang memadai atas pengelolaan investasi
4. Manajemen risiko investasi.

Pedoman kewenangan, otorisasi, dan tanggung jawab pengurus DPPK, Pelaksana Tugas Pengurus, dan karyawan Dana Pensiun secara detail tercantum pada POJK No.15/POJK.05/2019 tentang Tata Kelola Dana Pensiun.

Proses analisis dalam rangka penempatan dan pelepasan investasi dapat kita lihat acuannya pada POJK No.29/POJK.05/2018 Tentang Perubahan atas POJK No.3/POJK.05/2015 Tentang Investasi Dana Pensiun. Pada POJK No.29/POJK.05/2018 dijelaskan bahwa Dana Pensiun hanya boleh menempatkan investasi pada 19 jenis instrumen investasi. Setiap jenis investasi juga mempunyai batasan level penempatan investasi yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilanggar oleh institusi Dana Pensiun sebagai salah satu penerapan tata kelola investasi yang baik.

Kemudian, dari keempat unsur pedoman investasi dana pensiun yang sudah disebutkan sebelumnya, penerapan Manajemen Risiko investasi Dana Pensiun dapat dikatakan sebagai “muara akhir” suatu tata kelola investasi Dana Pensiun dapat dikatakan baik atau tidak. Peraturan terkait manajemen risiko investasi Dana Pensiun tertuang pada POJK No.44/POJK.05/2020 tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank (LJKNB), menggantikan POJK No.1/POJK.05/2015 yang dianggap sudah tidak bisa menampung perkembangan kebutuhan hukum untuk peningkatan kualitas penerapan manajemen risiko LJKNB.

Dalam peraturan POJK No.44/POJK.05/2020, disebutkan bahwa penerapan manajemen risiko paling sedikit mencakup:

1. Pengawasan aktif Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Syariah;

2. Kecukupan kebijakan dan prosedur Manajemen Risiko serta penetapan limit Risiko;
3. Kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan Risiko, serta sistem informasi Manajemen Risiko; dan
4. Sistem pengendalian internal yang menyeluruhan.

Kepatuhan terhadap peraturan tata kelola investasi menjadi “key indicator” agar setiap institusi Dana Pensiun yang menjalankan fungsi pengelolaan investasi bisa mendapatkan manfaat yang optimal untuk kepentingan peserta ataupun kepentingan institusi Dana Pensiun itu sendiri. Namun bagaimana cara untuk meningkatkan kepatuhan tersebut? Jawabannya adalah dengan peningkatan awareness terhadap seluruh peraturan yang tertera terkait tata kelola investasi mulai dari perencanaan investasi hingga pelaksanaan manajemen risiko. Namun awareness saja tidak ada artinya jika tanpa pemahaman atau kompetensi yang memadai. Kompetensi menjadi faktor krusial bagi Pengurus Dana Pensiun dan

berbagai pihak yang terlibat di dalamnya ketika menerapkan pedoman investasi karena ketidaktauan akan menyebabkan permasalahan di kemudian hari.

Segala jenis kegiatan pada Dana Pensiun tidak akan terlepas dari yang namanya peraturan dan Standard Operating Procedure (SOP) karena memang pada dasarnya jenis usaha Dana Pensiun berhubungan dengan dana peserta sehingga harus mempunyai wadah peraturan yang ketat dan detail untuk menghindari adanya kesalahan atau fraud. Pemahaman yang memadai dari setiap unsur yang terlibat dalam kebijakan dan tata kelola investasi Dana Pensiun akan berdampak pada meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan tata kelola investasi.

Kemudian pertanyaan selanjutnya, bagaimana jika terdapat institusi Dana Pensiun yang kekurangan sumber daya untuk me-

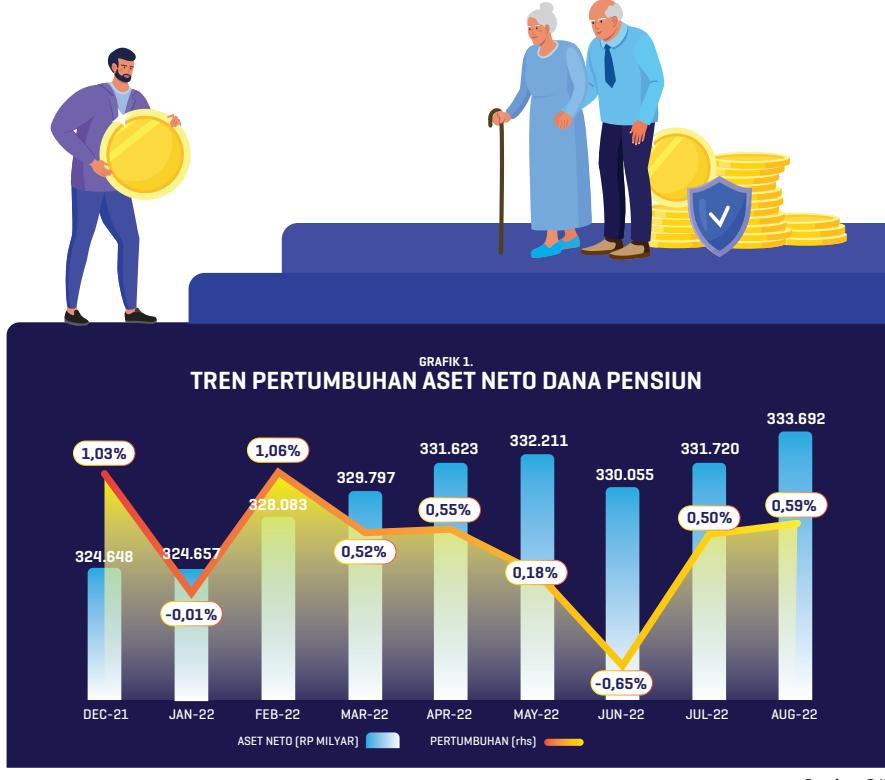
mahami secara menyeluruh segala jenis peraturan tata kelola investasi ini? Jawabannya yakni institusi Dana Pensiun dapat menggunakan jasa pihak independen untuk mengakomodir segala kebutuhan kebijakan investasi. Jasa pihak independen tersebut adalah perusahaan jasa penasihat investasi yang sudah terdaftar dan mendapatkan izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Adapun fungsi jasa penasihat investasi juga disebutkan dalam POJK No.3/POJK.05/2015 yakni terkait penggunaan jasa penasihat investasi dalam proses investasi Reksa Dana berbentuk Kontrak Investasi Kolektif penyertaan terbatas, investasi MTN, dan investasi REPO.

Hal ini sesuai dengan tujuan pembentukan jasa penasihat investasi yakni membantu investor mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan dan informasi investasi yang tepat dan terukur sesuai dengan kebutuhan dan profil risiko investor. Perusahaan jasa penasihat investasi men-

jembatani kebutuhan klien yang minim dalam hal edukasi investasi secara lengkap, minim informasi investasi, serta minim masalah ketersediaan waktu untuk fokus pada investasinya.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepatuhan terhadap penerapan tata kelola investasi yang baik oleh setiap institusi Dana Pensiun akan membawa perkembangan yang positif pula untuk pengelolaan investasi serta kemajuan institusi Dana Pensiun dan Industri. Tata kelola investasi Dana Pensiun yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk mendapatkan manfaat dari program pensiun suatu institusi Dana Pensiun sehingga diharapkan industri Dana Pensiun Indonesia semakin bertumbuh besar dan semakin bermanfaat. Andil dari perusahaan jasa penasihat investasi juga diperlukan untuk senantiasa membantu institusi Dana Pensiun dalam proses pengelolaan investasi yang lebih optimal, efektif, dan efisien. □





JURUS OJK DORONG TATA KELOLA & MANAJEMEN RISIKO DAPEN

OJK telah merumuskan sejumlah langkah strategis untuk terus mendorong pertumbuhan industri Dana Pensiun. **Tata kelola dana pensiun yang baik dan penerapan manajemen risiko yang ketat** menjadi kunci untuk menghadapi berbagai tantangan industri.

Perkumpulan ADPI merayakan ulang tahun ke-37 tahun ini. Momen ulang tahun dirayakan dengan penyelenggaraan seminar nasional dan malam apresiasi ADPI Award. Seminar nasional yang mengusung tema “Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko” ini, selain menghadirkan para petinggi Dana Pensiun, juga para fund manager, yang sekaligus menjadi pembicara.

Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan, Kepala Eksekutif Pengawas Industri Jasa Keuangan Non Bank, Ogi Prastomiyono memberi apresiasi atas pemilihan tema seminar, yang mencerminkan komitmen industri Dana Pensiun untuk terus berbenah. “Kiranya (seminar ini) bisa menghadirkan info penting demi pengelolaan Dapen yang sehat dan berkelanjutan,” ujar Ogi Prastomiyono.



Anggota Dewan Komisioner OJK, Kepala Eksekutif Pengawas IKNB, **Ogi Prastomiyono**

Ia juga berharap agar penyelenggaraan seminar ini bisa dilaksanakan secara berkala. Tujuannya untuk peningkatan awareness dan pemahaman mengenai isu-isu strategis di sektor dana pensiun. Sedangkan penghargaan dana pensiun terbaik diharapkan menjadi pemicu agar setiap Dapen dikelola secara profesional dengan berpegang pada prinsip kehati-hatian.

Ogi yang punya pengalaman 32 tahun sebagai bankir juga menandaskan, terkait pembenahan industri Dana Pensiun, OJK menitikberatkan pada dua isu strategis. Kedua isu dimaksud adalah penerapan tata kelola yang baik serta manajemen risiko yang efektif pada industri Dana Pensiun (Dapen). “Jika melihat beberapa kasus LJKNB yang bermasalah, salah satu sebabnya berkaitan dengan kurangnya penerapan manajemen risiko dalam hal kegiatan usaha, seperti dalam hal pengelolaan investasi,” tandas mantan direktur Bank Mandiri ini.

Saat ini, perekonomian dunia masih menghadapi berbagai tantangan, baik karena pandemi Covid-19 maupun guncangan geopolitik. Meski demikian, Ogi mencatat, industri Dapen tetap mencatat pertumbuhan positif. Sampai Agustus 2022, aset Dapen tercatat sebesar Rp338,2 trilyun atau meningkat 5,66% secara year on year (yoY) dibanding periode sebelumnya sebesar Rp320,1 trilyun.

Sedangkan dari sisi investasi, nilainya mencapai Rp326,96 trilyun, atau merepresentasikan porsi 96,7% dari total aset industri Dapen. Angka ini juga

menunjukkan pertumbuhan sekitar 5,7% secara yoY dibanding posisi Agustus tahun lalu sebesar Rp309,32 trilyun. “Pertumbuhan ini perlu dijaga agar dana pensiun tetap sehat sehingga dapat menjalankan peran dalam menjamin kesejahteraan peserta program pensiun pada saat masuk masa pensiun,” harap Ogi Prastomiyono.

Agar penguatan industri berjalan optimal, OJK mencanangkan tiga tahapan pendekatan. Pertama, penguatan atas internal industri Dana Pensiun. Pada tahap ini, OJK mendorong penerapan tiga langkah strategis. Penguatan industri diimplementasikan melalui penerapan prinsip tata kelola yang baik atau good pension fund governance dan manajemen risiko yang efektif. Masih berkaitan dengan itu, diperlukan penilaian kewajiban aktuarial yang akan dipercayakan pada konsultan aktuarial yang independen.

Di bidang pengelolaan investasi, OJK terus mendorong agar diterapkan dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian. Selaras dengan itu, rencana bisnis Dapen harus disusun secara realistik, mempertimbangkan kondisi riil pada masing-masing periode.

Tahapan kedua, menurut Ogi Prastomiyono, OJK mendorong penguatan peran profesi penunjang maupun kalangan asosiasi yang berkecimpung di industri Dapen. Sementara itu, ADPI selaku asosiasi diharapkan dapat memberikan pendampingan dan pembinaan terkait isu-isu krusial yang mengemuka di industri.

ADPI juga diharapkan konsisten menegakkan kode etik di kalangan para anggota asosiasi. "Masih berkaitan dengan itu, perlu juga penguatan berbagai profesi yang punya peran penting mendukung penyelenggaraan program Dapen secara prudent dan berkelanjutan. Di antaranya aktuaria maupun akuntan publik," tandas Ogi.

Tahapan ketiga, penguatan peran OJK dalam tugas mengatur, mengawasi, serta melindungi konsumen jasa keuangan dengan menerapkan 3 langkah kunci atau key behavior yaitu proaktif, kolaboratif, dan bertanggungjawab. Dalam konteks ini, menurut Ogi, OJK mendorong penguatan potensi pengawas, khususnya pengawas pada lembaga jasa keuangan bermasalah.

Selaku regulator, OJK juga telah menerbitkan peraturan-peraturan pendukung. Peraturan dimaksud berbentuk POJK maupun SE OJK, yang mengacu pada guiding principles yang dikeluarkan oleh International Organization of Pension Supervisor (IOPS) maupun Organization for Economic Operation and Development (OEOD).

Untuk memastikan penerapan prinsip tata kelola yang baik dan penerapan manajemen risiko di kalangan Dapen, OJK telah mengeluarkan POJK No.15 tahun 2019 tentang tata kelola dana pensiun serta POJK No.44 tahun 2020 tentang penerapan manajemen risiko bagi LJKNB. Sesuai ketentuan tersebut, Dapen diwajibkan menerapkan prinsip tata kelola yang baik dalam setiap kegiatan usaha, atau jenjang organisasi.

Dapen juga diharapkan menerapkan manajemen risiko yang efektif dan wajib memiliki beberapa fungsi dan komite, seperti fungsi audit internal, fungsi manajemen risiko, dan fungsi kepatuhan. Komite pemantauan manajemen risiko menjadi perangkat kerja Dewan Pengawas, khususnya untuk kelompok Dapen dengan aset di atas Rp500 miliar. Sedangkan komite pemantauan manajemen risiko menjadi perangkat kerja Pengurus.

Berdasarkan hasil pengawasan OJK,



tata kelola dan manajemen risiko belum sepenuhnya diterapkan secara memadai oleh seluruh Dapen. Hal ini, menurut Ogi Prastomiyono, dapat dilihat dari data hasil pemeriksaan oleh OJK.

Berdasarkan hasil pemeriksaan 2021-2022, ada 68 Dapen belum memiliki atau perlu melakukan penyesuaian atas pedoman investasi dan pedoman manajemen risiko. Termasuk manajemen risiko teknologi informasi. Pada sisi lain, hanya 37,04% dari Dapen yang punya seluruh fungsi dan komite yang diwajibkan sesuai dengan amanat POJK No.15 tahun 2019. OJK juga melihat pemahaman Dapen tergolong masih minim berkaitan dengan pentingnya manajemen risiko yang efektif sebagaimana diatur dalam POJK No.44 tahun 2020.

Dari sisi pengelolaan investasi, OJK melihat, sejauh ini strategi penempatan masih cenderung konservatif. Acuannya pada ketentuan tentang pilihan instrumen investasi yang diatur dalam POJK No. 3/2015 dan perubahannya tentang investasi dapan. Berdasarkan data per Agustus 2022, sebanyak 77,46% total investasi Dapen ditempatkan pada fixed income asset. Porsinya sebesar 31,12% ditempatkan

pada SBN. Selanjutnya porsi deposito sekitar 26,32% dan obligasi korporasi sekitar 20,22%.

Menurut Ogi, jika menerapkan strategi konservatif, khususnya bagi Dapen penyelenggara program MP, maka ada potensi mengalami miss match. Hal itu bisa terjadi jika tingkat bunga aktuaris yang ditetapkan pada saat valuasi aktuaria tidak sesuai dengan kondisi kerja investasi dana pensiun.

Ogi Prastomiyono juga melihat, Dapen perlu memperhatikan kondisi investasi yang dipengaruhi kondisi global. Alasannya, kondisi saat ini diwarnai dengan berbagai risiko sebagai dampak pengetatan moneter berbagai bank sentral karena inflasi tinggi dan perkembangan geopolitik seperti perang Rusia-Ukraina dan kebijakan zero Covid-19 di China.

