

**PROGRAM DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN ( DPLK )  
SEBAGAI  
ALTERNATIF MEMPERSIAPKAN MASA PENSIUN**

*Oleh :  
Nuraini, SE.*

**ABSTRAK**

Kemajuan masyarakat baik karena pendidikan, perubahan sosial ekonomi serta faktor lainnya akan mendorong perubahan kebutuhan maupun orientasi. Apabila sebelumnya karyawan atau pekerja mandiri cukup puas apabila penghasilannya dapat mencukupi kebutuhan mereka saat ini, namun sekarang sudah banyak yang merencanakan dan bahkan merealisasikan program pensiun sehingga mereka akan mendapatkan jaminan pendapatan tetap pada saat mereka memasuki masa pensiun. Sementara di Indonesia program pensiun baru dapat dinikmati sebagian kecil masyarakat khususnya baru mereka yang bekerja sebagai penawai negeri sipil maupun militer, badan usaha milik negara, yang disebut sebagai Dana Pensiun Pemberi Kerja. Sementara kelompok pekerja lainnya sebagian besar belum diikuti atau mengikuti program pensiun. Untuk itu perlu adanya suatu revolusi atau gerakan dalam rangka memasyarakatkan program pensiun tidak saja kepada perusahaan tetapi juga terhadap pekerja pada perusahaan maupun pekerja mandiri..

**I. PENDAHULUAN**

Salah satu daya tarik masyarakat untuk masuk menjadi pegawai negeri baik sipil maupun militer adalah adanya jaminan bahwa setelah menyelesaikan masa dinas akan tetap mendapatkan penghasilan berupa pensiun hingga meninggal, bahkan termasuk juga terhadap istri atau suami dan anak-anaknya yang masih sekolah hingga di perguruan tinggi. Harapan untuk mendapatkan kesejahteraan hingga masa purna karya sebenarnya bukan hanya dimiliki oleh mereka yang telah menjadi pegawai negeri saja, melainkan juga bagi setiap orang tentu mendambakan kehidupannya senantiasa sejahtera baik pada saat masih dapat mengabdikan dirinya bekerja maupun setelah dirinya masuk usia yang mengharuskan untuk beristirahat.

Masalah pensiun juga merupakan masalah bagi negara berkembang khususnya dalam menghadapi tuduhan negara maju berkaitan isu "*social dumping*" yang salah satu komponennya adalah menyangkut pensiun. Negara-negara maju Amerika Serikat dan Eropa menganggap bahwa negara berkembang bersaing secara tidak jujur karena telah mengeksploitasi buruh dengan berbagai larangan berserikat dan dengan upah yang rendah tanpa jaminan social termasuk pensiun yang

memadai. Karena itu mereka menuntut agar *sosial dumping* segera diakhiri, dan kalau tidak mereka akan mengambil tindakan balasan berupa sanksi perdagangan.

Seiring dengan perkembangan masyarakat, maka orientasi mereka bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka saat masih bekerja saja melainkan juga sudah memikirkan bagaimana kelak setelah selesai menjalankan tugas pengabdianya karena memasuki umur yang memang sudah tidak memungkinkan lagi bekerja. Namun disisi yang lain ada ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan perusahaan yang mempekerjakan mereka menyangkut program pensiun. Karyawan akan merasa senang apabila perusahaan tempat mereka bekerja mampu memberikan jaminan masa pensiun mereka dengan memberikan pendapatan tetap setiap bulannya, namun sebagian besar perusahaan masih belum sanggup menanggung beban yang dirasakan begitu berat apabila harus menanggung karyawannya dengan memberikan program pensiun.

