



Optimalisasi Layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) melalui Pengelolaan Manfaat Pensiun Berkala, Manfaat Lain, dan Iuran Sukarela

Syarifudin Yunus

Universitas Indraprasta PGRI – Dewan Pengawas DPLK SAM, Indonesia

*Penulis Korespondensi: syarif.yunus@gmail.com

Abstract: *This study aims to describe the level of service optimization in Financial Institution Pension Funds (DPLK) through the management of periodic pension benefit payments, additional benefits, and voluntary contributions using a descriptive-analytical approach. The data were derived from reports of 24 DPLK administrators collected in April 2026. The findings indicate that service optimization is largely determined by the effectiveness of managing periodic pension payments, other pension benefits, and contributions beyond the core program. This issue becomes crucial when viewed from DPLK performance trends over the past five years (2021–2025), where collected funds—comprising contributions and investment returns—were consistently lower than pension benefit payments, with an average ratio of 63%. This imbalance highlights sustainability concerns. The study identifies significant untapped potential, including Rp5.79 trillion annually (36% of total pension benefits) in periodic payments not yet optimized, Rp2.4 trillion for other benefit programs over 10 years, Rp1 trillion for religious-related funds, and Rp1.2 trillion in voluntary contributions from existing participants. To address these gaps, DPLK institutions need to strengthen regular and personalized communication beyond transactional interactions, ensuring participants are more engaged. Integrated services that emphasize transparent benefits, ease of contribution, continuous financial education, and digital accessibility are essential. Ultimately, optimizing DPLK services requires not only system and product improvements but also attention to participant behavior and service quality to enhance retirement well-being.*

Keywords: *DPLK; Optimization; Other Benefits; Other Pension Benefits; Periodic Pension Benefits.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat optimalisasi pelayanan di Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) melalui pengelolaan pembayaran manfaat pensiun periodik, manfaat tambahan, dan kontribusi sukarela menggunakan pendekatan deskriptif-analitis. Data diperoleh dari laporan 24 administrator DPLK yang dikumpulkan pada April 2026. Temuan menunjukkan bahwa optimalisasi pelayanan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas pengelolaan pembayaran pensiun periodik, manfaat pensiun lainnya, dan kontribusi di luar program inti. Isu ini menjadi krusial jika dilihat dari tren kinerja DPLK selama lima tahun terakhir (2021–2025), di mana dana yang terkumpul—terdiri dari kontribusi dan imbal hasil investasi—secara konsisten lebih rendah daripada pembayaran manfaat pensiun, dengan rasio rata-rata 63%. Ketidakseimbangan ini menyoroti kekhawatiran keberlanjutan. Studi ini mengidentifikasi potensi yang belum dimanfaatkan secara signifikan, termasuk Rp5,79 triliun per tahun (36% dari total manfaat pensiun) dalam pembayaran periodik yang belum dioptimalkan, Rp2,4 triliun untuk program manfaat lainnya selama 10 tahun, Rp1 triliun untuk dana terkait keagamaan, dan Rp1,2 triliun dalam kontribusi sukarela dari peserta yang ada. Untuk mengatasi kesenjangan ini, lembaga DPLK perlu memperkuat komunikasi yang teratur dan personal di luar interaksi transaksional, memastikan peserta lebih terlibat. Layanan terintegrasi yang menekankan manfaat transparan, kemudahan kontribusi, pendidikan keuangan berkelanjutan, dan aksesibilitas digital sangat penting. Pada akhirnya, optimalisasi layanan DPLK tidak hanya membutuhkan peningkatan sistem dan produk, tetapi juga perhatian pada perilaku peserta dan kualitas layanan untuk meningkatkan kesejahteraan pensiun..

Kata Kunci: DPLK; Manfaat Lainnya; Manfaat Pensiun Berkala; Manfaat Pensiun Lainnya; Optimalisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, kesadaran masyarakat Indonesia terhadap pentingnya perencanaan keuangan jangka panjang, khususnya dana pensiun, masih tergolong rendah. Banyak pekerja masih bergantung pada penghasilan aktif tanpa memiliki kesiapan finansial yang memadai ketika memasuki masa pensiun. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kerentanan ekonomi di hari tua, terutama ketika produktivitas kerja menurun.

Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) hadir sebagai salah satu solusi dalam menyediakan program pensiun yang fleksibel dan dapat diakses oleh berbagai segmen pekerja, baik formal maupun informal. Namun, dalam praktiknya, pemanfaatan layanan DPLK belum optimal. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya jumlah peserta aktif serta rendahnya tingkat iuran sukarela yang seharusnya menjadi instrumen penting dalam meningkatkan manfaat pensiun.

Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah belum optimalnya pengelolaan dan penyampaian layanan terkait manfaat pensiun berkala, manfaat lain, serta iuran sukarela. Banyak peserta belum memahami secara komprehensif keuntungan dari manfaat-manfaat tersebut, baik dari sisi keberlanjutan penghasilan maupun perlindungan finansial di masa pensiun. Manfaat pensiun berkala memiliki peran strategis dalam menjamin kesinambungan penghasilan setelah pensiun, sementara manfaat lain (seperti dana kompensasi pasca kerja, dana pendidikan anak, dana keagamaan, dana perumahan atau dana kesehatan) dapat meningkatkan daya tarik program. Di sisi lain, iuran sukarela menjadi instrumen penting untuk meningkatkan akumulasi dana pensiun secara mandiri sesuai kemampuan peserta.

