

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat sengit karena orang memiliki keinginan ekonomi yang tinggi dan tidak dibatasi, dan kelangsungan hidup mereka bergantung pada mereka. Setiap individu yang bekerja, khususnya sebagai kepala keluarga yang terikat dengan pekerjaannya sangat mengharapkan kebutuhan hidup yang layak untuk anggota keluarganya. Pada masa aktif mereka masih bekerja dengan instansi pemberi kerja, pendapatan yang dikumpulkan selama masih aktif bekerja bukan menjadi kekhawatiran bagi mereka dengan hasil yang diterima selama menjadi pekerja, tetapi kekhawatiran yang menjadi dilema adalah ketika mereka tidak lagi bekerja dengan instansi pemberi kerja karena kontinjensi, risiko kehilangan pekerjaan karena kecelakaan, cacat fisik atau bahkan kematian.

Beberapa resiko yang sudah dibahas diatas tentu berpengaruh terhadap dampak finansial, terlebih lagi berdampak bagi kehidupan individu tersebut dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan akan terbangkalai Bersama kelangsungan hidupnya. Pemerintah memberikan perhatian atas fokus ini, untuk menjamin keamanan finansial masyarakat setelah mencapai usia pensiun, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tentang Dana Pensiun pada tahun 1992. Hal ini juga menjadi fokus setiap perusahaan Swasta untuk mempertahankan hak karyawan.

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, sejumlah perusahaan besar telah melaksanakan program dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola secara internal maupun oleh lembaga eksternal. Di dana pensiun, serta jaminan bahwa uang yang terkumpul akan dikelola dan diinvestasikan dengan baik tanpa ada hal yang dapat menghambat atau menghalangi penyaluran investasi Dana Pensiun. Tujuan dari diterbitkannya Undang-Undang tersebut antara lain mendefinisikan hak-hak peserta dan karyawan, menetapkan aturan dan kebijakan untuk menerima manfaat pensiun, memastikan manfaat Pensiun dapat menjadi sumber penghasilan yang berkesinambungan,

menetapkan dan mendorong tata kelola perusahaan yang baik tanpa ada hal yang dapat menghalangi dan menghambat penyaluran investasi Dana Pensiun. (Saefulloh et al., 2015).

Menurut UU Dana Pensiun, ada dua jenis Dana Pensiun: DPPK yang dibentuk oleh badan usaha dan DPLK yang dibentuk oleh bank dan lembaga keuangan lainnya. Ketika seorang karyawan tidak lagi dapat bekerja karena pensiun, cacat, atau meninggal dunia, perusahaan memiliki kewajiban moral dan sosial untuk memenuhi tanggungan orang tersebut melalui dana pensiun (Wahab, 2001). Tujuannya adalah untuk mendapatkan atau mempertahankan orang-orang yang dapat membantu organisasi tumbuh dan berkembang karena kecerdasan, keahlian, dan etos kerja mereka.

Pemerintah menyadari bahwa ada pekerjaan yang signifikan yang terlibat dalam memastikan keamanan pendapatan pensiun. Dana Pensiun adalah metode alternatif untuk memastikan keamanan finansial pekerja dalam jangka panjang. Baik dari segi pertumbuhan ekonomi maupun kemajuan sosial, dana pensiun sangatlah penting. Organisasi yang dirancang untuk mendukung dorongan untuk memenuhi permintaan ini harus disiapkan dalam konteks ini. Hal ini menekankan perlunya keterbukaan dalam pengelolaan Dana Pensiun. Kebijakan manajemen perusahaan yang mengatur program Pensiun juga berperan dalam pelaporan dan pembukuan keuangan Dana Pensiun.

Untuk membantu mereka yang berkepentingan dengan status keuangan Dana Pensiun membuat keputusan yang tepat, manajemen Dana Pensiun telah membuat laporan keuangan berdasarkan laporan akuntansi Dana Pensiun. Ke depan, manajemen perusahaan akan melihat kebijakan ini sebagai pedoman bagaimana mereka menangani Dana Pensiun dan seberapa jujur mereka menyajikan hasil keuangan. Pengelolaan dana pensiun dapat diserahkan kepada badan usaha milik negara (BUMN) atau badan usaha swasta (non-BUMN). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu badan hukum yang bertanggung jawab mengelola Dana Pensiun sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Lembaga Penjaminan. BPJS adalah versi terbaru dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang saat ini dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero). Sebelumnya bernama PT. Jamsostek (Persero), organisasi

nirlaba BPJS Ketenagakerjaan diluncurkan pada 1 Juli 2015. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial, mengamanatkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memberikan tunjangan jaminan sosial kepada pekerjanya.

Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah memastikan bahwa semua anggota Dana Pensiun memiliki sumber daya yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, dan tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan untuk melaksanakan program-program tersebut.

Menurut UU Dana Pensiun 11 Tahun 1992. Ada 3 unsur vital dalam undang-undang tersebut. Ada aspek kelembagaan berupa badan hukum, aspek kegiatan berupa penyelenggaraan program pensiun, dan aspek pembayaran berupa pembayaran berkala (kecuali jika memenuhi kriteria tertentu, dimana manfaat pensiun kasus dapat dibayarkan sekaligus) dan terikat untuk mencapai usia tertentu. Program Pensiun menawarkan keuntungan bagi pekerja berupa pendapatan pensiun yang aman bagi diri sendiri dan keluarganya. Dia baik-baik saja secara finansial sekarang dan di masa depan berkat gaji dan tabungan pensiunnya. Program Pensiun juga dirancang dengan cara yang meningkatkan semangat dan mengurangi kecemasan, yang keduanya berkontribusi pada hasil yang lebih besar.

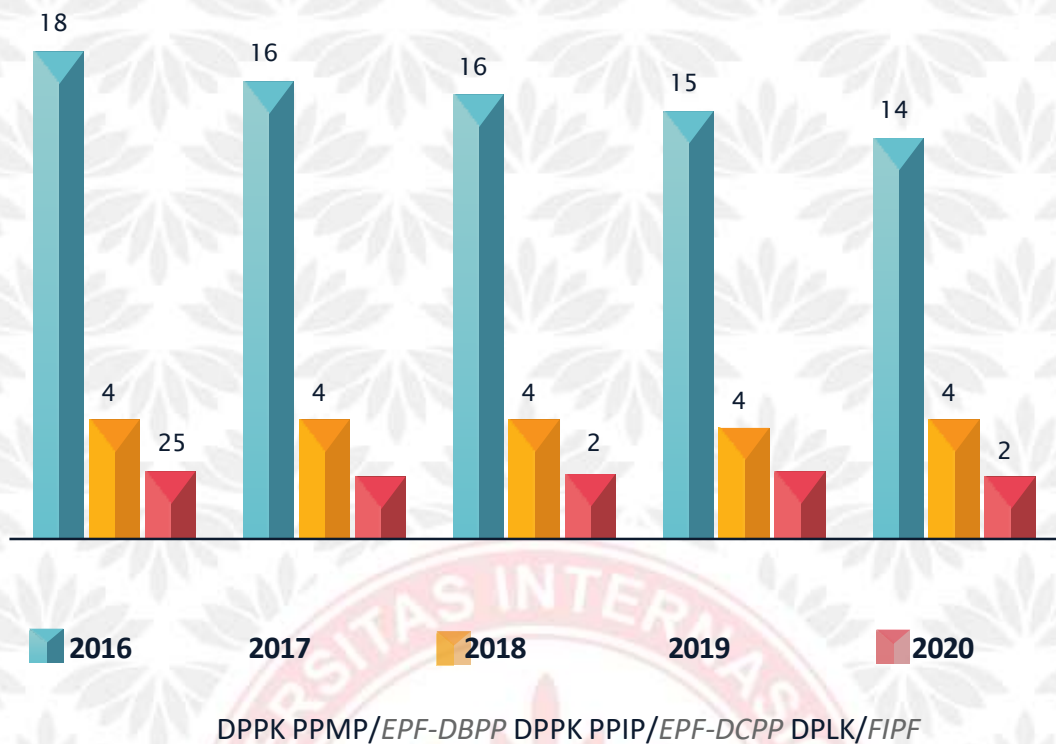
Perusahaan mendapat manfaat dari program Pensiun selain karyawannya karena berfungsi sebagai tanda nyata kepedulian perusahaan terhadap pekerjanya, berkontribusi pada pengembangan hubungan kerja yang positif, membantu meningkatkan loyalitas karyawan, dan dapat diiklankan sebagai titik penjualan di pasar. perang untuk bakat. Undang-undang mengakui dua program pensiun yang berbeda: program dengan manfaat yang telah ditentukan sebelumnya (PPMP) dan iuran pasti (PIIP). Program Pensiun Manfaat Pasti memberikan manfaat tambahan jika terjadi cacat total sebelum pensiun, meninggal sebelum pensiun, atau meninggal setelah pensiun (Aitken, 2010).

Menurut Pasal 3 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 16/POJK.05/2016 tentang Pedoman Pengelolaan Dana Pensiun, tata kelola Dana Pensiun yang baik disusun dan dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip

Tata Kelola Dana Pensiun yang meliputi independensi, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan.

