

info

DANA PENSIUN



EDISI 119
JULI - AGUSTUS 2025

Sesriwati

Direktur Pengaturan Perasuransian,
Penjaminan, dan Dana Pensiun OJK

BABAK BARU UJI KOMPETENSI SDM DAPEN



FOTO: MOHAMMAD DIERIZAL/
INVESTOR TRUST

MEMBANGUN MASA DEPAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAPEN
MELALUI SINERGI PETA JALAN,
KKNI, DAN REGULASI OJK

“SEOJK 12/2025:
STRATEGI OJK ENINGKATKAN
PROFESIONALISME PPDP”

ROKOK, PENSIUNAN, DAN
TUNTUTAN SERTIFIKASI
KOMPETENSI





Tentang Kami

PT Asuransi Perisai Listrik Nasional atau PLN Insurance berdiri pada tahun 1991, dengan jaringan kantor yang tersebar dari Sabang hingga Marauke.

Produk Asuransi

- Asuransi Rekayasa
- Asuransi Kebakaran
- Asuransi Liability
- Asuransi Pengangkutan
- Asuransi Rangka Kapal
- Asuransi Kesehatan/ASO (Administrative Services Only)
- Asuransi Kendaraan Bermotor
- Asuransi Kredit
- Asuransi Penjaminan



REDAKSI

Penasihat:
Abdul Hadi
Sularno

Pemimpin Umum:
Chairi Pitono

Wakil Pemimpin Umum:
Antonius R Tyas Artono

Pemimpin Redaksi:
Budi Sutrisno

Redaktur Pelaksana:
Fransiskus Imung

Sekretaris Redaksi:
Budi Sulistijo

Dewan Redaksi:
Abdul Hadie, Bambang Sri Mulyadi,
Asmoro Hadi, Nugroho Dwi Priyohadi,
Purwaningsih

Keuangan:
Heru Azam Zamzami

Pemasangan Iklan:
Marissa Renimas Harlandea

Fotografer:
Nisa Qurratu'Ain

Sirkulasi/Distribusi:
M. Subandi

ALAMAT REDAKSI:
Gedung Wisma 46 Kota BNI Lantai 3, Suite 3.05
Jln Jenderal Sudirman Kav. 1 - Jakarta 10220
Telp. (021) 251 4761, 251 4762, Faks: 251 4760
E-mail: adpiusat@adpi.or.id

PENERBIT:
PT JAGATMEDIA & BISNIS

MENYONGSONG DANA PENSIUN LEBIH PROFESIONAL

Pembaca yang budiman, Industri dana pensiun tengah memasuki babak baru dalam penguatan tata kelola dan kompetensi sumber daya manusia. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melalui POJK No. 34 Tahun 2024 resmi memberlakukan kewajiban alokasi anggaran pengembangan SDM sebesar 3,5% dari total biaya pegawai. Dan selanjutnya dalam Surat Edaran OJK No. 12 Tahun 2025 dijabarkan tentang standar sertifikasi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berizin OJK.

Di tengah tantangan global yang kian kompleks—mulai dari volatilitas pasar, perkembangan teknologi finansial, hingga tuntutan transparansi—langkah ini diharapkan mampu menyatukan standar profesionalisme di seluruh

sektor. Pengurus, pengawas, dan tenaga teknis pengelolaan investasi kini dituntut memiliki keahlian tidak hanya di bidang teknis, tetapi juga manajemen risiko, literasi digital, dan pemahaman instrumen investasi yang semakin beragam.

Tema peningkatan profesionalisme ini kami angkat sebagai Laporan Utama edisi kali ini, memuat analisis kebijakan, pandangan regulator, serta implikasinya bagi pengelolaan dana pensiun di masa depan. Selain itu, kami juga menyajikan sejumlah informasi menarik lainnya yang relevan dengan dunia dana pensiun dan peningkatan kompetensi. Selamat membaca.

Wasallam
Redaksi



DAFTAR ISI >>

UTAMA

(HAL 4 - 6)



JURUS BARU OJK MENDORONG PROFESIONALISME PENGELOLAAN DAPEN

26

[INFOGRAFIS]

Oleh: Antonius Resep Tyas Artono

- Kinerja Dana Pensiun Konvensional
- Kinerja Pendapatan Investasi

7

[KOLOM] Oleh: Bambang Sri Mulyadi
**Proses Sertifikasi
Profesi Dana Pensiun**

10

[KOLOM] Oleh: Budi Sutrisno
**"SEOJK 12/2025:
Strategi OJK Meningkatkan
Profesionalisme PPDP"**

14

[KOLOM] Oleh: Abdul Hadi
**Seminar Nasional dan
ADPI Award 2025:**

18

[KOLOM] Oleh: R Herna Gunawan
**Membangun Masa Depan
Sumber Daya Manusia Dana
Pensiun melalui Sinergi Peta
Jalan, KKNi dan Regulasi OJK**

22

[KOLOM] Oleh: Faizal Ridwan Zamzany
**Sertifikasi Kompetensi Kerja:
Pilar Transformasi Sdm Dana
Pensiun Menuju Tata Kelola Yang
Andal**

24

[KOLOM] Oleh: Nugroho Dwi Priyohadi
**Rokok, Pensiunan, dan Tuntutan
Sertifikasi Kompetensi**

EKSPOSE

(HAL 29 - 30)



MEDAN INVESTOR MEETING AND CONNECTIVITY 2025

PELATIHAN DANA PENSIUN



JURUS BARU OJK MENDORONG PROFESIONALISME PENGELOLAAN DAPEN

OJK memperkuat profesionalisme industri dana pensiun lewat SE OJK No. 12 Tahun 2025. Aturan turunan dari UU P2SK ini **lahir untuk menjawab kompleksitas investasi**, tuntutan manajemen risiko, dan tantangan digital di sektor keuangan.

Tantangan pengelolaan industri keuangan, termasuk dana pensiun, semakin kompleks. Kompleksitas tantangan itu berkaitan dengan diversifikasi instrumen investasi, tuntutan prinsip prudential, volatilitas pasar global, perubahan regulasi, dan perlunya perlindungan peserta.

Kompleksitas ini menuntut SDM yang kompeten tidak hanya dalam aspek teknis investasi, tetapi juga manajemen risiko yang menyeluruh. Oleh karena itu, pengelola dana pensiun harus mampu

mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan risiko pasar, kredit, likuiditas, maupun risiko operasional.

Di sisi lain, perkembangan teknologi keuangan (fintech), sistem perdagangan elektronik, dan otomasi pelaporan membuat pemahaman digital menjadi bagian penting dari kompetensi SDM. Mulai dari penggunaan sistem analisis data, dashboard pengawasan portofolio, hingga keamanan siber (cybersecurity) dalam pengelolaan aset—semua memerlukan literasi digital yang memadai.



Merespons tantangan aktual itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) resmi memberlakukan Surat Edaran OJK No. 12 Tahun 2025 bagi industri dana pensiun. Aturan ini merupakan turunan langsung dari POJK No. 34 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia bagi Perusahaan Perasuransian, Lembaga Penjamin, Dana Pensiun, dan Lembaga Khusus Bidang PPDP, yang memiliki landasan kuat pada Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK).

Dalam UU P2SK, khususnya Pasal 252 dan 253, ditegaskan bahwa setiap pelaku usaha sektor keuangan berkewajiban mengembangkan kualitas SDM secara berkelanjutan, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan, serta mengalokasikan biaya khusus untuk itu. Ketentuan ini menjadi dasar bagi OJK untuk memperkuat regulasi di tingkat industri.

Menurut Direktur Pengaturan Perasuransian, Penjaminan, dan Dana Pensiun OJK, Sesriwati, kebijakan ini lahir dari kebutuhan untuk menyatukan standar kompetensi dan sertifikasi di seluruh pelaku usaha sektor keuangan,

termasuk dana pensiun. “P2SK memberi amanat jelas bahwa pengembangan SDM adalah tanggung jawab lembaga keuangan, dan harus didukung dengan anggaran,” tegas Sesriwati.

POJK 34/2024 mengatur secara detail kewajiban alokasi anggaran pengembangan SDM sebesar 3,5 % dari total biaya pegawai, direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas syariah pada tahun sebelumnya. Anggaran ini mencakup pembiayaan program pelatihan, sertifikasi kompetensi kerja, pengembangan modul pembelajaran, pendampingan, hingga lisensi sistem pembelajaran digital.

Menurut Sesriwati, bagi industri dana pensiun, kewajiban ini memang merupakan hal baru. Namun hal ini sudah diterapkan pada industri keuangan lain. “Sebelumnya, alokasi dana pelatihan ditentukan masing-masing lembaga tanpa batas minimum yang diatur regulator. Kini, standar berlaku seragam di seluruh sektor PPDP,” ujar Sesriwati.

POJK tersebut mulai berlaku efektif enam bulan setelah diundangkan pada

23 Desember 2024, yaitu per 23 Juni 2025. Untuk menghindari kekosongan hukum, OJK menerbitkan SE OJK No. 12 Tahun 2025 sebelum tanggal tersebut, sehingga perangkat teknis pelaksanaan siap digunakan sejak awal.

Selama masa transisi enam bulan, dana pensiun masih dapat menggunakan sertifikasi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang belum terdaftar di OJK. Namun, setelah 23 Juni 2025, hanya sertifikasi yang diterbitkan LSP resmi terdaftar di OJK yang diakui. “Kalau setelah 23 Juni masih pakai lembaga yang belum terdaftar, sertifikasinya tidak berlaku. Harus ikut sertifikasi ulang melalui LSP resmi,” tegas Sesriwati.

Kewajiban yang diatur dalam POJK 34 dan SE OJK 12 bersifat mengikat. Di dalamnya, diatur pula konsekuensi jika kewajiban tidak dipenuhi. Sanksi yang dapat dikenakan mencakup peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga evaluasi terhadap pihak utama lembaga.

Meski begitu, realisasi anggaran 3,5 % baru akan terlihat pada laporan Realisasi Rencana Bisnis tahun 2025 yang disampaikan pada Januari 2026. Hal ini karena tahun pertama penerapan hanya mencakup paruh kedua tahun berjalan, sejak Juni hingga Desember 2025.

Sesriwati menjelaskan, besaran nominal anggaran relatif terhadap ukuran lembaga. Dana pensiun besar dengan jumlah pegawai dan gaji tinggi akan memiliki angka absolut yang lebih besar, sementara dana pensiun kecil otomatis memiliki nominal lebih rendah. “Kami belum bisa menilai tingkat kepatuhan secara penuh pada tahun pertama ini,” ujarnya.

PERAN LSP DAN STANDAR KOMPETENSI

LSP yang memberikan sertifikasi wajib melalui proses perizinan ketat di OJK, memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional



Indonesia (KKNI) untuk setiap level sertifikasi, mulai level 4 hingga level 7. Proses ini meliputi verifikasi dokumen, penilaian kelayakan instruktur, hingga kesesuaian materi ujian dengan kebutuhan industri.

“Tujuan kami adalah menjaga agar sertifikasi yang diberikan tepat sasaran, sesuai kualifikasi, dan tidak main-main,” kata Sesriwati.

Untuk memastikan keterkaitan dengan kebutuhan industri, OJK mewajibkan LSP dimiliki oleh asosiasi industri. Contohnya, Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) dan Asosiasi DPLK membentuk PT LSPDP, yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan berizin OJK untuk menyelenggarakan asesmen kompetensi sesuai ketentuan SE OJK 12/2025.

POJK 27/2024 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun tetap berlaku, namun SE OJK 12 menambah ketentuan khusus terkait pengelolaan investasi pada instrumen yang dinilai lebih kompleks atau sophisticated seperti saham, Efek Beragun Aset (EBA), dan instrumen pasar modal lain.