Faktanya hari ini, 1 dari 2 pensiunan di Indonesia hanya mengandalkan transferan dari anak-anaknya untuk biaya hidup di hari tua (ADB, 2024). Bahkan 9 dari 10 pensiunan atau lansia di Indonesia kondisinya punya rumah tapi tidak punya tabungan untuk biaya hidup di hari tua (ADB, 2024). Ditambah survei membuktikan 9 dari 10 pekerja di Indonesia sama sekali tidak siap berhenti bekerja atau pensiun karena tidak punya tabungan atau dana yang cukup untuk membiayai kebutuhan hidup di hari tua (HSBC, 2019). Sementara usia harapan hidup (UHH) penduduk Indonesia saat ini mencapai 73,9 tahun (BPS, 2023). Oleh karena itu, layanan DPLK memang perlu dioptimalkan.

Layanan dana pensiun, sesuai regulasi terbaru, sejatinya masih harus ditingkatkan. Alasannya untuk meningkatkan kepesertaan dana pensiun. Dengan layanan yang lebih variatif dan lebih baik, dana pensiun tentu dapat menarik lebih banyak peserta, termasuk pekerja sektor informal yang sering kali belum memiliki akses ke program pensiun. Selain menyesuaikan dengan tren global, meningkatnya layanan dana pensiun berarti mendukung stabilitas finansial, baik untuk peserta maupun untuk negara. Dengan layanan yang optimal, dana pensiun dapat memastikan pengelolaan dana pensiun yang lebih stabil dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Dana pensiun yang benar-benar dapat mewujudkan kesinambungan penghasilan di hari tua, di samping untuk meningkatkan perekonomian nasional.

Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun (UU No. 4/2023 Pasal 134). Hal ini berarti dana pensiun

menjalankan program pensiun, sebagai program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta. Setiap orang yang menjadi peserta dana pensiun maka berhak atas manfaat pensiun, yaitu manfaat yang diterima oleh peserta baik secara berkala dan/atau sekaligus sebagai penghasilan hari tua yang dikaitkan dengan usia pensiun, masa kerja, dan/atau masa mengiur. Dengan demikian, dana pensiun memiliki kaitan erat dengan usia pensiun, masa kerja, dan masa mengiur.

Dari segi fungsi, dana pensiun setidaknya memiliki dua fungsi, yaitu sebagai pengelola program pensiun dengan tujuan utama membayar pensiun tepat jumlah, tepat waktu dan kepada peserta yang tepat dan mengembangkan dana agar dapat memenuhi kewajiban pendanaan pada saat pensiun. Secara lebih rinci dinyatakan, dana pensiun memiliki fungsi untuk menciptakan kenyamanan finansial di masa pensiun. Ada lima fungsi dana pensiun yang utama, yaitu: 1) menjamin penghasilan di masa pensiun, 2) pengelolaan investasi yang aman, 2) perlindungan terhadap risiko finansial, 4) distribusi kekayaan yang terencana, dan 5) pengurangan beban ketergantungan pada keluarga (smbci.com, 2024). Dalam perkembangannya, dana pensiun juga menjadi sektor finansial yang ikut memacu pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial, khususnya bagi para pensiunan. Keith Ambachtsheer (Agustus 2024) menyatakan pentingnya dana pensiun dalam menciptakan nilai ekonomi melalui investasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan sehingga dana pensiun tidak hanya berfungsi sebagai alat investasi, namun juga sebagai institusi yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Dana pensiun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial di hari tua ketika seseorang tidak lagi produktif secara ekonomi. Industri Dana Pensiun sebagai salah satu komponen dalam industri jasa keuangan memiliki peranan yang strategis, terutama jika dikaitkan dengan misi untuk memberikan kesinambungan penghasilan bagi pesertanya ketika memasuki pensiun (Apriyanto, 2020). Program pensiun bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan mendistribusikan kembali uang. Peserta menyetor iuran bulanan untuk jangka waktu iuran dimulai dari pendaftaran hingga akhir masa kerja untuk memperoleh manfaat pensiun (Mursalina, 2023).

Menurut POJK No. 27/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun dari OJK, dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Selain untuk menjaga kemandirian finansial di masa pensiun, dana pensiun juga dapat menciptakan ketenangan pikiran di hari tua. Sesuai dengan Peta Jalan Dana Pensiun 2024-2028 (OJK, 2024) ditegaskan visi akan pentingnya mewujudkan dana pensiun yang dapat membangun ketahanan masyarakat, meningkatkan densitas dana pensiun,

dan mendorong pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penetrasi dana pensiun harus diupayakan secara optimal untuk pekerja sektor formal maupun informal. Bahkan tahun 2028 nanti, diharapkan tingkat densitas dana pensiun di Indonesia diharapkan mampu mencapai 17% dari total angkatan kerja yang ada.

Salah satu bentuk dana pensiun adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh lembaga jasa keuangan tertentu, selaku pendiri, yang ditujukan bagi karyawan yang diikutsertakan oleh pemberi kerjanya dan/atau perorangan secara mandiri (Peraturan OJK No. 27/2023). Melalui DPLK setiap orang yang menjadi peserta berhak mendapatkan manfaat pensiun, yaitu manfaat yang diterima oleh peserta baik secara berkala dan/atau sekaligus sebagai penghasilan hari tua. Menjadi peserta DPLK berarti membayar iuran secara berjalan untuk masa pensiun.