Otoritas Jasa Keuangan telah membuat peraturan berdasarkan lima prinsip dasar Tata Kelola Dana Pensiun yang Baik (GPFGB) dalam upaya harmonisasi UU Dana Pensiun 11 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Dana Pensiun Pemberi Kerja 76 Tahun 1992. Penguatan tata kelola dana pensiun merupakan tujuan utama baik UU 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun maupun PP 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja. Dukungan kelembagaan yang kuat, pengelola sumber daya dan risiko, Dana Pensiun menggunakan GPFGB sebagai metode dan kerangka kerja, dengan manajemen memegang tanggung jawab untuk kontributor Dana Pensiun, pemangku kepentingan, termasuk pendiri, pemberi kerja, dan lainnya. Manajemen menggunakan GPFGB sebagai salah satu dari beberapa kriteria kinerja untuk mengevaluasi efektivitas program Dana Pensiun. Para pendiri, dewan pengawas, pengurus peserta, karyawan, dan mitra usaha Dana Pensiun lainnya semuanya terikat dengan peraturan yang ditetapkan dalam GPFGB.

Untuk tahun 2020, kami mengandalkan informasi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pertumbuhan Dana Pensiun terus menunjukkan tren penurunan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, Dana Pensiun Unilever Indonesia dan Dana Pensiun Samudera Indonesia Utama masing-masing mendapatkan persetujuan ganda. Selain itu, seperti terlihat pada tabel terlampir. Selain itu terdapat 10 Dana Pensiun yang telah dibubarkan sebagaimana yang terlampir dalam Daftar Tabel berikut:



Gambar 1. 1 Grafik Pertumbuhan Jumlah Dana Pensiun 2016 s.d.2020

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Sejak para pendiri melikuidasi Dana Pensiunnya, jumlah mereka semakin sedikit. Tujuan pendiri untuk memaksimalkan efisiensi operasional dan keuangan memotivasi keputusan untuk membubarkan perusahaan. Selain itu, para Pendiri membubarkan Dana Pensiun karena adanya skema jaminan Pensiun (JP) yang diamanatkan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, Dana Pensiun menyerahkan kekayaannya kepada DPLK setelah bangkrut.

Tapi itu belum semuanya; juga terjadi sedikit perlambatan dalam perluasan kepesertaan Dana Pensiun. Kepesertaan di Dana Pensiun turun sebesar 0,96 persen atau sebanyak 41.935 orang dari tahun sebelumnya. perusahaan yang dimulai oleh individu, perusahaan dengan karyawan penuh waktu, dan pekerja sementara semuanya berkontribusi terhadap total tenaga kerja.

Uraian <i>Description</i>	2019	2020	Kenaikan/ <i>Increase</i> (Penurunan/ <i>Decrease</i>)	
			Orang <i>People</i>	%
(1) Peserta Aktif DPPK/ <i>EPF Active Participant</i>	755,120	707,542	-47,578	-6.30%
(2) Peserta Pasif DPPK/ <i>EPF Passive Participant</i>	622,379	614,229	-8,150	-1.31%
Pensiunan/ <i>Pensioner</i>	422,649	419,132	-3,517	-0.83%
Janda/Duda/ <i>Widow/Widower</i>	143,088	147,044	3,956	2.76%
Anak/ <i>Children</i>	3,201	3,163	-38	-1.19%
Karyawan MP Tunda/ <i>Deferred Pension Benefit</i>	53,441	44,890	-8,551	-16.00%
(3) Peserta DPPK/ <i>EPF Participant (1) + (2)</i>	1,377,499	1,321,771	-55,728	-4.05%
(4) Peserta Aktif DPLK/ <i>FIPF Participant</i>	2,880,913	2,901,379	20,466	0.71%
Peserta Mandiri/ <i>Independent Participant</i>	838,011	884,757	46,746	5.58%
Peserta Kelompok/ <i>Group Participant</i>	2,042,902	2,016,622	-26,280	-1.29%
(5) Peserta Pasif DPLK (Pensiun Ditunda)/ <i>FIPF Passive Participant (Deferred Pension)</i>	129,261	122,588	-6,673	-5.16%
(6) Peserta DPLK/ <i>FIPF Participant (4) + (5)</i>	3,010,174	3,023,967	13,793	0.46%
Jumlah/<i>Total</i>	4,387,673	4,345,738	-41,935	-0.96%

