

Pemberdayaan dan Fasilitasi Kepengurusan Pensiun di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

Clearista Adella Nirmalasari^{1*}, Dhani Ichsanuddin Nu²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

*email corresponding author: dhaniin.ma@upn.jatim.ac.id

ABSTRACT

Pension programs are a crucial aspect in ensuring employee welfare after their employment ends. The policy transition from the Defined Benefit Pension Program (PPMP) to the Defined Contribution Pension Program (PPIP) within the East Java Regional Division of Perum Perhutani often presents administrative, financial, and psychological challenges for employees. Numerous regulations and low financial literacy make it difficult for some employees to understand the mechanisms and policy changes. This Community Service activity was created to empower and facilitate employees and retirees in the pension management process through a participatory and educational approach. The methods used were outreach and open discussions with resource persons directly from the Perhutani Pension Fund (DAPEN). The results of this activity showed a significant increase in participants' understanding of the program transition mechanisms, increased financial literacy, and increased self-confidence and preparedness for retirement. This program is expected to become an empowerment model that can be adapted by other state-owned enterprises to support the successful implementation of pension policies based on transparency and sustainable welfare.

Keywords: PensionEmpowerment; Perum Perhutani; PPMP; PPIP; Pension Fund

PENDAHULUAN

Peralihan Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu hal penting dalam mengelola sumber daya manusia, baik dari sektor publik maupun di Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Program pensiun sebagai bagian dari sistem jaminan sosial tenaga kerja, tidak hanya membantu melindungi keuangan pegawai setelah pensiun tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang (Lubis et al., 2024). Dalam era globalisasi dan transformasi digital, perusahaan negara seperti Perum Perhutani sering kali menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya pada program pensiun yang berkelanjutan dan adil. Salah satu program yang dilakukan adalah sosialisasi peralihan kebijakan program pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) ke Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP), yang didukung oleh beberapa unit kerja seperti Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH). Kegiatan ini tidak hanya mencerminkan komitmen Perusahaan terhadap reformasi kebijakan internal, tetapi juga menunjukkan penerapan prinsip pengabdian masyarakat melalui Pendidikan dan komunikasi organisasi.

Dana pensiun berfungsi sebagai bentuk jaminan bagi karyawan ketika mereka mencapai usia pensiun (Marwa, 2020). Dana ini merupakan kekayaan yang dikelola oleh salah satu lembaga nonbank di Indonesia dan dikumpulkan secara khusus untuk memberikan manfaat kepada pekerja saat mereka memasuki masa pensiun, sehingga dapat membantu menjamin kesejahteraan ketika tidak lagi bekerja (Mursalina et al., 2023). Aset tersebut dikelola dalam bentuk simpanan jangka panjang. Komitmen ini memberikan rasa aman kepada karyawan dengan memastikan adanya kepastian di masa depan. Dengan adanya dana pensiun memberikan rasa aman bagi karyawan karena masa depan mereka tetap terjamin saat mereka tidak lagi produktif. Bagi masyarakat yang masih aktif bekerja, dana pensiun menunjukkan bahwa kontribusi atau iuran mereka tetap dihargai oleh perusahaan (Lubis et al., 2024).

Teori community empowerment theory menekankan pentingnya proses partisipatif yang melibatkan transfer pengetahuan, penguatan kapasitas, dan pemberian akses terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan pegawai (Purborini & Suryanatha, 2025). Dalam konteks ini Perum Perhutani, melakukan pemberdayaan melalui sosialisasi, edukasi dan fasilitasi administrasi. Pendekatan pemberdayaan ini tidak hanya berfokus pada penyampaian informasi secara searah, tetapi juga membuka ruang dialog, mendengarkan solusi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian besar pensiunan mengalami kesulitan dalam memahami perbedaan mendasar antara PPMP dan PPIP, mekanisme transisi, serta implikasi finansial dari perubahan tersebut. Hal ini dapat berpotensi menimbulkan keresahan, ketidakpastian, hingga penolakan terhadap kebijakan baru apabila tidak diimbangi dengan penerapan strategi komunikasi serta pendampingan yang efektif.

Kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan oleh KPH Saradan Bersama Dana Pensiun merupakan salah satu bentuk respon institusional terhadap kebutuhan pensiunan akan informasi yang transparan dan komprehensif (Rapida, 2021). Mengingat kompleksitas materi dan beragamnya latar belakang pendidikan serta tingkat literasi keuangan pegawai sosialisasi satu kali tidaklah cukup. Diperlukan program pendampingan yang berkelanjutan, sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa setiap pegawai telah memahami hak dan kewajibannya, dapat mengakses layanan dengan mudal dan merasa aman serta nyaman dengan perubahan yang sedang terjadi. Program pendampingan ini juga penting untuk membangun kepercayaan antara institusi pengelola dana pensiun dengan para pensiunan yang merupakan modal sosial fundamental bagi keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik (Indryani et al., 2024).

Mengingat urgensi permasalahan tersebut, program pengabdian ini menjadi sangat relevan dan strategis. Program pengabdian kepada Masyarakat ini berfokus pada pemberdayaan dan fasilitasi kepengurusan pensiun di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Program ini juga dirancang sebagai respons terhadap kebutuhan nyata pensiunan Perhutani akan pemahaman komprehensif, transparansi informasi dan kemudahan akses dalam mengurus hak-hak kepengsian mereka (Adib, 2025). Melalui pendekatan partisipatif dan edukatif yang melibatkan sosialisasi intensif, pendampingan administratif, dan diskusi terbuka diharapkan pengabdian ini dapat menjembatani kesenjangan informasi, meningkatkan literasi terkait program pensiun serta berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan kepercayaan pegawai terhadap perusahaan. Dengan demikian program ini diharapkan dapat menjadi model praktik terbaik dalam pengelolaan transisi kebijakan program pensiun yang dapat diadaptasi oleh organisasi lain, baik di lingkungan BUMN maupun sektor publik pada umumnya

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode sosialisasi dan diskusi terbuka. Kegiatan ini dilaksanakan di Aula Rumah Makan Tali Roso, Caruban, Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Sasaran utama kegiatan ini yaitu pegawai yang akan memasuki masa pensiun serta staff Departemen SDM yang terlibat dalam pengelolaan administrasi kepengsian. Kegiatan ini dihadiri oleh Wakil Kepala Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, Administratur Perhutani KPH Saradan, Pengawas Dana Pensiun, Direktur Dana Pensiun Perhutani, serta para pensiunan Perhutani di wilayah Kabupaten Madiun. Sebanyak 244 peserta berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan sosialisasi tersebut.

Program pengabdian kepada Masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif dan edukatif sebagai kerangka metodologis utama dalam pelaksanaannya. Pendekatan partisipatif dipilih berdasarkan pada paradigma pemberdayaan masyarakat yang menekankan keterlibatan aktif masyarakat sasaran dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program (Rahmat & Mirnawati, 2020).

Teori andragogi menekankan bahwa orang dewasa memiliki karakteristik pembelajaran yang berbeda dengan anak-anak, antara lain: memiliki konsep diri yang mandiri, membawa pengalaman hidup yang kaya sebagai sumber belajar, kesiapan belajar yang berorientasi pada peran sosial, dan orientasi belajar yang terpusat pada masalah (Hasanbasri et al., 2023). Metode edukatif yang diterapkan dalam program ini dirancang untuk menghormati pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki pensiunan, dengan

menggunakan pendekatan problem-based learning yang relevan dengan kebutuhan aktual mereka, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan tidak hierarkis (Satar et al., 2025). Program ini tidak hanya mengandalkan pendekatan partisipatif dan edukatif, tetapi juga mengintegrasikan teori atau konsep yang didasarkan pada referensi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, portal berita online dan literatur online lainnya.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Program Sosialisasi Pemberdayaan Pensiun

Sosialisasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyampaikan informasi dan membangun pemahaman awal terhadap suatu isu secara luas dan terstruktur. Dalam konteks pemberdayaan manusia sosialisasi memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman menyeluruh kepada pegawai mengenai syarat, tahapan, serta hak-hak yang diterima selama proses kepengurusan pensiun. Melalui sosialisasi ini pensiunan tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya persiapan menghadapi masa pensiun (Masrohatin et al., 2023). Tahap sosialisasi dilakukan sebagai langkah awal dalam memberikan pemahaman dasar kepada pegawai mengenai pentingnya persiapan masa pensiun, baik dari sisi administrative maupun psikologis.

