

ANALISIS PENGELOLAAN DANA PENSIUN PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DI KOTA MEDAN

Desri Amanda Firdayani Nasution¹, Nuri Aslami²

¹Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Dosen Pengampu, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi Penulis:

¹desriamanda22@gmail.com , ² nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

This study aims to find out how companies manage pension funds for employees in PT. Nusantara III Plantation (PERSERO) in Medan City. In this study, researchers use qualitative methods, where research is obtained in real or events where the funds obtained by researchers are an important role in analyzing the data obtained is inductive with research results that emphasize more on the meaning of phenomena or events that occur. The results of this study Pension fund management at PT. Perkebunan Nusantara III Persero is given based on the group during their work which is adjusted also to their salary when working in the company. The management of the pension fund is given until the employee dies. Employees who are no longer working or retired are still given a monthly salary by the company even though it is not as much as the salary at the time of work. And the company makes it easier for employees to report pension funds, which can be online through the Dapenbun application. This online reporting has a positive impact on both, because retired employees do not need to report the requirements for disbursement of pension funds to the head office or branch, just from a mobile phone. And reporting for pension funds is carried out at the end of every year or once a year with a time limit of approximately 6 months.

Keywords: Pension Funds, Employees, Companies, Management, Salary

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara perusahaan mengelola dana pensiun kepada karyawan di perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) di Kota Medan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif, yang dimana penelitian didapat secara nyata atau dikejadian yang dimana dana yang didapatkan peneliti merupakan peran penting dalam menganalisis data yang didapatkan bersifat induktif dengan hasil penelitian yang lebih menekankan pada makna fenomena atau kejadian yang terjadi. Hasil dari penelitian ini Pengelolaan dana pensiun pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero diberikan berdasarkan golongan semasa mereka bekerja yang disesuaikan juga pada gaji mereka pada saat bekerja diperusahaan tersebut. Pengelolaan dana pensiun diberikan sampai karyawan itu meninggal dunia. Karyawan yang sudah tidak bekerja atau pensiun tetap diberikan gaji bulanan oleh perusahaan walaupun tidak sebanyak gaji pada saat kerja. Dan perusahaan mempermudah karyawannya dalam pelaporan dana pensiun yaitu bisa secara online melalui aplikasi Dapenbun. Pelaporan secara online ini memberikan dampak positif bagi keduanya, karena karyawan yang pensiun tidak perlu melaporkan persyaratan-persyaratan pencairan dana pensiun ke kantor pusat atau cabang, cukup dari handphone saja. Dan pelaporan untuk dana pensiun dilakukan disetiap penghujung tahun atau satu tahun sekali dengan batas waktu kurang lebih 6 bulan.

Kata Kunci: Dana Pensiun, Karyawan, Perusahaan, Pengelolaan, Gaji

PENDAHULUAN

Dana Pensiun dan asuransi merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan/ pekerja. Keduanya dibutuhkan pada setiap karyawan untuk tabungan jangka panjang yang dapat digunakan dihari tua. Baik dana pensiun ataupun asuransi dapat dialokasikan secara mandiri sebagai tunjangan dari pihak perusahaan atau lembaga ditempat kerja. Meskipun memiliki fungsi yang sama tentang money atau uang untuk berjaga-jaga, namun dana pensiun dan asuransi memiliki cukup banuak perbedaan, diantaranya yaitu Dan pensiun merupakan dana yang dikumpulkan diolah oleh badan hukum yang dibuat atau didirikan oleh setiap perusahaan untuk dapat digunakan oleh karyawannya yang telah selesai dari masa tugasnya. Dana pensiun ini dapat menjamin penghasilan karyawan dari setiap perusahaan untuk penghasilan di hari tua

nantinya. Dana yang telah dikumpulkan merupakan dana dari kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya selama bekerja di perusahaan. Sedangkan Asuransi merupakan dana atau iuran yang diberikan dalam suatu kejadian yang mendesak atau biasanya dapat digunakan untuk mengganti atas sebuah kejadian seperti resiko kerugian, kerusakan, maupun kehilangan yang dapat terjadi di kejadian yang tidak terduga.

Pemberian Dana pensiun kepada setiap karyawan bukan hanya sebagai penghasilan di masa tua para karawan atau yang akan datang saja, tetapi juga untuk dapat memberikan motivasi pada setiap karyawan untuk giat dalam melakukan pekerjaannya. Karena dana pensiun yang didapatkan merupakan hasil dari setiap pekerjaan mereka, dan dengan adanya dana pensiun ini setiap karyawan atau pekerja dapat merasa tenang dengan tunjangan yang akan didapatkan di hari tua mereka.

