

Bulletin – Agustus 2008:

“Kenaikan Manfaat Pensiun dan Pemisahan Pendanaan”

Sebagian besar **Dana Pensiun Pemberi Kerja (“DPPK”)** yang saat ini mengelola **Program Pensiun Manfaat Pasti (“PPMP”)**, mungkin didirikan oleh Perusahaan lebih karena alasan **historis** – yaitu melanjutkan yang pernah ada sebelumnya dan penyesuaian terhadap perundangan yang berlaku (UU Nomor 11 tahun 1992), dan mungkin tidak dilakukan tinjauan/analisis yang lengkap dan tuntas pada saat itu. Program pensiun ini diselenggarakan dengan keyakinan bahwa dengan akan tersedianya kesinambungan penghasilan di hari tua, maka akan menimbulkan ketentraman kerja untuk karyawannya, dan kemudian akan meningkatkan loyalitas, motivasi dan produktivitas kerja karyawannya.

Perubahan-perubahan kondisi makro ekonomi Indonesia yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir ini dan khususnya perubahan lingkungan kompetisi tenaga kerja, telah merubah cara pandang dan prioritas **Perusahaan** dalam hal penyelenggaraan program pensiunnya. Dan telah mendorong **semua pihak** untuk memperhatikan kembali arti kesinambungan penghasilan di hari tua, yang salah satunya menyangkut **perbaikan manfaat pensiun** untuk Pensiunan. Dalam upaya perbaikan manfaat pensiun ini, **Pemisahan pendanaan** untuk Pensiunan kemudian menjadi (salah satu) wacana yang dibicarakan dikalangan **DPPK**.

Pada tulisan ini, akan disoroti mengenai pilihan-pilihan dasar yang tersedia menyangkut kenaikan manfaat pensiun, dan dengan cara apa kenaikan manfaat pensiun dapat dilakukan – termasuk keterkaitannya dengan Pemisahan Pendanaan, serta faktor-faktor apa yang mesti diperhatikan.

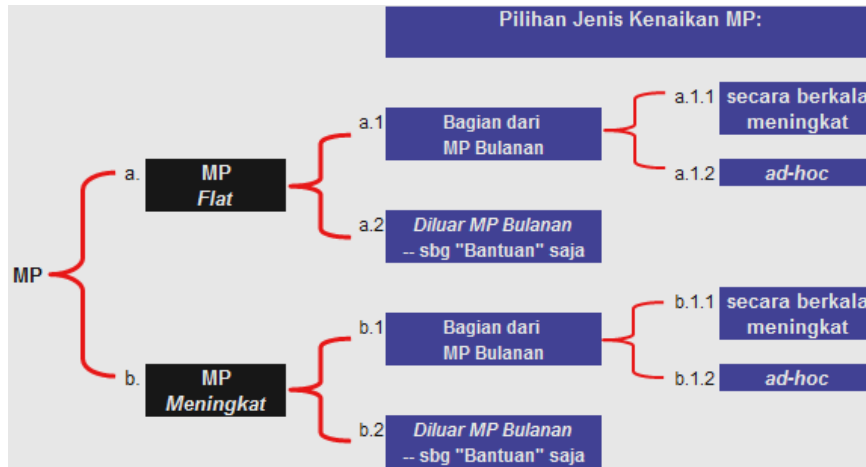
■ Kenaikan Manfaat Pensiun

Kenaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan setidaknya dapat dilakukan dalam 2(dua) cara, yaitu kenaikan yang diberikan sebagai bagian dari penerimaan manfaat pensiun setiap bulan-nya, yang dapat diberikan **secara berkala** ataupun **ad-hoc** sewaktu-waktu saja; atau berupa kenaikan yang diberikan **bukan** sebagai bagian dari penerimaan manfaat pensiun setiap bulan-nya (ini yang sering diistilahkan sebagai “**Bantuan**”) – lihat Tabel Diagram Manfaat Pensiun dibawah.

Didalam cara yang pertama, terdapat **resiko investasi** dan **aktuarial** yang harus ditanggung Perusahaan sebagai konsekuensi dari prinsip keterjaminan pembayaran manfaat pensiun yang ada didalam PPMP – yaitu bahwa didalam **satu rupiah kenaikan** yang diberikan kepada Pensiunan (sebagai bagian dari manfaat pensiun bulanannya), mengandung pengertian adanya kewajiban untuk menjamin **rangkaian tambahan pembayaran satu rupiah dimasa mendatang**. Yang oleh karenanya, **nilai sekarang** dari seluruh rangkaian pembayaran tersebut harus **diakui** oleh Perusahaan saat ini sebagai kewajiban/beban dilaporan keuangannya. Inilah faktor yang sering menjadi **kendala utama** bagi Pendiri/Perusahaan ketika akan memutuskan kenaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan.

Resiko investasi dan aktuarial ini – yang juga dapat diistilahkan sebagai **resiko Pendanaan**, akan selalu melekat pada Perusahaan selama pengelolaan program pensiunnya dilakukan dalam kerangka DPPK - dimana Perusahaan memang bertindak sebagai pihak yang harus menanggung resiko tersebut. Bahkan dalam hal resiko tersebut **dialihkan** ke pihak ketiga (misal Asuransi), **tidak** tertutup kemungkinan adanya kewajiban yang harus ditutup oleh Perusahaan karena adanya **perbedaan penilaian resiko** antara Perusahaan dengan pihak ketiga – yaitu tarif anuitas dari Asuransi yang mungkin lebih mahal.