## II. JENIS PROGRAM PENSIUN

Secara garis besar program pensiun dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu yang pertama adalah program pensiun yang diselenggarakan oleh pemerintah yang dalam hal ini pelaksanaannya dikelola oleh PT Taspen ( Tabungan dan Asuransi Pensiun Pegawai Negeri ). Sedangkan program pensiun jenis yang lain adalah yang diselenggarakan oleh swasta baik yang secara langsung ditangani sendiri oleh perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang dikenal dengan nama Dana Pensiun Pemberi Kerja ( DPPK ), maupun yang pengelolaannya diserahkan kepada perusahaan lembaga keuangan yang mengkhususkan usaha menangani program pensiun yang pesertanya bersifat terbuka baik dari karyawan perusahaan maupun dari pekerja mandiri yang dikenal dengan Dana Pensiun Lembaga Keuangan ( DPLK ).

Sesuai dengan namanya maka yang menjadi anggota program pensiun yang diselenggarakan pemerintah adalah pegawai pemerintah yang meliputi pegawai negeri sipil dan ABRI. Sedangkan peserta program pensiun swasta adalah mereka yang bukan termasuk dalam pegawai pemerintah, meskipun pegawai pemerintah juga masih diperbolehkan mengikuti program pensiun yang diselenggarakan oleh swasta. Dana Pensiun Pemberi Kerja pesertanya adalah mereka yang bekerja pada perusahaan yang menyelenggarakan program pensiun bagi karyawannya. Sehingga peserta program pensiun Dana Pensiun Pemberi Kerja ini bersifat eksklusif karena masyarakat umum tidak dapat menjadi peserta program pensiun ini. Sedangkan jenis terakhir Dana Pensiun Lembaga Keuangan pesertanya bersifat terbuka artinya siapapun dapat menjadi peserta

program pensiun yang diselenggarakan oleh lembaga keuangan yang menawarkan program pensiun selama memenuhi persyaratan yang ditentukan.

### III. PENGERTIAN DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN (DPLK).

Menurut Undang-undang No. 11 tahun 1992, Dana Pensiun merupakan badan hukum yang mengelola dan menjalankan program pensiun, yang secara tegas memisahkan antara kekayaan dana pensiun dengan kekayaan pendirinya. Dari jenisnya, Dana Pensiun terdiri dari Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Ada tiga perbedaan antara DPPK dengan DPLK yaitu : pertama, DPPK dibentuk oleh perusahaan pemberi kerja / perusahaan yang mempekerjakan karyawan sedangkan DPLK dibentuk dan dikelola oleh perusahaan asuransi jiwa atau bank; kedua, DPPK menyelenggarakan program pensiun iuran pasti / manfaat pasti sedangkan DPLK hanya menyelenggarakan program pensiun iuran pasti; ketiga, peserta DPPK adalah karyawan dari pemberi kerja / perusahaan yang bersangkutan sedangkan peserta DPLK adalah karyawan perusahaan atau pekerja mandiri.

Ada beberapa kelebihan DPLK dibandingkan dengan DPPK antara lain : pertama, iuran dari karyawan akan mengurangi pajak penghasilan ( Pph 21 ); kedua, iuran perusahaan untuk karyawan dianggap sebagai biaya sehingga akan mengurangi pajak penghasilan badan ( Pph 25 ); dan ketiga, akumulasi iuran dan hasil investasi milik peserta terbebas dari pajak ( Pph 23 ) selama kepesertaan karena bukan obyek pajak sehingga dapat berkembang maksimal.

Persyaratan kepesertaan program pensiun DPLK meliputi : pertama, telah bekerja dan usia minimal 18 tahun / telah menikah; kedua, menentukan besarnya iuran yang akan disetor sebesar 1 - 20 persen dari gaji per bulan atau menyeter sejumlah tertentu untuk pekerja mandiri; ketiga, menetapkan usia pensiun normal (UPN) antara usia 50 sampai dengan 65 tahun.