Melalui DPLK, setiap peserta berhak atas manfaat pensiun untuk mempersiapkan keberlanjutan penghasilan di masa pensiun atau hari tua (UU No. 4/2023). Sejumlah uang yang dikumpulkan secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang dan digunakan sebagai sumber pendapatan ketika pensiun itulah disebut manfaat pensiun. DPLK memberi manfaat bagi pekerja karena dapat memastikan kesinambungan penghasilan di hari tua. Tanpa DPLK, setiap pekerja berpotensi tidak memiliki dana yang cukup untuk membiayai kehidupannya sendiri di hari tua (Syarif Yunus, Kompasiana.com, 2024).

Atas dasar itu, optimalisasi DPLK seperti manfaat pensiun lainnya, manfaat lain, manfaat pensiun secara berkala, dan iuran sukarela menarik untuk dikaji. Tujuannya, untuk menganalisis pengelolaan layanan manfaat pensiun berkala, peran dan pemanfaatan manfaat lain dalam meningkatkan kualitas layanan dana pensiun, meningkatkan iuran sukarela dalam meningkatkan akumulasi dana pensiun peserta, dan membuat Langkah praktis optimalisasi layanan DPLK guna meningkatkan kepesertaan dan kesejahteraan peserta di masa pensiun. Kajian ini memiliki unsur kebaruan seperti: pendekatan integratif layanan DPLK mencakup manfaat pensiun berkala, manfaat lain, dan iuran sukarela dalam satu kerangka optimalisasi layanan. Fokus pada optimalisasi layanan (*service-oriented approach*) dan menekankan pada pemanfaatan peserta eksisting DPLK dan memberikan kontribusi praktis bagi industri DPLK dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya tarik program pensiun.

Oleh karena itu, kajian tentang optimalisasi layanan DPLK melalui pengelolaan manfaat pensiun berkala, manfaat lain, dan iuran sukarela perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai manfaat bagi peserta serta memperkuat keberlanjutan sistem dana pensiun di Indonesia

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan *mixed method*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan tingkat optimalisasi layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), sedangkan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali secara lebih mendalam terkait insight dan dinamika dalam optimalisasi layanan, khususnya pada aspek manfaat pensiun berkala, manfaat lain, dan iuran sukarela.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif dari responden terkait persepsi dan pemanfaatan layanan DPLK. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang lebih mendalam dari pihak pengelola maupun peserta, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa laporan dan informasi pendukung lainnya. Sampel penelitian terdiri dari 24 laporan pengelola DPLK pada April 2026, yang dianalisis untuk melihat gambaran umum serta praktik optimalisasi layanan yang telah dilakukan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif integratif, yaitu dengan mengombinasikan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif digunakan untuk menunjukkan apa yang terjadi dalam tingkat optimalisasi layanan, sedangkan data kualitatif digunakan untuk menjelaskan mengapa hal tersebut terjadi. Untuk memastikan validitas dan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi data, sehingga hasil interpretasi menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pendekatan ini, penelitian mampu menghasilkan kesimpulan yang komprehensif terkait tingkat optimalisasi layanan DPLK, serta merumuskan langkah-langkah praktis dan strategi perbaikan berbasis data.

3. HASIL

Pembahasan penelitian ini berangkat dari temuan empiris terkait kondisi layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), khususnya dalam pengelolaan manfaat pensiun berkala, manfaat pensiun lainnya, manfaat lain, dan iuran sukarela. Data menunjukkan bahwa meskipun pembayaran manfaat pensiun terus mengalami peningkatan, tingkat iuran yang masuk belum sepenuhnya mampu mengimbangi besarnya manfaat yang dibayarkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan dana pensiun, yang berpotensi memengaruhi keberlanjutan program apabila tidak dioptimalkan melalui strategi layanan yang tepat.

Manfaat pensiun berkala merupakan elemen penting dalam membentuk persepsi optimalisasi layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Peserta cenderung menilai kualitas layanan dari sejauh mana program mampu memberikan kepastian penghasilan setelah

pensiun. Kejelasan skema pembayaran, stabilitas manfaat, serta kemudahan dalam memahami proyeksi pensiun menjadi faktor penting yang meningkatkan kepercayaan peserta. Hal ini sejalan dengan konsep perencanaan keuangan jangka panjang, di mana individu membutuhkan jaminan kesinambungan pendapatan sebagai pengganti gaji aktif di masa pensiun.

Selanjutnya, manfaat lain dan manfaat pensiun lainnya terbukti berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat aset kelolaan dan daya tarik layanan DPLK. Fleksibilitas dalam pengelolaan dana, kemudahan akses layanan, serta adanya fitur manfaat lain seperti dana kompensasi pasca kerja, dana pendidikan anak, dana keagamaan, dana perumahan atau dana Kesehatan dapat memberikan nilai tambah bagi peserta. Meskipun tidak menjadi faktor utama, keberadaan manfaat lain dana pensiun seharusnya mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas peserta terhadap program pensiun. Di sisi lain, iuran sukarela masih menjadi komponen yang belum optimal pemanfaatannya. Rendahnya partisipasi peserta dalam melakukan iuran tambahan menunjukkan adanya kendala pada aspek literasi keuangan dan perilaku finansial. Banyak peserta belum memahami secara utuh dampak jangka panjang dari peningkatan iuran terhadap besaran manfaat pensiun yang akan diterima. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif, seperti edukasi yang berkelanjutan, kemudahan sistem pembayaran, serta pendekatan komunikasi yang lebih personal. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara sinergis, DPLK dapat meningkatkan kualitas layanan sekaligus memperkuat keberlanjutan program pensiun bagi peserta.