Melihat kondisi demikian, Ogi mengimbau agar Dapen terus memperkuat sisi governance di bidang manajemen risiko dan investasi Dapen. Hal itu harus dituangkan dalam rencana bisnis yang realistik, dengan memperhitungkan faktor risiko eksternal dan internal Dapen. Kiranya kondisi ini menjadi perhatian pengurus Dapen dalam menyusun rencana bisnis 2023. □

ADPI AWARD 2021

Bertempat di Hotel Pulman Bandung, tanggal 12 Oktober 2022 telah diselenggarakan acara penyerahan ADPI Award 2021 bagi Dana Pensiun yang memiliki kinerja tahun 2021 yang dinilai "baik" sebagaimana ditetapkan oleh Panitia ADPI Award 2021. Dari semua Dana Pensiun yang diminta untuk mengisi questionnaire, hanya 86 Dana Pensiun yang mengembalikan ke Tim, terdiri dari 69 DPPK PPMP dan 17 DPPK PPIP. Setelah melalui penilaian serta wawancara, akhirnya ditetapkan 21 Dana Pensiun yang menerima Award, terdiri dari 6 Dana Pensiun PPIP dan 13 Dana Pensiun PPMP, serta 1 Dana Pensiun yang dinilai sebagai Dana Pensiun dengan kinerja terbaik, atau sebagai Best Dapen 2021. Serta satu penghargaan khusus Tata Kelola yang baik.

**DITETAPKAN 21 DANA
PENSIUN YANG MENERIMA
AWARD, TERDIRI DARI 6 DANA
PENSIUN PPIP DAN 15 DANA
PENSOIN PPMP, SATU BEST
DAPEN DAN SATU PENGHARGAAN
KHUSUS TATA KELOLA
YANG BAIK.**

Dana Pensiun tersebut dikelompokkan menjadi sebagai berikut, untuk DPPK PPMP dikelompokkan menjadi DPPK PPMP dengan asset kelolaan lebih dari Rp 1 trilyun, terdiri dari 26 DPPK, DPPK PPMP dengan asset kelolaan lebih dari Rp 500 miliar sampai dengan Rp 1 trilyun, terdiri dari 10 DPPK, DPPK PPMP dengan asset kelolaan di atas Rp 200 miliar sampai dengan Rp 500 miliar ada 11 Dana Pensiun, DPPK PPMP dengan asset kelolaan di atas Rp 100 miliar sampai dengan Rp 200 miliar sebanyak 12 Dana Pensiun, dan DPPK PPMP dengan asset kelolaan di bawah Rp 100 miliar sebanyak 12 Dana Pensiun. Rata-rata RoI dari DPPK PPMP tersebut adalah 8% dengan RKD rata-rata 100%.

Untuk DPPK PPIP, yang memiliki asset lebih dari Rp 500 miliar ada 7 DPPK dan yang memiliki asset kurang dari Rp 500 miliar ada 10 DPPK, dengan RoI rata-rata 7%. Berikut tabel daftar para Pemenang:



Bpk Asmoroahadi,
Dirut Dapen BNI berfoto
bersama Ibu Sesriwati,
Direktur Pengawasan
Dana Pensiun dan BPJS
Ketenagakerjaan



Dirut Dapen BPD Kalsel, Ibu Markiyah berpose bersama
Ibu Sesriwati, Direktur Pengawasan Dana Pensiun dan
BPJS Ketenagakerjaan OJK

DAFTAR PEMENANG ADPI AWARD

NO	KATEGORI	PEMENANG
1	DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp1 trilyun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP BNI 2. Terbaik Kedua : DP Otoritas Jasa Keuangan 3. Terbaik Ketiga : DP Bank Mandiri Satu
2	DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp500 miliar s/d Rp1 trilyun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Bank Mandiri Empat 2. Terbaik Kedua : DP Bank NTT 3. Terbaik Ketiga : DP Bank Sumsel Babel
3	DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp200 miliar s/d Rp500 miliar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Samudera Indonesia 2. Terbaik Kedua : DP Bank Kalsel 3. Terbaik Ketiga : DP Baptis Indonesia
4	DPPK – PPMP Aktiva Bersih lebih dari Rp100 miliar s/d Rp200 miliar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Universitas Surabaya 2. Terbaik Kedua : DP Cardig Group
5	DPPK – PPMP Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp100 miliar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Sint Carolus 2. Terbaik Kedua : DP Pegawai Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6	DPPK – PPIP Aktiva Bersih lebih dari Rp500 miliar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Bank Mandiri 2. Terbaik Kedua : DP Smart 3. Terbaik Ketiga : DP Bank Central Asia
7	DPPK – PPIP Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp500 miliar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbaik Pertama : DP Pupuk Kaltim Group 2. Terbaik Kedua : DP BPK Penabur 3. Terbaik Ketiga : DP Bank KB Bukopin
8	Dana Pensiun Dengan Pengelolaan Terbaik / Best Dapen 2021	Dana Pensiun Bank Mandiri



Selain dari para Pemenang tersebut, Panitia ADPI Award juga memberikan penghargaan khusus kepada Dana Pensiun Telkom sebagai Dana Pensiun dengan penerapan Tata Kelola yang baik dan penerapan ISO 9001 tahun 2018 tentang Manajemen Mutu serta ISO37001 tahun 2020 tentang Sistem Manejemen Anti Penyuapan.

Selamat kepada para Pemenang, semoga di tahun-tahun mendatang bisa mewujudkan Dana Pensiun yang lebih baik serta menuhi harapan peserta.... aamiin.

DPPK – PPMP

Aktiva Bersih lebih dari Rp1 trilyun



DP BNI
Drs. Asmoroahadi MM
[Dirut]



DP Otoritas Jasa
Keuangan
Arif Zainuddin
[Dirut]



DP Bank Mandiri Satu
Hafidz Rukmana
[Dirut]

DPPK – PPMP

Aktiva Bersih lebih dari Rp500 miliar s/d Rp1 trilyun



DP Bank Mandiri Empat
Anggoro Teguh Widodo.SE.MM
[Dirut]



DP Bank NTT
Rambu K.B.M.M Djukatana
[Dirut]



DP Bank Sumsel Babel
Sugiharto
[Dirut]

DPPK – PPMP

Aktiva Bersih lebih dari Rp200 miliar s/d Rp500 miliar



DP Samudera
Indonesia
Fauzan Thaha
[Dirut]



DP Bank Kalsel
Hj. Markiyah
[Dirut]



DP Baptis Indonesia
Deselfod Manno
[Dirut]

DPPK – PPMP

Aktiva Bersih lebih dari Rp100 miliar s/d Rp200 miliar



DP Universitas Surabaya
Ferry S. Julius
[Dirut]



DP Cardig Group
Yanosandy Chalim
[Dirut]

DPPK – PPMP

Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp100 miliar



DP Sint Carolus
Titus Adisuharno
[Dirut]



DP Pegawai Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Faizal Ridwan Zamzany
[Dirut]

DPPK – PPIP

Aktiva Bersih lebih dari Rp500 miliar



DP Bank Mandiri
Ali Farmadi
[Dirut]



DP Smart
Yohan Suryajaya
[Dirut]



DP Bank Central Asia
Budi Sutrisno SE.MM
[Dirut sejak April 2016]

DPPK – PPIP

Aktiva Bersih kurang dari atau sama dengan Rp500 miliar



DP Pupuk Kaltim
Group
Aris Munandar
[Dirut]



DP BPK Penabur
Johny C.M. Loelan
[Dirut]



DP Bank KB Bukopin
Dewi Andari
[Dirut]

Dana Pensiun Dengan Pengelolaan Terbaik / Best Dapen 2021



DP Bank Mandiri



Dewan Juri berfoto bersama "Best Dapen 2021" dan Ibu Sesriwati [Direktur Pengawasan Dana Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan Otoritas Jasa Keuangan]



Best Dapen [Dapen Bank Mandiri], berpose bersama Ibu Sesriwati



Dapen OJK bersama dengan Ibu Sesriwati



Dapen Telkom sebagai Dapen terlengkap



Para Dewan Juri ADPI Award 2021





Juara Satu untuk semua kategori, bersama dengan ibu Sesriwati dan Pak Ali Farmadi



Juara Dua semua kategori, bersama dengan ibu Sesriwati



Juara Tiga semua kategori bersama dengan Pak Bambang Wibisono



Bapak Ogi Prastomiyono [Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan - Kepala Eksekutif Pengawas Industri Keuangan Non-Bank (IKNB)] saat membuka Seminar



Pak Ali Farmadi bersama Narasumber, Ibu Sesriwati dan Pak Pitono



Pak Sularno dengan Narasumber dan Moderator



Fashion show dari perwakilan Komda I ADPI



Fashion show dari perwakilan Komda VI ADPI



Pak Djoni Rolindrawan dengan para Narasumber



Para peserta Fashion Show berfoto bersama



Gembira Ria di Saung Mang Ujo



Orchid Forest, here we come

Dana Pensiun BPK Penabur

OPTIMISTIS REALISASI ROI 2022 DI ATAS TARGET

Dana Pensiun BPK Penabur mencatat pertumbuhan aset neto 2021 sebesar 11,15% dan ROI sebesar 8,37% selama 2021. Tahun ini, pengurus optimis kembali melampaui target ROI 2022 sebagaimana yang dicapai tahun sebelumnya.

Di tengah tantangan krisis akibat pandemi Covid-19 dan guncangan resesi global, Dana Pensiun BPK Penabur berhasil mencatat prestasi membanggakan. Pada ajang ADPI Awards yang digelar belum lama ini, DP BPK Penabur dinobatkan sebagai Pemenang Terbaik Kedua Kategori PPIP dengan nilai aset sama dengan atau kurang dari Rp500 miliar.

Direktur Utama DP BPK Penabur, Johny C.M. Loelan mengatakan, faktor pendukung pencapaian prestasi tersebut adalah pertumbuhan Aset Neto yang konsisten setiap tahun. "Hal ini merupakan kerja keras seluruh organ di Dana Pensiun kami, saling support dan realistik baik dari Pendiri maupun kami Pengurus, Karyawan & Dewas dalam mengelola portofolio investasi di tengah pelemahan market akibat pandemi berkepanjangan," ujar Johny C.M. Loelan melalui jawaban yang diterima redaksi kepada Info ADPI.

Dikatakan, seluruh jajaran DP BPK Penabur terus berupaya untuk optimal dalam upaya pengembangan dana peserta. Komitmen ini direalisasikan

Dana Pensiun BPK Penabur dengan berpegang pada ketentuan tata kelola yang baik. Dengan demikian bisa menjaga pertumbuhan kinerja secara berkesinambungan dalam rangka memberikan manfaat yang lebih stabil kepada para peserta dengan tetap memperhatikan faktor risiko.

Lewat koordinasi dan kerjasama yang baik, DP BPK Penabur mampu mencatat kinerja gemilang selama 2021. Jika dibandingkan dengan tahun 2020, pertumbuhan Aset Neto 2021 mencapai 11,15%. Kenaikan ini mengantar DP BPK Penabur mampu melampaui target ROI sesuai arahan Pendiri sebesar 152,18%.

Ditegaskan, perolehan ROI audited tahun 2021 sebesar 8,37%. Capaian ini dikatakan berkaitan dengan keputusan strategis Pengurus di bidang investasi. Alasan utama karena penerapan tata kelola Dapen secara baik. Alasan kedua, kinerja positif dicapai karena penempatan investasi yang prudent yang mengacu pada prinsip kehati-hatian.

Pengurus juga menyadari benar bahwa kondisi pasar global yang fluktuatif sejak sebelum pandemi Covid-19 memicu perlambatan pertumbuhan ekonomi dunia. Jika tidak diantisipasi, kondisi ini akan memberi efek domino



Direktur Utama DP BPK Penabur, Johny C.M. Loelan

terhadap ekonomi dalam negeri, yang pada saatnya akan berimbas pada Dana Pensiun di bidang investasi. Menyikapi kondisi ini, Pengurus DP BPK Penabur memilih berinvestasi pada Aset yang memiliki tingkat risiko moderat dan konservatif dibandingkan dari pada aset investasi yang mengandung tingkat risiko tinggi.

"Setiap penempatan instrumen investasi kami kaji dan analisa, dengan melakukan analisa secara fundamental serta memantau kinerja keuangan pada emiten untuk kemudian diputuskan dalam Komite Investasi Pengurus," terang Johny C.M. Loelan.

Setelah membukukan ROI di atas target pada 2021, Pengurus DP BPK Penabur tetap optimistis melihat peluang tahun 2022 yang akan segera berakhiri. Pengurus bahkan optimistis pencapaian hasil investasi tahun ini di atas target yang ditetapkan. "Di atas patokan 7 days Repo Rate, di atas Inflasi, dan kita terus berharap Tuhan menolong kita semua," harap Johny.

TANTANGAN INDUSTRI

Pencapaian DP BPK Penabur tentu saja tidak dicapai dengan mudah. Pengurus mengidentifikasi setidaknya ada 4 tantangan yang dihadapi pada 2021 dan berlanjut pada 2022 ini. Keempat tantangan tersebut seperti pergerakan IHSG yang unpredictable,



TANTANGAN YANG DIHADAPI DAPEN BPK PENABUR PADA MASA PANDEMI TERKAIT

IURAN PESERTA YANG STAGNANT SELAMA 2 TAHUN. PADA SISI LAIN, PASAR KEUANGAN DAN INVESTASI CENDERUNG LESU."

lonjakan inflasi di berbagai negara akibat pandemi berkepanjangan, pemanasan global memicu perubahan iklim dan bencana alam, serta guncangan geopolitik akibat perang Rusia – Ukraina yang tidak bisa diprediksi sampai kapan dan bagaimana perang tersebut akan berakhir.

Meski banyak tantangan di industri keuangan, komitmen menerapkan prinsip good pension fund governance tidak berkurang. Menurut Johny, Tata Kelola Dapen tetap harus diterapkan oleh seluruh organ Dana Pensiun. Acuannya pada 15 butir Tata Kelola Dapen dan diperbarui mengikuti aturan POJK yang berlaku. "Bahkan Dana Pensiun BPK Penabur terus meningkatkan

tata kelola dengan menerapkan ISO 9001:2015 Pengendalian Mutu yang tahun 2023 akan kami terapkan," tuturnya.

Sebagai penyelenggara program PPIP, tantangan yang dihadapi Dapen BPK Penabur pada masa pandemi terkait iuran peserta yang stagnant selama 2 tahun. Pada sisi lain, pasar keuangan dan investasi cenderung lesu. Sebagai solusi, Pengurus rutin melakukan monitoring market dan fokus pada pengembangan return yang optimal. Pengurus dan Pendiri berupaya melihat opportunity mengimplementasikan konsep manfaat pensiun berkala PPIP sebagaimana diatur dalam POJK 05/2017. □

Dana Pensiun BNI

OPTIMIS TUMBUH DENGAN MENINGKATKAN ROI

Aspek tata kelola, pendanaan, serta rentabilitas yang sangat baik mengantar Dapen BNI menjadi salah satu peraih ADPI Award 2021. Tahun ini, sejalan dengan pemulihan ekonomi, Pengurus optimistis bisa kembali mencetak pertumbuhan kinerja yang optimal.



ana Pensiun BNI tercatat sebagai DP penyelenggara program PPMP dengan aset di atas Rp1 trilyun yang pada ajang ADPI Award 2021 menjadi pemenang pertama. Pencapaian ini tidak terlepas dari kinerja DP BNI yang tumbuh positif selama 2021 dibanding tahun sebelumnya.

Ada beberapa indikator penting menunjukkan peningkatan kinerja tersebut, sesuai dengan skor penilaian yang diperoleh. Sesuai keterangan resmi Pengurus, pada 2021, aspek tata kelola Dapen BNI mendapatkan skor 1,16, naik dari tahun sebelumnya pada posisi 1,09. Sedangkan aspek pendanaan turun tipis dari posisi 1,24 menjadi 1,21. Selanjutnya rentabilitas tahun 2020 mendapatkan skor 1,20 dan tahun 2021 pada posisi 1,40.

Pada skala 1-5, menunjukkan semakin rendah skor, semakin baik nilai yang diperoleh. Penentuan skor dengan pendekatan risiko. "Skor tersebut menunjukkan bahwa manajemen tata kelola, pendanaan dan rentabilitas kami sangat baik," ujar Direktur Utama Dapen BNI, Asmorohadi kepada Info ADPI.

