

Dampak Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) Terhadap Kelangsungan Dana Pensiun

Muhammad Rispan Affandi¹, Evi Syuriani Harahap²

^{1,2} Akademi Informatika Komputer Medicom Medan, Indonesia

Corresponding Author : ✉ rispanmedicom@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

12 December 2023

Revised

25 December 2023

Accepted

05 January 2024

Key Word

How to cite

Doi

The purpose of this study was to determine the impact of Law No. 4 of 2023 concerning the development and strengthening of the financial sector (P2SK) on the continuity of pension funds. This research was conducted with a qualitative approach and is descriptive in nature with data collection tools, namely in-depth and staged interviews. The results obtained are Law No. 4 of 2023 is expected to increase the level of financial inclusion in the pension fund sector, increase old age protection for the community, especially workers, encourage public confidence in the implementation of pension programs and accelerate the accumulation of long-term funding sources as the main source of development financing.

Pension Funds, Pension Program

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Ada dua peran penting yang dimiliki oleh dana pensiun. Pertama, dana pensiun berperan sebagai persiapan keuangan di masa pensiun atau masa dimana seseorang tidak produktif lagi. Kedua, dana pensiun sebagai sumber pembiayaan pembangunan negara. Salah satu sumber dana pembangunan khususnya untuk infrastruktur yang berasal dari sector swasta bersumber dari dana pensiun. Pada tahun 2019 total dana pensiun yang dikelola di Indonesia masih berkisar di angka 6,03% dari Produk Domestik Bruto (PDB). Pada akhir tahun 2020, dana pensiun setara dengan 4,79% dari PDB Indonesia dengan jumlah peserta dana pensiun publik sebanyak 20,82 juta pekerja (*baseline*). Jika pemerintah melakukan langkah dan kebijakan untuk meningkatkan tingkat cakupan kepesertaan dana BPJS TK menjadi angka rata-rata Asia (27,77 juta), besaran dana pensiun publik dapat meningkat menjadi 6,57% dari PDB, walaupun tanpa meningkatkan tingkat kontribusi. Jika tingkat kontribusi total juga ditingkatkan menjadi rata-rata kontribusi negara-negara Asia untuk seluruh institusi dana pensiun publik, maka potensinya akan meningkat lebih besar menjadi 10,45% dari PDB.

Undang - undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) membuka ruang bagi pemerintah untuk mengharmonisasikan seluruh program pensiun, termasuk jaminan sosial hari tua dan jaminan sosial pensiun. Harmonisasi tersebut diperkirakan mampu meningkatkan perlindungan pekerja di hari tua dan menata Kembali system jaminan sosial nasional dalam menguatkan sektor keuangan. Pemerintah dalam hal ini semakin menyadari bahwa pekerja merupakan subjek pembangunan yang berperan penting dalam pengembangan dan penguatan system keuangan melalui program jaminan sosial. Undang-Undang P2SK dinilai bisa membuka ruang bagi peserta Bukan Penerima Upah (BPU) ikut jaminan sosial pensiun. Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menjadi BPU tetap berhak melanjutkan iuran jaminan sosial untuk memenuhi syarat 15 tahun iuran.

Hasil penelitian Yuliana (2023) menunjukkan bahwa urgensi dari penerbitan UU P2SK dilakukan untuk mengatasi hiperregulasi sehingga berbagai ketentuan perundang-undangan disektor keuangan dapat diharmonisasi.

Dana Pensiun

Menurut Undang-undang nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dana Pensiun terdiri dari Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Dana Pensiun Pemberi kerja adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan Sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja. Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh Bank atau perusahaan jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun Pemberi Kerja bagi karyawan atau perusahaan jiwa yang bersangkutan.

Manfaat pensiun adalah manfaat yang diterima oleh peserta baik secara berkala dan/atau sekaligus sebagai penghasilan hari tua yang berkaitan dengan usia pensiun, masa kerja, dan/atau masa mengiur. Program Pensiun Iuran Pasti adalah Program Pensiun yang iurannya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai Manfaat Pensiun. Program Pensiun Manfaat Pasti adalah Program Pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam

Peraturan Dana Pensiun atau Program Pensiun Lain yang bukan merupakan Program Pensiun Iuran Pasti.