Berdasarkan data kinerja 5 tahun terakhir DPLK (periode 2021–2025) diperoleh temuan tren gambaran umum antara aset/iuran masuk DPLK (dana yang dihimpun) dengan manfaat pensiun yang dibayarkan (klaim/pembayaran ke peserta) menunjukkan nilai manfaat yang dibayarkan selalu lebih besar daripada aset bertambah atau iuran yang masuk. Rata-rata rasio sekitar 63%, artinya iuran yang masuk lebih kecil dari pembayaran manfaat. Artinya, dari setiap Rp1.000.000 manfaat yang dibayar di DPLK, hanya Rp630.000 yang ditopang oleh iuran yang masuk. Sisanya Rp370.000 harus ditutup dari hasil investasi yang dikelola pelaku DPLK. Hal ini menandakan mulai adanya ketidakseimbangan struktural dalam arus kas DPLK.

Implikasinya, bila tren antara iuran yang masuk dengan manfaat yang dibayarkan terus berlangsung, maka DPLK dapat mengalami tekanan likuiditas dan ketergantungan pada hasil investasi semakin tinggi. Kondisi ini terjadi karena peserta DPLK belum maksimal menambah iuran sukareka dan potensi iuran sukarela belum dimanfaatkan optimal. Sementara itu, bila manfaat dibayarkan terus meningkat maka beban pembayaran akan semakin besar. Hal ini terjadi karena banyak peserta DPLK memasuki masa pensiun, di samping belum dioptimalkannya fitur manfaat lain, pembayaran manfaat secara berkala, dan iuran sukarela.

Optimalisasi layanan DPLK sangat diperlukan karena 1) manfaat pensiun dibayarkan terlihat semakin tinggi, 2) iuran sukarela tergolong masih lemah (rasio rendah), dan 3) layanan manfaat lain belum optimal karena peserta belum terdorong meningkatkan kontribusi atau menambah program. Dapat dinyatakan, DPLK sedang menghadapi ketidakseimbangan antara iuran masuk dan manfaat dibayarkan. Maka solusinya, dapat dilakukan dengan meningkatkan iuran sukarela, melakukan pembayaran manfaat secara berkala, memfasilitas manfaat lain (manfaat pensiun lainnya), dan memperkuat edukasi dan kemudahan akses teknologi bagi peserta. Program DPLK sudah berjalan tapi belum cukup kuat ditopang oleh kontribusi peserta.

Tabel 1. Komparasi Aset/Iuran Masuk vs Manfaat Dibayarkan DPLK (2021-2025).

Tahun	Aset tambah/iuran masuk DPLK	Manfaat yang dibayar DPLK	Rasio Iuran vs Manfaat
2025	14.599.805.756.056	20.976.091.177.868	70%
2024	11.103.391.628.805	17.704.466.502.854	63%
2023	11.277.700.470.903	14.167.055.633.820	80%
2022	7.800.727.916.777	14.870.620.272.315	52%
2021	6.512.237.040.071	13.024.653.038.834	50%
Rata-rata	10.258.772.562.522	16.148.577.325.138	63%

a. Pembayaran Manfaat Pensiun secara Berkala

Mengacu pada POJK No. 27/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun, ditegaskan pada Pasal 70 ayat 1) DPLK harus membayarkan Manfaat Pensiun secara berkala kepada Peserta, Janda/Duda, atau anak. Hal ini pun berlaku terhadap Janda/Duda atau anak dari Peserta DPLK yang meninggal di periode pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala. Ditegaskan bahwa Peserta, Janda/Duda, atau anak dapat memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala (ayat 3) dengan cara: a) dibayarkan oleh Dana Pensiun; dan/atau b) memilih untuk membeli anuitas atau anuitas syariah dari perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi jiwa syariah. Hal ini berarti, opsi pembayaran manfaat pensiun secara berkala dapat dilakukan oleh dana pensiun itu sendiri atau melalui anuitas dari perusahaan asuransi jiwa.

Apabila pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala dibayarkan oleh Dana Pensiun (ayat 4) yang dipilih peserta DPLK, maka harus memenuhi ketentuan: Dibayarkan secara berkala berdasarkan pilihan Peserta, Janda/Duda, atau anak untuk periode paling singkat 10 (sepuluh) tahun setelah Peserta mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Dana Pensiun. Opsinya, perhitungan periode pembayaran Manfaat Pensiun secara berkala terhitung periode paling cepat adalah 10 (sepuluh) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun setelah Peserta tersebut mencapai Usia Pensiun Normal.