Melihat skor yang ada, Asmorohadi mengatakan, penghargaan yang diperoleh berkat pencapaian yang baik pada aspek Tata Kelola, Pendanaan, maupun Rentabilitas. Meski mencapai hasil positif, berdasarkan hasil asesmen Pengurus,



Direktur Utama Dapen BNI, **Asmorohadi**

Dapen BNI menganggap perlu untuk melakukan sejumlah langkah perbaikan.

Aspek pertama, dari sisi ROI dianggap perlu untuk lebih dioptimalkan dengan tetap memperhatikan risiko lingkungan usaha atau risiko pasar. Optimalisasi ROI dilaksanakan dengan tetap mengutamakan faktor dan aspek Pendanaan maupun dengan semangat menerapkan tata kelola yang baik.

Tahun ini, Pengurus memperkirakan realisasi ROI pada kisaran 8% - 9%, atau masih masuk dalam target range Pengurus. Optimisme ini sejalan dengan membaiknya kondisi pasar modal di Indonesia.

TANTANGAN INDUSTRI

Walau melewati tahun 2021 dengan hasil positif, Pengurus Dapen BNI menyadari ikut terimbas pandemi Covid-19. Namun, pada sisi lain, kebijakan stimulus yang diluncurkan otoritas sangat membantu keberlangsungan

“

DAPEN BNI SEBAGAI PENYELENGGARA PPMP PUNYA TANTANGAN YANG SPESIFIK DI INDUSTRI. SEBUT SAJA TANTANGAN MENJAGA KESEIMBANGAN ANTARA NILAI KEKAYAAN DENGAN NILAI KEWAJIBAN YANG BERKESINAMBUNGAN.”

pendiri dan sekaligus dapat meningkatkan manfaat pensiun lainnya untuk peserta.

Pada sisi lain, data peserta janda/duda/anak/ pihak yang ditunjuk/ahli waris terus berkembang dinamis. Hal ini menjadi tantangan tersendiri. Pengurus menyikapinya dengan cara membuat sistem DUOL (Data Ulang Online) yang dilakukan setiap empat bulan sekali untuk mencegah risiko salah bayar manfaat pensiun.□

ketahanan sektor usaha. Alhasil, iklim investasi sektor riil dan pasar modal tidak menurun dalam.

Tahun 2022 ini, kondisi pandemi Covid-19 sudah menurun. Sejalan dengan itu, kondisi perekonomian semakin membaik dibanding tahun 2021. “Kami yakin instrumen investasi kami akan lebih baik,” ujar Asmorohadi.

Walau banyak tantangan dihadapi akibat pandemi, Pengurus Dapen BNI berkomitmen untuk berpegang pada prinsip GPFG. Hal itu diterapkan dengan senantiasa memenuhi pedoman dan prosedur tata kelola yang sudah ditetapkan oleh pendiri kami. “GPFG kami implementasikan dengan standar etika code of conduct oleh setiap insan DPBNI melalui penandatanganan pakta integritas dan mekanisme whistle blowing,” lanjut Asmorohadi.

Pada saat pandemi Covid-19 misalnya, komitmen pada penerapan GPFG diimplementasikan melalui pengelolaan SDM yang tetap mematuhi prokes. Beberapa kebijakan yang diterapkan seperti work from home dengan tetap memberlakukan absensi digital, zoom meeting. Pelaksanaan WFH mengacu pada aturan yang ditetapkan regulator.

Untuk memastikan kesehatan insan Dapen, beberapa pendekatan penting yang dilakukan seperti swab antigen, PCR jika diperlukan, kebijakan wajib Vaksin sampai dengan booster, pemeliharaan lingkungan kerja yang bersih serta pemberian vitamin atau suplemen.

Kami patut bersyukur Pandemi Covid-19 dapat terkendali. Lebih dari itu, posisi Dapen BNI sebagai penyelenggara PPMP punya tantangan yang spesifik di industri. Sebut saja tantangan menjaga keseimbangan antara nilai kekayaan dengan nilai kewajiban yang berkesinambungan. Selain itu ada tantangan untuk optimalisasi pertumbuhan nilai kekayaan yang sesuai dengan harapan

Dana Pensiun Bank Mandiri (DPBM)

GCG DAN KELENGKAPAN KOMITE JADI PENOPANG KESUKSESAN

Selain patuh pada prinsip GCG, DPBM punya kekuatan pada koordinasi yang intens antara Pengurus dengan 5 Komite internal. DPBM juga tercatat sebagai satu-satunya Dapen yang saat ini menggunakan NAB harian dalam perhitungan manfaat.

Dana Pensiun Bank Mandiri berhasil menjadi pemenang pertama pada malam penghargaan The Best Dapen 2021, khususnya untuk kelompok PPIP dengan kelas aset di atas Rp500 miliar. Sudah tentu keberhasilan yang diraih Dana Pensiun Bank Mandiri (DPBM) tidak datang tiba-tiba.

Direktur Utama DP Bank Mandiri Ali Farmadi mengungkap sejumlah alasan yang telah mengantar DPBM meraih predikat sebagai DP Terbaik 2021. Sejauh DPBM telah memiliki tools dan GCG yang cukup lengkap untuk berkiprah di industri Dana Pensiun. Ada 5 Komite yang sejauh ini telah berperan membantu pengambilan keputusan Manajemen.

Ada pula Komite Pemantau Risiko (KPR) yang membantu Dewan Pengawas melakukan pengawasan yang intensif terhadap pengelolaan Dana Pensiun. "DPBM merupakan Dana Pensiun pertama dan satu-satunya di industri Dapen yang saat ini menggunakan NAB harian dalam perhitungan Manfaat Pensiun bagi para peserta," terang Ali Farmadi kepada Info Dapen.

Ali menambahkan, kinerja DPBM pada 2021 cukup optimal walaupun bukan yang tertinggi dari sisi return on investment (ROI). Meski bukan yang tertinggi, pencapaiannya relatif sustain

dan stabil di tengah gejolak pasar yang membuat dunia investasi menjadi kurang kondusif.

Pencapaian positif ini tidak terlepas dari koordinasi yang kuat antara manajemen dan komite investasi serta risiko internal dan eksternal. Bahkan Komite Investasi dan Risiko melibatkan anggota independen yang berasal dari pihak Pendiri.

Kinerja 2021 yang sustain dan stabil merupakan kelanjutan dari apa yang sudah ditorehkan pada tahun sebelumnya. Aset neto dan aset investasi tetap tumbuh, demikian juga dengan hasil usaha Investasi. "Di sisi lain kami juga dapat mempertahankan cost efficiency ratio dan masih di bawah rata-rata industri Dana Pensiun," ujar Ali Farmadi.

Tentu saja capaian positif ini buah dari keputusan strategis Pengurus DPBM. Alhasil, alokasi investasi DPBM dapat memberikan hasil yang optimal dengan pencatatan SBN dan Obligasi sebagian besar di HTM. Dengan demikian tidak terdampak oleh gejolak pasar maupun penurunan harga.

Selama 2021, DPBM juga aktif melakukan transaksi yang cukup aktif selain melakukan rebalancing terhadap portofolio baik untuk instrumen Reksa Dana, ETF dan Saham Bursa (melalui KPD) termasuk Transaksi Obligasi dan SBN yang dibuku AFS dengan

memanfaatkan momentum pergerakan IHSG dan SBN. Tahun ini, DPBM berupaya menjaga cash dan sangat hati-hati di dalam melakukan investasi di pasar modal sampai dengan akhir tahun.

"Kami tetap mengutamakan pertimbangan keamanan investasi dibandingkan return yang tinggi (untuk instrumen Pasar Uang dan Pasar Modal). Dukungan perusahaan anak DPBM yang juga dapat bertahan dan tetap memberikan kontribusi yang baik di tengah badai ekonomi dan pandemi," lanjut Ali Farmadi.

Setelah pencapaian positif tahun 2021, Pengurus DPBM menargetkan bisa kembali meraih hasil positif tahun ini. Pengurus bahkan berharap Hasil Usaha Bersih 2022 melampaui target yang ditetapkan dalam RKAP.

"Untuk ROI tanpa SPI, kami dapat pastikan pencapaian di akhir 2022 akan melampaui target RKAP. Sedangkan untuk ROI dengan Delta SPI juga akan terlampaui dengan catatan IHSG tetap bertahan di atas level 7000 dan Yield SBN 10Y turun atau stabil di level saat ini sekitar 7,50%," ujar Ali Farmadi.

TANTANGAN INDUSTRI

Walau membuka kinerja positif, tidak berarti DPBM tidak melewati tantangan industri. Menurut Ali Farmadi, tantangan terberat tahun 2021



Direktur Utama DP Bank Mandiri **Ali Farmadi**

berasal dari faktor eksternal seperti trend bunga dan inflasi yang tinggi. Hal ini berdampak pada yield dan suku bunga domestik serta pergerakan indeks saham yang sangat berfluktuatif. Pada sisi lain, pandemi Covid-19 pada awal tahun yang menekan pertumbuhan ekonomi, (walaupun sudah mereda dampaknya di akhir tahun 2021 dan awal 2022), sempat menjadi tantangan yang tidak ringan pada operasional Dapen.

Tahun ini, kondisi perikonomian Indonesia ikut terdampak oleh resesi di Eropa dan beberapa negara di dunia serta Perang Rusia dan Ukraina,. Meski demikian, tekanan pandemic sudah jauh

berkurang. Oleh karena itu, Ali Farmadi yakin, tahun 2022 ini Indonesia bisa terhindar dari resesi ekonomi. Indonesia bisa mencatat pertumbuhan ekonomi yang tetap tinggi dan inflasi yang terukur sampai dengan akhir tahun. Kondisi ini akan menopang Hasil Investasi dan Portofolio DPBM dengan baik sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan dalam RKAP.

Walau sempat melewati tantangan krisis, bagi DPBM, penerapan prinsip good pension fund governance (GPFG) merupakan suatu keharusan. Dengan dukungan tatakelola DPBM yang sudah lengkap dan tertata dengan

baik, core system yang handal dapat mendukung sistem kerja di rumah (WFH) termasuk sistem pembayaran dan settlement seluruh transaksi. "Semuanya sudah ada dalam SOP dan Pedoman pelaksanaannya maka DPBM tetap dapat bekerja dengan optimal dan memenuhi seluruh kewajiban dan target yang ditetapkan dengan baik," tutur Ali Farmadi.

Jika ada hal yang disebut sebagai kendala, menurut Ali, hanya terkait jaringan bila dilakukan saat di rumah (WFH) ditambah adanya beberapa staf yang terpapar Covid-19. Namun semua tetap tidak mengurangi pelayanan DPBM kepada peserta, terutama dalam hal pencairan manfaat pensiunnya.

Sebagai Dapen penyelenggara program PPIP, Ali Farmadi mengatakan, ada beberapa poin tantangan yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan urusan administrasi data Peserta di Pendiri dengan jumlah sangat besar, sekitar 35.000 peserta. Data Peserta umumnya berkaitan dengan alamat terakhir, data ahli waris, dan lain-lain memerlukan updating secara terus menerus, sehingga data yang dimiliki harus selalu ter-update dengan baik.

Tantangan lain seperti sulitnya menemukan alternatif yang cukup dalam rangka pembelian anuitas berkaitan dengan tingkat kesehatan perusahaan asuransi. Saat peserta pensiun resign, tentu butuh likuiditas untuk pembayaran Manfaat Pensiun, sehingga DPBM harus tetap mempertahankan investasi di pasar uang.

Pada sisi lain, untuk meningkatkan kualitas pengelolaan Dapen, butuh dukungan SDM yang berkualitas. Namun bukan perkara mudah memenuhi kebutuhan tersebut. Dapen PPIP butuh investasi pengembangan core system, namun vendor IT di bidang Dana Pensiun relatif terbatas. □

Dana Pensiun Samudera Indonesia

TUMBUH BERKAT INVESTASI SAHAM DAN TANAH

Investasi saham dan aset tanah menjadi kekuatan utama pendorong pertumbuhan kinerja Dana Pensiun Samudera Indonesia selama 2021. Tahun ini, Pengurus melihat perlu mengoptimalkan peluang yang sama selain potensi dari investasi SBN.

Sebagai salah satu Dana Pensiun penyelenggara Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang masuk kelompok aset antara Rp200 miliar – Rp500 miliar, pada ajang ADPI Award yang digelar Perkumpulan ADPI belum lama ini, Dana Pensiun Samudera Indonesia dinobatkan sebagai DP Terbaik pada kelas aset tersebut.

Sudah tentu penghargaan tersebut tidak dicapai dengan mudah. Direktur Utama DP Samudera Indonesia (DPSI), Fauzan Thaha mengatakan, faktor pendukung utama pencapaian tahun 2021 dari hasil investasi. Terutama dari investasi saham dan aset tanah.

Dijelaskan, investasi tanah, yang sementara dicatat sebagai aset lain-lain karena ketiadaan dokumen yang memenuhi syarat, telah dimiliki DPSI sejak masih bernama Yayasan Dana Pensiun Samudera Indonesia. Ketika itu pun masih atas nama perorangan. Langkah awal untuk mengoptimalkan nilai aset, dilakukan dengan perbaikan kondisi fisik aset, antara lain pemagaran, serta memindahkan pihak yang menempati aset tersebut. Selanjutnya dilakukan penelusuran dokumen-dokumen hukum tanah tersebut termasuk mencari notaris-notaris pengganti dari notaris-notaris

yang mengeluarkan dokumen sekitar tahun 1972.

“Selanjutnya dilakukan pengurusan sertifikat SHGB sampai selesai sesuai prosedur yang berlaku. Setelah urusan administrasi kepemilikan tuntas, dilanjutkan dengan penilaian oleh KJPP sebagaimana mestinya,” terang Pengurus DPSI melalui keterangan tertulis yang diterima redaksi Info ADPI.

Sedangkan kepemilikan saham diperoleh DPSI sejak Pendiri melakukan right issue. Pada tahun 1992 pendiri mendaftar sahamnya di bursa, sehingga saham-saham tersebut tercatat sebagai aset investasi DPSI. “Sejalan dengan peningkatan bisnis Pendiri dan industri shipping/logistics, harga saham Pendiri tersebut mengalami peningkatan yang signifikan, bahkan melebihi batas kepemilikan perpihak yang diperbolehkan oleh OJK, sehingga memaksa DPSI menjual sebagian saham tersebut secara bertahap,” demikian keterangan Pengurus DPSI.

Pada sisi lain, Rasio Kecukupan Dana Tingkat 1 DPSI semakin baik. Sejalan dengan itu, likuiditas memenuhi kecukupan pendanaan. Nilai investasi juga mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena DPSI mengalami kenaikan nilai investasi saham yang signifikan,

atau lebih dari dua kali lipat. Sedangkan penambahan nilai aset mencapai di atas 50%.

Peningkatan ROI tentu saja berasal dari keputusan investasi yang diputuskan pengurus. Salah satu keputusan penting adalah perbaikan aset lain-lain atau non investment aset menjadi aset investasi. Langkah ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan legalitas dan fisik melalui penataan administrasi dan review/monitoring aset tanah dan bangunan. Dengan demikian, aset tersebut secara kondisi fisik serta administrasi menjadi baik dan sehat. Akibatnya terdapat kenaikan nilai atas hasil valuasi oleh KJPP.

Pengurus juga melakukan review secara berkala atas portofolio investasi di pasar modal. Caranya dengan melakukan pemantauan terhadap pergerakan harga saham terutama saham SMDR untuk melihat trend harga dan chart saham serta arahan Dewas dan Pendiri. Selama tahun 2021, kepemilikan atas saham SMDR masih dalam posisi hold. “Kenaikan harga ini melebihi alokasi saham per pihak, sehingga secara bertahap harus dilepas oleh DPSI atau shifting bertahap dan berkala ke portofolio investasi yang aman dan konservatif seperti SBN atau SBSN,”



Fauzan Thaha, Direktur Utama
Dana Pensiun Samudera Indonesia

terang Pengurus DPSI.