Manfaat pensiun diberikan pada saat pesereta pensiun atau tidak bekerja lagi. Cara pembayaran manfaat pensiun ada beberapa ketentuan yang berlaku : 1. Jika manfaat pensiun kurang dari Rp. 36 juta, dana dapat diambil sekaligus atau dibelikan anuitas; 2. Jika manfaat pensiun sama dengan / lebih dari Rp. 36 juga, dana yang dapat diambil maksimal 20 % dan 80 % sisanya dibelikan anuitas atau kalau tidak diambil 100 % dibelikan anuitas. Anuitas merupakan suatu rangkaian pembayaran yang dilakukan secara berkala dalam jumlah yang sama selama seumur hidup ( setelah pensiun ). Jika anuitan / peserta meninggal dunia akan diteruskan kepada istri / suami atau anak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Manfaat pensiun yang menjadi hak peserta program pensiun adalah sejumlah iuran yang telah mereka bayarkan ditambah hasil pengembangan dana iuran yang mereka setorkan tersebut setelah dikurangi dengan provisi pengelola dan dan pajak penghasilan. Besarnya hasil pengembangan dana setiap peserta dapat berbeda meskipun jumlah iurannya besarnya sama. Hal ini mengingat bahwa dalam mengikuti program pensiun DPLK terdapat beberapa jenis investasi yang setiap peserta bebas menentukannya. Jenis investasi tersebut meliputi antara lain : 1. Dana deposito rupiah, 2. Dana deposito dollar, 3. Dana berorientasi saham, 4. Dana berorientasi penghasilan tetap, 5. Dana berorientasi syariah.

#### **IV. KEUNTUNGAN MENGIKUTI PROGRAM PENSIUN DPLK**

Mengikuti program pensiun Dana Pensiun Lembaga Keuangan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Keuntungan Bagi Perusahaan :

1. Dapat melaksanakan program pensiun secara langsung, tanpa harus mendirikan dana pensiun sendiri. Dengan mengikutkan karyawannya pada program dana pensiun lembaga keuangan maka perusahaan tidak perlu mengurus sendiri masalah program pensiun karyawannya, sehingga perusahaan dapat lebih memfokuskan pada pengembangan perusahaan tanpa harus terbagi konsentrasinya untuk mensejahterakan karyawannya.
2. Besarnya iuran fleksibel sehingga dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Jadi meskipun perusahaan telah mengikutkan karyawannya pada program pensiun dengan iuran pasti, tetapi dalam pelaksanaannya dapat fleksibel sesuai dengan kemampuan perusahaan. Pada saat perusahaan kelebihan dana dapat menyetor dimuka iuran sehingga dana akan lebih cepat pengembangannya, sedangkan apabila sedang mengalami kekurangan dana iuran dapat dilakukan penundaan yang tentu saja akan dapat mengurangi pengembangan dana yang ditanamkan.
3. Usia pensiun normal dapat disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dalam program dana pensiun lembaga keuangan masa usia pensiun normal ditentukan antara umur 50 tahun hingga 65 tahun, sehingga perusahaan dapat menentukan pada umur berapa karyawannya diikutkan program pensiun.

4. Iuran perusahaan untuk program pensiun karyawan dapat mengurangi beban pajak penghasilan badan ( Pph 25 ). Dengan pembebasan iuran dana pensiun dari beban pajak penghasilan badan diharapkan merangsang perusahaan menjalankan program pensiun bagi karyawannya.
5. Menjadi daya tarik dalam mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas. Bagi karyawan jaminan mendapatkan kesejahteraan hingga masa pensiun merupakan salah satu pertimbangan utama dalam bekerja, sehingga mereka akan memberikan kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yang telah memberikan perhatian sepenuhnya dengan menyelenggarakan program pensiun bagi karyawannya. Loyalitas karyawan ini sangat penting bagi perusahaan, khususnya terhadap karyawan yang memiliki kualitas tinggi serta terhadap karyawan yang menjalankan pekerjaan di bidang khusus sehingga membutuhkan waktu cukup lama serta biaya yang tidak sedikit untuk mendidik karyawan baru. Dengan demikian jaminan atas operasionalnya perusahaan lebih dapat dipertahankan.