Materi sosialisasi disusun secara sistematis dan progresif, dimulai dari penjelasan mengenai latar belakang perubahan kebijakan program pensiun, dilanjutkan dengan pemaparan komparatif antara karakteristik PPMP dan PPIP, mekanisme transisi, hak dan kewajiban pegawai dalam skema baru, serta prosedur administrative yang perlu dilakukan. Penyampaian materi menggunakan pendekatan storytelling dan pemberian contoh-contoh konkret yang relevan dengan kehidupan pensiunan, sehingga materi yang kompleks menjadi lebih mudah dipahami. fasilitator juga menggunakan teknik visualisasi data dan infografis untuk menjelaskan perhitungan dan perbandingan manfaat antara kedua skema

pensiun, mengingat informasi finansial yang kompleks lebih mudah dipahami dalam format visual.

Tahap diskusi terbuka dilaksanakan setelah sosialisasi dengan tujuan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan kendala, pengalaman, serta masukan terkait proses administrasi pensiun yang selama ini dijalani. Kegiatan ini bersifat partisipatif, di mana tim pendamping berperan sebagai fasilitator untuk menggali permasalahan dan mencari solusi bersama. Diskusi terbuka juga dimanfaatkan sebagai sarana evaluasi lapangan terhadap efektivitas sistem pelayanan pensiun di lingkungan perusahaan. Hasil dari diskusi ini kemudian dianalisis dan dijadikan dasar dalam penyusunan rekomendasi untuk perbaikan sistem administrasi pensiun agar lebih transparan, efisien, dan mudah diakses oleh pegawai. Melalui diskusi ini, kegiatan pengabdian diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap prosedur administrasi pensiun, mempercepat proses pengurusan berkas, serta meminimalkan kesalahan teknis yang berpotensi merugikan pegawai.

Untuk memastikan efektivitas sosialisasi dan kualitas diskusi, setiap sesi didampingi oleh narasumber kompeten dari Dana Pensiun Perhutani (DAPEN) dan tim legal yang dapat memberikan penjelasan teknis, menjawab pertanyaan-pertanyaan spesifik terkait regulasi, dan memberikan klarifikasi tentang hak dan kewajiban peserta dalam skema baru. Kehadiran narasumber dari institusi resmi ini juga penting untuk membangun kredibilitas dan kepercayaan peserta terhadap informasi yang disampaikan, serta untuk meningkatkan transparansi sebagaimana menjadi tujuan utama program ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan di Aula Rumah Makan Tali Roso, Caruban, Kabupaten Madiun, Jawa Timur menunjukkan Tingkat partisipasi yang sangat tinggi. Sebanyak 244 peserta pensiunan dan calon pensiunan Perhutani di wilayah Kabupaten Madiun menghadiri kegiatan sosialisasi peralihan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) menjadi Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP). Tingginya jumlah partisipasi ini mengindikasikan adanya kebutuhan informasi yang signifikan dari para pegawai terkait perubahan kebijakan program pensiun yang sedang berlangsung di lingkungan Perum Perhutani.

Antusiasme peserta terlihat jelas melalui berbagai indikator kualitatif selama kegiatan berlangsung. Peserta menunjukkan perhatian penuh terhadap paparan materi yang disampaikan oleh narasumber dari Dana Pensiun Perhutani (DAPEN), termasuk penjelasan mengenai mekanisme peralihan program, materi ini sangat relevan karena menyangkut kesejahteraan finansial peserta di masa purna tugas.

Salah satu capaian utama dari kegiatan pengabdian ini adalah peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai perbedaan antara PPMP dan PPIP. Sebelum sosialisasi dilaksanakan, observasi awal menunjukkan bahwa Sebagian besar peserta mengalami kebingungan mengenai konsep dasar kedua skema pensiun tersebut. PPMP merupakan program dengan manfaat pensiun yang sudah dihitung dan ditetapkan di awal berdasarkan formula tertentu yang mengacu pada Peraturan Dana Pensiun, sedangkan PPIP adalah program dimana manfaat pensiun bergantung pada akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