Salah satu tantangan yang dihadapi selama 2021 berkaitan dengan pembatasan pergerakan yang diterapkan akibat pandemi Covid-19. Hal ini berdampak pada koordinasi pengurusan administrasi aset lahan serta volatilitas pasar equity.

Berbeda dengan tahun sebelumnya, tahun ini Pengurus menilai iklim investasi di pasar saham jauh lebih kondusif. Hal itu tampak dari peningkatan nilai

equity yang lebih tinggi dan perbaikan portofolio saham. "Secara umum kondisi investasi dan portofolio lebih baik daripada tahun 2021," demikian Pengurus DPSI.

Dengan berbagai pendekatan seperti yang ditempuh tahun lalu, Pengurus DPSI tetap optimis kinerja dan hasil investasi saham masih menunjukkan apresiasi nilai sampai akhir tahun 2022 ini. Hal ini tercermin pada Rencana bisnis dan revisi rencana

bisnis 2022 yang diproyeksikan akan jauh melebihi pencapaian tahun 2021. Selain itu, saham-saham yang non investasi yang dikuasai DPSI telah berhasil dijual kepada pembeli strategis dengan harga yang sangat baik dan memenuhi ketentuan penilaian saham tersebut.

PENERAPAN GPFG

Untuk mendukung pengelolaan yang baik, DPSI selalu menerapkan prinsip good pension fund governance (GPFG) secara konsisten di tengah pembatasan aktivitas oleh pemerintah akibat pandemi Covid-19. Cara yang ditempuh dengan melakukan koordinasi menyeluruh di setiap unit. Pengurus juga berupaya menjaga komunikasi dengan Dewan Pengawas dalam rapat koordinasi berkala yang dituangkan melalui memorandum sirkuler Dewan Pengawas maupun meeting-meeting virtual.

Dalam menerapkan GPFG, DPSI menghadapi sejumlah kendala terutama pada awal pandemi Covid-19, seperti masalah keleluasaan komunikasi dan koordinasi. Selain itu ada kendala penyiapan dokumen administrasi dan koordinasi lapangan terkait aset lahan. Pun demikian dengan urusan pemantauan volatilitas pasar saham.

Pada sisi lain, sebagai DP penyelenggara PPMP, DPSI berupaya menjaga Rasio Kecukupan Dana (RKD) dengan cara menempatkan investasi pada instrumen yang memberikan imbal hasil yang optimal. Hal ini dijalankan dengan selalu memperhatikan prinsip kehati-hatian dan ketentuan perundangan yang berlaku.

Ke depan, Pengurus DPSI melihat perlunya memonitor kondisi ekonomi makro, terkait kebijakan BI 7 RR maupun tingkat inflasi. Pemantauan juga dilakukan terhadap pasar saham untuk melakukan shifting dan rebalancing portofolio dari equity market ke portofolio konservatif seperti SBN untuk menjaga dana kelolaan. Hal lain yang juga perlu dipastikan adalah koordinasi dengan pihak aktuaris untuk mengkaji pengajuan peningkatan manfaat dengan tetap mengacu kepada arahan Dewas.□

Dana Pensiun Baptis Indonesia

SUKSES KARENA CERMAT BERINVESTASI

Dana Pensiun Baptis Indonesia membukukan ROI sebesar nyaris 10% selama tahun 2021. Lewat penempatan investasi yang cermat, Pengurus optimistis, tahun ini target ROI yang ditetapkan bisa dilampaui.

Terpilih sebagai pemenang ketiga pada penghargaan ADPI Award untuk kategori PPMP dengan aset antara Rp200 miliar – Rp500 miliar, seperti Dana Pensiun (DP) lainnya, DP Baptis Indonesia tidak luput dari tantangan krisis sejak pandemi Covid-19 dan berlanjut pada krisis global yang tengah berlangsung.

Di tengah tantangan tersebut, DP Baptis Indonesia mencatat ROI nyaris 10%. Pencapaian positif saat pasar saham terus mengalami fluktuasi ini karena pilihan investasi pada instrumen fixed income. Kontribusinya didominasi oleh kupon obligasi, karena portofolio obligasi DP Baptis mencapai lebih dari 60%, mencakup obligasi pemerintah maupun obligasi korporasi. Kupon yang diperoleh berkisar 8% hingga 10%, bahkan lebih.

“ROI tahun 2020 Dana Pensiun Baptis lebih tinggi yaitu di atas 10%, sedangkan ROI 2021 sekitar 9,79% atau di bawah 10%,” ujar Direktur Utama DP Baptis Indonesia, Deselfod Manno, melalui keterangan tertulis yang diterima Info Dapen.

Pencapaian positif ini karena DP Baptis Indonesia masih mengantongi cukup banyak obligasi pemerintah yang belum jatuh tempo dengan kupon yang masih relatif tinggi, rata-rata di atas 9%. Sumbangan lain datang dari keputusan Dana Pensiun Baptis membeli tanah dan bangunan dengan harga yang murah. Aset investasi ini kemudian disewakan dan memiliki nilai appraisal

yang tinggi sehingga menyumbang SPI dengan persentase tinggi. Hal ini otomatis menyumbang peningkatan ROI.

Menurut Deselfod Manno, mencatat ROI yang tinggi dengan risiko minimal menjadi pertimbangan utama saat Pengurus mengambil keputusan investasi. Dengan pertimbangan itu, DP Baptis Indonesia menjalankan sejumlah pendekatan atau strategi. Pertama, restrukturisasi portofolio investasi dengan cara switching Deposito dengan suku bunga 3% - 5% menjadi obligasi Negara (SBN) atau sejenis. Kupon yang diperoleh hampir 10% dengan Jangka waktu yang lebih panjang, yang disesuaikan dengan kewajiban membayar manfaat pensiun jatuh tempo. Cara kedua, redemption Reksa Dana yang memiliki NAB melampaui bunga deposito apabila dikomparasikan. Hasilnya dari redemption diberikan obligasi dengan kupon rata-rata 7% - 10%.

Strategi seperti ini pun diterapkan untuk tahun 2022 ini. DP Baptis Indonesia juga tetap mengalokasikan dana investasi ke pasar saham, walaupun pasar masih cenderung fluktuatif. “Investasi saham juga menjadi faktor diandalkan pada tahun 2022, tentu selalu memperhatikan risiko investasi,” tutur Deselfod Manno.

Dengan berbagai pilihan investasi yang dipertimbangkan matang, Pengurus optimistis pencapaian ROI tahun 2022 di atas target. Hal ini sudah mempertimbangkan portofolio obligasi >6% dengan return kupon di atas 7,5% sampai dengan 11%. Pilihan instrumen investasi ini didominasi SBN atau obligasi infrastruktur milik pemerintah.

Target ROI yang ditentukan sebesar 9,25%. Target ini akan tercapai bila IHSG di atas 7.500 pasti akan mempengaruhi NAB Reksa Dana pendapatan tetap, Reksa Dana saham, serta Reksa Dana campuran yang dimiliki oleh Dana Pensiun Baptis Indonesia.

Walau mencapai hasil positif, tidak berarti tidak ada tantangan yang harus dihadapi. Bagi



DENGAN BERBAGAI PILIHAN INVESTASI YANG DIPERTIMBANGKAN MATANG, PENGURUS OPTIMISTIS PENCAPAIAN ROI TAHUN 2022 DI ATAS TARGET. HAL INI SUDAH MEMPERTIMBANGKAN **PORTOFOLIO OBLIGASI >6% DENGAN RETURN KUPON DI ATAS 7,5% SAMPAI DENGAN 11%.**

Dapen Baptis, tantangan investasi tahun 2021 adalah fluktuasi dan turbulensi investasi pasar modal. Hal ini cukup mempengaruhi kondisi investasi DP Baptis Indonesia.

Tahun ini, menurut Pengurus, tantangan yang dihadapi kurang lebih masih sama dengan tahun 2021, meski tekanan akibat Covid-19 mulai menurun. "Namun secara mikro kenaikan harga BBM ikut menyebabkan penurunan ROI Dana Pensiun Baptis Indonesia," ujar Deselfod Manno.

Dalam hal penerapan Good Pension Governance, Pengurus DP Baptis Indonesia tetap berkomitmen mengimplementasikan prinsip-prinsip yang dipersyaratkan otoritas. Beberapa implementasi yang dituntut seperti transparansi dalam pengelolaan investasi, akuntabilitas pembukuan dan penyajian data keuangan, maupun pertanggungjawaban pengelolaan investasi. Poin-poin ini diakui menjadi tanggungjawab pengurus kepada pendiri Dana Pensiun Baptis Indonesia dengan mengedepankan kepentingan peserta dan pensiunan.

Meski demikian, tidak mudah mengimplementasikan berbagai persyaratan tersebut. Kendala yang dihadapi dalam penerapan good pension governance adalah keterbatasan pertemuan offline. Akibatnya, prinsip-prinsip good pension governance tidak berimplementasi dengan maksimal.

SEBAGAI PENYELENGGARA PROGRAM PPMP APA SAJA TANTANGAN YANG DIHADAPI SAATINI?

- Memilih instrumen Investasi yang tepat, dengan risiko yang rendah adalah suatu kendala disaat kondisi ekonomi yang tidak kondusif.
- Peningkatan PhDP pemberi kerja yang tidak terarah dan terukur dapat mempengaruhi Nilai Kini Aktuaria (NKA).
- Ketidakmampuan membayar iuran tambahan dari pendiri apabila terjadi unfunded liabilities, sehingga menyebabkan Rasio Kecukupan Dana (RKD) dari penyelenggara PPMP menurun.
- Kewajiban dari pemerintah agar setiap karyawan mengikuti program pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS ketenagakerjaan, menyebabkan pemberi kerja menanggung iuran yang lebih besar, ini menyebabkan banyak pemberi kerja penyelenggara program pensiun manfaat pasti menutup dana pensiun yang menyelenggarakan program PPMP. Akhirnya kepastian peserta menerima manfaat pasti menjadi tidak pasti. □

[Deselfod Manno, Ketua Dana Pensiun Baptis Indonesia]



PERAN DAN TANTANGAN KEPEMIMPINAN BAGI GENERASI MILENIAL DI DANA PENSIUN

Pembicaraan tentang generasi milenial merupakan topik yang selalu hangat. Generasi milenial, juga dikenal dengan Generasi Y, adalah kelompok demografi setelah Generasi X. Tidak ada jarak waktu yang membatasi secara pasti awal dan akhir generasi ini. Para ahli biasanya menggunakan waktu kelahiran di awal tahun 1980-an sampai dengan awal tahun 2000-an. Milenial umumnya adalah anak-anak dari generasi Baby Boomers, generasi sebelum Generasi X yang lahir antara tahun 1940-an hingga tahun 1960-an.

Istilah Milenial dipercaya orang dicetuskan oleh William Straus dan Neil Howe dalam bukunya *Generations : The History of America's Future Generations, 1584 to 2069* di tahun 1991. Kedua penulis buku ini mendefinisikan Milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1982–2004. Generasi ini terlahir di era dunia modern dan teknologi canggih mulai diperkenalkan ke publik, banyak kalangan sudah mengenal internet dan telepon selular (ponsel). Menurut penelitian, Generasi Milenial secara umum memandang pekerjaan tidak hanya sebatas datang, bekerja, pulang, menerima gaji, dan tunjangan yang lebih baik. Tidak seperti generasi orang tua mereka yang memandang pekerjaan sebagai keharusan utama dalam penghidupan dan akan melakukan pekerjaan walau mereka tidak menyukai pekerjaan mereka. Sehingga banyak perusahaan merasa kesulitan untuk merekrut kaum Milenial sebagai sumber daya manusia.

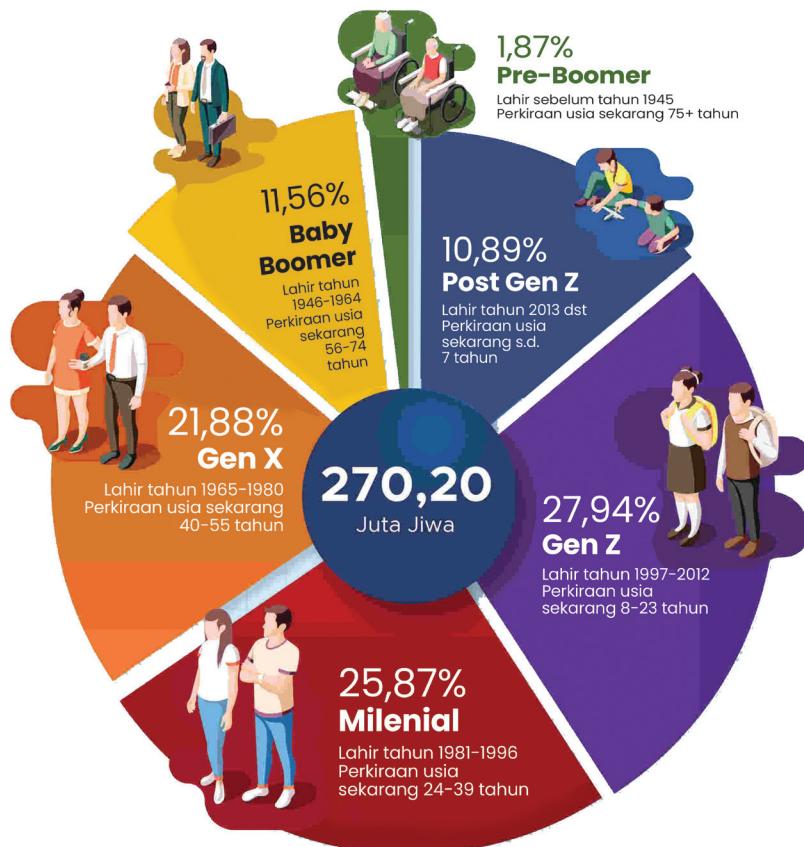
Data statistik BPS hasil sensus

penduduk tahun 2020 menunjukkan komposisi Milenial sudah memiliki komposisi yang melebihi generasi X maupun baby boomers. Komposisi milenial mencapai hampir 26% dari 270 juta jiwa penduduk Indonesia atau berkisar 70 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa tidak lama lagi peran generasi Milenial akan mendominasi dan memegang peranan strategis disemua sektor dengan kata lain peran generasi Milenial di dunia usaha tidak dapat

dihindari. Tuntutan utama dan dominan tentunya adalah kekuatan leadership, kemampuan menjadi pemimpin dan tulang punggung bagi setiap organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.

KEPEMIMPINAN BAGI GENERASI MILENIAL

Bernard M. Bass dalam bukunya *Handbook of Leadership* (1990) menyatakan pemimpin adalah seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi



PROFIL PENDUDUK INDONESIA BERDASARKAN USIA

Sumber : Sensus Penduduk 2020, BPS

PERBEDAAN KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
Adanya kontrak imbalan, seperti menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik sesuai target yang disepakati.	Pemimpin memberikan <i>sense of mission</i> dan <i>sense of vision</i> , menanamkan rasa bangga, memperoleh rasa hormat dan kepercayaan.
Kecenderungan pemimpin untuk melakukan tindakan korektif terhadap kelompok yang dipimpinnya.	Kecenderungan pemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi, memiliki kemampuan mengekspresikan tujuan dalam berbagai cara yang sederhana.
Kecenderungan pemimpin untuk intervensi atau turun tangan hanya ketika prosedur dan standar tidak terpenuhi.	Kecenderungan pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah.
<i>Laissez-faire</i> yaitu perilaku pemimpin untuk menghindari keputusan atau melepaskan tanggung jawab.	Pemimpin memberikan perhatian personal, melatih, melakukan setiap anggota kelompok secara individual.

dirinya. Bass juga membagi kepemimpinan dalam 2 (dua) jenis yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Karakteristik yang membedakan kedua jenis kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada tabel.

Dalam artikel sebuah surat kabar beberapa tahun lalu menuliskan adanya tendensi model kepemimpinan transformasional memiliki peluang lebih tinggi dan lebih pas bagi milenial. Beberapa alasan yang mendukung dan sejalan dengan teori Bass (1990) diatas diantaranya, **Per-tama, idealized influence** atau kharisma seorang pemimpin yang menjunjung etika dan moral dalam visi-misi dan leading by example akan menciptakan lingkungan bekerja yang nyaman bagi milenial.