Pegawai yang menangani investasi jenis ini wajib memiliki sertifikasi khusus di bidang pasar modal dari LSP resmi. Kewajiban ini tidak terbatas pada pengurus, namun secara logis, manajemen senior yang mengambil keputusan strategis juga sebaiknya memiliki pemahaman memadai.

OJK tidak mewajibkan satu sertifikasi terpisah untuk tiap instrumen. Namun, minimal harus ada personel yang memahami pengelolaan instrumen tersebut. Dalam praktiknya, dana pensiun besar biasanya sudah membentuk tim khusus untuk setiap kelas aset, dengan spesialis di saham, obligasi, maupun instrumen derivatif.



Direktur Pengaturan Perasuransian, Penjaminan, dan Dana Pensiun OJK, **Sesriwati**

FOTO: MOHAMMAD DEFRIZAL/INVESTOR TRUST

PELAPORAN DAN PENGAWASAN

Pada kesempatan yang sama, Sesriwati juga menegaskan bahwa Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK), adalah persyaratan untuk bisa ikut fit and proper test (entry point) buat pengurus/dewas pada saat seorang diajukan menjadi pengurus/dewas. Bukan bagi personel Dapen yang sudah menjadi pengurus/dewas. “Persyaratan itu wajib bagi new entry. Sedangkan yang sudah menduduki, berarti sudah lulus fit and proper test, dan seharusnya tidak perlu ambil SKK lagi”. Harus dilihat fungsi dari SKK sendiri sebagai entry point tadi, tegasnya.

Persyaratan ini tentu berbeda dengan Sertifikat Kompetensi Kerja yang perlu diikuti semua level staf sampai manajer dibawah Pengurus dan Dewas secara berjenjang. Hal ini sudah punya ketentuan tersendiri sebagai syarat keberlanjutan

dalam pengelolaan Dapen.

Sementara itu, pelaporan atas pemenuhan kewajiban sertifikasi dilakukan bersamaan dengan penyampaian Realisasi Rencana Bisnis tahunan. Bentuk dan susunan laporan mengacu pada laporan berkala dana pensiun sebagaimana diatur dalam SE OJK No. 11 Tahun 2025.

Pengawasan dilakukan secara off-site melalui analisis dokumen rencana bisnis dan laporan realisasi, serta on-site secara selektif di dana pensiun tertentu. Pengurus dan Dewan Pengawas memiliki tanggung jawab memastikan kepatuhan lembaga terhadap ketentuan pengembangan SDM.

Rencana bisnis diserahkan setiap akhir November dan dianalisis oleh OJK untuk menilai kecukupan alokasi anggaran dan kelayakan program. Perubahan rencana hanya dapat dilakukan sekali, sebelum 30 Juni tahun berjalan.

OJK menekankan pentingnya LSP untuk terus meningkatkan kualitas instruktur dan asesornya agar materi sertifikasi tetap relevan dengan dinamika industri. Perubahan di pasar keuangan, khususnya di bidang investasi, menuntut kemampuan yang terus diperbarui.

Unit kerja khusus OJK, OJK Institute (OJKI), bertugas memantau kinerja dan kualitas LSP yang sudah berizin. LSP yang tidak memenuhi standar dapat dikenakan pembinaan atau peninjauan ulang izin.

Sesriwati menegaskan bahwa ketentuan ini bukan sekadar formalitas administrasi. “Ini bagian dari tanggung jawab menjaga keberlangsungan manfaat pensiun,” katanya.

Dengan diberlakukannya SE OJK No. 12 Tahun 2025, industri dana pensiun memasuki era baru profesionalisme. Penegasan kewajiban anggaran, sertifikasi resmi, dan pengawasan berlapis diharapkan mendorong tata kelola yang lebih prudent dan berorientasi pada kepentingan peserta. Meski implementasi penuh memerlukan adaptasi, arah kebijakan ini jelas: SDM berkualitas adalah fondasi keberlanjutan industri dana pensiun. □



Oleh: **Bambang Sri Mulyadi**

(Staf Ahli PT LSP Dana Pensiun)

PROSES SERTIFIKASI PROFESI DANA PENSIUN

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi di segala bidang, tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi mumpuni sesuai dengan profesi yang digeluti agar dapat bersaing serta dapat berkontribusi positif terhadap masyarakat banyak; mengacu pada POJK Nomor 34 Tahun 2024 dan SE OJK Nomor 12/SEOJK.05/2025 Tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi Perusahaan Perasuransian, Lembaga Penjamin, Dana Pensiun, Serta Lembaga Khusus Bidang Perasuransian, Penjaminan, dan Dana Pensiun, bahwa peningkatan kompetensi melalui sertifikasi sesuai SKKNI dan KKNI di bidang perasuransian, penjaminan, dan dana pensiun yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan dan telah mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

PROFILE PT LSP DANA PENSIUN SEBAGAI PENYELENGGARA

PT LSP Dana Pensiun didirikan oleh Perkumpulan Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) dan Asosiasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan (ADPLK) merupakan konversi dari Yayasan LSPDP telah terdaftar sesuai Surat Tanda Terdaftar Nomor: STTD.LSP-03/MS.1/2025 tanggal 23 Juli 2025, dengan demikian PT LSP Dana Pensiun segera dapat menyelenggarakan Sertifikasi Profesi Dana Pensiun Jenjang 4 hingga Jenjang 7.

Alamat Kantor:
Wisma 46 Kota BNI
Lantai 3 Suite 3.05
Jl. Jend. Sudirman Kav. 1 Jakarta Pusat 10220
Telp. (021)2514763, Fax : (021)2514760
Website: <https://lspdapen.com>
e-mail : lspdp.sertifikasi@gmail.com

Susunan Kepengurusan PT LSP Dana Pensiun:

Komisaris: **Ali Farmadi**

Direktur: **Edi Pujiyanto**

Direktur Eksekutif: **Arif Hartanto**

Didukung 6 Manajer; dan 3 Staf Ahli

PENJENJANGAN PROFESI BIDANG DANA PENSIUN

Penjenjangan Bidang Dana Pensiun merupakan kompetensi profesi bagi organ Dana Pensiun yang mengelola operasional meliputi kepesertaan/konsumen, investasi, akuntansi dan keuangan atau operasional lainnya, mulai level Staf, Manajer/ Kepala Bagian, Kepala Divisi, Pengurus dan Dewan Pengawas serta Dewas Pengawas Syariah, berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) kemudian dilakukan penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor, berdasarkan Kerangka Kerja Nasional Indonesia (KKNI).

Jenjang 4 Bidang Dana Pensiun

Merupakan profesi bagi staf Dana Pensiun yang menangani operasional Dana Pensiun baik yang menangani Peserta/Konsumen, pelaksana investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia serta operasional lainnya.

Jenjang 4 Bidang Dana Pensiun meliputi 7 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 2 kelompok kerja:

Paket Kemasan Unit Kompetensi sebagai berikut:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.005.1	MENGELOLA PEMASARAN
2	K.65DPN00.007.1	Mengelola Layanan Kepesertaan
3	K.65DPN00.010.1	Mengelola Pelaksanaan Investasi
4	K.65DPN00.014.1	Merespons Risiko
5	K.65DPN00.023.1	Melakukan Pencatatan Akuntansi
6	K.65DPN00.025.1	Mengelola Sistem Informasi Dana Pensiun
7	M.70SDM01.057.2	Melakukan Administrasi Pengupahan

JENJANG 5 BIDANG DANA PENSIUN

Merupakan kompetensi profesi bagi Manajer atau Kepala Bagian, Staf Profesional atau jabatan yang setara di Dana Pensiun yang bertanggung jawab sebagai supervisi pada bagiannya terhadap staf operasional Dana Pensiun yang menangani pelaksanaan kepesertaan, investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia

serta operasional lainnya dan bertanggung jawab pada Kepala Divisi atau langsung pada Pengurus.

Jenjang 5 Bidang Dana Pensiun meliputi 10 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 3 kelompok kerja:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.002.1	Menentukan Strategi Dana Pensiun
2	K.65DPN00.003.1	Menginternalisasikan Budaya Kerja Dana Pensiun
3	K.65DPN00.008.1	Menentukan Tindak Lanjut Perhitungan Aktuaria
4	K.65DPN00.012.1	Mengidentifikasi Potensi Risiko
5	K.65DPN00.013.1	Mengukur Risiko
6	K.65DPN00.016.1	Mengelola Penerapan Tata Kelola
7	K.65DPN00.017.1	Mengendalikan Penerapan Kebijakan Tata Kelola
8	K.65DPN00.018.1	Menyusun Rencana Audit Tahunan
9	K.65DPN00.019.1	Mengelola Pelaksanaan Audit
10	K.65DPN00.021.1	Menyusun Laporan Dana Pensiun



Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengelolaan Dana Pensiun

Merupakan profesi bagi Kepala Divisi Dana Pensiun yang menangani supervisi Kepala Bagian/Manajer/Staf Profesional yang mengelola operasional Dana Pensiun baik yang menangani Peserta/Konsumen, pelaksana investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia serta operasional lainnya sesuai divisi kelolaannya.

Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengelolaan Dana Pensiun meliputi 4 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 2 kelompok kerja:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.006.1	Mengelola Pemberi Kerja
2	K.65DPN00.011.1	Mengevaluasi Kinerja Investasi
3	K.65DPN00.024.1	Mengelola Aspek Hukum Dana Pensiun
4	K.64PBY90.010.1	Mengelola Sumber Daya Manusia

Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengawasan Syariah Dana Pensiun

Merupakan profesi bagi Dewan Pengawas Syariah Dana Pensiun dalam pengawasan kinerja Dana Pensiun, kinerja Pengurus dalam mengelola Peserta/Konsumen, pelaksana investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia serta operasional lainnya sesuai prinsip Syariah.

Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengawasan Syariah Dana Pensiun meliputi 9 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 2 kelompok kerja:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.011.1	Mengevaluasi Kinerja Investasi
2	K.65DPN00.016.1	Mengelola Penerapan Tata Kelola
3	K.65DPN00.017.1	Mengendalikan Penerapan Kebijakan Tata Kelola
4	M.74DPS00.001.1	Menginventarisasi Bahan Pengawasan Syariah Sesuai Tugasnya**
5	M.74DPS00.002.1	Melakukan Pengawasan Terhadap Akta Perjanjian**
6	M.74DPS00.003.1	Melakukan Pengawasan Terhadap Prosedur Produk dan/atau Layanan Baru**
7	M.74DPS00.004.1	Melakukan Pengawasan Terhadap Pemasaran Produk**
8	M.74DPS00.005.1	Melakukan Pengawasan Terhadap Laporan Keuangan**
9	M.74DPS00.006.1	Menyusun Opini Syariah**

Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengawasan Dana Pensiun

Merupakan profesi bagi Pengawas Dana Pensiun dalam pengawasan kinerja Pengurus atas pengelolaan operasional Dana Pensiun baik yang menangani Peserta/Konsumen, pelaksana investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia serta operasional lainnya.

Jenjang 6 Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengawasan Dana Pensiun meliputi 6 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 2 kelompok kerja:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.011.1	Mengevaluasi Kinerja Investasi
2	K.65DPN00.016.1	Mengelola Penerapan Tata Kelola
3	K.65DPN00.017.1	Mengendalikan Penerapan Kebijakan Tata Kelola
4	K.65DPN00.018.1	Menyusun Rencana Audit Tahunan
5	K.65DPN00.020.1	Memantau Tindak Lanjut Hasil Audit
6	K.65DPN00.022.1	Menginterpretasikan Laporan Dana Pensiun

Jenjang 7 Bidang Dana Pensiun

Merupakan kompetensi profesi bagi Pengurus (Ketua Pengurus / Direktur Utama, Anggota Pengurus / Direktur) Dana Pensiun yang bertanggungjawab mengelola secara keseluruhan operasional Dana Pensiun yang membawahkan Kepala Divisi, Kepala Bagian, Manajer / yang menangani pelaksanaan kepesertaan, investasi, akuntansi, keuangan, teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia serta operasional lainnya dan bertanggungjawab kepada Pendiri dengan disupervisi oleh Dewan Pengawas.