Keuntungan bagi karyawan :

1. Iuran dibukukan langsung atas nama karyawan. Dengan dibukukannya dana pensiun atas nama karyawan sendiri memberikan rasa aman bagi karyawan yang bersangkutan bahwa dana pensiun tersebut benar-benar nantinya menjadi hak mereka dan bukan hak perusahaan tempat mereka bekerja. Mengingat dana pensiun tersebut merupakan hak karyawan, maka mereka akan memberikan dukungan seandainya dana pensiun tersebut dibebankan sebagian atas mereka dan sebagian ditanggung perusahaan. Bagi karyawan yang mampu membayar iuran lebih besar dari yang ditentukan perusahaan mereka dapat menambah besarnya iuran sesuai dengan kemampuannya.
2. Dapat menentukan paket investasi sesuai dengan keinginannya. Pemilihan paket investasi yang tepat akan berpengaruh terhadap pertumbuhan dana pensiun yang ditanamkan, sehingga karyawan dapat menentukan sendiri paket investasi yang berdasarkan pertimbangannya merupakan pilihan investasi yang paling menguntungkan dibandingkan pilihan investasi lainnya.
3. Dapat menambah iuran sendiri jika dikehendaki. Tingkat penghasilan serta biaya hidup yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan lainnya akan mempengaruhi kemampuan dalam membayar iuran dana pensiun. Adanya kemudahan bagi karyawan yang mampu membayar lebih besar dari yang ditetapkan perusahaan merupakan keuntungan karyawan

- peserta program dana pensiun sehingga pertumbuhan dananya akan lebih cepat serta jumlah dana yang menjadi haknya pada saat memasuki umur pensiun normal akan lebih besar.
4. Tetap mendapat penghasilan pada saat pensiun. Dengan mengikuti program dana pensiun maka karyawan yang telah memasuki purna tugas akan terjamin mendapatkan penghasilan seumur hidup, bahkan apabila mereka meninggal penghasilan tersebut dapat diwarikan kepada keluarganya. Namun demikian hal ini hanya dapat dinikmati bagi karyawan yang pada umur sesuai dengan permintaan pensiun jumlah dananya minimal sebesar Rp. 36 juta. Tetapi tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang belum memenuhi dana minimal tersebut mereka dapat menambah sejumlah kekurangannya sehingga juga dapat mengikuti program pensiun sehingga mendapatkan penghasilan rutin pada masa pensiun.
  5. Iuran yang dibayarkan dapat mengurangi pajak penghasilan ( PPh 21 ). Insentif yang diberikan pemerintah dengan mengeluarkan iuran dana pensiun dari komponen penghasilan kena pajak pada pajak penghasilan karyawan ( Pph 21 ) ini jelas merupakan keuntungan bagi karyawan yang mengikuti program dana pensiun ini.

**Keuntungan bagi masyarakat :**

1. Menciptakan sumber dana baru yang bersifat jangka panjang untuk membiayai pembangunan. Salah satu kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan jangka panjang adalah menggali dan mengembangkan sumber - sumber dana pembangunan yang berasal dari masyarakat. Sistem pendanaan program pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang merupakan salah satu sumber dana yang diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan pembangunan nasional.
2. Meningkatkan pendapatan dari fee based income. Dengan menyelenggarakan program pensiun Dana Pensiun Lembaga Keuangan maka bank atau asuransi jiwa akan mendapatkan penghasilan dari jasa pengelolaan dana peserta program pensiun. Semakin besar hasil investasi atas dana pensiun yang mereka himpun akan semakin besar pula provisi yang merupakan bagiannya sebagai penghasilan.
3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di hari tua. Dengan adanya program pensiun yang diikuti oleh para karyawan dan pekerja mandiri akan mendukung meningkatnya taraf hidup masyarakat, karena pada masa purna tugas mereka mendapatkan pendapatan tetap setiap bulannya. Dengan penghasilan tetap ini maka mereka akan dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa harus menggantungkan pada belas kasihan keluarga atau pihak lainnya.