Pembayaran manfaat pensiun secara berkala, harus didasarkan pada tabel yang dibuat untuk mengkonversi total akumulasi iuran dan hasil pengembangan menjadi pembayaran bulanan. Ketika memilih pembayaran manfaat pensiun secara berkala, Peserta DPLK pada saat pensiun atau pada saat pemberhentian dan bagi Janda/Duda atau anak, dapat menerima Manfaat Pensiun pertama paling banyak 20% (dua puluh persen) dari Manfaat Pensiun secara sekaligus (Pasal 72). Selanjutnya, Dalam hal jumlah akumulasi iuran, dana awal Pemberi Kerja, pengalihan dana dari Dana Pensiun lain dan hasil pengembangannya yang menjadi hak Peserta atau Janda/Duda atau anak sebesar kurang dari atau sama dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), maka Peserta, Janda/Duda, atau anak pada DPLK berhak untuk memilih pembayaran Manfaat Pensiun secara sekaligus (Pasal 73). Untuk itu, tata cara pembayaran Manfaat Pensiun (baik secara berkala atau sekaligus) di DPLK harus diatur dan dituangkan ke dalam Peraturan Dana Pensiun.

Secara prinsip, pembayaran manfaat pensiun seharusnya dilakukan secara berkala, dengan cara dilakukan setiap bulan untuk jangka waktu yang ditetapkan. Pembayaran manfaat pensiun secara berkala kepada peserta dana pensiun dilakukan pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun. Karena dalam hal pembayaran manfaat pensiun, tentu ada peserta DPLK yang mau dibayarkan manfaatnya secara berkala, ada pula yang mau dibayarkan secara sekaligus dengan besarnya sudah ditentukan regulasi.

Berdasarkan data periode 2021 s.d. 2025, rata-rata manfaat pensiun DPLK yang dibayarkan mencapai Rp. 16,1 triliun per tahun atau naik rata-rata 13% per tahun, sedangkan manfaat pensiun DPLK di atas Rp.625 juta mencapai 36% atau senilai Rp. 5,79 triliun per tahun. Dengan demikian, terdapat potensi pembayaran manfaat pensiun secara berkala di DPLK mencapai Rp. 5,79 triliun per tahun. Hal ini menunjukkan potensi dana yang cukup besar untuk tetap dikelola DPLK melalui pembayaran manfaat pensiun secara berkala.

b. Manfaat Pensiun Lainnya

Terkait dengan program manfaat pensiun lainnya dan manfaat lain di Dana Pensiun telah diatur dalam POJK No. 27/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun. Ditegaskan 1) Selain menyelenggarakan Program Pensiun, Dana Pensiun dapat menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak. Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain merupakan pilihan tambahan kepada Peserta. Adapun Jenis Manfaat Pensiun lainnya, antara lain: a) dana kompensasi pascakerja, b) dana manfaat tambahan, c) dana santunan Disabilitas, d) dana santunan kematian; dan e) dana santunan kesehatan pensiunan. Maka untuk menyelenggarakan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain, setiap dana

pensiun wajib terlebih dahulu mengaturnya dalam Peraturan Dana Pensiun (Pasal 83).

Dana Pensiun yang akan menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain harus memiliki kesiapan operasional dalam penyelenggaraan Program Manfaat Lain (Pasal 84). Kesiapan operasional, dapat diartikan sudah memiliki sistem yang memadai untuk pencatatan dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Dana Pensiun hanya dapat menyelenggarakan atau memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak dalam hal Pemberi Kerja telah mencantumkan di dalam: a) kontrak kerja bersama; b) peraturan perusahaan; atau c) perjanjian kerja bersama akan memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak (Pasal 85).

Berdasarkan wawancara dengan pelaku DPLK, potensi dana yang terkumpul untuk program manfaat pensiun lainnya (khususnya dana kompensasi pascakerja) dengan indikator: 1) jumlah peserta: 100.000 pekerja, 2) iuran per peserta per bulan: Rp200.000, dan 3) jangka waktu kepesertaan: 10 tahun (120 bulan), diperkirakan akumulasi dananya mencapai Rp2,4 triliun (belum termasuk hasil investasi). Bila saja dana kompensasi pasca kerja dapat melayani 1 juta pekerja, maka potensi akumulasi dana bisa mencapai Rp. 24 triliun dalam 10 tahun. Tentu, potensi pembayaran kompensasi pascakerja (uang pesangon) perlu didalami lebih lanjut sebagai bagian pemenuhan hak pekerja yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja bila terjadi pensiun, meninggal dunia atau di-PHK.

Dana Pensiun tidak dapat menyelenggarakan program yang hanya memberikan manfaat lain, tanpa menyelenggarakan Program Pensiun (Pasal 86). Oleh karena itu, 1) porsi iuran pada Program Pensiun wajib lebih besar dibanding iuran untuk manfaat lain dan 2) iuran pada Program Pensiun (termasuk manfaat pensiun lainnya) merupakan iuran setiap program yang mengupayakan Manfaat Pensiun (Pasal 88). Ditegaskan pula bahwa Program Pensiun adalah termasuk Manfaat Pensiun lainnya. Manfaat pensiun lainnya dan/atau manfaat lain di dana pensiun, seharusnya bisa jadi potensi dalam mengembangkan dana pensiun. Namun harus sesuai dengan regulasi yang berlaku, di samping memiliki kesiapan operasional untuk menyelenggarakannya.

c. Manfaat Lain

Program Manfaat Lain adalah program yang menyelenggarakan atau memberikan manfaat pensiun lainnya dan/atau manfaat lain yang diselenggarakan oleh dana pensiun. Jenis manfaat lain, antara lain: a) dana pendidikan untuk anak; b) dana perumahan; c) dana ibadah keagamaan; dan d) dana santunan kesehatan karyawan. POJK No. 27/2023 menegaskan Dana Pensiun tidak dapat menyelenggarakan program yang hanya memberikan

manfaat lain, tanpa menyelenggarakan Program Pensiun (Pasal 86). Karenanya, dalam hal Dana Pensiun menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak, Dana Pensiun wajib memisahkan pencatatan aset dan kewajiban Program Pensiun dengan aset dan kewajiban Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain (Pasal 87).