Program Pensiun

Program pensiun adalah setiap program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta (Abdulkadir Muhammad dan Rilda Murniati, 2000: 152) sedangkan menurut Dahlan Siamat (2005: 710-714), program pensiun yang umumnya dipakai di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara maupun bagi karyawan Pemerintah terdiri dari tiga jenis, yaitu:

- a. Program Pensiun Manfaat Pasti, adalah suatu program pensiun yang memberikan formula tertentu atas manfaat yang akan diterima karyawan pada saat mencapai usia pensiun. Formula yang digunakan untuk menentukan besarnya manfaat pensiun, yaitu:
 - (1) *Final Earning Pension Plan*, berdasarkan persentase tertentu dari gaji terakhir peserta dan maksimum masa kerja.
 - (2) *Final Average Earning*, berdasarkan rata-rata gaji pada beberapa tahun terakhir saja.
 - (3) *Career Average Earning*, berdasarkan persentase tertentu terhadap masa kerja dan gaji rata-rata selama masa karir karyawan.
 - (4) *Flat Benefit*, berdasarkan jumlah uang tertentu untuk setiap tahun masa kerja/lebih dan memenuhi masa kerja minimum.
- b. Program Pensiun Iuran Pasti, terdiri atas:
 - (1) *Money Purchase Plan*, menetapkan jumlah iuran yang dibayarkan oleh karyawan dan pemberi kerja dan bukan formula perhitungan masa pensiun.
 - (2) *Profit Sharing Plan*, iuran berasal dari presentase tertentu dari keuntungan yang diperoleh perusahaan sebelum pajak.
 - (3) *Saving Plan*, iuran seluruhnya biasanya karyawan yang menentukan.
- c. Program Pensiun Dengan Iuran dan Tanpa Iuran.

Program pensiun dengan iuran, adalah program pensiun dimana karyawan atau pekerja dan pemberi kerja diwajibkan membayar sejumlah tertentu iuran ke dalam program pensiun. Sedangkan program pensiun tanpa iuran, adalah program pensiun dimana seluruh biaya program ditanggung oleh pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif dengan alat pengumpulan data yaitu wawancara secara mendalam dan bertahap (Sugiyono, 2019). Wawancara dilakukan melalui metode tatap muka dan informan diwawancara kurang lebih 5 - 10 menit. Informan yang

menjadi sasaran penelitian ini adalah Pimpinan Dana Pensiun dan masyarakat pengguna jasa keuangan. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif yang merupakan teknik penelitian yang menggambarkan serta menjelaskan data- data yang telah dikumpulkan dengan memperhatikan dan merekam sebanyak mungkin aspek yang diteliti, sehingga mendapatkan secara menyeluruh tentang situasi yang sebenarnya (Creswell, 2016). Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan atau verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Dana Pensiun

Pada bagian ini hasil analisis yang didapatkan melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pimpinan Dana Pensiun dan pengguna jasa keuangan terkait dengan bagaimana mengenai UU No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Menurut Pimpinan Dana Pensiun yang diwawancarai berpendapat ketidakpastian ekonomi, rendahnya penetrasi dan literasi, perkembangan teknologi, hingga isu perlindungan konsumen menjadi tantangan bagi industry Dana Pensiun. Masalah utama saat ini adalah rendahnya cakupan system dana pensin. Saat ini, hanya sekitar 16 persen pekerja di Indonesia yang terdaftar dalam program dana pensiun. Selain itu, manfaat pensiun hanya mencakup sebesar 10 persen dari tingkat penghasilan pensiun atau replacement ratio. Disisi lain Sebagian besar pekerja ustru pensiun di saat masih dalam usia produktif. Hal tersebut menambah tantangan lainnya dalam menjalankan program dana pensiun.