Melalui metode sosialisasi yang sistematis peserta mampu memahami bahwa pada PPIP, mereka akan mengetahui secara pasti terkait jumlah saldo yang dimiliki masing-masing peserta. Transparansi informasi ini menjadi salah satu keunggulan PPIP yang mengurangi ketidakpastian finansial di masa pensiun. Hal ini sesuai dengan prinsip transparansi dalam good governance dimana keterbukaan informasi merupakan fondasi penting dalam membangun kepercayaan antara institusi pengelola Dana Pensiun dengan peserta (Sani et al., 2023). Pemahaman peserta juga meningkat terkait aspek teknis pengelolaan dana. Peserta mendapat penjelasan bahwa iuran pada PPIP ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan manfaatnya diperoleh berdasarkan akumulasi iuran serta hasil pengembangan investasi. Berbeda dengan PPMP dimana iuran pemberi kerja mengacu pada perhitungan aktuaris, pada PPIP pemberi kerja menetapkan iuran sesuai dengan kemampuannya. Informasi ini memberikan gambaran yang lebih jelas kepada peserta mengenai mekanisme kontribusi dan ekspektasi manfaat yang akan diterima.

Keberhasilan program pengabdian ini dapat dianalisis melalui perspektif teori komunikasi partisipatif dengan menggunakan metode sosialisasi yang diterapkan menggunakan pendekatan multi-channel communication, di mana informasi disampaikan melalui berbagai cara termasuk presentasi verbal, visualisasi data, infografis dan contoh-contoh konkret. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta yang memiliki latar belakang pendidikan dan tingkat literasi keuangan yang beragam.

Teori Andragogi Malcolm Knowls menegaskan bahwa pembelajaran orang dewasa akan lebih efektif ketika materi pembelajaran relevan dengan kehidupan nyata mereka, melibatkan pengalaman yang telah mereka miliki dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Materi sosialisasi yang disampaikan sangat relevan dengan kebutuhan aktual peserta karena menyangkut kesejahteraan finansial mereka di masa pensiun. Narasumber juga mengaitkan penjelasan dengan pengalaman peserta dalam sistem PPMP yang telah mereka Jalani selama ini, sehingga peserta dapat membandingkan dan memahami perubahan yang akan terjadi.

Dalam program ini peran diskusi terbuka juga sangat strategis dalam menciptakan pembelajaran yang partisipatif dan dialogis. Berbeda dengan pendekatan komunikasi searah yang cenderung bersifat instruktif, diskusi terbuka memungkinkan terjadi pertukaran perspektif antara pengelola program dan peserta. Peserta tidak hanya menjadi penerima informasi yang pasif, tetapi juga subjek aktif yang dapat menyampaikan kebutuhan, kekhawatiran dan aspirasi mereka, Efektivitas diskusi terbuka juga terlihat dari kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesalahpahaman yang mungkin terjadi



Gambar 2. Metode Sosialisasi



Gambar 3. Metode Diskusi Terbuka

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di Aula Rumah Makan Tali Roso, Caruban, Kabupaten Madiun, Jawa Timur telah memberikan hasil yang sangat positif dalam upaya memberikan pemahaman kepada pensiunan dan calon pensiunan Perhutani mengenai peralihan PPMP menjadi PPIP. Peningkatan pemahaman peserta terhadap mekanisme peralihan program pensiun menjadi capaian utama yang sangat signifikan dari kegiatan ini. Sebelum sosialisasi dilakukan, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar peserta masih mengalami kebingungan mengenai konsep dasar dan perbedaan fundamental antara PPMP dan PPIP. Kebingungan ini dapat dipahami mengingat kedua skema pensiun tersebut memiliki mekanisme yang sangat berbeda dalam hal perhitungan manfaat, pengelolaan iuran dan proyeksi dana yang akan diterima.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah berhasil mencapai tujuan utamanya yaitu meningkatkan pemahaman dan kesiapan peserta dalam menghadapi peralihan dari PPMP ke PPIP. Kombinasi antara metode sosialisasi yang sistematis, penggunaan media komunikasi dan pemberian ruang untuk diskusi partisipatif telah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan efektif. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang komprehensif dan partisipatif dalam melaksanakan program sosialisasi kebijakan yang berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, khususnya terkait dengan isu-isu yang sensitif seperti jaminan finansial di masa pensiun.

KESIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan dan fasilitasi kepengurusan pensiun bagi pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur telah berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan pemahaman, kesiapan, dan literasi keuangan peserta dalam menghadapi masa pensiun. Kegiatan sosialisasi yang melibatkan 244 peserta di KPH Saradan mampu membangun pemahaman komprehensif mengenai peralihan skema pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) ke Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP), khususnya terkait aspek transparansi saldo individual yang memberikan rasa aman dan kepastian finansial. Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga berdampak pada aspek psikologis peserta melalui meningkatnya rasa percaya diri dan kesiapan menghadapi masa purna tugas. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam mendukung proses transisi program pensiun dan membangun kesiapan pegawai secara kognitif, emosional, dan administratif

Berdasarkan hasil kegiatan dan evaluasi pelaksanaan program, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk mendukung keberlanjutan dan optimalisasi implementasi peralihan pensiun PPMP ke PPIP. Pertama, diperlukan program pendampingan berkelanjutan agar seluruh pegawai, khususnya yang belum mengikuti sosialisasi, memperoleh pemahaman yang merata mengenai hak, prosedur, dan manfaat program pensiun baru. Kedua, perlu dikembangkan sistem informasi digital yang memberikan akses real-time terhadap saldo dana pensiun, riwayat iuran, serta simulasi manfaat pensiun, sehingga peserta dapat memantau perkembangan keuangan mereka secara mandiri. Ketiga, disarankan agar Perhutani menyelenggarakan program edukasi keuangan yang lebih komprehensif, termasuk pelatihan perencanaan keuangan pascapensiun agar peserta mampu membuat keputusan finansial yang tepat. Keempat, perlu dibentuk mekanisme monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa implementasi peralihan berjalan konsisten di seluruh unit kerja dan dapat segera mengidentifikasi kendala yang muncul di lapangan. Terakhir, penguatan koordinasi antar-unit melalui pembentukan tim khusus peralihan program pensiun penting dilakukan untuk memastikan harmonisasi informasi dan keseragaman kebijakan di seluruh wilayah kerja. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan proses transisi menuju PPIP dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan dalam mendukung kesejahteraan pegawai di masa pensiun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, yang telah memberi dukungan moral dan juga bimbingan kepada penulis. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada orang tua dan keluarga serta karyawan perhutani yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan jurnal pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib, M. (2025). *PERHUTANAN SOSIAL-Konsep, Praktik, serta Dampaknya Pada Masyarakat dan Lingkungan*. Airlangga University Press.
- Hasanbasri, H., Algusyairi, P., Nurhayuni, N., & Afriza, A. (2023). Memahami Androgogi dan Pedagogi: Pendekatan Efektif dalam Membimbing Pembelajaran Orang Dewasa. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 536–547.
- Indryani, R. I., Nadila, L., Wulandari, E., & Septiani, A. (2024). Pengelolaan Dana Pensiun Yang Efektif dan Efisien dalam Menjamin Kesejahteraan Keuangan di Masa Tua. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 180–186.
- Lubis, A. H., Azra, I., & Azaddin, T. Z. A. (2024). Mekanisme dan Penyelenggaraan Lembaga-lembaga Penyelenggara Dana Pensiun. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(4), 1120–1131.
- Marwa, M. H. M. (2020). Analisis Status Badan Hukum Dana Pensiun. *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan*, 23(01), 1–12.
- Masrohatin, S., Mutmainah, S., Dewi, Y. F., & Mukaromah, L. T. (2023). Peran Sosialisasi Ketaspenan Untuk Mengetahui Program Layanan dan Produk Pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Jember. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 3(4).
- Mursalina, R., Ulfiyana, I., Rohmah, S., & Asytuti, R. (2023). Analisis Pentingnya Dana Pensiun sebagai Jaminan Hari Tua. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 67–73.
- Purborini, V. S., & Suryanatha, I. B. (2025). Inovasi Teknologi dalam Pemberdayaan Masyarakat: Membangun Kemandirian dan Kesejahteraan. *Jurnal Ilmu Politik Dan Studi Sosial Terapan*, 4(1), 138–152.
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model participation action research dalam pemberdayaan masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62–71.
- Rapida, I. A. (2021). *“TINJAUAN PROSEDUR PEMBAYARAN DANA PENSIUN “PERUM PERHUTANI KPH JOMBANG*.

- Sani, S. A., Zainarti, Z., & Harahap, R. D. (2023). Analisis Implementasi Prinsip Good Islamic Pension Fund Governance (GIPFG) Dalam Tata Kelola Dana Pensiun POS (DAPENPOS). *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4(1), 1788–1803.
- Satar, S., Judijanto, L., Haryono, P., Septikasari, D., Zamsir, Z., Pirmani, P., Wijaya, S. A., Djollong, A. F., & Gaspersz, V. (2025). *Metode dan Model Pembelajaran Inovatif: Teori dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.