Banyaknya persepsi atau perkataan yang diucapkan oleh masyarakat tentang hanya pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ABRI saja yang mendapatkan dana pensiun. Namun sejak pemerintah mengeluarkan undang-undang tentang pemberian dana pensiun untuk setiap karyawan, baik pekerja negeri dan swasta diwajibkan mendapatkan dana pesiunan. Menurut Undang-undang Dasar No 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun yaitu memuat tentang keuntungan dana pensiun yang diberikan oleh penyelenggara program pensiun iuran pasti. Dana pensiun dalam lembaga keuangan merupakan dana yang dibentu oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program ini bagi karyawan dengan sistem perorang.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) juga telah mempunyai banyak karyawan yang telah berganti terus menerus dikarenakan banyaknya karyawan yang telah habis masa kerjanya, banyak perusahaan termasuk perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) juga memberi konvensasi atau kesejahteraan kepada karyawan yang telah bekerja bersama di perusahaan tersebut dengan memberikan dana pensiun dan asuransi yang disediakan oleh perusahaan dengan perhitungan sesuai dengan kerja atau pengabdian para karyawan kepada perusahaan tempat bekerja.

Dengan fenomena yang sudah disampaikan tentang dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kepada para Karyawan yang telah habis masa kerjanya. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengelolaan Dana Pensiun Pada Karyawan di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Di Kota Medan”.

TINJAUAN TEORITAS

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang dana pensin, setiap pekerja wajib memiliki dana pensiun yang dapat menjamin kesejahteraan UMKM dan Investasi bagi mereka untuk masa yang akan datang atau dimasa tua para pekerja setelah habis masa kerja mereka.

Menurut Wild, Subramanyam dan Halsey (Bachtiar: 2005: 177) tentang “Program pensiun (pension plan) merupakan sebuah janji pemberi kerja untuk menyediakan imbalan pada para pensiunan, dan perjanjian tersebut melibatkan tiga pihak yaitu pemberi kerja, yang memberikan kontribusi pada program pensiun, pekerja yang menerima imbalan, dan dana pensiun. Dana pensiun (pension fund) terpisah dari pemberi kerja yang diadministrasikan oleh pihak yang ditunjuk (trustee).

Program pensiun yang ditawarkan juga dapat dibagi 2 macam, yaitu program pensiun Iuran pasti dan pensiun imbalan pasti.

1. Program Pensiun Iuran Pasti (Defined Contribution Plans) adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil

pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing karyawan sebagai manfaat dari program pensiun. Program ini manfaatnya dapat ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun dan Program Pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.

2. Pensiun Imbalan Pasti (Defined Benefit). Menurut Wild, Subramanyam dan Halsey (dalam Bachtiar: 2005:178) yaitu menentukan jumlah pensiun yang dijanjikan oleh perusahaan untuk bagi para karyawan pensiunan. Didalam program ini memberi pekerja menampung resiko kinerja dana pensiun. Program pensiun iuran pasti menentukan jumlah yang diberikan oleh perusahaan kepada program pensiun.

Dalam pengelolaan dana pensiun tersebut terdapat lembaga-lembaga pengelola, disini pengelola dana pensiun dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja (DPPK) atau Lembaga Keuangan (DPLK).

1. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

Dana pensiun pemberi kerja adalah unit organisasi dalam suatu perusahaan yang khususnya menanganin dana pensiun bagi pegawai disebuah perusahaan. Organisasi ini dibuat atau dibentuk oleh perorang atau badan usaha yang menaungi karyawan, untuk menyelenggarakan program pensiun ini. Pembentukan Dana Pensiun Kerja didasarkan pada:

- a) Pernyataan tertulis pendiri yang menyatakan keputusan untuk mendirikan pendanaan pensiun dan memberlakukan peraturan dana pensiun ini.
- b) Peraturan dana pensiun yang ditetapkan oleh pendiri.
- c) Penunjukan pengurus, dewan pengawas, dan penerima titipan.

2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)

Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dana ini dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri. Dana Pensiun lembaga keuangan terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi yang bersangkutan. Hanya bank umum dan perusahaan asuransi jiwa yang diperkenankan untuk mendirikan dana pensiun lembaga keuangan. Program ini terutama diperuntukkan bagi para pekerja mandiri, seperti dokter, pengacara, dan pengusaha yang bukan merupakan karyawan dari lembaga atau orang lain.