Berdasarkan data dari OJK Dana pensiun yang aktif beroperasi pada tahun 2022 sebanyak 201 dana pensiun. Jumlah ini menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2022 terdapat pencabutan izin dana pensiun sebanyak 11 dana pensiun. Pencabutan izin pada dana pensiun terjadi khususnya pada dana pensiun pemberi kerja (DPPK), baik dengan program pensiun manfaat pasti (PPMP) maupun program pensiun iuran pasti (PPIP), masing-masing sebanyak 5 dan 6 dana pensiun. Sedangkan untuk dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) stabil. Dalam 5 tahun terakhir, jumlah dana pensiun yang aktif beroperasi cenderung menurun. Dalam setiap tahunnya terdapat dana pensiun yang dicabut izin usahanya, baik untuk DPPK-PPMP, DPPK-PPIP maupun DPLK.

Jumlah dana pensiun yang dicabut izin usahanya sepanjang 2018-2022 adalah:

- Tahun 2018 sebanyak 8 dana pensiun, 1 dana pensiun diantaranya adalah DPLK;
- Tahun 2019 sebanyak 8 dana pensiun, 1 dana pensiun diantaranya adalah DPLK;
- Tahun 2020 sebanyak 10 dana pensiun, 2 dana pensiun diantaranya adalah DPLK;
- Tahun 2021 sebanyak 10 dana pensiun, seluruhnya DPPK; dan
- Tahun 2022 sebanyak 12 dana pensiun, seluruhnya DPPK

Selain pencabutan izin usaha, terdapat juga izin usaha baru, yaitu:

- Tahun 2018 sebanyak 5 dana pensiun, 2 dana pensiun diantaranya adalah DPLK;
- Tahun 2019 sebanyak 3 dana pensiun, 2 dana pensiun diantaranya adalah DPLK;
- Tahun 2020 sebanyak 3 dana pensiun, seluruhnya DPPK; dan
- Tahun 2021 sebanyak 3 dana pensiun, 2 dana pensiun diantaranya adalah DPLK

Pada tahun 2022, jumlah kepesertaan dana pensiun turun sekitar 2% atau sebanyak 60.447 peserta menjadi sebanyak 3.929.787 peserta. Jumlah kepesertaan tersebut tersebar pada DPPK-PPMP, DPPK-PPIP, dan DPLK masing-masing sebanyak 890.224 peserta, 358.863 peserta, dan 2.680.700 peserta. Dari jumlah kepesertaan tersebut, DPLK mendominasi pengelolaan kepesertaan dana pensiun.

Pada tahun 2022, aset dana pensiun naik sekitar 5% atau sebesar Rp15,326 triliun menjadi sebesar Rp344,878 triliun. Aset dana pensiun didominasi oleh DPPK-PPMP sekitar 52% dari total aset dana pensiun. Sedangkan untuk DPPK-PPIP yang terendah sekitar 13% dan sisanya merupakan aset dari DPLK sekitar 36% dari total aset dana pensiun. Pada Gambar 1.4 disajikan perkembangan aset dana pensiun dalam 5 tahun terakhir. Selama 5 tahun terakhir total aset dana pensiun cenderung meningkat. Rata-rata peningkatan dalam 5 tahun terakhir sekitar 6% dalam setiap tahunnya. Secara prosentasi, DPLK memiliki rata-rata peningkatan yang lebih besar dibandingkan dengan dana pensiun lainnya. Rata-rata peningkatan aset DPLK sekitar 10% dalam setiap tahunnya. Sedangkan untuk dana pensiun lainnya, rata-rata naik 7% dan 3% untuk DPPK-PPMP dan DPPK-PPIP dalam setiap tahunnya.