## V. PERKEMBANGAN PROGRAM PENSIUN DPLK DI INDONESIA

Meskipun kegiatan DPLK di Indonesia masih baru, namun telah memberikan gambaran perkembangan yang menggembirakan. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa indikator, antara lain :

### 1. Perkembangan jumlah DPLK

Sampai dengan Desember 2001 jumlah penyelenggara DPLK yang telah disahkan oleh Menteri Keuangan berjumlah 23 DPLK. Ini merupakan perkembangan yang cukup pesat, dimana pada tahun 1993 berjumlah 3 buah, tahun 1994 bertambah 7 buah, tahun 1995 bertambah 8 buah, tahun 1996 bertambah 4 buah dan pada tahun 1997 bertambah 1 buah lagi.

### 2. Perkembangan jumlah peserta dan perusahaan pemberi kerja.

Jumlah peserta program pensiun DPLK akhir tahun 2000 adalah 380.977 orang dan pada akhir tahun 2001 menjadi 478.102 orang, sehingga terjadi pertumbuhan peserta sebesar 25,49%. Pertumbuhan jumlah peserta ini terdiri dari peserta kumpulan akhir tahun 2000 adalah 240.773 orang dan akhir tahun 2001 sejumlah 332.010 orang yang berarti untuk peserta kumpulan ini mengalami pertumbuhan 37,89 %. Sedangkan peserta mandiri pada tahun 2000 sejumlah 140.204 orang dan pada tahun 2001 berjumlah 146.092 orang, yang berarti mengalami pertumbuhan 4,20 %. Jumlah perusahaan yang mengikuti program pensiun DPLK pada akhir tahun 2000 sejumlah 1.351 perusahaan dan pada akhir tahun 2001 berjumlah 1.726 perusahaan yang berarti mengalami pertumbuhan 27,76%.

Keterangan	2000	2001	Pertumbuhan (%)
Jumlah Peserta	380.977	478.102	25,49
4. Kumpulan	240.773	332.010	37,89
5. Mandiri	140.204	146.092	4,20
Jumlah Perusahaan	1.351	1.726	27,76

Sumber : Asosiasi DPLK dalam Infobank September 2002.

### 3. Volume kegiatan DPLK

Berdasarkan data yang disajikan Infobank September 2002 total asset DPLK mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi sebesar 67,59% di tengah-tengah pemulihan ekonomi yang sedang berlangsung. Dengan demikian total asset DPLK pada akhir 2001 sebesar 1,94 triliun rupiah dari periode sebelumnya yang sebesar 1,15 triliun rupiah. Begitu juga total aktiva bersih ( total asset setelah dikurangi dengan kewajiban ) mengalami pertumbuhan 71,17% menjadi Rp. 1,93 triliun selama tahun 2001 dari Rp. 1,13 triliun dalam tahun 2000. Total iuran peserta DPLK mencapai Rp. 291,722 miliar. Hasil usaha DPLK mengalami kenaikan 146,44% menjadi Rp. 191,74 miliar selama tahun 2001 dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya Rp. 77,80 miliar.

## VI. PERMASALAHAN PROGRAM PENSIUN DPLK

Meskipun telah diuraikan di atas bahwa program pensiun DPLK memberikan berbagai keuntungan baik ditinjau dari manajemen maupun dari segi karyawan, namun sampai dewasa ini masih terdapat beberapa permasalahan yang kiranya menjadi penghalang dalam pengembangan program pensiun khususnya DPLK di masa yang akan datang. Berikut ini disampaikan beberapa permasalahan krusial yang dapat diangkat antara lain seperti dijelaskan di bawah ini..