Kedua, inspirational motivation, yaitu seorang pemimpin transformasional memiliki kecenderungan menginspirasi anggota kelompok berkontribusi positif sesuai visi-misi organisasi. Artinya, pemimpin transformasional harus mampu menanamkan inspirasi dengan memberikan motivasi kepada para milenial agar memberikan nilai lebih bagi organisasi dengan tujuan memberikan kepuasan serta retensi bagi para milenial.

Ketiga, intellectual stimulation, yaitu seorang pemimpin harus mampu mendorong anggota kelompoknya untuk memiliki kemampuan lebih dalam berimajinasi dan berinovasi. Pemimpin dituntut memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menantang comfort zone, dan

keberanian dalam mengambil risiko. Hal ini sejalan dengan kecenderungan milenial yang kurang menyukai micro management. Milenial lebih menginginkan kebebasan berkreasi dan berkontribusi dengan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Tuntutan terhadap pemimpin adalah lebih adaptif terhadap cara yang berbeda tersebut dengan mengedepankan tujuan yang sama bagi organisasi.

Keempat, individual consideration, yakni seorang pemimpin harus mampu menjadi mentor bagi anggota kelompoknya, dengan menciptakan proses komunikasi interpersonal yang menginspirasi, mendorong, dan memotivasi agar mendapatkan hasil sesuai bahkan melebihi ekspektasi. Milenial memiliki sifat peduli dengan pengembangan personal dan ke-profesional-an, sehingga pemimpin harus mampu akomodatif terhadap kebutuhan setiap kelompoknya untuk pengembangan karir profesionalnya.

Dari keempat alasan diatas, semakin menjelaskan adanya korelasi antara kebutuhan para milenial terhadap kepemimpinan transformasional. Hasil yang diharapkan tentunya adalah peningkatan motivasi kerja, produktivitas, dan pencapaian yang melebihi ekspektasi.

TANTANGAN KEPEMIMPINAN GENERASI MILENIAL DI DANA PENSIUN

Sebagai sebuah lembaga yang di-naungi Undang-undang No 11 tahun

1992, Dana Pensiun tidak bisa dilepaskan dari adanya perubahan dalam formasi sumber daya manusia pengelola yang tergabung dalam formasi pegawai. Dominasi milenial di lingkungan Dana Pensiun tidak bisa dan tidak mungkin dihindari dan sudah jamak menduduki kursi kepengurusan. Pada era ini, tuntutan pemimpin untuk berubah sifatnya mandatory, sehingga dibutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi di lingkungan Dana Pensiun untuk tetap menjaga keharmonisan dengan adanya potensi gap generasi di lingkungan kerja.

Gap generasi di lingkungan Dana Pensiun dapat disebabkan pola kepemimpinan milenial tidak akan sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Dengan melihat karakteristik leadership atau kepemimpinan yang mengerucut pada jenis kepemimpinan transformasional yang dibutuhkan di masa kini dan mendatang, tentunya perlu disikapi dengan sikap adaptif untuk keberlangsungan dana pensiun yang mulai didominasi oleh milenial. Peran dan kiprah milenial tidak dapat dipungkiri karena memang sudah menjadi era-nya sebagai generasi yang mencapai usia produktif saat ini.

Secara umum, tantangan bagi generasi milenial sangat berkorelasi dengan karakter Milenial sendiri dalam menghadapi perubahan zaman yang serba terkoneksi dampak perkembangan teknologi internet. Sebuah jurnal

berjudul 'Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial' ditulis oleh Ni Putu Depi Yulia Peramesti dan Dedi Kusmana tahun 2018 menggambarkan tentang karakter milenial dan menjadi tantangan di-era keterbukaan informasi. Karakter pertama, adalah kemampuan mengakses teknologi informasi yang lebih baik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hampir semua kebutuhan informasi yang diperlukan sudah tersedia dari internet maupun media sosial.

Kedua, milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi. Mereka lebih tertantang dengan merintis bisnis baru atau start-up. Tantangan ini berbanding lurus dengan denyut adrenalin yang mengalir. Semakin kencang adrenalin, Milenial akan semakin tertantang untuk merealisasikannya. Ketiga, Milenial lebih menyukai independensi dan kemandirian. Perilaku ini lahir dari gaya hidup yang ingin lebih bebas dalam melakukan sesuatu. Keempat, Milenial lebih menyukai sesuatu yang instan, memang penggunaan istilah instan menjadi pisau bermata dua. Positifnya, generasi ini menyukai sesuatu yang praktis dan simpel. Negatifnya, daya tahan yang lebih rendah terhadap tekanan dan kecenderungan kurang sabar terhadap hasil yang diharapkan.

Dana Pensiun generasi saat ini, apalagi yang telah didominasi milenial, tentunya harus menghadapinya dengan sikap dan praktek kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan bagi Milenial memiliki pendekatan khas sejalan dengan perkembangan teknologi khususnya digitalisasi yang tidak memungkinkan pemimpin Dana Pensiun bertindak secara konvensional. Juga dibutuhkan karakter pemimpin yang memiliki kemampuan mengantisipasi sikap negatif dan mengutamakan energi positif. Pemimpin di Dana Pensiun dituntut memiliki perilaku yang mudah beradaptasi dengan perubahan dan melakukan transformasi untuk menyesuaikan perkembangan zaman, khususnya berkompromi dan berkolaborasi dengan generasi milenial diantaranya sebagai berikut :

DIGITAL MINDSET

Perusahaan riset Data Reportal mengungkapkan jumlah pengguna ponsel di Indonesia di awal tahun 2022 mencapai 370 juta dengan pertumbuhan 3,6% dibandingkan tahun sebelumnya. Dengan jumlah penduduk Indonesia di angka 270 jutaan, artinya rata-rata penduduk memiliki lebih dari satu buah ponsel atau dengan kata lain umumnya semua penduduk Indonesia telah akrab menggunakan ponsel. Dengan data pengguna ponsel tersebut maka akses komunikasi antar individu sudah tidak memiliki sekat dan jarak. Ruang pertemuan fisik bergeser ke ruang pertemuan digital dengan akselerasi yang cepat di era pandemi Covid-19.

Jika pemimpin di Dana Pensiun tidak mampu mendigitalisasi pekerjaan pada saat ini, maka bisa dianggap tidak adaptif. Laporan DDI (Development Dimensions International) dalam penelitiannya tahun 2016 mengemukakan mayoritas milenial leader menyukai tempat kerja yang fleksibel terhadap waktu dan lokasi bekerja. Terlihat nyata saat ini, banyak coffee shop yang berfungsi sebagai co-working space bertebaran dan sebagian besar pengunjungnya adalah Milenial.

OBSERVER & ACTIVE LISTENER

Pemimpin para Milenial di Dana Pensiun dituntut untuk mampu menjadi observer dan pendengar yang aktif. Mereka akan lebih menghargai dan termotivasi dengan sikap pemimpin yang memberikan kesempatan untuk berbicara, berekspresi dan diakomodasi ide-idenya. Mereka sangat tertarik dengan sesuatu yang baru serta berbagi pengalaman. Tentunya ini disikapi sebagai umpan balik yang positif. Setiap ide yang konstruktif akan menjadi pemicu untuk perbaikan Dana Pensiun.

AGILE

Pemimpin Dana Pensiun yang agile adalah pemimpin yang cerdas melihat peluang, cepat dalam beradaptasi dan lincah dalam mengantisipasi perubahan. Biasanya

pemimpin yang agile berpikiran terbuka (open minded) bersedia menerima ketidakjelasan (ambiguity acceptance). Kemampuan dalam mengajak kelompoknya untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan menjadi pemimpin idola bagi milenium. Sebagai pemimpin Dana Pensiun tentunya harus mampu memiliki kemampuan agile sebagai bagian menjaga kepercayaan seluruh stakeholder termasuk milenial didalamnya.

INCLUSIVE

Pemimpin Dana Pensiun yang inclusive berarti pemimpin yang mampu memahami dan terbuka terhadap cara berpikir orang lain dalam melihat suatu masalah. Pemimpin yang inclusive dibutuhkan di era Milenial karena perbedaan cara pandang antar individu yang semakin kompleks. Penyebabnya adalah semakin banyaknya informasi yang mudah diakses tanpa batas jarak dan waktu sehingga membentuk pola pikir yang berbeda antar individu. Pemimpin Dana Pensiun yang inclusive mampu menghargai bahkan melakukan sinergi terhadap perbedaan yang ada dan juga mampu menciptakan value yang bisa dipedomani bersama sejalan dengan visi-misi dan tujuan Dana Pensiun itu sendiri.

UNBEATABLE

Unbeatable atau pantang menyerah adalah perilaku yang wajib dimiliki pemimpin era milenial. Apalagi menyikapi sifat Milenial yang memiliki kecenderungan malas, manja dan merasa paling benar dalam menyikapi masalah. Kemampuan yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan soft skill pemimpin seperti kemampuan negosiasi, menginspirasi, dan critical thinking-nya.

Tantangan pemimpin dan milenial di Dana Pensiun kedepan memang tidak mudah, karena di setiap era pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Pemimpin yang memiliki kelima perilaku diatas menjadi syarat minimum untuk mampu bertahan terhadap tantangan di era milenial.



Oleh: **Nugroho Dwi Priyohadi,**
Direktur Kepesertaan SDM dan Umum
Dana Pensiun Pelindo - Jakarta

MASA DEPAN DAPEN; TRANSFORMASI VERSUS LIKUIDASI

Tujuan transformasi bisnis diantaranya untuk menciptakan nilai tambah sehingga mempercepat pertumbuhan melampaui kemajuan kinerja biasa. **Dapen tentunya juga dirasa penting melakukan transformasi.**

Akan tetapi lebih penting lagi mencermati dan mencari solusi problem mendasar penyebab kinerja sebuah Dapen tidak optimal. Ini adalah langkah yang bisa kita lakukan, supaya masa depan Dapen semakin baik bukan menuju likuidasi.

PENGANTAR

Sorang sahabat sambil bercanda mengatakan, bahwa satu-satunya organisasi yang paling konfiden terhadap masa depan adalah Dana Pensiun (Dapen). Bagaimana tidak, di saat banyak ahli mengatakan bahwa tidak ada yang pasti di dunia ini, Dapen justru punya program yang spektakuler; Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), lantas ditambah varian baru setelah melalui banyak evaluasi dengan PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti).

Artinya bahwa masa depan dijamin melalui Dapen, dengan iuran yang pasti (PPIP), dan proyeksi manfaat yang pasti (PPMP).

Jika PPIP “hanya” bertanggung jawab atas iuran pensiun dan pengembangan yang ada, se-ada-nya, dapat dikatakan demikian. Meskipun sebenarnya, di Rencana Kerja Anggran Perusahaan (RKAP), atau Rencana Bisnis (Renbis) Dapen ada target pengembangan iuran pasti, namun Dapen PPIP hanya bertanggung jawab atas kepastian iuran dan hasil pengembangan yang dihasilkan. Tidak dengan besaran Manfaat Pensiun dengan angka tertentu.

Sementara itu, PPMP menjamin bahwa kelak ketika peserta memasuki masa pensiun, ada nilai Manfaat Pensiun yang pasti, dengan formula tertentu sesuai PhDP (Penghasilan Dasar Pensiun).

Alkisah pada suatu ketika, ada perusahaan yang terbukti tidak mampu, tepatnya kurang komitmen, untuk secara periodik menaikkan Manfaat Pensiun. Akibatnya, besaran Manfaat Pensiun tidak pernah naik

dari waktu ke waktu. Sementara, ada perusahaan lain yang komitmen menaikkan Manfaat Pensiun setiap tahun minimal 4% – 6%, sehingga para pensiunan merasa longgar hati, longgar ekonomi.

Pada waktu Pendiri beraudiensi dengan Pengurus, dan diskusi masalah peluang kenaikan Manfaat Pensiun, terbukti pada tahun 2022 ini juga masih belum satu persepsi tentang kalkulasi risiko kenaikan Manfaat Pensiun. Bahkan seakan-akan dengan angka tertentu, semua sudah selesai.

Padahal, jika kita mau menaikkan MP anggапlah 1 juta rupiah/orang/bulan, sementara jumlah penerima MP setiap bulannya adalah 10.000 orang, maka setiap bulan harus ada tambahan anggaran 10 miliar/bulan, atau setahun 120 miliar, dan dikalikan proyeksi usia harapan hidup. Agak mengherankan tetap ada yang kaget atas kalkulasi ini, bahwa PSL (past service liability) pun juga belum secara merata dipahami pemangku kepentingan Dapen.

Maka timbul koreksi, seharusnya PPMP singkatannya ditambahi menjadi PPMIP (Program Pensiun Manfaat Insya Allah Pasti), atau PPMPT (Program Pensiun Manfaat Pasti Tetap/Tidak Naik-naik). Ada-ada saja.

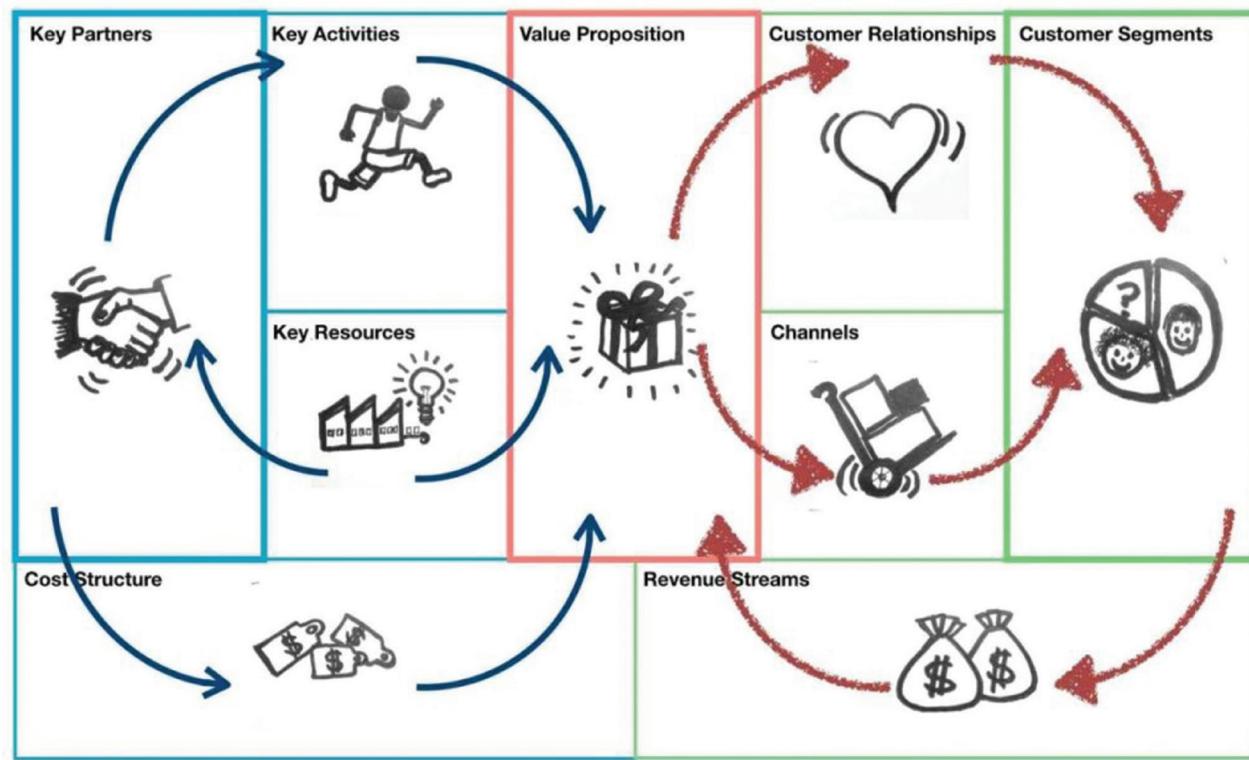
Di balik semua itu, selepas UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dapen, ada baiknya memang semua Dapen melakukan Transformasi. Akibat lemahnya proses transformasi ini, Bapak Arif Hartanto (2022) mencatat bahwa dalam kurun waktu 5 tahun sejak 2016 – 2020, sudah ada 34 Dapen yang bubar dengan izin Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Bagaimana elaborasinya, dan benarkah ada pilihan sulit yang paling mudah yakni likuidasi? Mari kita diskusi tanpa menghakimi, karena masa depan ekonomi dunia tetap sulit diprediksi.