Terdapat dua faktor penting penyebab rendahnya penetrasi aset dana pensiun di Indonesia. Faktor pertama berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang tercakup dari program dana pensiun yang ada. Dari sekitar 128,5 juta pekerja di Indonesia, hanya sekitar 17,5-20,6 juta pekerja formal (dari total sekitar 50,7 juta pekerja formal) yang memiliki tabungan pensiun dari BPJS TK,

Taspen, dan Asabri, dan hanya sekitar 200 ribu pekerja informal yang mempunyai akses pada JHT dari BPJS TK. Dari angka-angka tersebut, tingkat cakupan dana pensiun publik Indonesia hanya sekitar 13,6% - 16,0% dari total jumlah pekerja dan 16,2% jika memasukan JHT Informal. Terlebih lagi, jika dana pensiun berdasarkan keanggotaan khusus (Taspen dan Asabri) dikeluarkan/hanya berdasarkan JHT, cakupan dana pensiun hanya sekitar 12,9% dari total jumlah pekerja (dihitung dari rasio kepesertaan BPJS TK JHT terhadap total pekerja di luar PNS, TNI, & POLRI). Disisi lain, hanya sekitar 4,3 juta pekerja yang mempunyai dana pensiun dari pihak swasta (“Dana Pensiun Pihak Ketiga”/DPPK dan “Dana Pensiun Lembaga Keuangan”/DPLK). Jika angka DPPK, DPLK, dan JHT tersebut digabungkan (tanpa memasukkan Taspen & Asabri), tingkat cakupan program dana pensiun di Indonesia menjadi 16,4% dari total pekerja di Indonesia (dihitung dari rasio kepesertaan BPJS TK JHT + DPPK + DPLK terhadap total pekerja di luar PNS, TNI, & Polri). Dari data tersebut kita dapat melihat potensi peningkatan cakupan dana pensin untuk pekerja di Indonesia yang masih sangat besar. Diperkirakan sekitar \pm 103,3 juta pekerja (sekitar \pm 73-77 juta pekerja informal dan \pm 25-30 juta pekerja formal) di Indonesia belum mempunyai akses terhadap dana pensiun. Dengan kata lain, jumlah tenaga kerja kita yang belum mendapat akses ke dana pensiun di 2020 lebih dari 4 kali jumlah yang sudah tercakup.

Melalui UU P2SK, OJK diharapkan dapat melakukan langkah-langkah antara lain: pengaturan dana pensiun yang ditujukan untuk (1) meningkatkan perlindungan hari tua bagi masyarakat, khususnya para pekerja, (2) meningkatkan literasi, (3) mendorong kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan program pensiun, dan (4) mempercepat akumulasi sumber dana jangka panjang sebagai sumber utama pembiayaan pembangunan. Pengaturan juga diarahkan kepada kewajiban penyampaian laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengaturan mengenai standar laporan keuangan, pembentukan komite standar yang independen, dan pembentukan platform bersama laporan keuangan, serta kewajiban untuk penyusunan dan penyampaian laporan berkelanjutan.

Beberapa amanat khusus UU P2SK yang terkait dengan industri dana pensiun yaitu:

1. Penambahan lembaga keuangan yang dapat mendirikan dana pensiun.
2. Peningkatan fleksibilitas skema program pensiun yang dapat diselenggarakan dana pensiun.
3. Perbaikan tata kelola dan kebijakan investasi.
4. Penetapan usia pensiun normal dan dipercepat.
5. Ketentuan pengelolaan aset yang terkait dengan keuangan negara.