### 1. Rendahnya Informasi DPLK.

Masih banyak anggapan di masyarakat bahwa kalau bukan pegawai negeri sipil, ABRI atau perusahaan BUMN tidak ada program pensiun. Hal ini disebabkan selama ini kurang adanya kegiatan penyebaran informasi yang memadai dalam usaha memasyarakatkan program pensiun DPLK baik kepada pengusaha, masyarakat pekerja, maupun para pekerja mandiri yang kesemuanya dapat menjadi sasaran kepesertaan program pensiun DPLK.

### 2. Kelancaran pembayaran pensiun DPLK belum teruji.

Sebagai bentuk badan usaha baru DPLK memang menghadapi kendala yang cukup besar berupa belum terujinya atas kelancaran pembayaran pensiun bagi pesertanya yang pada saat ini memang baru pada tahap pembayaran iuran sehingga belum masanya menikmati pendapatan pensiun. Karena kelancaran pembayaran pensiun belum teruji maka sulit bagi DPLK untuk meyakinkan masyarakat sebagai target pasar dalam memasarkan program pensiun DPLK yang diselenggarakan oleh bank umum maupun asuransi jiwa. Apalagi ditambah dengan trauma masyarakat akan kebobrokan praktek perbankan selama ini yang lebih banyak hanya untuk



memenuhi kepentingan pemilik dan kurang memperhatikan kepentingan nasabah dapat mengurangi kepercayaan masyarakat.

### 3. Masyarakat lebih memilih mengelola keuangannya sendiri.

Akibat trauma sebagian masyarakat terhadap perbankan dan asuransi jiwa maka mereka cenderung memilih mengelola keuangannya sendiri daripada diserahkan kepada pihak lain yang apabila salah memilih dapat mengakibatkan uang mereka justru hilang. Selain itu masyarakat yang mampu menjalankan investasi sangat mungkin menganggap pengembangan dana dari iuran pensiun yang ditawarkan DPLK kurang memberikan keuntungan dibandingkan apabila dikelola sendiri.

### 4. Rendahnya Tingkat Penghasilan.

Meskipun secara kuantitas jumlah penduduk dan tenaga kerja di Indonesia sangat besar, namun secara faktual jumlah tenaga kerja yang sanggup mengikuti program pensiun masih rendah. Hal ini mengingat sebagian besar dari tenaga kerja masih berpenghasilan rendah sehingga tidak memungkinkan mengikuti program pensiun. Bukti masih rendahnya penghasilan tenaga kerja adalah masih banyaknya tenaga kerja yang berpenghasilan sama bahkan kurang dari Umah Minimal Regional yang merupakan 80 persen dari Kebutuhan Hidup Minimum tenaga kerja. Jadi secara rasional dapat dimengerti apabila tenaga kerja yang masuk dalam jajaran ini belum dapat mengikuti program pensiun mengingat kebutuhan hidup sehari-hari mereka saja masih di bawah standar kelayakan.

## VI. STRATEGI PENGEMBANGAN DPLK

Mengingat banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan DPLK, kiranya dapat diajukan beberapa solusi untuk memberikan pemecahan masalah yang dapat meliputi sebagai berikut :

### 1. Sosialisasi DPLK Kepada Seluruh Lapisan Masyarakat.

Mengingat belum seluruh lapisan masyarakat mengerti dan memahami apa sebenarnya tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan maka perlu ditempuh kegiatan untuk mensosialisasikan DPLK kepada seluruh lapisan masyarakat. Jadi dalam jangka panjang harus dipikirkan upaya sosialisasi DPLK ini yang melibatkan seluruh lapisan masyarakat baik yang bekerja pada sektor formal maupun sektor non formal, bahkan harus secara dini DPLK disosialisasikan jug akepada

para pelajar khususnya dari tingkat Sekolah Lanjutan Atas dan Perguruan Tinggi. Hal ini akan menguntungkan karena apabila nantinya mereka memasuki dunia kerja sudah memiliki bekal pemahaman yang memadai akan kegunaan program pensiun khususnya DPLK.