Terdiri dari 14 Unit Kompetensi, terbagi menjadi 2 Kelompok Kerja sebagai berikut:

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1	K.65DPN00.001.1	Merumuskan Alternatif Strategi Dana Pensiun
2	K.65DPN00.002.1	Menentukan Strategi Dana Pensiun
3	K.65DPN00.003.1	Menginternalisasikan Budaya Kerja Dana Pensiun
4	K.65DPN00.004.1	Mengevaluasi Internalisasi Budaya Kerja Dana Pensiun
5	K.65DPN00.006.1	Mengelola Pemberi Kerja
6	K.65DPN00.008.1	Menentukan Tindak Lanjut Perhitungan Aktuaria
7	K.65DPN00.009.1	Merancang Strategi Investasi
8	K.65DPN00.011.1	Mengevaluasi Kinerja Investasi
9	K.65DPN00.015.1	Merumuskan Kebijakan Tata Kelola
10	K.65DPN00.020.1	Memantau Tindak Lanjut Hasil Audit
11	K.65DPN00.022.1	Menginterpretasikan Laporan Dana Pensiun
12	K.65DPN00.024.1	Mengelola Aspek Hukum Dana Pensiun
13	K.64PBY90.010.1	Mengelola Sumber Daya Manusia***
14	M.70SDM01.001.2	Merumuskan Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia [MSDM]*

PROSES SERTIFIKASI

A. Persyaratan Dasar Pemohon Sertifikasi Kompetensi Dana Pensiun

1. Pemohon wajib mengikuti Pelatihan Profesi Dana Pensiun sesuai Skema Sertifikasi Jenjang Kompetensi Bidang Dana Pensiun yang akan diambil,
2. Karyawan atau Pejabat yang sudah berpengalaman di Dana Pensiun minimal 1 tahun,
3. Pemohon yang akan menjadi Pengurus atau Anggota Dewan Pengawas Dana Pensiun untuk memenuhi syarat kelengkapan dokumen dalam rangka Fit & Proper Test di OJK wajib mengikuti Uji Sertifikasi pada Jenjang 7 untuk calon Pengurus dan Jenjang 6 untuk calon Dewan Pengawas.

B. Metode Sertifikasi

Terdapat perbedaan metode uji kompetensi bagi calon asesi;

1. Pemohon yang telah menjabat sebagai Pengurus, Dewan Pengawas atau Pegawai yang telah berpengalaman di Dana Pensiun menggunakan metode uji dengan Portofolio dan wawancara,
2. Pemohon yang belum menjabat sebagai Pengurus atau Dewan Pengawas menggunakan metode uji dengan Daftar Instruksi Terstruktur (DIT) dan Pertanyaan Lisan,
3. Pemohon yang telah mengikuti Pelatihan yang dibuktikan dengan Sertifikat Pelatihan dari Asosiasi sebagai penyelenggara kemudian melakukan pendaftaran ke LSP Dana Pensiun melalui www.lspdapen.com dengan meng-upload persyaratan dan bukti portofolio yang akan ditentukan setelah melakukan pendaftaran sesuai jenjangnya.

C. Pelaksanaan Sertifikasi

1. Data Pemohon / Asesi akan diverifikasi oleh Person Administrasi LSP Dapen,
2. Asesor akan melakukan uji kompetensi berdasarkan verifikasi portofolio yang disertakan dan wawancara terhadap Asesi yang telah berpengalaman dan dengan uji Daftar Instruksi Terstruktur dan melakukan pertanyaan lisan bagi Calon Pengurus dan Calon Dewan Pengawas,
3. Asesor tidak diperkenankan melakukan uji kompetensi terhadap Pemohon/Asesi yang berprofesi pada Dana Pensiun yang sama dengan asesor,
4. Asesor akan memberikan rekomendasi Kompeten atau Belum Kompeten pada lembar keputusan, kemudian meneruskan rekomendasi tersebut ke LSP Dapen untuk diputuskan dalam Rapat Teknis,
5. Setelah diputuskan dalam Rapat Teknis kemudian berkas disampaikan ke BNSP untuk mendapatkan lisensi dan blanko Sertifikat Kompetensi. □



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

“SEOJK 12/2025: STRATEGI OJK MENINGKATKAN PROFESIONALISME PPDP”

Untuk mendorong peningkatan kualitas dan integritas sumber daya manusia di sektor jasa keuangan non-bank, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menerbitkan Surat Edaran OJK [SEOJK] Nomor 12/SEOJK.05/2025 pada tanggal 23 Juni 2025. **SEOJK ini secara khusus mengatur tentang kewajiban sertifikasi kompetensi kerja bagi pelaku usaha di sektor PPDP** [Perasuransian, Penjaminan, Dana Pensiun], serta lembaga-lembaga khusus yang beroperasi di bidang tersebut. Kebijakan ini merupakan bagian dari langkah strategis OJK dalam memperkuat tata kelola dan profesionalisme lembaga jasa keuangan non-bank agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

OJK mempertimbangkan bahwa perkembangan industri keuangan non-bank saat ini menuntut adanya peningkatan standar kompetensi sumber daya manusia agar sejalan dengan dinamika risiko, kompleksitas produk, serta perubahan regulasi dan teknologi. Selain itu, melalui regulasi ini, OJK ingin memastikan bahwa individu yang menduduki posisi strategis dan fungsional memiliki keahlian yang teruji dan terstandar secara nasional.

SEOJK ini juga menegaskan bahwa penyelenggaraan sertifikasi harus dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah terakreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan sudah terdaftar di OJK. OJK memberikan ruang transisi yang cukup agar seluruh entitas dapat menyesuaikan diri, namun secara bertahap, seluruh personel pada jabatan tertentu diwajibkan memiliki sertifikasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Melalui terbitnya SEOJK ini, OJK berharap industri keuangan non-bank dapat memperkuat fondasi tata kelola yang baik, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan ekosistem keuangan yang sehat, profesional, dan terpercaya. Sertifikasi kompetensi bukan hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga menjadi bagian dari komitmen bersama dalam menjaga kepercayaan publik dan daya saing industri keuangan Indonesia ke depan.

RINGKASAN EKSEKUTIF SEOJK NOMOR 12/ SEOJK.05/2025

LATAR BELAKANG

Menindaklanjuti amanat **Pasal 3 ayat (7)** dan **Pasal 11 ayat (6) POJK No.34 Tahun 2024** tentang Pengembangan Kualitas SDM Bagi PPDP.

DEFINISI

- **Pejabat Eksekutif** adalah pejabat yang bertanggung jawab langsung kepada **Direksi** atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional perusahaan. [romawi I angka 30]
- **Sumber Daya Manusia (SDM)** adalah **anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, pegawai tetap** dan/atau **pegawai tidak tetap**. [romawi I angka 31]
- **Pihak Utama** adalah pihak yang **memiliki, mengelola, mengawasi, dan/atau mempunyai pengaruh yang signifikan** pada PPDP, termasuk yang sudah tidak memiliki, mengelola, mengawasi, dan/atau mempunyai pengaruh pada saat dilakukan penilaian kembali. [romawi I angka 33]
- **Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI)** adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup **aspek penge-**

tahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. [romawi I angka 34]

- **Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)** adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyelaraskan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. [romawi I angka 35]

- **Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK)** adalah proses pemberian sertifikat kompetensi kerja yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai SKKNI. [romawi I angka 36]
- **Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)** adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi di SJK yang telah memenuhi syarat dan telah memperoleh lisensi dari badan atau lembaga yang diberikan wewenang untuk untuk melaksanakan sertifikasi profesi dan terdaftar di OJK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. [romawi I angka 37]



PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

- Kewajiban pengembangan kualitas SDM dilakukan dengan mengikutsertakan SDM pada pengembangan kompetensi di **bidang teknis, nonteknis, dan kepemimpinan** melalui:
 - a. SKK di sektor PPDP;
 - b. sertifikasi kompetensi selain SKK di sektor PPDP; dan
 - c. peningkatan kompetensi lainnya. [romawi II angka 1]
- PPDP wajib memiliki SDM yang memenuhi kompetensi yang dibuktikan dengan:
 - a. SKK; atau
 - b. sertifikasi kompetensi selain SKK yang disetujui oleh OJK di bidang PPDP. [romawi II angka 3]
- SKK merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi **untuk penilaian kemampuan dan kepatutan bagi Pihak Utama** PPDP. [romawi II angka 4]
- Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris wajib **memenuhi syarat keberlanjutan** atau **pemeliharaan kompetensi** paling sedikit 1 kali dalam jangka waktu 1 tahun. [romawi II angka 6]
- **Pemenuhan syarat keberlanjutan** dilakukan dengan cara:
 - a. mengikuti seminar, *workshop*, atau kegiatan lain yang sejenis;
 - b. mengikuti kursus, pelatihan, atau program pendidikan sejenis;
 - c. menulis makalah, artikel, atau karya tulis lain yang dipublikasikan; atau
 - d. menjadi pembicara dalam kegiatan huruf a, menjadi pengajar atau menjadi instruktur dalam kegiatan huruf b, yang **dilampirkan dengan bukti pemenuhan syarat keberlanjutan** yang relevan dengan bidang masing-masing Pihak Utama antara lain berupa **sertifikat** yang diterbitkan oleh penyelenggara atau **bukti makalah, artikel, atau karya tulis lain** yang dipublikasikan. [romawi II angka 7]
- PPDP wajib **menyampaikan bukti pemenuhan syarat keberlanjutan** atau **pemeliharaan kompetensi** pada:
 - a. bagian dari **laporan tahunan** diatur

KOMPARASI

Selain menyajikan ringkasan eksekutif, kami juga menyajikan komparasi atas POJK yang terkait yaitu : POJK Nomor 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan usaha Dana Pensiun, POJK Nomor 34 tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas SDM Bagi PPDP dan SEOJK Nomor 12/SEOJK.05/2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi PPDP sebagai berikut:

POJK 27/2023		POJK 34/2024		SEOJK 12/2025		Keterangan
Ayat	Pasal 154	Ayat	Pasal 154	Angka	Romawi II	
[1]	Dana Pensiun yang melakukan investasi pada: RD - berbentuk KIK penyertaan terbatas; - dana investasi real estat berbentuk KIK; dan - dana investasi infrastruktur berbentuk KIK wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut: a. memiliki jumlah investasi paling sedikit Rp1 T; dan b. memilih instrumen yang dikelola oleh Manajer Investasi yang memiliki dana kelolaan (asset under management) 10 terbesar; dan c. memiliki Pengurus atau pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal.	[1]	PPDP wajib memiliki SDM yang memenuhi kompetensi yang dibuktikan dengan: a. Sertifikasi Kompetensi Kerja; atau b. sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja yang disetujui oleh OJK, di bidang PPDP.	1	Kewajiban pengembangan kualitas SDM dilakukan dengan mengikutsertakan SDM pada pengembangan kompetensi di bidang teknis, nonteknis, dan kepemimpinan melalui: c. SKK di sektor PPDP; d. sertifikasi kompetensi selain SKK di sektor PPDP; dan e. peningkatan kompetensi lainnya.	
[2]	Dana Pensiun yang melakukan investasi pada MTN dan REPO, wajib memenuhi persyaratan: a. memiliki jumlah investasi paling sedikit Rp1 T; dan b. memiliki Pengurus atau pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal.	Ayat	Pasal 26	Angka	Romawi III	Ketentuan: ● Pasal 154 ayat [1] huruf c; ● Pasal 154 ayat [1] huruf b; ● Pasal 154 ayat [4]; ● Pasal 161, POJK No.27 Tahun 2023, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku o/ POJK No.34 Tahun 2024.
[3]	Dana Pensiun yang melakukan investasi pada saham yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia wajib memiliki Pengurus atau pegawai yang membidangi investasi yang memiliki sertifikasi profesi di bidang pasar modal.					
			Pada saat POJK ini mulai berlaku: 1. 2. 3. 4. Pasal 154 ayat [1] huruf c, ayat [2] huruf b, ayat [4], dan Pasal 161 POJK No.27 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.	6	Kewajiban SKK di sektor Dana Pensiun meliputi: b. kewajiban SKK bagi Direksi untuk memiliki sertifikat bidang dana pensiun dari LSP di bidang dana pensiun; c. kewajiban SKK bagi Direksi bidang fungsi investasi, meliputi: 1. memiliki sertifikat bidang dana pensiun dari LSP di bidang dana pensiun; dan 2. memiliki sertifikat keahlian di bidang manajemen risiko dari LSP di bidang manajemen risiko; d. kewajiban SKK bagi Dewan Komisaris untuk memiliki sertifikat bidang dana pensiun dari LSP di bidang dana pensiun; dan e. kewajiban SKK bagi pegawai bidang investasi untuk memiliki sertifikat keahlian di bidang manajemen risiko dari LSP di bidang manajemen risiko.	
Ayat	Pasal 154			Angka	Romawi IV	
[1]	Pengurus dan pegawai DPPK yang membidangi investasi, wajib: memiliki kemampuan yang memadai di bidang investasi dan/atau manajemen risiko; dan memenuhi syarat keberlanjutan paling sedikit 1 kali dalam jangka waktu 1 tahun.			1	Pengembangan kompetensi dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf b adalah peningkatan kompetensi melalui sertifikasi selain SKKNI dan KKNi di sektor PPDP serta diselenggarakan oleh LSP selain LSP yang terdaftar di OJK termasuk asosiasi profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	
				3	Kewajiban sertifikasi bagi anggota Direksi bidang investasi Dana Pensiun dimaksud dalam romawi III angka 6 huruf b angka 2] [ket.: memiliki sertifikat keahlian di bidang manris dari LSP di bidang manris] dapat dipenuhi dengan sertifikat keahlian di bidang investasi.	
[2]	Kemampuan dimaksud pada ayat [1] ditunjukkan dengan bukti kelulusan ujian sertifikasi bidang investasi dan/atau manajemen risiko yang dikeluarkan oleh LSP yang telah mendapatkan lisensi dari lembaga yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.			4	Kewajiban sertifikasi bagi pegawai bidang investasi dimaksud dalam romawi III angka 6 huruf d [ket.: memiliki sertifikat keahlian di bidang manris dari LSP di bidang manris] dapat dipenuhi dengan sertifikat keahlian di bidang investasi.	
				5	Kewajiban sertifikasi bagi anggota Direksi atau pegawai bidang investasi Dana Pensiun dimaksud dalam Pasal 154 POJK No. 27 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun untuk memiliki sertifikat profesi di bidang pasar modal.	
				Angka	Romawi V	
					Peningkatan kompetensi lainnya dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf c adalah peningkatan kompetensi melalui sertifikasi selain sertifikasi sebagaimana dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf a [ket.: SKK sektor PPDP] dan huruf b [ket.: sertifikasi kompetensi selain SKK], antara lain keterampilan menulis [writing skill], pemikiran kritis [critical thinking], pemecahan masalah [problem solving], berbicara di depan umum [public speaking], penulisan profesional [professional writing], kerja tim [teamwork], literasi digital [digital literacy], kepemimpinan [leadership], sikap profesional [professional attitude], etos kerja [work ethic], pengelolaan karier [career management], dan kefasihan antarbudaya [intercultural fluency].	

- dalam POJK laporan berkala; atau
- b. bagian dari **laporan realisasi rencana bisnis**. [romawi II angka 8]

SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

- Pengembangan kompetensi dimaksud dalam Angka II butir 1.a (ket.: SKK sektor PPDP) adalah peningkatan kompetensi melalui **sertifikasi sesuai SKKNI dan KKNI** di bidang PPDP, serta diselenggarakan oleh **LSP yang terdaftar di OJK**. [romawi III angka 1]
- SKK yang berlaku bagi sektor PPDP meliputi bidang:
 - a. **manajemen risiko**;
 - b. **perasuransian**;
 - c. **dana pensiun**;
 - d. **investasi**; dan/atau
 - c. **bidang lain yang relevan**. [romawi III angka 3]
- **Kewajiban SKK di sektor Dana Pensiun** meliputi: [romawi III angka 6]
 - a. kewajiban SKK bagi **Direksi** untuk memiliki **sertifikat bidang dana pensiun** dari **LSP di bidang dana pensiun**;
 - b. kewajiban SKK bagi **Direksi bidang fungsi investasi**, meliputi:
 - c. memiliki **sertifikat bidang dana pensiun** dari **LSP di bidang dana pensiun**; dan
 - d. memiliki **sertifikat keahlian di bidang manajemen risiko** dari **LSP di bidang manajemen risiko**;
 - e. kewajiban SKK bagi **Dewan Komisaris** untuk memiliki **sertifikat bidang dana pensiun** dari **LSP di bidang dana pensiun**; dan
 - f. kewajiban SKK bagi **pegawai bidang investasi** untuk memiliki **sertifikat keahlian di bidang manajemen risiko** dari **LSP di bidang manajemen risiko**.

SERTIFIKASI KOMPETENSI SELAIN SKK

- Pengembangan kompetensi dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf b adalah peningkatan kompetensi melalui

sertifikasi selain SKKNI dan KKNI di sektor PPDP serta **diselenggarakan oleh LSP selain LSP yang terdaftar di OJK** termasuk **asosiasi profesi** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. [romawi IV angka 1]

- **Sertifikasi kompetensi** selain SKK di sektor PPDP meliputi paling sedikit:
 - a. **pasar modal**;
 - b. **manajemen**; dan
 - c. **keuangan**. [romawi IV angka 2]
- Kewajiban sertifikasi bagi anggota **Direksi bidang investasi** Dana Pensiun dimaksud dalam romawi III angka 6 huruf b angka 2) (ket.: *memiliki sertifikat keahlian di bidang manris dari LSP di bidang manris*) **dapat dipenuhi** dengan **sertifikat keahlian di bidang investasi**. [romawi IV angka 3]
- Kewajiban sertifikasi bagi **pegawai bidang investasi** Dana Pensiun dimaksud dalam romawi III angka 6 huruf d (ket.: *memiliki sertifikat keahlian di bidang manris dari LSP di bidang manris*) **dapat dipenuhi** dengan **sertifikat keahlian di bidang investasi**. [romawi IV angka 4]
- Kewajiban sertifikasi bagi anggota **Direksi atau pegawai bidang investasi** Dana Pensiun dimaksud dalam Pasal 154 POJK No. 27 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun untuk memiliki **sertifikat profesi di bidang pasar modal**.

PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYA

Peningkatan kompetensi lainnya dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf c adalah **peningkatan kompetensi melalui sertifikasi** selain sertifikasi sebagaimana dimaksud dalam romawi II angka 1 huruf a [ket.: *SKK sektor PPDP*] dan huruf b [ket.: *sertifikasi kompetensi selain SKK*], antara lain **keterampilan menulis** (*writing skill*), **pemikiran kritis** (*critical thinking*), **pemecahan masalah** (*problem solving*), **berbicara di depan umum** (*public speaking*), **penulisan profesional** (*professional writing*),

kerja tim (*teamwork*), **literasi digital** (*digital literacy*), **kepemimpinan** (*leadership*), **sikap profesional** (*professional attitude*), **etos kerja** (*work ethic*), **pengelolaan karier** (*career management*), dan **kefasihan antarbudaya** (*intercultural fluency*).

PENUTUP

Dengan terbitnya SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025, OJK menegaskan komitmennya dalam membangun ekosistem industri keuangan non-bank yang berbasis pada profesionalisme dan standar kompetensi nasional. Sertifikasi bukan sekadar syarat administratif, tetapi merupakan bagian dari transformasi mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini. Ke depan, hanya individu yang memiliki kompetensi yang terverifikasi dan relevan yang dapat memainkan peran strategis di dalam lembaga.

Upaya peningkatan kompetensi tersebut diwujudkan melalui mekanisme Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK), yang menjadi sarana formal untuk menilai dan mengakui keahlian pegawai Dana Pensiun, dari tingkat staf hingga pengurus. Dengan demikian, seluruh jenjang dalam organisasi PPDP dituntut untuk memiliki kompetensi yang terukur dan sesuai dengan kebutuhan peran dan tanggung jawabnya.

Secara khusus, bagi pengurus Dana Pensiun, pemenuhan SKK wajib melalui lembaga sertifikasi yang telah terdaftar di OJK. Ketentuan ini menjadi bentuk akuntabilitas dan pengawasan terhadap kualitas pengelolaan dana pensiun, agar tetap sejalan dengan prinsip kehati-hatian serta perlindungan kepentingan peserta.

SEOJK ini mulai berlaku efektif pada tanggal 23 Juni 2025. Oleh karena itu, setiap proses pengangkatan pengurus PPDP setelah tanggal tersebut wajib mengikuti ketentuan yang tercantum, termasuk kewajiban memiliki SKK dari lembaga sertifikasi yang sah. Semoga implementasi kebijakan ini dapat menjadi titik tolak perbaikan menyeluruh dalam tata kelola dana pensiun di Indonesia. □



Oleh: **Abdul Hadi**,
Dirut Dapen TELKOM

SEMINAR NASIONAL DAN ADPI AWARD 2025: MENDORONG TRANSFORMASI DANA PENSIUN LEWAT PENGUATAN KOMPETENSI NASIONAL



Industri dana pensiun saat ini menghadapi tantangan untuk bertransformasi dengan cepat, hal ini dikarenakan ada nya perkembangan demografi, ekonomi global, dan ekspektasi tata kelola yang semakin tinggi. Perubahan ini tidak hanya dari sisi regulasi dan investasi, tetapi juga faktor paling krusial yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Hal inilah yang menjadi sorotan utama dalam Seminar Nasional dan ADPI Award 2025 yang mengangkat tema besar: “Transformasi Dana Pensiun Menuju Masa Depan Berkelanjutan”.

Namun, apa sebenarnya makna transformasi itu bagi industri dana pensiun?

KOMPETENSI ADALAH KUNCI TRANSFORMASI

Transformasi atau perubahan bukan sekadar adopsi teknologi atau perubahan struktur portofolio. Lebih mendasar dari

itu, transformasi adalah soal kesiapan sumber daya manusia yang mengelola dana pensiun untuk berpikir strategis, bertindak etis, dan menyesuaikan diri dengan standar kerja yang profesional. Dalam konteks ini, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk sektor dana pensiun menjadi titik krusial.

SKKNI adalah instrumen yang ditetapkan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap profesi memiliki acuan kompetensi yang terukur dan relevan. Untuk dana pensiun, SKKNI bukan hanya alat administratif, tetapi fondasi untuk membangun profesionalisme, akuntabilitas, dan keberlanjutan jangka panjang.

Secara umum kompetensi yang diperlukan bagi sumber daya penggerak transformasi Dana Pensiun adalah Kompetensi Digital, Kompetensi Investasi dan Kompetensi Tata Kelola dan Kepatuhan.

Transformasi di industri Dana Pensiun merupakan suatu keharusan

dimana terdapat tiga pilar utama sebagai pendorong terciptanya transformasi tersebut, yaitu:

- **Digitalisasi dan Efisiensi:** Peserta dana pensiun, terutama generasi muda, menuntut layanan yang cepat, transparan, dan mudah diakses melalui platform digital. Transformasi digital menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan memberikan pengalaman layanan yang lebih baik.
- **Perubahan Regulasi:** Regulasi yang semakin ketat, termasuk terkait tata kelola, manajemen risiko, dan investasi berkelanjutan (ESG), menuntut dana pensiun untuk beroperasi dengan standar yang lebih tinggi. Kepatuhan dan manajemen risiko yang prudent menjadi prioritas utama.
- **Ekspektasi Investasi:** Dengan kondisi pasar yang penuh ketidakpastian, dana pensiun harus mampu menge-

lola portofolio investasi secara lebih inovatif dan strategis untuk mencapai imbal hasil yang optimal dan berkelanjutan.