Seiring dengan perkembangan, pelaksanaan program dana pensiun ini memiliki beberapa tujuan. Masing-masing tujuan tersebut memiliki maksud tersendiri, baik bagi perusahaan dan karyawan atau pekerjanya. Tujuan dari penyelenggaraan dana pensiun, yaitu:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mengabdikan di perusahaan tersebut.
2. Agar dimasa depan, karyawan yang telah pensiun dapat menikmati hasil yang diperoleh mereka semasa kerja.
3. Dapat memberikan rasa aman kepada karyawan yang pensiun.
4. Meningkatkan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka semasa kerja.
5. Meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat dan pemerintahan.

Sedangkan tujuan atau manfaat yang diperoleh oleh karyawan yang mengikuti program Pensiun ini, yaitu:

1. Memperoleh kepastian dalam pendapatan penghasilan dimasa yang akan datang sesudah pensiun.
2. Memberikan rasa aman dan dapat meningkatkan motivasi atau performa dalam bekerja.

Sedangkan untuk lembaga pengelolaan Dana Pensiun memiliki tujuan dalam penyelenggaraannya, yaitu:

1. Mengelola dana pensiun untuk dapat memperoleh keuntungan dengan melakukan kegiatan investasi.
2. Turut membantu dalam mendukung program dari pemerintah.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk memahami fenomena dengan cara memperoleh data dari penelitian berupa data atau aktivitas yang dilihat dari observasinya.

Menurut David Williams (1995) penelitian kualitatif adalah upaya peneliti yang digunakan dengan mengumpulkan data berdasarkan pada peristiwa atau fenomena yang dialami. Karena dilakukan secara nyata, hasil yang didapatkan dalam penelitian ini juga dapat dipertanggung jawabkan karena sesuai dengan kejadian yang nyata atau yang dialami.

Dengan demikian metode yang digunakan pada penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didapat secara nyata atau dikejadian yang dimana data yang didapatkan peneliti merupakan peran penting dalam menganalisis data yang didapatkan bersifat induktif dengan hasil penelitian yang lebih menekankan pada makna fenomena atau kejadian yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dana Pensiun adalah badan hukum yang dikelola dan dijalankan program yang menjajikan manfaat bagi karyawannya, yang berkaitan dengan mencapai usia tertentu dan memiliki status sebagai badan hukum. Menurut Undang-undang Dasar No 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun adalah tentang keuntungan dana pensiun yang diberikan oleh penyelenggara program pensiun iuran pasti. Dana pensiun dalam lembaga keuangan merupakan dana yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program ini bagi karyawan dengan sistem perindividu ataupun perorangan.

1) Pengelolaan Dana Pensiun PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Pengelolaan dana pensiun adalah suatu sistem manajemen yang mengikutsertakan para karyawan dari semua tingkatan dengan menerapkan beberapa konsep pengelolaan dana tersebut. Pendanaan program pensiun, baik dalam rangka memiliki ketentuan maupun tujuan pengelolaan manajemen keuangan untuk dapat mengakumulasikan kekayaan yang nantinya dapat digunakan untuk membayar manfaat pensiun dan biaya administrasi. Penggunaan program ini memberikan manfaat pasti dan dapat meningkatkan manfaat pensiun yang akan dapat dibayarkan pada iuran pensiun nanti.

Dalam hal ini juga perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mewajibkan karyawannya untuk mengikuti program dana pensiun ini yang mana pendanaan pensiun pada program ini dikelola langsung oleh DAPENBUN (Dana Pensiun Perkebunan) pada PT. Perkebunan Nusantara III.

Untuk menjalankan pengelolaan dana pensiun ini, PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menerapkan dengan berdasarkan Undang-undang yang telah disepakati pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan dari pernyataan yang diberikan oleh PT

Perkebunan Nusantara III (Persero). Pada program Pensiun di perusahaan ini memiliki 3 jenis pensiun, seperti :

a. Pensiun Normal :

1. Karyawan golongan IA s.d IID usia 55 tahun
2. Karyawan Golongan IIIA s.d IVD usia 56 tahun

b. Pensiun Dipercepat :

3. Karyawan golongan IA s.d IID usia 45 tahun
4. Karyawan Golongan IIIA s.d IVD usia 46 tahun

c. Pensiun Meninggal Dunia

Dalam Perhitungan, Dana yang keluar menggunakan disistem berdasarkan Golongan karyawan yang telah bekerja. Golongan yang terdapat di perusahaan tersebut terdapat 16 Golongan yang terdiri dari IA s/d IVD dan memiliki skalanya, yang terbagi dari:

**JENJANG GOLONGAN KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

No	Golongan	Berkala
1	IA	0-14
2	IB	0-13
3	IC	0-12
4	ID	0-11
5	IIA	0-10
6	IIB	0-9
7	IIC	0-7
8	IID	0-6
9	IIIA	0-11
10	IIIB	0-10
11	IIIC	0-7
12	IIID	0-11
13	IVA	0-10
14	IVB	0-6
15	IVC	0-9

Semakin tinggi golongan karyawan tersebut, maka semakin banyak atau tinggi gaji dan tunjangan yang diberikan, dan tinggi juga dana pensiun yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2) Perhitungan Iuran Dana Pensiun Karyawan

Sistem dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yaitu dilihat dengan golongan dan skala yang ada. Sebagai bahan percontohan, jika karyawan tersebut berperan sebagai KARPEL (Karyawan Pelaksana) sistem pembagiannya yaitu Gaji Pokok ditambah 1,75 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan KARPIM (Karyawan Pimpinan) yaitu gaji Pokok karyawan ditambahkan 2.00 yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan golongan dan skalanya.

Sebelum Pensiun, Karyawan yang memasuki Umur 54 Tahun Untuk Karpel (Karyawan Pelaksana) dan 55 Tahun Untuk Karpim (Karyawan Pimpinan) Telah mendapatkan surat MBT (Masa Bebas Tugas) yang berlaku selama 6 bulan. Karyawan yang telah MBT masih mendapatkan Gaji selama 6 bulan tersebut, tetapi tidak mendapatkan tunjangan transportasi kendaraan.

Menghunjuk pasal 65 Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) tentang masa tugas (MBT) diberikan kepada karyawannya yaitu :

1. Tunjangan Sewa Rumah

Tunjangan sewa diberikan setelah surat pemberitahuan MBT sudah diterbitkan dengan sistem pembagian yaitu dengan Gaji x 6 bulan (Masa MBT)

2. Biaya Pindah Rumah.

Biaya ini terbagi dua, yaitu :

- a. Pengosongan Rumah, Perhitungan dengan 3 x Gaji Pokok
- b. Pengepakan Barang 3. Tunjangan Cuti Panjang Berimbang.

Biaya yang terdapat diatas di kalikan dengan gaji dan gaji pokok sesuai dengan golongan karyawan. Dan dengan dikalikan masa kerja, untuk masa kerja diatas 20 tahun.

3) Pembagian Kecukupan Iuran Pendanaan Pensiun Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Di Kota Medan

Perhitungan dan pembagian iuran pensiun menurut surat yang dikeluarkan Dapenbun tahun 2020 tentang penetapan iuran normal dan iuran tambahan dan berdasarkan laporan aktuaris PT. Milliman Indonesia per 31 Desember 2019 bahwa iuran Normal bagi golongan IA-IVD sebesar 13,11% dari Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) Gaji pokok di Tahun 2011. Besar Persentasi antara beban Iuran karyawan dan Perusahaan, yaitu:

Beban Karyawan	6%
Beban Perusahaan	7,11%
13,11%	

Persentasi dari tabel diatas ini merupakan beban yang ditanggung karyawan dan perusahaan. Kedua beban ini ditanggung semasa karyawan perusahaan masih bekerja. Rasional persentasi yang didapatkan merupakan patokan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Pertahun terakhir atau 2022, untuk mengeluarkan anggaran perusahaan dalam iuran dana

Pensiun sebesar 11 Miliar per bulan dengan jumlah karyawan pensiunnya kurang lebih 24 ribu lebih.

4) Penanganan Administrasi Pensiun

Administrasi Pensiun atau sistem pengelolaan dana pensiun dalam penangannya yaitu dengan memberikan pelayanan kepada karyawan untuk melaporkan gaji pensiun mereka pada aplikasi yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu aplikasi Dapenbun. Dengan adanya pengaplikasian ini, karyawan yang telah pensiun tidak perlu melapor ke kantor cabang atau pusat lagi. Dengan adanya aplikasi ini, para karyawan dapat dimudahkan dalam pengaksesan penanganan dan pensiun ini.

Setiap tahun, karyawan pensiun akan diingatkan untuk melaporkan dan mengisi format yang ada didalam aplikasi dapenbun.