Dana Pensiun Lembaga Keuangan

UU No. 4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) pada Bab XII mengatur tentang Dana Pensiun, Program Jaminan Hari Tua, dan Program Pensiun. Ditegaskan di situ bahwa pengaturan industri Dana Pensiun ditujukan untuk meningkatkan perlindungan hari tua bagi masyarakat, khususnya para pekerja, meningkatkan literasi, mendorong kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan program pensiun, dan mempercepat akumulasi sumber dana jangka panjang sebagai sumber utama pembiayaan pembangunan. Maka literasi dana pensiun menjadi bagian penting yang tidak dapat dikesampingkan, untuk meningkatkan aset kelolaan dan kepesertaan dana pensiun di Indonesia. UU P2SK menegaskan dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Bentuknya ada DPPK (Dana Pensiun Pemberi Kerja) dan DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan). Masalahnya, masih banyak masyarakat dan pekerja yang tidak tahu DPLK. Edukasi DPLK sangat penting dilakukan. Karena saat ini tidak lebih dari 8% saja pekerja di Indonesia yang sudah memiliki dana pensiun bila dibandingkan 54 juta pekerja formal yang ada. Maka untuk meningkatkan perlindungan hari tua masyarakat, peran DPLK sangat besar. Atas alasan itulah, UU P2SK mengatur pendirian DPLK pada akhirnya dapat dilakukan oleh: 1) Bank Umum, 2) Bank Umum Syariah, 3) Asuransi Jiwa, 4) Asuransi Jiwa Syariah, 5) Manajer Investasi, 6) Manajer Investasi Syariah, dan 7) Lembaga Keuangan lain yang diatur OJK. Sebelumnya, pendiri DPLK hanya sebatas bank umum dan asuransi jiwa.

DPLK adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh Lembaga Jasa Keuangan (LJK) tertentu, selaku pendiri, yang ditujukan bagi karyawan yang diikutsertakan oleh pemberi kerjanya dan/atau perorangan secara mandiri. DPLK dapat dimaknakan dari dua sisi, yaitu: 1) pekerja sebagai program pengelolaan dana pensiun yang dirancang untuk mempersiapkan keberlanjutan penghasilann dan jaminan finansial di masa pensiun dan 2) pemberi kerja sebagai program untuk memenuhikewajiban imbalan pascakerja (pemutusan hubungan kerja) sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH).

Manfaat DPLK untuk Pekerja:

1. Adanya jaminan kesinambungan penghasilan di masa pensiun/hari tua
2. Tersedianya dana yang “ pasti” untuk masa pensiun
3. Iuran dibukukan atas nama pekerja untuk hari tua
4. Iuran menjadi pengurang pajak penghasilan (PPh21)
5. Hasil investasi bebas pajak sampai dengan manfaat dibayarkan

6. Dananya terpisah dari kekayaan pemberi kerja

Manfaat DPLK untuk Pemberi Kerja:

1. Menghindari masalah arus kas atau cash flow akibat PHK pekerja di kemudian hari
2. Mencadangkan dana kewajiban pembayaran imbalan pascakerja/PHK sesuai regulasi ketenagakerjaan
3. Iuran pemberi kerja menjadi mengurangi pajak penghasilan badan (PPh25), di samping diperhitungkan sebagai imbalan pascakerja
4. Menjadi aset program sesuai sesuai PSAK 24
5. Bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan
6. Dapat meminimalkan biaya pemberi kerja, di samping dapat memelihara pekerja yang berkualitas.

Perbedaan DPLK dengan Program Jaminan Hari Tua (JHT)

DPLK berbeda dengan Jaminan Hari Tua (JHT) atau Jaminan Pensiun (JP). DPLK bersifat sukarela, sedangkan JHT dan JP bersifat wajib. Program JHT pada dasarnya tidak dapat “diperhitungkan” sebagai kompensasi imbalan pascakerja atau uang pesangon. Sedangkan DPLK dapat diperhitungkan sebagai bagian imbalan pascakerja atau uang pesangon. Di sisi lain, JHT diperuntukkan memenuhi kebutuhan dasar di masa pensiun, sedangkan DPLK untuk memelihara standar kebutuhan dan gaya hidup di masa pensiun untuk mencapai “tingkat penghasilan pensiun – TPP” sebesar 70%-80% dari gaji terakhir.