DINAMIKA DI LAPANGAN

Masih banyak pengelola dana pensiun baik di tingkat pengurus, pengawas, maupun manajemen operasional yang bekerja berdasarkan pengalaman, bukan kompetensi terstandar. Akibatnya, sering muncul kesenjangan antara regulasi yang terus berkembang (seperti POJK 35/2025 tentang tata kelola dapen) dan praktik di lapangan yang belum siap menyesuaikan.

Seminar Nasional ADPI 2025 membedah kondisi ini secara terbuka. Diskusi panel yang menghadirkan OJK, praktisi SDM, dan pengelola dana pensiun senior menekankan bahwa tanpa kompetensi yang terstruktur, transformasi hanya akan menjadi jargon.

ADPI AWARD: APRESIASI ATAS LANGKAH PROGRESIF DALAM TATA KELOLA

Salah satu daya tarik acara ini adalah ADPI Award 2025, penghargaan tahunan yang diberikan kepada dana pensiun yang berhasil menunjukkan kinerja unggul dan inovasi dalam pengelolaan Dana Pensiun (aspek finansial dan non-finansial), termasuk dalam pengembangan SDM berbasis SKKNI.

MENUJU DANA PENSIIUN BERKELANJUTAN

Transformasi menuju dana pensiun berkelanjutan tidak bisa dilepaskan dari tiga pilar: tata kelola yang baik, portofolio investasi yang adaptif, dan SDM yang unggul. Seminar dan penghargaan ini menjadi ruang bersama untuk membangun kesadaran, berbagi praktik baik, dan tentu saja, mendorong seluruh

pelaku dana pensiun untuk menjadikan kompetensi sebagai investasi utama.

PENUTUP

Acara ini bukan hanya seremonial tahunan, tapi momentum refleksi dan dorongan kolektif. Transformasi dana pensiun adalah keniscayaan, dan penguatan kompetensi melalui SKKNI adalah jalur strategis untuk memastikan bahwa industri ini tetap relevan, profesional, dan berkelanjutan di masa depan.

Dengan bertransformasi di segala aspek pengelolaan maka kontribusi positif industri Dana Pensiun akan terus meningkat baik kepada perekonomian bangsa terutama bagi kesejahteraan seluruh peserta Dana Pensiun.

Dirgahayu ADPI ke – 40



SELAMAT ULANG TAHUN

PERKUMPULAN ADPI

27 AGUSTUS 2025



SELAMAT ULANG TAHUN

PERKUMPULAN ADPI

27 AGUSTUS 2025



DPBCA

dapen
Telkom

dapenBANKNTT

DANA PENSIUN
JASA RAHARJA



BALI DWIPA
JAYA
DANA PENSIUN BPD BALI

taspen
dana pensiun

DP-PP

dapenpos



DPSK
Salatiga

Dana Pensiun
Universitas Surabaya

Oleh : **R Herna Gunawan**

[Dana Pensiun Telkom]

MEMBANGUN MASA DEPAN SUMBER DAYA MANUSIA DANA PENSIUN MELALUI SINERGI PETA JALAN, KKNi DAN REGULASI OJK

Pada bulan Juli 2024, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menerbitkan Peta Jalan Pengembangan dan Penguatan Dana Pensiun Indonesia Tahun 2024-2028. Dokumen strategis ini merupakan arah kebijakan krusial yang akan menjadi panduan bersama bagi seluruh pemangku kepentingan dalam industri Dana Pensiun di Indonesia selama lima tahun.

Penerbitan Peta Jalan ini menegaskan komitmen OJK untuk memastikan industri Dana Pensiun tumbuh dan berkembang secara sehat, kuat, dan berkelanjutan. Dengan semakin pentingnya peran Dana Pensiun dalam menyediakan jaring pengaman finansial

bagi masyarakat di hari tua, tentu dibutuhkan kerangka kebijakan yang jelas dan terarah.

Penyusunan Peta Jalan ini juga merupakan salah satu respon terhadap berbagai dinamika di industri dana pensiun. Peta jalan ini juga selaras dengan tujuan pemerintah dalam mengembangkan dan menguatkan sektor

keuangan di Indonesia melalui penerbitan UU P2SK.

Lebih lanjut, Peta Jalan ini juga wujud dari destination statement OJK untuk mengembangkan industri jasa keuangan yang sehat, efisien, berintegritas, serta memperkuat perlindungan konsumen dan masyarakat, dalam rangka pendalaman pasar, peningkatan inklusi dan stabilitas sektor keuangan.

Penyusunan Peta Jalan Pengembangan dan Penguatan Dana Pensiun 2024-2028



PROGRAM STRATEGIS PADA FASE 1 DI TAHUN 2025

No	Program Strategis	Indikator	Keterangan
1	Penguatan Sumber Daya Manusia Program Pensiun	Pegawai yang membawahi bidang investasi program pensiun telah memiliki sertifikasi dalam bidang pengelolaan investasi.	Referensi regulasi: ● PQJK 27 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun khususnya pasal 161 ● PQJK 34 tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bagi Dana Pensiun ● SE OJK 11 tahun 2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja
		100% Pegawai program pensiun telah mengikuti program pelatihan terkait GRC.	
		100% Pengurus dan/atau Pegawai program pensiun yang membawahi bidang IT telah mengikuti program pelatihan di bidang teknologi informasi dan keamanan siber.	
2	Penguatan Fungsi Profesi Penunjang	Penguatan fungsi penunjang dengan memiliki 100% sertifikasi di bidang dana pensiun.	● Kerangka Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia Bidang Dana Pensiun [KKNI] tahun 2024.
3	Penguatan Governance, Risk, Compliance [GRC]	Seluruh program pensiun telah menjalankan pedoman governance, risk, compliance [GRC] berdasarkan ketentuan OJK	Referensi regulasi: ● PQJK 12 Tahun 2024 tentang Penerapan Strategi Anti Fraud. ● PQJK 35 Tahun 2024 tentang Perizinan dan Kelembagaan Dana Pensiun

dilakukan dengan visi: “mewujudkan dana pensiun yang dapat membangun ketahanan masyarakat, meningkatkan densitas dana pensiun dan mendorong pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan”.

Visi tersebut direncanakan akan dicapai melalui 4 (empat) pilar atau kerangka kerja dan akan diimplementasikan ke dalam 3 (tiga) fase. Selanjutnya, pilar atau kerangka kerja diturunkan ke dalam program strategis yang akan dievaluasi capaiannya dengan menggunakan satu atau lebih indikator.

Empat pilar dalam Peta Jalan Pengembangan dan Penguatan Dana Pensiun adalah sebagai berikut:

1. Penguatan ketahanan dan daya saing industri dana pensiun.
2. Pengembangan elemen-elemen dalam ekosistem industri dana pensiun.
3. Akselerasi transformasi digital industri perasuransian.
4. Penguatan pengaturan, pengawasan, dan perizinan.

Sebagai tindak lanjut dari Peta Jalan tersebut, **Fase 1 Penguatan Fondasi (2024-**

2025) akan fokus untuk memperbaiki celah yang harus segera diselesaikan agar tidak menghambat implementasi pengembangan dan penguatan industri.

Sementara Program Strategis dalam pilar Penguatan Ketahanan dan Daya Saing Industri Dana Pensiun adalah:

A.1.1. Penguatan Sumber Daya Manusia program pensiun

Untuk mendukung pertumbuhan industri dana pensiun, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten pada seluruh proses bisnis perusahaan. Hal yang menjadi prioritas adalah peningkatan pengetahuan pada bidang investasi, teknologi informasi, dan GRC sehingga diperlukan sertifikasi pegawai pada bidang tersebut.

A.1.2. Penguatan Fungsi Profesi Penunjang

Komponen profesi penunjang dana pensiun seperti aktuaris, penilai, dan akuntan publik merupakan komponen penting dalam pengawasan perusahaan perasuransian. Penguatan fungsi penunjang dapat dilakukan dengan memiliki sertifikasi di bidang dana pensiun dan manajemen risiko.

A.1.4. Penguatan Governance, Risk, Compliance (GRC)

Dalam rangka meningkatkan efektifitas GRC, seluruh fungsi GRC harus diselaraskan dan dioperasikan melalui tata kelola yang terintegrasi penuh. Untuk itu seluruh dana pensiun perlu memperkuat GRC melalui penyusunan pengaturan mengenai kewajiban penerapan GRC secara terintegrasi.

Pelaksanaan program strategis tentu saja membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan yang relevan, termasuk Otoritas Jasa Keuangan, Kementerian/ Lembaga, Asosiasi Perusahaan, Asosiasi Profesi serta Industri Dana Pensiun itu sendiri.

PENGUATAN SDM

Peta Jalan Pengembangan dan Penguatan Dana Pensiun Indonesia Tahun 2024-2028 patut ditegaskan merupakan wujud dari komitmen OJK bagi industri dana pensiun. Dokumen strategis ini bukan sekadar panduan, melainkan fondasi kokoh yang akan menjadi acuan bagi seluruh pemangku

TABEL JENJANG KUALIFIKASI NASIONAL BIDANG DANA PENSIUN

NO	KODEFIKASI	KUALIFIKASI
1	K.65DPN01	Jenjang Kualifikasi 4 Bidang Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Staf Kepesertaan, Staf Investasi, Staf Risiko dan Pengawas Internal, Staf Keuangan dan Akuntansi, Staf Legal, Staf Compliance, Staf Umum, Staf Administrasi, dan Staf Operasional
2	K.65DPN01	Jenjang Kualifikasi 5 Bidang Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Manajer Sumber Daya Manusia, Manajer Umum dan Kepesertaan, Manajer Akuntansi dan Keuangan, Manajer Investasi, Manajer Manajemen Risiko dan Kepatuhan, Manajer Legal dan Compliance, Manajer Umum dan Administrasi, serta Manajer Operasional
3	K.65DPN01	Jenjang Kualifikasi 6a Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Pengelolaan Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Kepala Divisi Investasi, Kepala Divisi Risiko dan Kepatuhan, Kepala Divisi Kepesertaan, Kepala Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia, Kepala Divisi Keuangan dan Teknologi Informasi, Kepala Divisi Strategic dan Planning, serta Kepala Divisi Umum dan Sekretariat
4	K.65DPN01	Jenjang Kualifikasi 6b Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Dewan Pengawas Syariah Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Dewan Pengawas Syariah Dana Pensiun
5	K.65DPN01	Jenjang Kualifikasi 6c Bidang Dana Pensiun Sub Bidang Dewan Pengawas Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Dewan Pengawas Dana Pensiun
6	K.64DPN01	Jenjang Kualifikasi 7 Bidang Dana Pensiun Kemungkinan jabatan : Direktur Utama, Direktur Investasi, Direktur Keuangan, Direktur Kepensiunan dan Umum, Direktur Sumber Daya Manusia, serta Direktur Operasi.

kepentingan dalam menavigasi arah kebijakan industri Dana Pensiun.

Salah satu pilar utama dalam mewujudkan visi Peta Jalan ini adalah pengembangan SDM yang kompeten dan profesional. Dengan kewenangannya dalam pengaturan dan pengawasan sektor jasa keuangan, OJK jelas tidak bekerja sendirian. Secara proaktif, OJK berkolaborasi erat dengan asosiasi industri, praktisi, akademisi, dan lembaga sertifikasi profesi yang mendalami bidang Dana Pensiun.