MENGAPA TRANSFORMASI PENTING BAGI DAPEN

Menurut banyak pakar organisasi, transformasi organisasi dilakukan untuk menjadi perusahaan yang berkelanjutan, (sustainable), inovatif, dan memiliki nilai

ILUSTRASI KANVAS MODEL BISNIS



Sumber: <https://glcworld.co.id/penjelasan-business-model-canvas/>

tambah (added value) lebih tinggi. Ibarat lomba lari, transformasi adalah maraton yang membutuhkan daya tahan tinggi dan napas panjang. Maka sebuah kesalahan nyata jika ada menjamin proses transformasi hanya butuh waktu setahun dua tahun saja.

Priyohadi dan Soejono (2020) mencatat bahwa bisnis pelabuhan membutuhkan banyak transformasi sesuai dengan perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan jaminan kecepatan layanan dengan teknologi digital. Salah satu keuntungan besar dari transformasi bisnis adalah menyederhanakan proses operasional yang ada sehingga menjadi lebih efektif.

Juga penting untuk membangun proses operasional yang baru tersebut dengan tujuan yang jelas. Transformasi bisnis adalah istilah umum untuk membuat perubahan mendasar dalam cara bisnis atau organisasi berjalan. Ini termasuk personel, proses, dan teknologi. Ketiga hal tersebut menunjukkan bahwa transformasi tidak hanya dilakukan oleh satu atau dua orang, melainkan tim dalam organisasi, termasuk proses dan teknologi.

Transformasi ini membantu organisasi bersaing lebih efektif, menjadi lebih efisien, dan mendukung strategi serta perencanaan berjalan baik. Dana Pensiun yang banyak dituntut untuk layanan cepat, akurat, dan otentik, dipastikan membutuhkan banyak proses

transformasi.

Jadi, transformasi bisnis adalah perubahan besar bersifat fundamental dan berani yang dilakukan sebuah perusahaan untuk mempercepat pertumbuhan melampaui kemajuan kinerja biasa. Dalam kasus Dapen tertentu, disebabkan proses keputusan strategis dan teknis dilakukan oleh pribadi-pribadi yang kurang memenuhi kaidah team building, akibatnya timbul permasalahan hukum akibat salah strategi investasi, kebijakan yang kurang sesuai dengan arahan Pendiri, dan lain sebagainya.

Sementara itu, sejatinya tujuan perusahaan melakukan transformasi bisnis, yaitu untuk menciptakan nilai tambah. Namun jika nilai tambah ini penuh rekayasa palsu, bukan rekayasa teknologi, maka timbul masalah kembali.

Lagi-lagi, bahwa Dapen adalah organisasi yang strict dalam regulasi, sehingga sudah seharusnya para Pengurus Pendiri dan Pengawas sama-sama peka terhadap risiko pelanggaran hukum (break the law).

Melihat dari ukuran, ruang lingkup, dan kerangka waktu usaha, transformasi harus didorong dari jajaran teratas perusahaan. Baik oleh CEO Pendiri, Dewan Pengawas, atau dewan direksi. Kuncinya adalah team work, bukan personal work.

Hal lain yang vital bagi Dapen adalah kebutuhan atas Transformasi Digital. Transformasi digital mengacu pada proses dan strategi menggunakan teknologi digital untuk secara drastis mengubah cara bisnis beroperasi dan melayani pelanggan. Ungkapan ini telah menjadi hal yang umum di era digitalisasi. Itu karena setiap organisasi —terlepas dari ukuran atau industrinya— semakin bergantung pada data dan teknologi untuk beroperasi lebih efisien dan memberikan nilai kepada pelanggan. Pelanggan Dapen adalah Peserta Aktif dan Para Pensiunan, sehingga akurasi data adalah kunci. Maka bermitra dengan perbankan atau lembaga lain yang menjamin adanya program otentifikasi data rutin, adalah juga kunci.

Transformasi digital adalah perubahan organisasi yang melibatkan orang, proses, strategi, struktur, melalui penggunaan teknologi dan model bisnis untuk meningkatkan kinerja.

MASA DEPAN DAPEN TIDAK HANYA

TERGANTUNG PADA PROGRAM TRANSFORMASI,

NAMUN JUGA MENCERMATI PROBLEM AKAR RUMPUT
YANG BISA JADI JUGA MENJADI PENYEBAB KINERJA
ORGANISASI DAPEN TIDAK OPTIMAL.



Transformasi, dalam konteks SDM dan Organisasi juga dapat dilakukan dengan penerapan Business Model Canvas (Lihat gambar ilustrasi Kanvas Model Bisnis).

Bisnis model canvas merupakan sebuah tools dalam strategi manajemen untuk menerjemahkan konsep, konsumen, infrastruktur maupun keuangan perusahaan dalam bentuk elemen-elemen visual.

Konsep bisnis model canvas mengandalkan gambar-gambar ide sehingga setiap orang memiliki pemahaman yang sama dan riil terhadap tipe-tipe konsumen mereka, pengeluaran biaya, cara kerja perusahaan dan sebagainya.

Secara teknis, penerapan strategi Bisnis Model Canvas ini membutuhkan pelatihan dan diskusi lebih lanjut. Namun yang perlu digaris bawahi adalah sebagai berikut;

1. Mampu merumuskan siapa mitra kunci Dapen
2. Mampu merumuskan aktivitas kunci yang dilakukan
3. Dalam aktivitas tersebut, hasil apa yang bisa dikeluarkan?
4. Sumber daya apa saja yang dibutuhkan?
5. Bagaimana dengan skala pembiayaan?
6. Siapakah sebenarnya pelanggan Dapen, dan bagaimana menjaga komunikasi dengan pelanggan melalui konsep Customer Relationship Management (CRM)?
7. Hasil apa yang dihasilkan Dapen selain hanya dari Iuran Pendiri dan Iuran Peserta Aktif?

MUNGKINKAH LIKUIDASI?

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa Dapen memang wajib melakukan transformasi. Jika tidak, maka ada risiko likuidasi alias pembubarannya. Meskipun proses likuidasi harus merujuk kepada aturan OJK, namun situasi krisis sudah akan menjamin adanya risiko likuidasi Dapen.

Secara teknis tingkat kesehatan Dapen ditetapkan oleh OJK baik yang kategori Sangat Sehat, Sehat, Cukup Sehat, Kurang Sehat, atau Tidak Sehat. Namun di balik semua itu, sejatinya lebih urgent untuk dilakukan transformasi Dapen, supaya mencapai tingkat kesehatan yang memadai.

Yang masih menjadi keprihatinan, barangkali ini juga hanya diskusi, apakah tingkat kesehatan kualifikasi SDM dan standar remunerasi SDM di organisasi Dapen juga dilakukan evaluasi rutin? Kualifikasi SDM memang secara formal ada program sertifikasi, utamanya melalui organisasi Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI), namun belum ada survei yang mewartakan apakah SDM di organisasi Dapen juga punya kepuasan kerja yang memadai, bisa jadi terkait remunerasinya? (Lihat: Monostatus dan Strategi Pengembangan SDM Dana Pensiun, Kolom Majalah Info ADPI Edisi 101, Juli Agustus 2022 Halaman 33-35).

Secara ringkas dapat dikatakan, bahwa masa depan Dapen tidak hanya tergantung pada program Transformasi, namun juga mencermati problem akar rumput yang bisa jadi juga menjadi penyebab kinerja organisasi Dapen tidak optimal. Ini adalah langkah yang bisa kita lakukan, supaya masa depan Dapen semakin baik bukan menuju likuidasi.

Diperlukan tools manajemen transformasi, sekaligus pengenalan problem akar rumput supaya solusi dapat dicarikan secara terpadu.

Wallahu'alam.

REFERENSI:

- <https://www.simulasikredit.com/perbedaan-program-pensiun-manfaat-pasti-vs-iuran-pasti/> diakses 2 Oktober 2022 di Jakarta
- <https://glcworld.co.id/penjelasan-business-model-canvas/>
- Tim Clark, Alexander Osterwalder, dan Yves Pigneur, 2012, *Business Model You*, Jakarta: Penerbit PPM
- Majalah Info Dana Pensiun No. 97, November-Desember 2021, Jakarta: ADPI
- Majalah Info Dana Pensiun No. 101, Juli – Agustus 2022, Jakarta: ADPI
- Tim Biro Hukum Sekda DIY, 2018, *Dokumentasi Penanganan Permasalahan Hukum Pertanahan*, Yogyakarta: Biro Hukum Sekda
- Nugroho Dwi Priyohadi dan Soejono, 2020, *Pengetahuan Pelabuhan*, Surabaya: Scopindo



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

IDENTIFIKASI RISIKO (RISK IDENTIFICATION)

Manajemen risiko adalah 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.

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 orgnaisasi kerap tidak diperhatikan bahkan kurang berfungsi. Kesalahan pengelolaan manajemen risiko terjadi bermula pada ketidakpahaman seorang pemimpin akan risiko mana yang benar-benar ada dan harus ditangani dengan serius, dari mana kita mulai 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.

Sebagai upaya dalam mengantisipasi hal ini, manajemen harus turut serta mendorong para senior leader untuk mengambil peran yang seharusnya. Bersama mereka, lakukan evaluasi dengan bertanya: Apa prioritas risiko yang dihadapi dan bagaimana cara mengelolanya? Selain itu, monitorlah segala operasi bisnis dan fokuslah pada area yang membutuhkan perbaikan.

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

1. Tidak sesuainya respon manajemen dengan situasi yang perusahaan hadapi.
2. Tidak adanya hubungan antara manajemen risiko dengan operasi bisnis perusahaan
3. Tidak ada solusi alternatif atau perubahan 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.

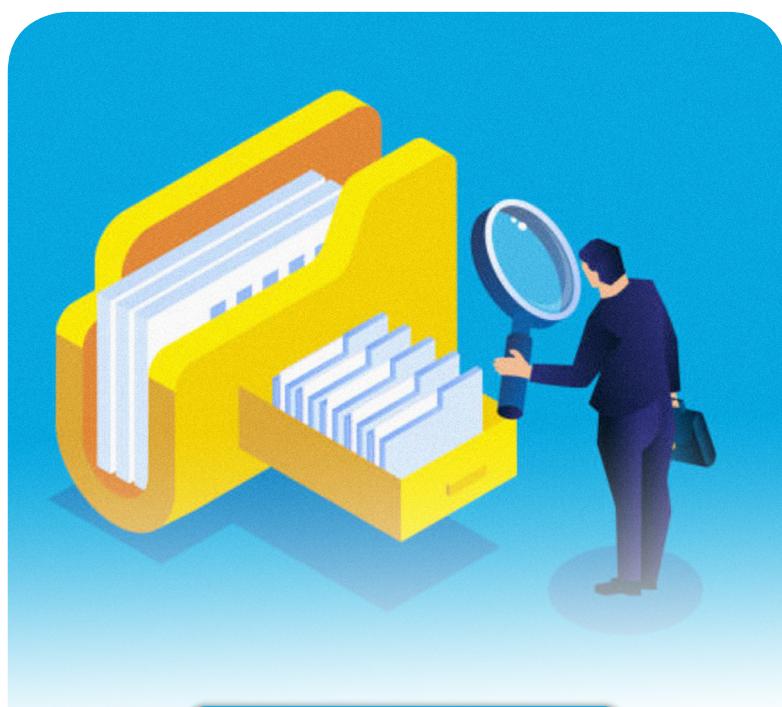
IDENTIFIKASI RISIKO

Tahapan pertama dalam proses manajemen risiko adalah tahap identifikasi risiko. **Identifikasi risiko** merupakan suatu proses yang secara sistematis dan terus menerus dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan timbulnya risiko atau kerugian terhadap kekayaan, hutang, dan personil perusahaan. Identifikasi risiko adalah proses menemukan, mengenali, mencatat risiko, menerima dan menjabarkan risiko yang dapat menunjang atau menghambat pencapaian sasaran organisasi. Proses identifikasi risiko ini adalah proses yang terpenting, karena dari proses inilah, semua risiko yang ada atau yang mungkin terjadi harus diidentifikasi. Proses identifikasi harus dilakukan secara cermat dan komprehensif, sehingga tidak ada risiko yang terlewatkan atau tidak teridentifikasi

Tujuan dari identifikasi risiko adalah untuk mengidentifikasi hal-hal, kejadian-kejadian atau situasi yang mungkin terjadi yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi termasuk penyebab dan sumber risiko, deskripsi kejadian risiko dan dampaknya terhadap tujuan organisasi. Setelah risiko diidentifikasi, organisasi harus mengidentifikasi pengendalian yang telah dilakukan terhadap risiko tersebut.

Manfaat dalam melakukan Identifikasi risiko :

1. Untuk memunculkan atau mendeteksi kejadian risiko sedini mungkin sehingga dapat mengurangi atau menghi-



FLOW IDENTIFIKASI RISIKO



CARA MENGIDENTIFIKASI RISIKO DI DANA PENSIUN:

- ★ Menetapkan KRI (*Key Risk Indicators*) pada saat penyusunan Rencana Bisnis – KPI (*Key Performance Indicator*).
- ★ Menetapkan Risiko Operasional/ Aktivitas dari kegiatan keseharian dalam proses pekerjaan yang tergambar dalam SOP (*Standar Operasional Prosedur*).
- ★ Petakan pertanyaan dalam SE OJK 22 terkait dengan kertas kerja penilaian tingkat Kesehatan menjadi sebuah risiko.

- langkah kemungkinan keterjadian.
- Analisa risiko dapat mengembangkan pemahaman yang baik tentang kemungkinan sumber masalah (atau peluang) yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
- Menguji dampak kuantitatif dan kualitatif dari identifikasi risiko yang merupakan langkah untuk proses penilaian risiko.

Organisasi harus menerapkan metode dan teknik identifikasi risiko dan teknik yang sesuai dengan tujuan, kapabilitas, dan karakter risiko yang dihadapi. Identifikasi risiko harus dilakukan berdasarkan Informasi yang relevan dan terbaru serta melibatkan orang-orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai.

Hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan tujuan dan target yang telah ditetapkan dan lakukan identifikasi mengetahui setiap kemungkinan-kemungkinan kerugian atau kegagalan yang bisa saja terjadi pada perusahaan. Dengan mengetahui kemungkinan-kemungkinan tersebut maka kita harus waspada dan berhati-hati terhadap setiap kemungkinan kerugian yang bisa terjadi kepada perusahaan.

Ada beberapa metode identifikasi risiko yang bisa dilakukan :

1. Identifikasi risiko berdasarkan analisa dan juga historis.
2. Identifikasi risiko yang dilakukan berdasarkan pengalaman dan survei. Metode yang satu ini bisa menggunakan questionnaire, melakukan interaksi secara langsung dengan unit kerja, dan bisa juga dengan cara inspeksi langsung.
3. Identifikasi risiko juga bisa dilakukan dengan metode pengacuan atau bisa juga disebut dengan benchmarking.
4. Identifikasi risiko bisa dilakukan menggunakan metode pendapat ahli.