Dalam hal Dana Pensiun menyelenggarakan program yang memberikan Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain kepada Peserta dan/atau Pihak yang Berhak, Dana Pensiun harus memisahkan pencatatan masing-masing jenis Manfaat Pensiun lainnya dan/atau manfaat lain tersebut (Pasal 88). Program manfaat lain merupakan inovasi baru di DPLK. Karenanya DPLK dapat mengoptimalkan kepesertaan dan aset kelolaan melalui program manfaat pensiun lainnya/manfaat lain, selain manfaat pensiun yang utama. Implementasi manfaat pensiun lainnya atau manfaat lain tantangannya terletak pada sisi administrasi dan sistem teknologi.

Berdasarkan wawancara dengan pelaku DPLK, potensi dana yang terkumpul dari program manfaat lain, sebagai contoh dana ibadah keagamaan. Bila seorang pekerja menabung untuk ibadah umroh dengan target dana Rp. 100 juta melalui manfaat lain Di DPLK. Maka diperoleh simulasi target dana ibadah keagamaan (umroh) Rp100.000.000, dengan return investasi 5% per tahun (0,4167% per bulan), si peserta harus menyetor iuran bulanan manfaat lain sebesar Rp643.700 selama 10 tahun. Apabila dana ibadah keagamaan sebagai manfaat lain DPLK diikuti 10.000 peserta, maka akan terkumpul dana sebesar Rp. 1 triliun selama 10 tahun atau Rp. 77,244 miliar per bulan. Skema manfaat lain di DPLK, prinsipnya semakin lama jangka waktu, semakin kecil iuran bulanan yang disetorkan. Oleh karena itu, program manfaat lain ibadah keagamaan perlu disosialisasikan untuk peserta DPLK yang berada di kisaran usia 30-40 tahun karena kebutuhan dan tujuan keuangan peserta DPLK terus berubah dari waktu ke waktu.

Potensi akumulasi dana manfaat lain dapat pula diperoleh dari: a) dana pendidikan untuk anak; b) dana perumahan; atau c) dana santunan kesehatan karyawan. Kebutuhan dana pendidikan yang terus naik 10-15% per tahun, dana perumahan yang semakin besar atau dana kesehatan karyawan yang terus meningkat dapat diantisipasi melalui manfaat lain di DPLK. Oleh karena itu, DPLK sudah saatnya menjadi “*one stop financial services*” yang tidak hanya menyediakan program pensiun tapi juga dapat melayani kebutuhan manfaat lain yang dibutuhkan peserta. Manfaat lain sebagai inovasi DPLK sangat membutuhkan terobosan dalam pengembangan produk, digitalisasi layanan, edukasi peserta, dan peningkatan layanan pelanggan sekaligus dapat membantu memenuhi kebutuhan tujuan

keuangan pesertanya.

d. Iuran Sukarela

Iuran Sukarela Peserta adalah tambahan iuran yang berasal dari Peserta Dana Pensiun untuk meningkatkan Manfaat Pensiun. POJK No. 27/2023 menyebutkan DPLK dapat menyelenggarakan Iuran Sukarela Peserta bagi Peserta yang merupakan karyawan yang diikutsertakan oleh Pemberi Kerja dan wajib terlebih dahulu diatur dalam Peraturan Dana Pensiun (Pasal 22). Iuran sukarela bisa bersifat rutin dengan jumlah nominal tertentu atau tidak rutin sebagai sarana menabung untuk masa pensiun seperti saat peserta menerima bonus tahunan atau tunjangan hari raya (THR). Iuran sukarela di DPLK menjadi penting, untuk meningkatkan tingkat penghasilan pensiun (TPP) saat manfaat pensiun dibayarkan. Sebab, TPP aktual di Indonesia saat ini hanya mencapai 10-15% dari gaji terakhir dan tergolong sangat rendah.

Dalam praktiknya, iuran sukarela dapat diberlakukan terhadap peserta dana pensiun yang merupakan karyawan yang diikutsertakan oleh pemberi kerja. Sesuai regulasi, pemberi kerja 1) merupakan wajib pungut iuran sukarela peserta, 2) wajib menyetorkan iuran sukarela peserta ke dana pensiunnya; dan 3) wajib menambahkan informasi mengenai iuran sukarela peserta dalam pernyataan tertulis. Selain itu, dana pensiun yang menyelenggarakan iuran sukarela, setidaknya harus mengatur tata cara iuran sukarela seperti a) persyaratan peserta yang dapat diikutsertakan dalam iuran sukarela, b) waktu pembayaran iuran sukarela, c) besaran minimum iuran sukarela, d) penempatan investasi atas iuran sukarela, e) biaya yang dikenakan atas pengelolaan iuran sukarela, f) mekanisme distribusi hasil pengembangan dana iuran sukarela ke rekening masing-masing Peserta, dan g) mekanisme pembayaran manfaat pensiun yang berasal dari akumulasi iuran sukarela peserta beserta hasil pengembangannya.