Sinergi lintas sektor ini membuahkan inisiasi penting dalam penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang Dana Pensiun. SKKNI ini adalah perangkat sistem esensial yang dirancang untuk memastikan pemenuhan kebutuhan kompetensi kerja di industri Dana Pensiun.

Penyusunan SKKNI dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan setiap fungsi dan level jabatan yang

ada. Dengan begitu, kompetensi yang dibutuhkan oleh industri dapat terpenuhi secara optimal.

Sementara itu, KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) adalah sistem rujukan nasional yang mengidentifikasi dan menggambarkan kualifikasi individu berdasarkan kompetensi. KKNI membantu menyelaraskan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

SKKNI Nomor 122 Tahun 2021 Bidang Dana Pensiun itu pun merupakan referensi normatif yang mendefinisikan standar minimal kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh individu yang berkarier di sektor Dana Pensiun. SKKNI ini dirumuskan melalui konsensus para pemangku kepentingan (industri, praktisi, akademisi, pemerintah) dan diresmikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Secara spesifik, SKKNI menguraikan

unit-unit kompetensi yang mencakup pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik), dan sikap kerja (afektif) yang esensial untuk pelaksanaan berbagai fungsi dan jabatan dalam operasional Dana Pensiun. Diantaranya seperti pengelolaan investasi, administrasi kepesertaan, aktuarial, kepatuhan, dan pemasaran. Setiap unit kompetensi dijelaskan secara rinci melalui elemen kompetensi, kriteria unjuk kerja, batasan variabel, dan panduan penilaian.

Melengkapi SKKNI, terdapat Keputusan Anggota Dewan Komisiner OJK Nomor KEP-2/D.02/2024 tentang KKNI Dana Pensiun, yang mengemban fungsi sebagai kerangka rujukan nasional yang menyelaraskan standar kompetensi dengan jenjang kualifikasi formal.

KKNI, yang merupakan perwujudan level kualifikasi kompetensi kerja di Indonesia, menyediakan struktur hierarkis yang mengategorikan dan mengakui capaian pembelajaran seseorang, baik

melalui pendidikan formal, pelatihan vokasi, maupun pengalaman kerja.

Dalam konteks industri Dana Pensiun, KKNI yang ditetapkan oleh OJK mengambil unit-unit kompetensi yang telah didefinisikan dalam SKKNI 122/2021 dan mengelompokkannya ke dalam level-level kualifikasi KKNI. Proses ini melibatkan pemetaan unit-unit kompetensi tersebut ke dalam deskripsi level KKNI yang mencakup aspek kemampuan kerja, pengetahuan, hak otonomi, dan tanggung jawab.

Hasilnya adalah, sebuah peta jalan karier profesional yang terstruktur, mulai dari level teknisi hingga profesional ahli, yang masing-masing mensyaratkan kombinasi kompetensi spesifik yang berbeda.

Untuk semakin memperkuat landasan hukum bagi peningkatan kualitas SDM, OJK juga telah menerbitkan regulasi

pendukung yang krusial yakni POJK 34 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas SDM Bagi Dana Pensiun. POJK ini menjadi payung hukum yang mengatur secara detail pengembangan karyawan Dana Pensiun.

POJK 34/2024 tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan, pengembangan karier, hingga pemenuhan kualifikasi karyawan. Melengkapi POJK tersebut, OJK mengeluarkan SEOJK 12 Tahun 2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja. Surat Edaran OJK ini menegaskan pentingnya sertifikasi kompetensi sebagai pengakuan resmi atas keahlian dan profesionalisme individu di bidang Dana Pensiun.

SEOJK 12 Tahun 2025 memberikan panduan jelas mengenai mekanisme sertifikasi, lembaga yang berwenang, serta standar yang harus dipenuhi, sehingga sertifikasi yang diperoleh benar-benar

mencerminkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri.

PENUTUP

Dengan merangkai Peta Jalan sebagai visi strategis, SKKNI sebagai standar kompetensi, KKNI sebagai peta jalan karier dan POJK 34/2024 serta SEOJK 12/2025 sebagai perangkat regulasi, OJK telah membangun ekosistem yang komprehensif untuk industri Dana Pensiun di Indonesia.

Rencana tindak lanjut ini menunjukkan komitmen kuat OJK dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan industri Dana Pensiun yang sehat, berkelanjutan, dan didukung oleh SDM yang unggul. Ini adalah langkah progresif menuju masa depan Dana Pensiun yang lebih kuat dan profesional, demi kesejahteraan masyarakat Indonesia. Semoga bermanfaat buat rekan-rekan. □



SELAMAT ULANG TAHUN

PERKUMPULAN ADPI

27 AGUSTUS 2025

Oleh: Faizal Ridwan Zamzany
(Direktur Utama Dana Pensiun Pegawai UHAMKA &
Ketua Bidang Sosialisasi dan Literasi DPP ADPI)



SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA: PILAR TRANSFORMASI SDM DANA PENSIUN MENUJU TATA KELOLA YANG ANDAL

Dalam sistem keuangan nasional, Dana Pensiun menjadi salah satu pilar dan memiliki peran yang penting yaitu dalam menjamin kesejahteraan di hari tua para pekerja. Namun demikian, dalam beberapa tahun belakangan, industri ini menghadapi transformasi yang cepat, baik dari segi peraturan, maupun perbaikan tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel. Perubahan digital, kebutuhan investasi yang lebih cerdas, serta tekanan dari aspek keberlanjutan dan integritas lembaga mendorong perlunya perubahan yang menyeluruh, tidak hanya pada sistem dan struktur organisasi, tetapi juga pada bagian tenaga kerja. Dalam perkembangannya, pelaku dana pensiun tidak hanya perlu memahami tentang operasional, tetapi wajib memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam hal manajemen risiko, strategi investasi, perkembangan regulasi serta keterampilan strategis lainnya.

Dalam menghadapi hal tersebut, peran sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kelangsungan dan kredibilitas pengelolaan di dana pensiun. Berkaitan dengan hal tersebut, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menetapkan sertifikasi kompetensi kerja sebagai langkah penting dalam perubahan SDM

dana pensiun, sesuai dengan Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024 tentang Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM Dana Pensiun.

SDM: ASET STRATEGIS DALAM TATA KELOLA DANA PENSIUN

Salah satu hal utama dalam mengelola dana pensiun adalah memastikan bahwa para pengurus, pengawas, dan staf dana pensiun memiliki kemampuan dan kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, profesionalisme tidak cukup dinilai hanya dari pengalaman saja, tetapi juga dari kemampuan yang telah terstandarisasi. Sertifikasi memiliki peran penting untuk memastikan bahwa seluruh insan di industri dana pensiun memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan.

Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024 merupakan salah satu poin yang penting dalam mengembangkan dan memperkuat industri dana pensiun guna memenuhi standar kompetensi kerja berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). POJK ini menekankan bahwa semua insan dana pensiun, baik di tingkatan strategis maupun operasional, wajib memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan fungsi dan tugas yang diemban.

POIN PENTING POJK 34 TAHUN 2024

Terdapat beberapa poin penting dari Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024 yang menjadi fokus, antara lain:

- **Pengembangan Kualitas SDM:**

Perusahaan perasuransian, lembaga penjamin, dan dana pensiun diwajibkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

- **Sertifikasi Kompetensi:**

Sumber Daya Manusia yang dimaksud, termasuk anggota direksi, dewan pengawas, dewan pengawas syariah, dan staf dana pensiun harus memiliki sertifikasi kompetensi yang relevan, baik melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK) maupun sertifikasi lain yang disetujui OJK.

- **Pemenuhan Syarat Keberlanjutan:**

Dalam hal pemenuhan syarat keberlanjutan, OJK mewajibkan pihak utama dalam dana pensiun (anggota direksi, dewan pengawas, dan dewan pengawas syariah) memenuhi syarat keberlanjutan atau pemeliharaan kompetensi secara berkala (minimal setahun sekali).

- **Identifikasi Jabatan Kritis:**

Dana pensiun harus mengidentifikasi

kasi dan menetapkan jabatan-jabatan yang dianggap kritis dalam operasional mereka.

- **Penyediaan Dana:**

Dalam aturan ini, dana pensiun perlu menyediakan dana sebesar 3,5% dari Total Biaya Sumber daya Manusia tahun sebelumnya, untuk peningkatan kompetensi SDM.

- **Sistem dan Prosedur:**

Dibutuhkan sistem dan prosedur yang jelas untuk pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Melalui Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024 tersebut, OJK bukan saja menginginkan dana pensiun memenuhi perubahan dalam hal regulatif saja, tetapi membuat perubahan mendasar dalam budaya kerja, dari berbasis jabatan menjadi berbasis kompetensi.

SERTIFIKASI SEBAGAI BAGIAN DARI LITERASI DAN EDUKASI

Dalam industri dana pensiun, kegiatan literasi dan edukasi keuangan belakangan ini terfokus pada peserta dana pensiun. Namun saat ini, literasi dan kompetensi di internal dana pensiun juga sangat penting ditingkatkan. Dana pensiun Ketika memiliki SDM yang tersertifikasi maka, tingkat risiko kesalahan dalam pengelolaan, pelanggaran prosedur, hingga konflik kepentingan bisa di kontrol secara sistematis. Sertifikasi bukan saja tanda memiliki kompetensi, tetapi juga bukti tanggung jawab profesional.

Disisi lain, sertifikasi membuat SDM wajib memahami peraturan hukum, prinsip pengelolaan dana pensiun, manajemen risiko, hingga kode etik profesi. Hal ini sejalan dengan tiga pilar literasi keuangan yaitu: well informed, capable, and responsible.

PENTINGNYA KOLABORASI ANTAR INSTITUSI

Dalam menjalankan perubahan ini tidak bisa tercapai dengan berjalan sendiri, regulator mendorong kerja sama antara asosiasi industri dana pensiun, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan dunia akademis (Perguruan tinggi) untuk membangun sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan. Kolaborasi ini sangat penting dalam rangka peningkatan kompetensi Sumber daya manusia di industri dana pensiun. Regulator dalam hal ini OJK telah mengatur secara komprehensif mengenai pengembangan SDM ini, selain itu pengembangan SDM ini juga tercantum dalam Peta jalan yang dikeluarkan oleh OJK. Saat ini tinggal bagaimana stakeholder yang ada di dana pensiun menyikapi dan menterjemahkan regulasi tersebut di dalam skema kompetensi, sehingga tujuan peningkatan dan pengembangan SDM bisa tercapai. Selain hal tersebut, insan dana pensiun pun diminta lebih aktif dalam menentukan kebutuhan kompetensi internal, merencanakan pelatihan secara bertahap, dan menetapkan anggaran pengembangan SDM sesuai dengan regulasi yang ada.

PENUTUP: MENUJU DANA Pensiun yang Tangguh dan Terpercaya

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi fokus yang penting dan tidak bisa ditunda. Di tengah kompleksitas industri keuangan, sertifikasi kompetensi kerja bukan hanya tugas administratif, tetapi juga strategi kunci untuk memastikan kelangsungan lembaga. Melalui implementasi Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024, regulator memberikan pedoman yang jelas bahwa SDM dana pensiun harus kompeten dan siap menghadapi tantangan pengelolaan di masa yang akan datang. Perubahan di mulai dari Sumber Daya Manusia dan Sertifikasi Kompetensi menjadi Langkah awal menuju dana pensiun yang sehat, amanah dan terpercaya. □





Oleh: **Nugroho Dwi Priyohadi**,
Direktur Dapen Pelindo Purnakarya,
Dosen LB di Universitas Airlangga dan
STIAMAK Barunawati Surabaya

ROKOK, PENSIUNAN, DAN TUNTUTAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

PENGANTAR

Pada tataran strategis, diskusi mengenai pensiunan dan Dana Pensiun, dipenuhi dengan tuntutan standardisasi Kompetensi, Sertifikasi, dan Kepatuhan kepada Regulasi. Sejumlah regulasi juga telah diterbitkan untuk mengawal industri dana pensiun.