Tabel 1. 1 Tabel Peserta Dana Pensiun tahun 2019 dan 2020

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan

Pengelola dana pensiun dapat merusak program dana pensiun yang diselenggarakan oleh penerima manfaat dana pensiun dengan pengelolaan yang buruk atau eksploitasi investasi dana pensiun, seperti yang terlihat oleh para akademisi. Menurut cnbcindonesia.com (diakses pada 3 November 2022) terdapat permasalahan dalam pengelolaan Dana Pensiun bagi pegawai negeri, TNI, dan Polri. Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK),

program Pensiun untuk pembayaran yang dilakukan dari tahun 2020 sampai dengan semester kedua tahun 2021 tidak berjalan secara efisien, pengelolaan administrasi Pensiun tidak diatur secara lengkap dan lengkap. dengan cara yang jelas, dan undang-undang dan peraturan terkait belum diperbarui untuk mencerminkan perubahan dalam industri. Bahkan dalam pelaksanaan pengelolaan pensiun, ketiadaan Dewan Pengawas yang bertanggung jawab langsung atas penyelenggaraan program pensiun masih menimbulkan kekhawatiran.

Melihat fenomena tersebut di atas, maka penulis berencana untuk mengajukan skripsi kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (BPJS) Gresik dengan judul “Analisis Pengelolaan Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Prinsip GPFM Pada BPJS Ketenagakerjaan Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

Mengikuti kontekstualisasi sebelumnya, pernyataan masalah untuk investigasi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip GPFM pada pedoman tata kelola Dana Pensiun DPK BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Pedoman Pengelolaan Dana Pensiun?

1.3 Batasan Masalah

Laporan keuangan dan laporan portofolio investasi Dana Pensiun Pegawai, khususnya dana pensiun manfaat pasti, merupakan satu-satunya sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Lembaga BPJS Ketenagakerjaan Gresik dapat ditemukan di Jl.DR. Wahidin Sudiro Husodo No.121A, Kebomas, Ngipik, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61122, dan indikator skema alokasi dana pensiun manfaat pasti dan kualitas pengelolaan dana pensiun manfaat pasti tahun 2020 akan menjadi satu-satunya fokus penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sebelumnya telah dikemukakan oleh penulis, maka tujuan berikut memandu penyelidikan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji sejauh mana penerapan prinsip-prinsip GPFG pada pedoman tata kelola Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Pedoman Tata Kelola Dana Pensiun.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian umumnya terbagi atas dua kategori mendasar, yakni teoritis maupun akademik dan praktis maupun pragmatis. Maka dari situ dijelaskan beberapa fokus yang menjadi manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian yang memiliki manfaat teoritis diharapkan mampu membantu mengembangkan tinjauan mengenai Dana Pensiun dengan teori yang sudah ada.
 - b. Temuan penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi sebuah wadah bagi penulis agar dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan, bagaimana mereka merencanakan untuk mempraktekkan informasi yang disajikan di kelas, sehingga membantu pertumbuhan profesional mereka selama dan setelah kelas.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi bahan informasi baik masukan maupun saran sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan yang sudah diteliti maupun bagi perusahaan lain sebagai bahan pemberian solusi guna meningkatkan pengelolaan Dana Pensiun yang baik.
 - b. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur yang ada, memberikan tolok ukur untuk upaya di masa mendatang untuk meningkatkan dan memperluas pemahaman kita tentang apa yang dimaksud dengan Tata Kelola Dana Pensiun yang baik.
 - c. Temuan dari penelitian ini harus berfungsi sebagai sumber bagi sarjana masa depan yang ingin menyelidiki masalah sepanjang garis yang sama seperti yang penulis telah sajikan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam skema penyusunan penulisan, Penulis menggunakan struktur lima bab, dengan setiap bab dipecah menjadi beberapa sub-bab, sehingga materi dapat lebih mudah dicerna oleh pembaca.

Berikut adalah beberapa metode yang digunakan dalam penelitian.

a. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian ini, peneliti atau penulis memaparkan suatu persoalan dalam suatu fenomena yang mungkin lazim terjadi di masyarakat setempat penulis dan menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, deskripsi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang dihasilkan untuk penelitian.

b. BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Penulis memberikan ikhtisar literatur yang relevan dan kerangka teori yang mendukung penelitian ini di bagian ini.

c. BAB 3 METODE PENELITIAN

Beberapa jenis penelitian, strategi untuk mengumpulkan data, sumber informasi, dan metode untuk menganalisis informasi yang dikumpulkan semuanya tercakup di sini.

d. BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis memberikan ikhtisar tingkat tinggi tentang subjek penelitian, ringkasan temuan penelitian, dan komentar atas temuan tersebut.

e. BAB 5 PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan pembahasan serta saran dan implikasi yang diberikan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal untuk penelitian sekarang dan masa mendatang.

(Halaman Ini Sengaja Dikosongkan)