**2. Memasukkan Program Pensiun Sebagai Bagian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Sebagai upaya jangka panjang dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perlu ditempuh upaya memasukkan program pensiun sebagai bagian jaminan sosial tenaga kerja yang selama ini hanya meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan serta pesangon yang kurang memadai jumlahnya. Untuk mendorong tercapainya usaha tersebut maka pemerintah dalam hal ini memiliki andil yang besar mendorong munculnya Undang-undang tentang jaminan sosial tenaga kerja yang sudah memasukkan program pensiun sebagai bagian dari program jaminan sosial tenaga kerja.

**3. Memasukkan Program Pensiun Sebagai Komponen Pajak Penghasilan.**

Sistem jaminan sosial universal pembiayaannya menjadi beban pajak pendapatan yang berasal dari tenaga kerja yang masih aktif bekerja. Dengan perkataan lain bahwa pajak yang dibayarkan oleh mereka yang masih aktif bekerja di dalamnya terdapat komponen jaminan sosial. Misalnya Australia mengalokasikan 1 % dari 8 % pajak penghasilan untuk pembiayaan jaminan sosial. Hanya saja bagi Indonesia untuk menerapkan program ini ada kendala masih tidak meretanya tingkat penghasilan tenaga kerja di berbagai sektor serta masih tingginya angka pengangguran.

**4. Jaminan Pemerintah bila terjadi kebangkrutan perusahaan DPLK.**

Mencontoh seperti di Cile dengan menerapkan sistem *mandatory private account*. Dalam sistem ini pemerintah memberikan jaminan untuk membayar perbedaan antara akumulasi rekening neraca seseorang peserta pada saat pensiun dengan jumlah pembayaran tahunan minimum yang harus dibayarkan. Di samping itu, pemerintah memberikan jaminan pembayaran bila perusahaan pengelola dana pensiun mengalami kebangkrutan. Sistem pembayaran minimum ini menggunakan syarat kepesertaan selama 20 tahun.

Hal ini tentu saja sangat membantu menaikkan kepercayaan masyarakat untuk mengikuti program pensiun yang diselenggarakan DPLK, meskipun juga perlu peningkatan pengawasan terhadap operasional DPLK untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan jaminan yang telah diberikan pemerintah seperti dalam kasus perbankan.

## VII. PENUTUP

Salah satu program yang dapat memberikan jaminan atas pendapatan tetap dalam memasuki masa pensiun adalah mengikuti program Dana Pensiun Lembaga Keuangan, untuk itu keberadaan DPLK di masa - masa yang akan sangat dibutuhkan masyarakat. Namun sebagai bentuk badan usaha baru DPLK harus lebih intensif dalam menawarkan jasanya kepada masyarakat dengan untuk mendorong agar program pensiun menjadi kebutuhan setiap penduduk usia produktif dalam menjamin kesejahteraan mereka pada masa pensiun. Dalam memasarkan jasanya DPLK harus jujur akan berbagai ketentuan yang nantinya mengikat peserta khususnya mengenai jenis investasi yang dapat berdampak terhadap hasil pengembangan dana mereka serta transparan terhadap akumulasi dana dan hasil pengembangan dana dari setiap peserta program pensiun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Critianto Wibisono, Menelusuri Akar Krisis Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Imam Sudjono, Drs, MBA, MM, Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Gramedia, Jakarta, 1999
- Majalah Bulanan Manajemen, Januari dan Februari 2000
- Majalah Bulanan Usahawan, No. 12 TH XXVIII, Desember 1999
- Majalah Bulanan InfoBank, September, 2002
- Randall S. Sculer & Susan e. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadai Abad 21, Erlangga, Jakarta, 1999
- Robert O. Edmister, Phd., Financial Institutions, Markets an Management, McGraw-Hill, 1980.