Sejumlah regulasi tersebut, diantaranya adalah POJK 3/2025 tentang Penatalaksanaan Lembaga Sertifikasi Profesi di Sektor Jasa Keuangan, demikian juga POJK 11/POJK.02/2021 Penatalaksanaan Lembaga Sertifikasi Profesi di Sektor Jasa Keuangan, dan tidak lupa POJK 34/2024 yang membahas sertifikasi kompetensi kerja di sektor perasuransian, penjaminan, dan dana pensiun.

Diskusi yang berkelanjutan. Penyusunan dan penyempurnaan regulasi memang layak dilakukan demi masa depan industri dana pensiun dan para pensiunan. Bila industri dana pensiun sehat —demikian pula dengan finansial para pensiunan, tentunya berimbang positif bagi kemakmuran bangsa ini.

Namun di satu sisi, fakta kondisi akar rumput (grass roots), yang belum lama dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) cenderung mencengangkan. Menurut data BPS per Maret 2025, konsumsi beras, rokok, dan kopi sachet telah menjadi salah satu penyebab kemiskinan di negara kita.



Di perkotaan, menurut BPS, pengeluaran untuk beras menyumbang sebesar 21,06% terhadap garis kemiskinan (GK) sedangkan rokok kretek filter menyumbang 10,72% terhadap GK. Adapun di perdesaan, pengeluaran untuk beras menyumbang sebesar 24,91% terhadap GK dan rokok kretek filter sebesar 9,99%.

Sejumlah pengamat pun memaparkan data tahun 2024. Hasilnya, terhadap GK September 2024, khusus untuk pengeluaran bagi rokok kretek filter, di perkotaan menyumbang sebesar 10,67%

dan di perdesaan sebesar 9,76%.

Pertanyaannya adalah, dalam kondisi ekonomi yang tidak mudah bagi sebagian orang, mengapa masyarakat masih mengonsumsi rokok dan kopi sachet? Konsumsi beras, tentu tidak kita singgung oleh karena itulah kebutuhan pokok bagi warga Indonesia.

Pembahasan tren pengeluaran yang berkorelasi dengan GK ini menjadi relevan oleh karena nanti kita akan membahas tentang perilaku serupa oleh para warga senior alias pensiunan.

WARGA SENIOR MAKIN DOMINAN

Usia harapan hidup di Indonesia, di sisi lain, faktanya semakin tinggi. Menurut data BPS (2024), rata-rata usia harapan hidup penduduk Indonesia untuk wanita mencapai 74,21 tahun sedangkan laki-laki mencapai usia rata-rata 70,32 tahun.

Beberapa institusi Dana Pensiun bahkan mencatat, realisasi usia Cabut Manfaat Pensiun, yang merupakan berakhirnya masa penerimaan Manfaat Pensiun, mencapai kisaran 80 - 90 tahunan. Hal ini berarti sungguh terjadi perpanjangan usia harapan hidup para pensiunan kita.

Terhadap makin panjangnya usia harapan hidup, beberapa institusi menyikapinya dengan perpanjangan utilisasi jabatan. Jabatan struktural misalnya, diperpanjang dari semula 60 tahun menjadi 65 tahun, pejabat pimpinan tinggi madya menjadi 63 tahun, pejabat pratama usia pensiun menjadi 62 tahun, sedangkan usia pensiun pejabat administrator dan pengawas diusulkan menjadi 60 tahun dari sebelumnya 58 tahun.

Langkah perubahan itu memperlihatkan adanya “pengakuan” bahwa warga senior semakin dominan. Yang menarik, boleh jadi penikmat rokok dan kopi justru adalah warga senior (baca: pensiunan).

Serakan data itu pun cenderung mengalami anomali. Kita berhadapan dengan fakta semakin panjangnya usia harapan hidup tetapi di sisi lain kemiskinan masih merajalela. Jangan-jangan, telah terjadi pemiskinan pada para pensiunan kita?

ORIENTASI KESENANGAN

Membahas soal tren konsumsi rokok dan kopi, para ahli psikoanalisis telah menjelaskan tiga hal pokok mengapa tren itu terus berlanjut walaupun usia penikmatnya telah semakin lanjut.

Pertama, para ahli psikoanalisis mengatakan, adanya naluri manusia untuk terus bersenang-senang (pleasure principle). Akibatnya, insan manusia

akan selalu berusaha memuaskan hasrat tersebut, diantaranya dengan merokok, minum kopi, atau kegiatan rileks lainnya.

Semakin dominannya populasi pensiunan di Indonesia akibat makin panjangnya usia harapan hidup menjadi permakluman bahwa kegiatan bersenang-senang juga akan semakin panjang. Alih-alih berhenti merokok atau minum kopi, justru semakin tua semakin menikmati kegiatan tersebut.

Terlebih lagi, saat pensiunan telah kehilangan pasangan hidup. Alternatif paling simple ketika bertemu dengan teman adalah dengan ngopi dan



TEGASNYA, MASIH ADA BANYAK PENSIUNAN YANG HIDUP DI BAWAH GARIS KEMISKINAN.

BILA KITA KAITKAN DENGAN DATA BPS TADI, “KEMISKINAN” ITU MENJADI NYATA BILA TERNYATA PENSIUNAN MEMBELANJAKAN “BANYAK” UANG PADA BERAS, ROKOK, DAN KOPI.”

ngerokok. Bagi mereka, kopi dan rokok adalah teman baik saat bersilaturahmi.

Kedua, tren ini memperlihatkan kesuksesan besar bagi para ahli rekayasa perilaku (behavioristic psychology) melalui psikologi marketing. Masifnya penikmat rokok dan kopi bisa jadi karena kampanye, reklame, advertising, hingga branding life style merokok dan minum kopi. Bagi warga kebanyakan, hiburan murah sambil menikmati kebersamaan, adalah merokok dan minum kopi. Kegiatan yang konon adalah duo nikmat sejati.

Di sisi lain, kampanye kesehatan yang menentang rokok ternyata kalah dengan ingar-bingar gaya hidup merokok, yang dipersepsikan sebagai: kemerdekaan bagi perokok untuk menikmati hidup. Di kalangan para perokok terdapat pula guyonan: “merokok dan tidak, semua akan mati. Jadi, kenapa tidak merokok?”

Ketiga, sejumlah guyonan di media

sosial juga makin mengipasi perilaku merokok. Diantaranya, “Hidup kok gak pernah ngopi, gak pernah merokok, njuk hidup macam apa itu?” Guyonan tersebut, akhirnya menjadi pembenaran bagi perilaku merokok, sekaligus minum kopi. Meskipun juga ada catatan, minum kopi tanpa gula justru menyehatkan jantung.

PROBLEM KEMISKINAN PENSIUNAN

Melihat data BPS tentang kemiskinan yang diantaranya dipicu konsumsi bahan makanan dan non makanan, boleh jadi dapat menjadi cermin bagi kehidupan para pensiunan di negara kita yang belum sepenuhnya sejahtera.

Berapa garis kemiskinan di Indonesia per Maret 2025? Ternyata, sebesar Rp 609.160 per kapita per bulan. Ini menarik oleh karena sebagian pensiunan di negara kita, masih ada yang menerima manfaat pensiun (MP) bulanan di bawah Rp 1 juta untuk menanggung hidup dua orang yakni pensiunan dan pasangannya (suami/istrinya).

Tegasnya, masih ada banyak pensiunan yang hidup di bawah garis kemiskinan. Bila kita kaitkan dengan data BPS tadi, “kemiskinan” itu menjadi nyata bila ternyata pensiunan membelanjakan “banyak” uang pada beras, rokok, dan kopi.

Dengan begitu, kiranya negara juga perlu memperhatikan kehidupan sebagian pensiunan kita. Apalagi, faktanya MP yang diterima belum memadai untuk menjalani hidup di atas batas garis kemiskinan.

Isu-isu standarisasi dan sertifikasi kompetensi pun perlu diimbangi dengan kajian, benarkah para pensiunan kita secara merata telah memenuhi standar kehidupan sejahtera? Jika seluruh pengurus sangat kompeten dengan berlimpah sertifikasi, namun “nasib” pensiunan masih jauh dari sejahtera, maka kita perlu berusaha keras dan cerdas supaya problem ini juga diatasi secara komprehensif.

Semoga semakin sejahtera pensiunan kita. □

Kinerja Dana Pensiun Konvensional

Januari - Juni 2025 | Analisis Pertumbuhan Strategis

Rp 388.6 T

↑ +5.2%
YoY

Total Aset

Rp 13.2 T

↑ +2.4%
YoY

Pendapatan Investasi

3.37%

↑ +0.94%
YoY

ROI (R+U)

8.73%

↓ -0.26pp
YoY

BOPO

Januari - Juni 2025 | Analisis Pertumbuhan Strategis

Rp 369.3 T

Total Aset

Rp 12.9 T

Pendapatan Investasi

2.43%

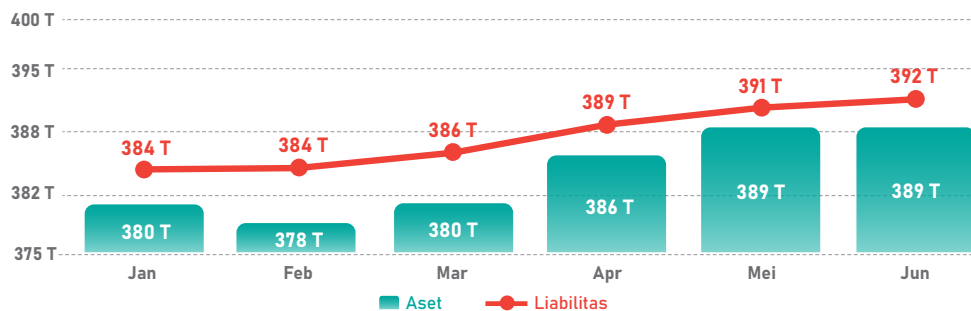
ROI (R+U)

8.99%

BOPO

@2025 - Diolah dan disajikan oleh Bidang Kepesertaan & Litbang ADPI

Perkembangan Aset vs Liabilitas



Bulan Terbaik

April 2025

Pertumbuhan Aset Tertinggi

Pertumbuhan Aset

+2.6%

YTD

Rasio Aset/Liabilitas

99.25%

Juni 2025

Portofolio Investasi



Surat Berharga Negara	36.3%
Deposito Berjangka	25.9%
Obligasi Korporasi	15.1%
Saham	6.0%
Penyertaan Langsung	3.6%

+8 Instrumen lainnya



Sumber Data:

[Utama] src: data.ojk.go.id; dataset: Dana Pensiun Konvensional; data: juni 2025; tgl_tarik: 30/07/2025 10:05:00 GMT+7

[*Pembanding] src: ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik; dataset: Dana Pensiun Konvensional

Kinerja Pendapatan Investasi

Januari - Juni 2025 | Analisis Kinerja & Pertumbuhan Investasi

181 ↓ -3.2%
YoY

Entitas Dana Pensiun

Rp 179.52 T ↑ +2.1%
YoY

Aset Investasi
DPPK PPMP

Rp 148.00 T ↑ +10.0%
YoY

Aset Investasi
DPLK

48.73 T ↑ +5.5%
YoY

Aset Investasi
DPPK PPIP

Januari - Juni 2025 | Analisis Pertumbuhan Strategis

187

Entitas Dana Pensiun

Rp 175.8 T

Aset Investasi
DPPK PPMP

Rp 134.6 T

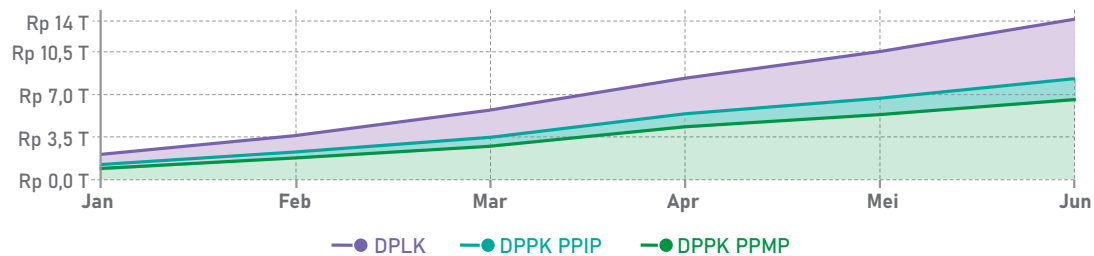
Aset Investasi
DPLK

46.2 T

Aset Investasi
DPPK PPIP

@2025 - Diolah dan disajikan oleh Bidang Kepesertaan & Litbang ADPI

Pendapatan dan Investasi Dana Pensiun



DPLK
Rp 6.6 T ↑ 3.47%
ROI (R+U)