Identifikasi risiko terdiri dari penentuan risiko mana yang mungkin mempengaruhi sasaran dan mendokumentasikan karakteristik masing-masing serta meng-evaluasi aktivitas keseharian dengan

CONTOH DAFTAR RISIKO

NO	SASARAN (KPI)	JENIS RISIKO	RISIKO (KRI)		SUMBER RISIKO	DAMPAK	FREKUENSI
			NAMA	PENYEBAB			
RP-01	Target ROI 8.5%	Risiko Pasar	Kegagalan pencapaian ROI	1. Harga Pasar (<i>market</i>) tidak stabil. 2. Regulasi Internal tidak fleksible	Eksternal : <ul style="list-style-type: none">Kondisi Makro dan Mikro tidak stabil.Politik luar negeri yang berdampak pada kondisi global. Internal : <ul style="list-style-type: none">Strategi Investasi dalam Arah Investasi membatasi untuk portofolio tertentu (kurang fleksibel).	Kerugian Finansial (nilai wajar) pada portofolio <i>asset</i> .	Tingkat keterjadinya cukup sering.
RO-02	Pembayaran Manfaat Pensiun Tepat, Tepat Jumlah dan Tepat Penerima.	Risiko Operasional	Kelebihan Pembayaran Manfaat Pensiun	Data Penerima Manfaat Pensiun Tidak Valid	Internal : <ul style="list-style-type: none">Belum terdapat Kebijakan Pengkinian Data.	Kerugian Finansial atas kelebihan Pembayaran Manfaat Pensiun.	Tingkat keterjadinya cukup sering.
RO-03	Infrastruktur dan sistem teknologi informasi yang handal.	Risiko Operasional	Kegagalan sistem Aplikasi	1. <i>Force Majeure</i> 2. Server rusak 3. Pencurian data	External : <ul style="list-style-type: none">Terjadi bencana Internal : <ul style="list-style-type: none">Belum memiliki Tata Kelola IT.Belum memiliki Policy Tingkat Keamanan data.	Kerugian Finansial atas tidak berfungsiya System Aplikasi Kerugian Reputasi atas data yang tersebar secara ilegal.	Tingkat keterjadinya cukup sering.

memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal. Komunikasikan risiko yang melibatkan faktor risiko atau kejadian yang memerlukan perhatian manajemen yang mengakibatkan kemungkinan adanya penyesuaian target atau proses. Manajemen harus mampu mengidentifikasi dan mendokumentasikan kejadian yang menimbulkan risiko terhadap hasil sebuah sasaran organisasi, secara level korporasi untuk bisa diterjemahkan di level operasional, yang akan menentukan apakah ada faktor risiko atau kejadian yang memerlukan evaluasi lebih lanjut.

MENETAPKAN KRI [KEY RISK INDICATORS] PADA SAAT PENYUSUNAN RENCANA BISNIS

Dana Pensiun perlu menetapkan sasaran strategis dan nilai-nilai perusahaan yang dijabarkan lebih lanjut dalam rencana bisnis dengan menetapkan proyeksi, target dan rencana bisnis dalam suatu periode tertentu. Rencana

bisnis perlu disusun secara realistik dengan memperhatikan faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kelangsungan usaha Dana Pensiun dengan tetap memperhatikan prinsip **kehati-hatian dan manajemen risiko**. Dalam penyusunan Rencana Bisnis Dana Pensiun harus menetapkan target kinerja organisasi berupa KPI. Dalam penetapan KPI kita harus memperhitungkan adanya suatu penyimpangan dimana target yang akan dicapai bisa saja meleset, itu yang lebih di kenal dengan sebutan Risiko.

Key Performance Indicator (KPI) adalah pengukuran yang difokuskan pada target kinerja dan berdasarkan pada ruang lingkup yang luas di dalam organisasi. Mulai dari kinerja di tingkat operasional, teknis, sampai strategis.

Key Risk Indicators (KRI) atau lebih dikenal dengan sebutan Indikator Risiko Utama (IRU), dapat diartikan sebagai alat pengukuran untuk mengindikasikan potensi kemunculan (atau sudah munculnya) risiko, tingkatan paparan

risikonya (risk exposure level), dan tren atau perubahan paparan risikonya.

KRI bukan difokuskan pada pengukuran pencapaian target, tapi memberikan batasan untuk menginformasikan atau memprediksi jika ada potensi KPI yang gagal dicapai.

Dalam perspektif pencapaian tujuan, KPI menjawab pertanyaan “bagaimana capaian kita saat ini dalam rangka sampai ke tujuan yang ditetapkan?”. KRI menjawab pertanyaan “apa kemungkinan kita gagal mencapai tujuan?” atau “apa yang mungkin menghambat kita untuk mencapai tujuan?”

KPI menggambarkan “lagging in nature” yang merupakan indikator yang menunjukkan hasil akhir. Sedangkan **KRI** merupakan “leading in nature”, dimana indikatornya menggambarkan indikator proses yang akan berpengaruh pada hasil akhir,

Contoh :

- KPI-Lagging indicator: Pada akhir tahun pencapaian ROI 8.5%.

- KRI-Leading indicator: Evaluasi Pasar/ kondisi pasar (update market) yang tidak stabil (Fluktuatif) secara periodik.

MENETAPKAN RISIKO DENGAN MENGIDENTIFIKASI AKTIVITAS OPERASIONAL

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, siapa yang melakukannya dan risiko apa yang terjadi dalam aktivitas tersebut.

Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP), secara umum bagi organisasi adalah:

- Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengurangi kesalahan dan kelalaian.
- SOP membantu menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada personal tertentu, sehingga akan mengurangi keterlibatan ketergantungan pada seseorang dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
- Meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab khusus dalam melaksanakan tugas.
- Menciptakan ukuran standar kinerja yang secara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.
- Menciptakan bahan-bahan training yang dapat membantu pegawai baru untuk cepat melakukan tugasnya.
- Membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan prosedural dalam aktivitas sehari-hari (risiko yang melekat).

Contoh	: SOP Pengkinian Data
Objective	: Pembayaran Manfaat Pensiun Tepat Waktu, Tepat Jumlah dan Tepat Penerima
Risiko	: Kelebihan Pembayaran Manfaat Pensiun

MENETAPKAN RISIKO DENGAN MENGIDENTIFIKASI PERTANYAAN DALAM SE OJK 22

Tingkat Kesehatan Dana Pensiun adalah hasil penilaian kondisi Dana Pensiun yang dilakukan terhadap tata kelola perusahaan yang baik bagi Dana Pensiun, profil risiko, rentabilitas, dan pendanaan Dana Pensiun. Penilaian terhadap Tingkat Kesehatan Dana Pensiun didasarkan pada risiko Dana Pensiun dan dampak yang ditimbulkan pada kinerja Dana Pensiun secara keseluruhan. Dana Pensiun diharapkan mampu mendeteksi secara lebih dini akar permasalahan serta mengambil langkah-langkah pencegahan dan perbaikan secara efektif dan efisien

Dana Pensiun wajib melakukan penilaian Tingkat Kesehatan Dana Pensiun dengan menggunakan pendekatan berdasarkan risiko (risk-based nonbank rating) secara individual. Penilaian risiko inheren merupakan penilaian atas risiko yang melekat pada kegiatan bisnis Dana Pensiun, baik yang dapat dikuantifikasi maupun yang tidak, yang berpotensi memengaruhi posisi keuangan Dana Pensiun. Dana Pensiun menilai risiko inheren dengan menggunakan parameter atau indikator risiko inheren sesuai dengan SE OJK.22/2020.

Contoh	: Pemetaan Risiko Operasional berdasarkan Tabel II.B.1: Parameter atau Indikator Penilaian Risiko Inheren untuk Risiko Operasional
Objective	: Infrastruktur dan sistem teknologi informasi yang handal
Risiko	: Kegagalan sistem Aplikasi

DAFTAR RISIKO (RISK CATALOG)

Hasil identifikasi risiko biasanya didokumentasikan dalam daftar risiko, yang mencakup daftar risiko yang teridentifikasi bersama dengan sumbernya, potensi tanggapan risiko, dan kategori risiko. Informasi ini digunakan untuk melakukna analisis risiko, yang pada gilirannya akan mendukung terciptanya respons risiko. Risiko yang teridentifikasi

juga dapat ditunjukkan dalam struktur rincian risiko, struktur hirarki yang digunakan untuk mengkategorikan potensi risiko proyek berdasarkan sumbernya.

Selama periode tahun buku berlangsung, setiap faktor risiko atau peristiwa harus dicantumkan dan dicatat kedalam risk catalog atau daftar risiko sebagai pernyataan risiko. Dalam periode tertentu risk catalog atau daftar risiko harus dilakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat efektivitas pengelolaan risiko dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pemetaan diatas, maka dapat disajikan dalam suatu contoh daftar risiko/ daftar risiko sebagai berikut dalam tabel Contoh Daftar Risiko.

Dari hasil identifikasi risiko sebagaimana dijelaskan diatas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap risiko, penilaian ini dilakukan untuk mengetahui risiko mana yang paling berpengaruh pada sasaran objektif organisasi.

Penilaian risiko dapat dilakukan dengan menentukan tingkatan probabilitas, konsekuensi serta kesulitan dalam mendeteksi risiko tersebut. Penilaian risiko ini dapat dilakukan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Setelah itu tingkatan risiko yang ada dibuat tingkatan prioritas manajemennya. Penilaian risiko dilakukan dengan menggunakan matriks penilaian risiko dengan menilai dari likelihood dan consequence dari masing-masing risiko.

PENUTUP

Demikian sedikit sharing informasi yang bisa diberikan oleh penulis dalam rangka mengidentifikasi 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 proses identifikasi risiko.

Terima kasih semoga bermanfaat buat rekan-rekan.



Oleh: **Selvi Wilhelmina**
(Founder **Edvisor.id**)

MENYAMBUT 2023 DENGAN KONSEP 3C-1A

Resesi ekonomi global sudah di depan mata. Inflasi yang terjadi di Amerika Serikat (AS) menjadi salah satu pemicu terjadinya resesi global. Karena itu, kalangan Dapen dipandang perlu mengantisipasi kondisi tersebut dengan **mengatur kembali instrumen investasi yang aman saat resesi melanda.**

Sudah tidak lama lagi, hanya tinggal kurang dari 3 bulan jelang tahun 2023. Dalam perjalanan investasi di Pasar Modal, banyak kejadian yang memicu investor memasuki fase optimis hingga pesimis. Meninjau ulang kinerja investasi sepanjang 9 bulan berjalan di tahun 2022 ini, kinerja investasi di Pasar Saham menjadi yang paling fluktuatif.

Indikator Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) yang menjadi cerminan pergerakan Pasar Saham secara umum hanya mencetak imbal hasil (return) sebesar 6,98% sepanjang Year To Date (YTD) 30 September 2022 alias menyusut dari titik tertinggi yang pernah diraih di level 7.318,02 atau dengan kinerja 11,19%. Bahkan bila ditarik lebih terkini, return IHSG per YTD 14 Oktober 2022 hanya sebesar 3,54% yang artinya menyusut drastis pasca kinerja Month To Date (MTD) mengalami penurunan sebanyak -3,21%.

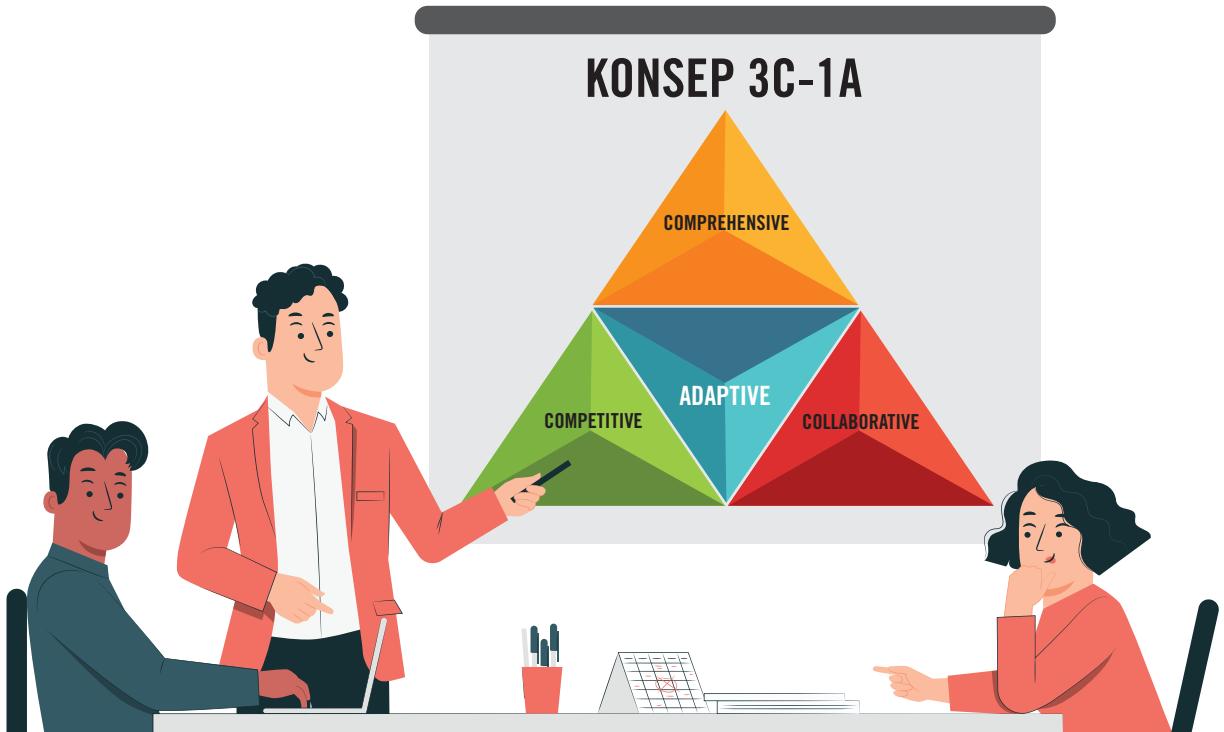
Tak hanya di Pasar Saham, kelesuan juga terjadi di Pasar Obligasi, khususnya Obligasi Pemerintah (Surat Berharga Negara/SBN). Di periode yang sama per YTD 30 September 2022, indikator Pasar SBN melalui Edvisor Total Government Bonds Index mengalami penurunan sebesar -1,48%. Sementara untuk kinerja

di Pasar Obligasi Korporasi melalui Edvisor Total Corporate Bonds Index masih mencetak return positif sebesar 2,41% di periode yang sama karena tingkat fluktuasinya yang lebih rendah dibanding SBN di samping faktor likuiditas transaksi Obligasi Korporasi secara rata-rata yang relatif minim. Sejumlah hal dapat menjelaskan mengapa fenomena volatilitas pasar ini terjadi, baik di dalam maupun luar negeri.

Pertama, masalah inflasi yang tinggi dimulai di Amerika Serikat (AS) kemudian merambah ke Uni Eropa dan sejumlah negara di Asia, termasuk Indonesia. Hal itu memicu efek inflasi global yang dapat mengancam pertumbuhan ekonomi yang sedang pulih pasca Pandemi Covid-19. Melonjaknya harga komoditas energi, khususnya Batubara dan Minyak Mentah setelah terjadinya konflik Rusia-Ukraina, menjadi penyebab utama tingginya inflasi di sejumlah negara akibat terkendalanya suplai di tengah pemintaan terhadap komoditas energi yang meningkat menyusul pelonggaran aktivitas masyarakat pasca Pandemi Covid-19, dan tren sejumlah indikator ekonomi di sektor riil dalam negeri yang mulai membaik.

Tercatat, inflasi tahunan di AS sempat menyentuh rekor tertinggi 9,1% per Juni 2022 dan di Uni Eropa, inflasi tahunan mencapai rekor tertinggi 10% per September 2022. Sementara di Indonesia, akibat efek kenaikan harga Bahan Bakar Minyak bersubsidi, laju inflasi tahunan per September 2022 naik ke 5,95% atau tertinggi dalam 5 tahun terakhir. Akibatnya, jika dibandingkan dengan kondisi suku bunga acuan Bank Sentral di masing-masing negara tersebut, maka terlihat terjadi fenomena suku bunga riil yang negatif karena laju inflasi yang lebih tinggi daripada suku bunga pasar uang yang diberikan.

Kedua, efek inflasi memicu kenaikan suku bunga acuan dari sejumlah Bank Sentral negara-negara



besar. Di Amerika Serikat (AS), Bank Sentral The Federal Reserve (The Fed) sudah menaikkan suku bunga acuan sebanyak 300 basis poin dari 0,25% menjadi 3,25% sepanjang tahun 2022. Hal itu sejalan dengan melonjaknya inflasi tahunan di AS yang menembus di atas target jangka panjang 2% sejak 2021 dan bahkan menyentuh rekor tertinggi 9,1% di 2022. Imbal hasil (yield) obligasi pemerintah AS tenor 10 tahun turut merespon dengan melonjak lebih dari 200 basis poin hingga menyentuh level 4%.