Sistem Pelaporan pada aplikasi Dana Pensiun ini biasanya dimulai dari bulan Mei sampai dengan Desember. Sehingga jika selama masa waktu yang diberikan karyawan tidak melaporkannya, maka untuk gaji di bulan januari atau awal tahun tidak akan diberikan. Tetapi jika karyawan melaporkannya di bulan februarinya, maka gaji karyawan yang dibulan januari tersebut akan diberikan juga di bulan februari atau bisa dibilang gaji karyawan pensiunan tetap masih akan diberikan sampai karyawan pensiunan meninggal dunia. Dan untuk dana pensiunan ini tidak dibebankan oleh tanggungan kesehatan dan tunjangan lainnya. Sistem hanya akan memberikan gaji bulanan dan uang beras saja.

Dengan keuntungan yang diberikan ini, karyawan yang sudah tidak bekerja, masih tetap akan mendapatkan gaji walaupun tidak sebanyak gaji mereka semasa kerja. Dengan ini perusahaan masih memberikan penanganan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawannya yang sudah pensiun disetiap bulannya. Jadi karyawan yang sudah mengabdikan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) tidak perlu takut akan masa tua mereka, dikarenakan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut selama minimal 3 tahun kerja sudah bisa mengikuti program dana pensiun yang diselenggarakan atau dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

KESIMPULAN

Dana Pensiun merupakan dana yang diberikan oleh suatu lembaga atau perusahaan kepada karyawannya dengan maksud memberikan reward kepada karyawan yang telah setia kepada perusahaan. Pengelolaan dana pensiun pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero diberikan berdasarkan golongan semasa mereka bekerja yang disesuaikan juga pada gaji mereka pada saat bekerja diperusahaan tersebut.

Pengelolaan dana pensiun diberikan sampai karyawan itu meninggal dunia. Karyawan yang sudah tidak bekerja atau pensiun tetap diberikan gaji bulanan oleh perusahaan walaupun tidak sebanyak gaji pada saat kerja. Pelaporan gajian bulanan ini dilakukan di setiap penghujung tahun atau satu tahun sekali dengan menggunakan aplikasi dari Dapenbun tersebut. Pelaporan online ini memberikan dampak positif bagi keduanya, karena karyawan yang pensiun tidak perlu melaporkan persyaratan dari pencairan dana pensiun ke kantor pusat ataupun cabang, cukup dari handphone saja.

Perusahaan mempermudah karyawan dalam pelaporan dana pensiun disetiap bulannya dan jika karyawan telat melapor sampai akhir tahun (desember) gaji pensiun mereka tidak bisa diberikan di bulan januari, tetapi pada saat mereka melapor di bulan februarinya, dana pensiun akan dikalikan dari gaji dibulan januari atau didabelkan dibulan februari. Jadi perusahaan tetap bakal akan membayar gaji pensiun karyawan tersebut sampai karyawan tersebut meninggal dunia

DAFTAR PUSTAKA

- Arakian, Willy Tri Hardianto, Nanang Bagus. Prosedur Pelayanan Administrasi Pembayaran Gaji Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Hariyanto, Arif Hariyanto., Liwak Sakinah, Pengelolaan Dana Pensiun Di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Dalam Perspektif Ekonomi Syaariah. Jurnal ak-Idarah.
- Kadarimsan, Muh. Menghadapi Pensiun dan Kesejahteraan dan psikologis pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen.
- N, Riski., Agusdiwana. Penerapan Akuntansi Dana Pensiun pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Kabupaten Bulukumba. Jurnal Ar-Ribh Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Nasution, Lokot Zaein., Muhammad Khoirul Fuddin. Dana Pensiun Pendorong Kesejahteraan Pekerja dan Penjaga Eksistensi UMKM Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia. Jurnal Ekonomi Pembangunan.
- Nuhung, Mahmud., Hidayat., Nur Halimah. Analisis Mekanisme dan Penerapan Pengelolaan Dana Pensiun Syariah Terhadap Fatma DSN-MUI Nomor 88/DSN-MUI/XI/2013 Pada Bank Syariah Cabang Tamalanrea. Ar-Ribh: Jurnal Ekonomi Islam.
- Rengkung,Jevita Mercy., Lintje Kalangi., Heince R.N. Wokas. Evaluasi Pencatatan Dan Pelaporan Dana Pensiun Pada Dana Pensiun Pemberi Kerja (Studi Kasus Pada PT.PLN Wilayah Suluttenggo). Jurnal Berkata Ilmiah Efisiensi.
- Saefuloh, Asep Ahmad., dkk. Kebijakan Pengelolaan dana Pensiun Sektor Korporasi. Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik.
- Sharasanto, Diah Anugrah., Ratnawati HP. Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Pada Dana Pensiun Universitas Surabaya. Jurnal Bisnis Terapan.
- Yudanto, Hary.Pendanaan Dana Pensiun Program Pensiun Manfaat Pasti. Naskah Publikasi