Total s/d Juni 2025

DPPK PPIP
Rp 1.7 T ↑ 3.07%
ROI (R+U)

Total s/d Juni 2025

DPPK PPMP
Rp 6.6 T ↑ 3.36%
ROI (R+U)

Total s/d Juni 2025

Sumber Data:

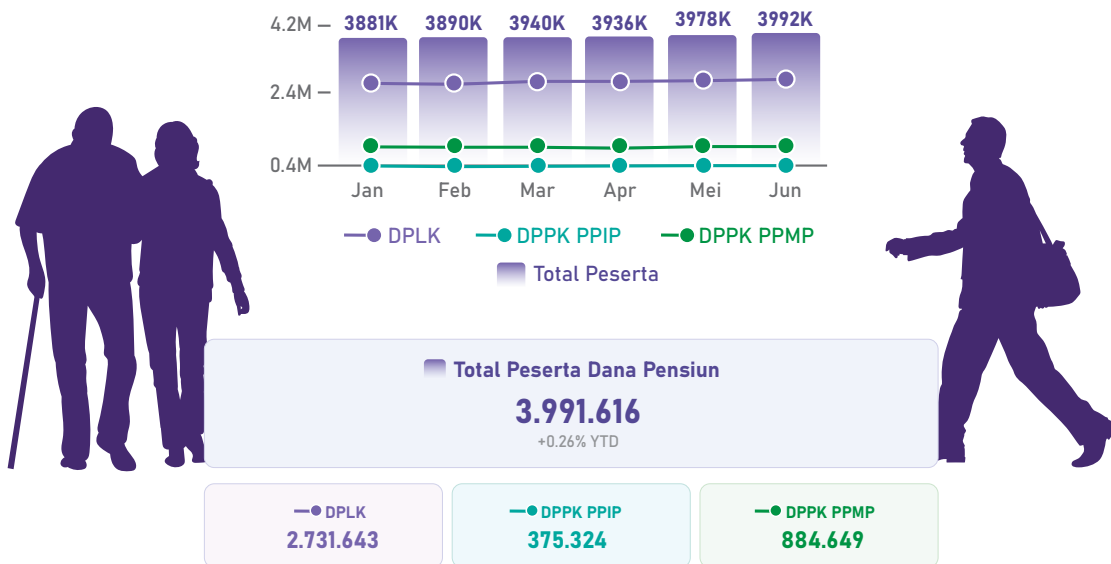
[Utama] src: data.ojk.go.id; dataset: Dana Pensiun Konvensional; data: juni 2025; tgLtarik: 30/07/2025 10:05:00 GMT+7

[*Pembanding] src: ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik; dataset: Dana Pensiun Konvensional

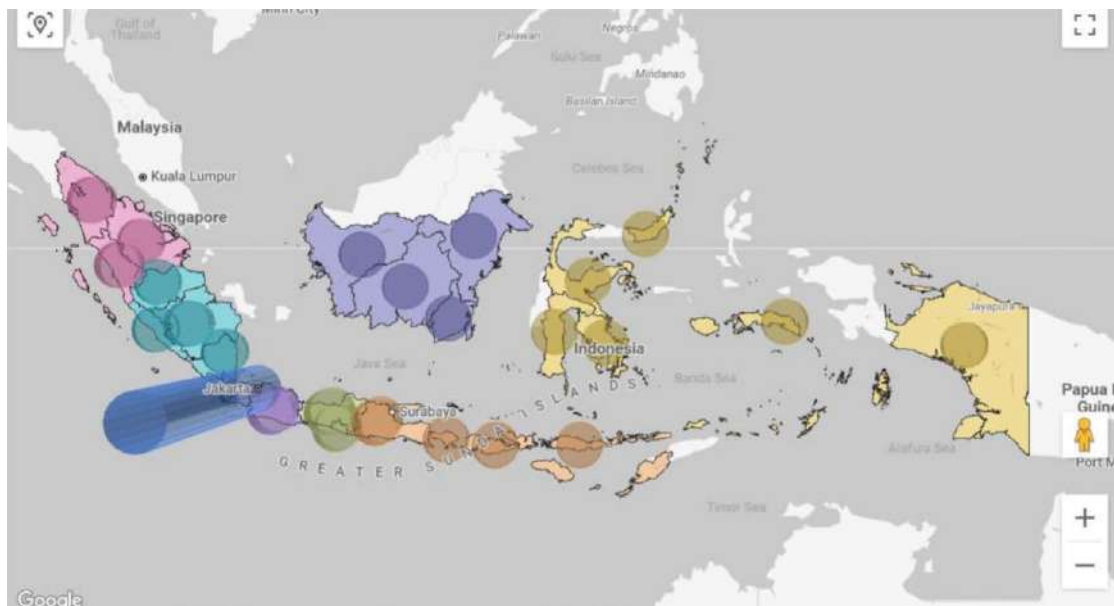




Jumlah Peserta Dana Pensiun



Peta Sebaran Dana Pensiun di Indonesia



ADPI

- KOMDA III, Jakarta ■ KOMDA VI, Jatim, Bali & sekitarnya ■ KOMDA IV, Jabar & Banten
- KOMDA V, Jateng & DIY ■ KOMDA II, Sumatera Bagian Selatan
- KOMDA VIII, Sulawesi & Indonesia Timur ■ KOMDA I, Sumatera Bagian Utara ■ KOMDA VII, Kalimantan

Sumber Data:

[Utama] src: data.ojk.go.id; dataset: Dana Pensiun Konvensional; data: juni 2025; tgL_tarik: 30/07/2025 10:05:00 GMT+7

[*Pembanding] src: ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik; dataset: Dana Pensiun Konvensional



Bapak Antonius (Ketua Perkumpulan ADPI Komda I – Sumatera Bagian Utara, dan Direktur Utama Dana Pensiun PT Bank Nagari) menghadiri kegiatan Medan Investor Meeting and Connectivity 2025 yang diselenggarakan oleh PT Bursa Efek Indonesia bertempat di Ballroom and Meeting Room Adimulia Hotel Medan pada hari Jumat, 25 Juli 2025. Pada kegiatan tersebut Bapak Antonius menyampaikan sambutan mewakili Asosiasi Dana Pensiun Indonesia.



Pelatihan Manajemen Risiko Dana Pensiun, 15 - 17 Juli 2025



Pelatihan Wakil Manajer Investasi, 21 - 25 Juli 2025

Pelatihan Manajemen Umum Dana Pensiun,
1 - 3 Juli 2025



Pelatihan Manajemen Investasi Dana Pensiun,
22 - 23 Juli 2025



Pelatihan Manajemen Umum Dana Pensiun,
5 - 7 Agustus 2025



Pelatihan Certified Fixed Income Analyst ,
12 - 14 Agustus 2025



Pelatihan Manajemen Pendanaan dan Kepesertaan
Dana Pensiun, 29 - 30 Juli 2025



Selamat Ulang Tahun

DANA PENSIUN YANG BERDIRI BULAN JULI & AGUSTUS

NAMA DANA PENSIUN

TANGGAL PENDIRIAN DANA PENSIUN

JULI

1	Dana Pensiun Syariah Muhammadiyah	03 Juli 2000
2	Dana Pensiun Procter & Gamble Home Products Indonesia	05 Juli 1994
3	Dana Pensiun PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat Syariah	06 Juli 1988
4	Dana Pensiun Bank Kalsel	11 Juli 1994
5	Dana Pensiun Solusi Bangun Indonesia	13 Juli 1993
6	Dana Pensiun Bank Indonesia	14 Juli 1993
7	Dana Pensiun Bank Mandiri	14 Juli 1999
8	Dana Pensiun ANTAM	15 Juli 1974
9	Dana Pensiun BPK Penabur	15 Juli 1991
10	Dana Pensiun Duta Wacana	17 Juli 2018
11	Dana Pensiun Pos Indonesia	23 Juli 1988
12	Dana Pensiun Lembaga Alkitab Indonesia	23 Juli 1996
13	Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia	25 Juli 1969
14	Dana Pensiun Universitas Trisakti	25 Juli 1986
15	Dana Pensiun Perhutani	25 Juli 1997
16	Dana Pensiun INTI	25 Juli 1997
17	Dana Pensiun PPPK Petra	27 Juli 1981
18	Dana Pensiun Bank Mandiri Empat	31 Juli 1999
19	Dana Pensiun Tirta Nusantara	31 Juli 2012
20	DPIP Unilever Indonesia	31 Juli 2019

AGUSTUS

1	Dana Pensiun Gereja Gereja Kristen Jawa	01 Agustus 1975
2	Dana Pensiun Bank Kalteng	01 Agustus 1989
3	Dana Pensiun Askrida	02 Agustus 1990
4	Dana Pensiun ASDP	06 Agustus 1991
5	Dana Pensiun LKBN Antara	08 Agustus 1989
6	Dana Pensiun JIHD	16 Agustus 1993
7	Dana Pensiun Pegawai Yayasan Badan Wakaf UII	21 Agustus 1990
8	Dana Pensiun Garuda Indonesia	22 Agustus 1987



KALENDER PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERKUMPULAN ADPI TAHUN 2025

SERTIFIKASI

NO	PELATIHAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEP	OKT	NOV	DES	BIAYA
1	MANAJEMEN UMUM DANA PENSIUN	7 - 9	4 - 6	-	14 - 16	6 - 8	10 - 12	1 - 3	5 - 7	9 - 11	7 - 9	4 - 6	2 - 4	5.500.000
2	MANAJEMEN RISIKO DANA PENSIUN	21 - 23	18 - 20	-	22 - 24	19 - 21	17 - 19	15 - 17	19 - 21	23 - 25	21 - 23	18 - 20	9 - 11	4.750.000
3	PASAR MODAL	14 - 16	-	-	-	6 - 8	-	-	12 - 14	-	-	-	9 - 11	9.000.000

NON-SERTIFIKASI

NO	PELATIHAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEP	OKT	NOV	DES	BIAYA
1	MANAJEMEN INVESTASI DANA PENSIUN	-	11 - 12	-	-	20 - 21	-	22 - 23	-	-	14 - 15	-	-	4.000.000
2	MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI DANA PENSIUN	-	-	-	29 - 30	-	3 - 4	-	-	-	-	11 - 13	-	4.000.000
3	AKUNTANSI DAN PERPAJAKAN DANA PENSIUN	22 - 23	-	-	-	-	18 - 19	-	-	-	28 - 29	-	-	4.000.000
4	MANAJEMEN PENDANAAN DAN KEPESERTAAN DANA PENSIUN	-	25 - 26	-	-	26 - 27	-	29 - 30	-	16 - 17	-	-	-	4.000.000
5	PENYUSUNAN RENCANA BISNIS TAHUNAN DANA PENSIUN	-	-	-	-	-	24 - 25	-	-	17 - 18	-	-	-	4.000.000

Catatan:

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



INFORMASI LEBIH LANJUT:

Mengenai formulir pendaftaran dan teknis pelaksanaan bisa hubungi

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