Hal serupa juga terjadi di Uni Eropa di mana laju inflasi tahunan mencapai rekor tertinggi di level 10%. Akibatnya, suku bunga acuan Bank Sentral Eropa (ECB) juga terpaksa naik ke level 1,25% dari sebelumnya bertahan lama di level 0%. Demikian juga dengan Indonesia, di mana Bank Indonesia (BI) akhirnya menaikkan suku bunga acuan sebanyak 75 basis poin menjadi 4,25% setelah bertahan lama di level 3,50% di tengah tekanan pada kurs Rupiah terhadap Dollar AS.

Ketiga, ancaman resesi di banyak negara sema-



ANCAMAN RESESI TAHUN 2023 DI BANYAK NEGARA AKIBAT INFLASI YANG NAIK TERLALU CEPAT DAN KENAIKAN SUKU BUNGA ACUAN YANG AGRESIF OLEH BANK SENTRAL NEGARA-NEGARA BESAR MEMBUAT TINGKAT PERTUMBUHAN EKONOMI YANG BARU PULIH PASCA PANDEMI COVID-19 KEMBALI TERPANGKAS MELAMBAT.”

kin jelas di tahun 2023 seiring banyaknya peringatan dari lembaga riset dunia, khususnya lembaga IMF. Hal itu terjadi karena kombinasi laju inflasi yang naik terlalu cepat dan kenaikan suku bunga acuan yang agresif oleh Bank Sentral negara-negara besar membuat tingkat pertumbuhan ekonomi yang baru pulih pasca Pandemi Covid-19 kembali terpangkas melambat, khususnya pada negara-negara berskala ekonomi besar.

Sebagai contoh, pertumbuhan ekonomi AS melambat dari posisi Q4-2021 di level 5,7% kini berada di level 1,8% per Q2-2022. Di Uni Eropa, pertumbuhan ekonomi per Q2-2022 melambat ke 4,1% dari kuartal sebelumnya di level 5,4%. Bahkan di China, pertumbuhan ekonomi anjlok ke level 0,4% per Q2-2022 dari kuartal sebelumnya di 4,8%. Hal ini tentu menjadi alarm serius bagi ekonomi global di tahun 2023, khususnya pada negara-negara berkembang dengan skala ekonomi kecil.

Menghadapi situasi tersebut, bagaimana kiat Dana Pensiun sebagai salah satu institusi keuangan non bank yang mengandalkan pengelolaan investasi di Pasar

Keuangan? Kami melihat bahwa hanya penerapan strategi teknis tak cukup, namun juga diperlukan strategi taktis. Implementasi konsep 3C-1A dapat menjadi pegangan dasar bagi Dana Pensiun agar siap menghadapi 2023. Kepanjangannya terdiri dari **Comprehensive**, **Competitive**, dan **Collaborative**, sementara 1A adalah **Adaptive**.

Comprehensive artinya Dana Pensiun dalam mencapai target pengelolaan investasi tentu harus menjalankan hal teknis yang utama, yakni 3W-1H (**What**, **When**, **Who** dan **How**). **What** menjelaskan instrumen investasi apa yang menjadi fokus penghasil arus kas pendapatan yang utama (income generating assets) sehingga dapat menjadi penyangga dalam kinerja portofolio. **When** menjelaskan kapan pengelola investasi Dana Pensiun melakukan eksekusi pembelian maupun penjualan aset-aset investasi dengan cermat (market timing). **Who** menunjuk ke

"DANA PENSIUN HARUS SELEKTIF MEMILIH PRODUK-PRODUK INVESTASI

YANG AKAN MENJADI ALTERNATIF DALAM PORTOFOLIO DENGAN NILAI MANFAAT KOMPETITIF YANG TINGGI, BAIK BERUPA ASPEK FUNDAMENTAL MAUPUN PASAR. DI ERA TINGGINYA SUKU BUNGA SAATINI, PEMILIHAN PADA EMITEN-EMITEN DENGAN MINIMAL RISIKO FINANCIAL DISTRESS JUGA HARUS MENJADI PERHATIAN"

pihak pengelola investasi Dana Pensiun harus benar-benar memahami kondisi ekonomi, pasar keuangan, serta karakteristik return dan risiko dari setiap jenis aset investasi, bahkan kualitas per produk yang akan menjadi alternatif investasi dalam portofolio Dana Pensiun.

Sementara itu, **How** menjelaskan bagaimana Dana Pensiun menerapkan 3W tersebut, yakni dengan ketersediaan Pedoman dan Standard Operational Procedure (SOP) yang ideal dengan profil Dana Pensiun masing-masing di mana mencakup mekanisme tiap fungsi yang terlibat dalam pengelolaan portofolio investasi, mulai dari Perencanaan, Implementasi, Pemantauan, Manajemen Risiko, dan Pelaporan. Tujuannya adalah agar pihak-pihak yang menjalankan pengelolaan memiliki dasar rujukan yang jelas sekaligus menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas di Dana Pensiun. Di samping itu, pada alur perencanaan investasi, Dana Pensiun harus menyusun rencana Alokasi Aset Strategis (Strategic Asset Allocation/SAA) yang ideal dengan profil Dana Pensiun untuk berbagai skenario pasar keuangan yang akan dihadapi agar dapat meminimalkan risiko pasar pada kinerja portofolio.

Competitive artinya Dana Pensiun harus selektif memilih produk-produk investasi yang akan menjadi alternatif dalam portofolio dengan nilai manfaat kompetitif yang tinggi, baik berupa aspek fundamental

maupun pasar. Aspek fundamental berupa kualitas kinerja keuangan perusahaan penerbit (emiten) yang relatif lebih baik dari rata-rata industri dan memiliki nilai wajar yang atraktif. Tak hanya itu, pemilihan pada emiten-emiten dengan minimal risiko financial distress juga harus menjadi perhatian di era tingginya suku bunga yang berdampak pada mahalnya biaya pendanaan. Sementara aspek pasar berupa tingkat imbal hasil (expected return atau yield) yang menarik di antara alternatif produk investasi yang sejenis untuk mendukung pencapaian target investasi.

Collaborative artinya setiap fungsi di Dana Pensiun yang terlibat dalam proses pengelolaan investasi harus bersinergi dengan baik, khususnya fungsi Analis Investasi, Manajer Investasi, dan Manajemen Risiko agar dapat mewujudkan kualitas pengelolaan portofolio yang prudent dan akuntabel sehingga mendukung Pengurus dalam menjalankan strategi investasi, termasuk melakukan manuver untuk menjaga risiko pada kinerja Dana Pensiun dengan tetap fokus pada pencapaian target investasi (Return On Investment/ROI).

Terakhir, **Adaptive** artinya Dana Pensiun harus sigap dan dapat menyesuaikan sewaktu-waktu (adaptif) terhadap strategi portofolio yang telah dibentuk (SAA) dengan menjalankan Alokasi Aset Taktis (Tactical Asset Allocation/TAA) yang idealnya dilakukan setiap kuartalan dan/atau insidental jika diperlukan akibat adanya gejolak ekonomi atau pasar keuangan yang signifikan di mana mengacu pada rencana alokasi aset yang disiapkan pada berbagai skenario ekonomi.

Dengan persiapan matang melalui konsep 3C-1A, Dana Pensiun diharapkan lebih mantap dalam menyambut tahun 2023 yang disinyalkan berpotensi terjadi resesi ekonomi secara global di mana tentunya berimbang kurang baik pada kinerja investasi di Pasar Keuangan, khususnya Pasar Modal sekaligus dapat mengantisipasi risiko lebih dini. Selamat berinvestasi! □



MUNAS TAHUNAN KEDUA ADPI TAHUN 2022



PENGGANTI ANTAR WAKTU DPP ADPI

NO	PENGURUS YANG DIGANTI	PENGURUS PENGGANTI	JABATAN
1	Edi Pujiyanto [DP Bank Mandiri Dua]	Abdul Hadi	Wakil Ketua I
2	Budi Sutrisno [DP BCA]	Budi Sutrisno	Wakil Ketua II
3	Abdul Hadi [DP Telkom]	Chairi Pitono	Wakil Ketua III
4	Chairi Pitono [DP Astra Satu]	Faisal Ridwan Zamzany	Ketua Bidang Edukasi & Kompetensi
5	Faisal Ridwan Zamzany [DP Uhamka]	Reynhard U Bakara [DP Bank Mandiri 2]	Anggota Bidang Edukasi & Kompetensi

Sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perkumpulan ADPI, setiap tahun ADPI wajib menyelenggarakan 2 kali Munas tahunan, satu kali untuk penyampaian kinerja tahun sebelumnya dan Munas yang kedua adalah untuk penyampaian Rencana Kerja dan Anggaran tahun yang akan datang atau RKAP. Kali ini Munas kedua diselenggarakan di Wisma 46 Kota BNI, dihadiri oleh segenap jajaran ADPI Pusat serta 8 Komisariat Daerah.

Rapat dimulai jam 13.30, dipimpin oleh pak Ali Farmadi, sedangkan pa-

paran dibacakan oleh pak Sularno selaku Sekretaris Perkumpulan. Secara umum kinerja ADPI tahun 2022 dianggap baik sebagaimana disampaikan oleh Ketua Pengawas Bapak Mudjiharno. Dalam paparan yang disampaikan oleh pak Sularno, untuk tahun 2022, dari target pendapatan sebesar Rp. 5.735 miliar, tercapai sebesar Rp. 7.169 miliar (prognosis), dan pengeluaran sebesar Rp 5.123 miliar, terealisir sebesar Rp 6.697 miliar (prognosis). Untuk tahun 2023, direncanakan akan tercapai penerimaan sebesar Rp 7.309 miliar dan pengeluaran

sebesar Rp. 6.809 miliar, sehingga masih ada surplus sebesar Rp 500 juta.

Hal lain yang diputuskan di Munas ini adalah adanya pergantian antar waktu di jajaran DPP, dimana Bapak Eddy Pudjianto sebagai Wakil Ketua, karena sudah tidak menjabat sebagai Pengurus Dana Pensiun Mandiri Dua, diganti oleh Pak Chairi Pitono dari Dapen Astra Satu. Demikian juga pak Bambang Sri Mulyadi, akan mengakhiri tugasnya sebagai Direktur Eksekutif yang sudah dijalani selama 2 kali masa jabatan.

Selanjutnya pak Eddy dan pak Bambang akan ditugaskan sebagai Staf Ahli DPP ADPI. Selamat bertugas pak Eddy dan pak Bambang.

KETERANGAN	ANGGARAN 2022 [1]	PROGNOSA 2022 [2]	ANGGARAN 2023 [3]	+/-	+/-	+/-
				[2/1]	[3/2]	[3/1]
PENDAPATAN	5.735	7.169	7.309	25%	2%	27%
PENGELUARAN	5.123	6.697	6.809	30%	2%	33%
SURPLUS	612	472	500	[22]%	6%	[18]%
TOTAL AKTIVA	10.411	10.319	10.967	[0%]	6%	5%

SILATURAHIM KOMDA-IV DENGAN DPP ADPI

Bertepatan dengan acara ADPI Award tanggal 12 Oktober 2022 di Hotel Pulman Bandung, malam harinya Komda IV Jawa Barat & Banten mengundang DPP ADPI Pusat untuk bersilaturahmi bertempat di Rektorat Universitas Islam Bandung. Acara perkenalan oleh Ketua Komda 4 yang baru, Bapak Afandi, Dirut Dana Pensiun Unisba, dilanjutkan dengan ramah tamah dengan hidangan khas Bandung antara lain mie kocok dan bandrek serta bajigur. Acara lebih meriah dengan tampilan "stand up comedy" oleh Wakil Ketua ADPI Pusat, pak Eddy serta lantunan lagu Neng Geulis oleh pak Ali Farmadi.□



FIT-PROPER

BAGI PIHKAK UTAMA DANA PENSIUN

Oleh: Arif Hartanto

Sebagaimana diatur dalam KMK 513 tahun 2002 tentang Persyaratan Dewan Pengawas dan Pengurus DPPK serta Pelaksana Tugas Pengurus DPLK yang kemudian ditindak lanjuti dengan SK Dirjen Lembaga Keuangan no 4263 tahun 2004, Calon Dewan Pengawas DPPK, Calon Pengurus DPPK dan Calon Pelaksana Tugas Pengurus DPLK wajib menjalani fit & proper test yang diselenggarakan oleh Ditjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan RI. Dengan lahirnya OJK pada tahun 2011, maka pelaksanaan fit & proper test dilaksanakan oleh OJK, terakhir diatur dalam POJK nomor 15 tentang Proper Test Pengurus dari internal OJK, Pengawas DPPK, serta Pelaksana Pengurus DPLK. Pelaksanaan fit & proper test dilaksanakan oleh Tim yang terdiri dari internal OJK bersama dengan expert diluar OJK, yang untuk industri Dana Pensiun terdiri dari mantan Pengurus Dana Pensiun dan mantan Pejabat Bapepam LK. Para anggota Tim ini setiap tahun harus mengikuti refreshment yang diselenggarakan oleh OJK.

PELAKSANAAN FIT & PROPER TEST

Untuk tahun ini, refreshment bagi Tim Fit Proper Test LJKNB, diselenggarakan di Hotel Westin Kuningan dengan acara yang disebut Non Bank Financial Institutions (NBFI) Fit and Proper Test Assesor Summit 2022.

Acara dibuka oleh Ketua Dewan Komisioner OJK, Bapak Mahendra Siregar, kemudian dilanjutkan dengan pengarahan oleh Bapak Ogi Prastomiyono. Selanjutnya Bapak Moch Ihsanuddin selaku Deputy Komisioner Pengawas IKNB II, melaporkan hasil pelaksanaan fit proper yang diselenggarakan oleh OJK terhadap semua IKK di lingkungan IKNB. Khusus untuk peserta Calon Dewan Pengawas DPPK, Calon Pengurus DPPK dan Calon Pelaksana Tugas Pengurus DPLK, disebut juga sebagai Pihak Utama, dalam periode tahun 2020, Pihak Utama Dana Pensiun yang mengikuti test sebanyak 182, dinyatakan lulus sebanyak 157 dan tidak lulus sebanyak 25 peserta. Tahun 2021 sebanyak 281 peserta yang mengikuti fit proper, 248 peserta dinyatakan lulus dan yang tidak lulus berjumlah 33 orang, sedangkan periode Januari sampai dengan Agustus 2022, dari sebanyak 159 peserta yang mengikuti fit proper test, sebanyak 29 orang dinyatakan tidak lulus dan 130 dinyatakan lulus. Penyebab ketidak lulusan calon didominasi oleh faktor kompetensi. Faktor kompetensi ini menyangkut pemahaman Calon Pihak Utama dalam sisi regulasi maupun



operasional Dana Pensiun. Dari perbincangan dengan se-sama asesor, ternyata banyak ditemukan mereka yang tidak memahami hal-hal yang mendasar, meskipun sudah memiliki sertifikasi Manajemen Umum Dana Pensiun bahkan Sertifikat Manajemen Risiko Dana Pensiun.

PENUTUP

Dari data diatas, tingkat ketidak lulusan Calon Pihak Utama Dana Pensiun sebesar 14.6% merupakan jumlah yang tidak kecil. Dari informasi yang disampaikan oleh OJK, faktor kompetensi sangat diperlukan oleh Pihak Utama, meskipun Pihak Utama sudah memiliki setifikat sesuai dengan kompetensinya, yaitu Sertifikat Pelatihan MUDP, Sertifikat Kelulusan MUDP bahkan Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko Dana Pensiun. Bagi Pendiri, mungkin perlu juga ada langkah konkret manakala pejabat yang ditugaskan untuk mengikuti fit & proper test Dana Pensiun ternyata tidak lulus, mungkin bisa berdampak pada karir selanjutnya di Pendiri. Semoga...



PERKUMPULAN
ADPI

SEMINAR REFRESHMENT



SERTIFIKASI MANAJEMEN RISIKO DANA PENSIUN

"Risk and Return Investasi di Pasar Modal."

Selasa, 15 November 2022



zoom Live on Zoom Meetings

Pendaftaran dan informasi lengkap hubungi:
Nisa 0812-9187-9097
Marissa 0812-8444-5512

CATATAN :

Seminar Refreshment MRDP
diperuntukan bagi pemilik sertifikasi
Manajemen Risiko Dana Pensiun