Berdasarkan wawancara dengan pelaku DPLK, potensi dana yang terkumpul dari iuran sukarela sangat tergantung pada partisipasi peserta, nominal iuran, dan jangka waktunya. Contohnya, bila 10.000 peserta eksisting DPLK mengikuti iuran sukarela Rp500.000 per bulan per peserta dalam jangka waktu 20 tahun. Maka akumulasi dana iuran sukarela DPLK mencapai Rp1,2 triliun (belum termasuk hasil investasi). Potensi dana pengelolaan iuran sukarela di DPLK sangat dipengaruhi oleh 1) jumlah peserta aktif yang ikut serta, 2) konsistensi dan besaran iuran, 3) kinerja investasi DPLK, dan 4) biaya pengelolaan. Potensi dana iuran sukarela dapat menjadi aset jangka panjang yang signifikan untuk individu dan dapat meningkatkan skala ekonomi DPLK secara institusional.

4. DISKUSI

Optimalisasi layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) melalui pengelolaan manfaat pensiun berkala, manfaat lain, dan iuran sukarela dapat menumbuhkan kepesertaan dan aset kelolaan DPLK secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan Langkah-langkah praktis yang implementatif dalam penerapan optimalisasi layanan DPLK yaitu sebagai berikut:

- a. Optimalisasi pembayaran manfaat pensiun secara berkala. Untuk menjadikan DPLK sebagai pengganti penghasilan di masa pensiun yang jelas dan menarik. Diperlukan penyederhanaan skema manfaat (misal: akan menerima Rp3 juta/bulan selama 20 tahun) dan personalisasi proyeksi manfaat (memantau pembayaran melalui akses digital) sehingga peserta “merasa punya gaji di hari tua”, bukan sekadar tabungan.
- b. Penguatan manfaat lain. Untuk meningkatkan nilai tambah DPLK, daya Tarik, dan kepuasan peserta. Diperlukan fleksibilitas layanan (akses digital), bundling layanan tambahan (edukasi keuangan gratis, konsultasi pensiun, waris), berbasis fase hidup (life-cycle based service), dan memperbaiki customer experience (respons cepat, layanan digital) sehingga DPLK tidak hanya jadi “produk”, tapi partner finansial jangka panjang.
- c. Optimalisasi iuran sukarela. Untuk meningkatkan nilai manfaat pensiun tanpa bergantung pada iuran wajib semata. Diperlukan auto-debit iuran sukarela, program “micro saving”, atau nudging strategy (misal: tambah Rp200 ribu sekarang = tambahan Rp500 ribu/bulan saat pensiun) sehingga dapat mengubah iuran sukarela dari “opsional” jadi kebiasaan otomatis.
- d. Penguatan edukasi dan literasi. Untuk mengatasi akar masalah dana pensiun, mengubah dari paham menjadi perilaku peserta. Diperlukan edukasi berbasis storytelling (kisah nyata), konten sederhana dan relevan, segmentasi edukasi, dan simulasi realitas sehingga dapat mengubah mindset dari “pensiun masih lama” menjadi “pensiun harus disiapkan sekarang”
- e. Digitalisasi layanan. Untuk kemudahan akses dan engagement peserta. Diperlukan aplikasi mobile terintegrasi, simulasi pensiun real-time, dan fitur top-up instan sehingga layanan DPLK menjadi mudah, cepat, dan sering digunakan.
- f. Strategi komunikasi dan engagement. Untuk membangun hubungan jangka panjang dengan peserta. Diperlukan komunikasi rutin (bukan hanya saat ada transaksi), pendekatan personal (bukan massal), dan kampanye seperti “gaji ke-2 di masa pensiun” atau “pensiun tanpa khawatir” sehingga peserta terlibat secara emosional dan rasional.
- g. Integrasi strategi. Untuk menjadikan DPLK memberi layanan terintegrasi mencakup

manfaat pensiun jelas, layanan menarik, iuran mudah, dan edukasi berkelanjutan.

Optimalisasi layanan DPLK akan berhasil jika peserta paham manfaatnya, mudah berkontribusi (iuran), dan merasakan nilai layanan sehingga DPLK bukan hanya membuat program pensiun tapi membuat peserta benar-benar menggunakannya. Sebagai bagian perlindungan peserta optimalisasi layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) melalui pengelolaan manfaat pensiun berkala, manfaat lain, dan iuran sukarela juga berorientasi pada tata kelola dana pensiun yang baik, menerapkan manajemen risiko yang efektif, pengelolaan investasi yang efektif, dan mampu menyesuaikan dengan perubahan regulasi melalui edukasi dan layana digital.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan optimalisasi layanan pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan pembayaran manfaat pensiun berkala, manfaat pensiun lainnya, manfaat lain, dan iuran sukarela selain program pensiun utama. Hal ini sebagai antisipasi terhadap tren kinerja DPLK 5 tahun terakhir DPLK (periode 2021–2025) di mana dana yang dihimpun DPLK (iuran dan hasil investasi) lebih kecil daripada manfaat pensiun yang dibayarkan (pembayaran ke peserta). Rata-rata rasio 63%, iuran yang diterima lebih kecil dari pembayaran manfaat.