KESIMPULAN

Dana pensiun Indonesia menghadapi sejumlah tantangan dan peluang yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Tantangan dalam industri dana pensiun merujuk pada hambatan atau situasi yang menghadang kemajuan, keberhasilan, atau keberlanjutan operasional dana pensiun. Tantangan tersebut dapat berupa faktor eksternal seperti perubahan regulasi, fluktuasi pasar keuangan, peningkatan harapan hidup peserta, perubahan demografi, dan ketidakpastian ekonomi. Selain itu, tantangan juga dapat berasal dari faktor internal seperti pengelolaan investasi yang kompleks, kepatuhan terhadap peraturan, dan pengelolaan risiko yang efektif.

Pada sisi lain, peluang dalam industri dana pensiun merujuk pada situasi atau kondisi yang memberikan potensi atau keuntungan bagi perkembangan, keberhasilan, atau inovasi dalam operasional dana pensiun. Peluang tersebut dapat berupa pertumbuhan ekonomi yang positif, inovasi teknologi yang mempermudah proses operasional, peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya persiapan pensiun, kemitraan dengan institusi keuangan lainnya

untuk memperluas akses investasi, dan peluang pasar investasi yang menguntungkan.

Dalam konteks industri dana pensiun, tantangan dan peluang tersebut merupakan isu yang harus dikelola dengan baik oleh lembaga dana pensiun untuk mencapai tujuan jangka panjang, yaitu memberikan manfaat pensiun yang memadai bagi peserta dan memastikan keberlanjutan operasional dengan efisiensi dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

UU No. 4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) memberikan dampak positif terhadap kelangsungan dana pensiun. Harmonisasi regulasi sangat diperlukan untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh industri dana pensiun saat ini. Bila dalam UU sebelumnya (UU No.11/1992) hanya Bank dan Asuransi Jiwa yang diperkenankan untuk mendirikan DPLK, UU P2SK mengubah kondisi tersebut. Pasal 137 UU P2SK telah menambahkan Manajer Investasi sebagai lembaga keuangan yang dapat membentuk DPLK, dan membuka kemungkinan Lembaga. keuangan lain untuk dapat membentuk DPLK (diatur lebih lanjut dalam POJK). Tujuan dari penambahan dan pembukaan peluang bagi munculnya pelaku-pelaku baru dalam industri dana pensiun adalah pertama, memberi kemudahan dan memperluas opsi masyarakat dalam memilih lembaga keuangan yang dipercaya untuk mengelola tabungan pensiunnya serta kedua, meningkatkan standar pengelolaan dana pensiun sesuai best practice untuk sebesar besarnya kepentingan peserta Perubahan kondisi pasca UU P2SK ini melahirkan tantangan bagi DPLK-DPLK yang sudah ada untuk terus meningkatkan kapasitas dan kinerjanya. Menyikapi UU P2SK, para pelaku lama dana pensiun perlu menjaga kondisi kesehatan dan kinerja usahanya dengan baik di tengah kondisi persaingan yang baru seiring kedatangan para pelaku baru.

REFERENCES

- Alfabeta Hayati, N., & Yulianto, E. (2020). Peranan keuangan berkelanjutan pada industri perbankan dalam mendukung sustainable development goals: Peranan keuangan berkelanjutan pada industry perbankan dalam mendukung sustainable development goals. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi (JABE)*, 6(1), 1633–1652.
- Asshiddiqie, Jimly. (2020). *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Konstitusi Press.
- Ginintu, M. I. F., Kasim, N. M., & Mandjo, J. T. (2023). Efektivitas penerapan UU No. 4 Tahun 2023 tentang pengembangan dan penguatan sektor keuangan

pada kasus gagal bayar asuransi usaha bersama. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2), 281–287.

Reza Yamora Siregar, Mohammad Alvin Prabowosunu, Rizky Rizaldi Ronaldo. (2021) Dana Pensiun Indonesia: Kondisi & Tantangan. *IFG Progress Weekly Digest*.

Sugiyono. (2019). *Quantitative, qualitative, and R&D research methods*. Bandung: Alfabeta

Yuliana Syahfitri. (2023). Implikasi Penerbitan Omnibus Law Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) Terhadap Peran Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam Sektor Keuangan. *Unes Law Review*. Vol. 6, No. 1.