Terdapat potensi dana pembayaran manfaat pensiun secara berkala sebesar Rp. 5,79 triliun per tahun atau 36% dari total manfaat pensiun yang dibayarkan DPLK (Rp. 16,1 triliun per tahun) yang belum dioptimalkan, di samping potensi dana program manfaat pensiun lainnya Rp2,4 triliun untuk 100.000 pekerja dalam 10 tahun; Rp. 1 triliun untuk dana ibadah keagamaan; dan Rp1,2 triliun untuk iuran sukarela dari peserta DPLK eksisting.

DPLK memerlukan komunikasi rutin dengan pendekatan personal (bukan hanya saat ada transaksi) sehingga peserta terlibat secara emosional dalam memberikan layanan yang terintegrasi mencakup manfaat pensiun jelas, layanan menarik, iuran mudah, edukasi berkelanjutan, dan akses digital. Optimalisasi layanan DPLK bukan hanya terletak pada produk atau sistem, tetapi pada aspek perilaku peserta dan kualitas layanan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta di masa pensiun sekaligus memenuhi kebutuhan tujuan keuangan peserta.

DAFTAR REFERENSI

- Andersen, T. M. (2024). Pension reform and wealth inequality: Theory and evidence. *European Economic Review*, 165, 104746. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2023.104746>
- Apriyanto, G. (2020). *Manajemen dana pensiun*. Media Nusa Creative.
- Asian Development Bank. (2024). *Aging well in Asia: Asian development policy report*. <https://doi.org/10.22617/SGP240253-3>
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Statistik Indonesia 2019*.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Indikator pasar tenaga kerja Indonesia Februari 2022*.
- Chen, A., Beier, M., Kleinow, T., & Ruß, J. (2021). Intergenerational risk sharing in a collective defined contribution pension system: A simulation study with Bayesian optimization. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3873751>
- Devolder, P. (2017). Hybrid social security pension schemes: Risk sharing and stochastic optimal control. Catholic University of Louvain (UCL).
- Hidayah, N. (2023). Sistem pembayaran: Pengertian, prinsip, komponen, dan contoh. <https://mekari.com/blog/sistem-pembayaran/>
- HSBC. (2018). *The future of retirement: Bridging the gap*.
- Mursalina, R. (2023). Analisis pentingnya dana pensiun sebagai jaminan hari tua. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 1–10.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *POJK No. 27/2023 tentang penyelenggaraan usaha dana pensiun*.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Buku peta jalan pengembangan dan penguatan dana pensiun 2024–2028*.
- Panetta, I. C. (2006). Financial markets trend: Ageing and pension system reform. *MPRA Paper No. 18391*. University Library of Munich. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1191385>
- Pemerintah Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang pengembangan dan penguatan sektor keuangan*.
- Ratu, M. (2024). Riset ungkap warga lansia Asia masih andalkan transferan anak. <https://www.marketeers.com/riset-ungkap-warga-lansia-asia-masih-andalkan-transferan-anak/>
- SMBC Indonesia. (2024). 5 fungsi dana pensiun yang perlu Anda ketahui. <https://www.smbci.com/id/berita-media/blog/Keuangan/5-fungsi-dana-pensiun-yang-perlu-anda-ketahui>
- Tanner, S. (2024). *Optimalisasi manfaat pensiun skema iuran pasti: Kebijakan perpajakan dan metode penarikan*.
- Wahyudi, M. D. (2023). Recurring adalah sistem pembayaran berkala yang tepat? <https://www.paper.id/blog/product-content/recurring-adalah-pembayaran-berkala/>
- Yunus, S. (2025). Analisis kepesertaan DPLK secara individu dan karakteristiknya untuk meningkatkan penetrasi dana pensiun pekerja sektor informal di Indonesia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5333>
- Yunus, S. (2025). Analisis kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan tantangan

- industri dana pensiun di Indonesia. *JiMaKeBiDI: Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i3.776>
- Yunus, S. (2025). Analisis potensi pembayaran manfaat pensiun secara berkala pada peserta DPLK berdasarkan metode ex post facto. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(5). <https://jurnal.researchideas.org/index.php/neraca/article/view/770>
- Yunus, S. (2025). Analisis tingkat penghasilan pensiun (TPP) pekerja dan faktor yang mempengaruhinya serta optimalisasi peran dana pensiun swasta di Indonesia. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(3). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i3.1709>
- Yunus, S. (2025). Faktor penyebab pekerja tidak paham dana pensiun, pentingnya edukasi dan digitalisasi industri dana pensiun di Indonesia. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(2). <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i2.981>
- Yunus, S. (2025). Persepsi dan kepemilikan generasi milenial terhadap dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) untuk kesejahteraan hari tua. *JKPIM: Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59031/jkpim.v3i2.605>
- Yunus, S. (2025). Persepsi dan preferensi pekerja biasa terhadap dana pensiun sebagai perencanaan hari tua. *JUPIMAN: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.5002>
- Yunus, S. (2025). Tantangan literasi dan inklusi dana pensiun serta dampaknya terhadap ekonomi nasional dan generasi tua di Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i3.1782>
- Yunus, S. (2025). Tingkat gaya hidup dan potensi kepesertaan dana pensiun pada pekerja muda di Jakarta. *Menawan: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(5). <https://doi.org/10.61132/menawan.v3i5.1841>