DIAGRAM MANFAAT PensiUN



Keterangan:

MP: Manfaat Pensiun

MP Flat: MP yang diterima dalam jumlah yang sama setiap bulan;

MP Meningkatkan: MP yang diterima dalam jumlah meningkat secara berkala, yang biasanya dinyatakan dalam besaran prosentase eskalasi kenaikan MP didalam Peraturan Dana Pensiun.

b.1.1 diartikan sebagai tambahan prosentase eskalasi kenaikan MP.

■ Kenaikan Manfaat Pensiun dan Pemisahan Pendanaan

Dalam kaitan dengan Pemisahan Pendanaan untuk Pensiunan yang dalam beberapa waktu belakangan ini menjadi wacana di kalangan Dana Pensiun, **pertanyaan utamanya** adalah apakah melalui Pemisahan, **resiko investasi** dan **aktuarial** atas pengelolaan program pensiun *maupun* kenaikan manfaat pensiun menjadi **tidak ada atau dapat dianggap tidak ada?** Jika dengan sistem Pemisahan tersebut dianggap tidak ada resiko yang harus ditanggung Perusahaan, siapakah lalu yang akan dianggap sebagai penanggung resiko jika misalnya dalam satu waktu dana tidak mencapai hasil yang diharapkan *atau* terjadi **defisit?** Apakah resiko kekurangan dana harus ditanggung oleh kelompok Pensiunan yang nantinya tersisa di masa mendatang? Akankah manfaat pensiun Pensiunan dalam satu waktu diturunkan nilai-nya agar kondisi pendanaan tetap berada pada status *Fully Funded* 100% - sehingga tidak ada beban pendanaan yang harus ditanggung oleh Perusahaan?

Sehingga dengan pengertian tersebut, **batasan utama** menyangkut kenaikan

manfaat pensiun untuk Pensiunan adalah mengenai mampu *atau* tidaknya Perusahaan menanggung resiko investasi dan aktuarial. Dan kenaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan **bisa menjadi tidak berbeda** dampaknya untuk Perusahaan dalam hal dilakukan melalui Pemisahan *ataupun* tidak.

■ Pemisahan Dana Pensiun

Mengenai Pemisahan-nya sendiri, dapat diartikan dalam **3(tiga)** kemungkinan pilihan sebagai berikut:

- **Pilihan Pertama:** Pengalihan kewajiban pembayaran manfaat pensiun untuk kelompok Pensiunan ke pihak Asuransi;
- **Pilihan Kedua:** DPPK yang ada dipecah atau dipisah menjadi *dua* institusi yang berbeda – yang satu mengelola Peserta Aktif (dan Pensiunan Ditunda) dan yang lain mengelola Pensiunan; dan
- **Pilihan Ketiga:** Pemisahaan secara administrasi pengelolaan kekayaan Pensiunan dan non-Pensiunan dalam **satu wadah** DPPK.

Pilihan pertama merupakan pilihan yang paling sesuai bagi Pendiri atau Perusahaan yang ingin mengalihkan **seluruh** resiko investasi dan aktuarial ke **pihak ketiga** – dan kemudian tidak ada kewajiban jangka panjang yang harus diakui di laporan keuangannya. Namun demikian, **akankah melalui cara ini perbaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan dapat terwujud?** Pada saat pengalihan, kenaikan mungkin saja harus diberikan sebagai bagian **negosiasi Perusahaan dengan Pensiunan**. Dan kenaikan manfaat pensiun dimasa mendatang kemudian **harus diusahakan** untuk dapat menjadi **wilayah negosiasi antara Pensiunan dengan Asuransi** – misalnya dalam bentuk **segregated asset** atau **profit share**. Jangan dilupakan pula bahwa didalam pilihan ini, terdapat potensi tambahan biaya yang harus ditanggung Pendiri/Perusahaan terkait dengan **pajak** dan **selisih perbedaan anuitas** yang ditawarkan oleh Asuransi. **Aspek non keuangan** yang mungkin harus diperhatikan adalah antara lain perubahan budaya kebersamaan, perubahan kenyamanan karena kebiasaan Pensiunan dan kerelaan/kepercayaan mengalihkan dana ke pihak ketiga.

Pilihan kedua secara substansi **tidak melepaskan** Perusahaan (sebagai Pendiri DPPK) dari resiko investasi dan aktuarial atas pengelolaan program pensiun. Jika *pun* kenaikan manfaat pensiun dapat diberikan *dan* posisi Pendanaan untuk Pensiunan dapat dipertahankan untuk selalu berada dalam kondisi Dana Terpenuhi (**Fully Funded**), Perusahaan masih tetap harus mengakui kewajiban/beban secara segera di Laporan Keuangannya dalam jumlah yang mungkin cukup besar. Kecuali jika mungkin kenaikan diberikan *bukan* sebagai bagian dari penerimaan manfaat pensiun bulanan – atau sebagai Bantuan saja. Pola-pola penempatan investasi pun harus dibuat dalam *horison* yang lebih pendek dengan ekspektasi tingkat *return* yang tinggi, sehingga dari waktu ke waktu dapat diperoleh surplus yang cukup untuk menaikkan manfaat pensiun. Dan dengan pola demikian, **derajat resiko investasi** yang dihadapi Pendiri dan Pengurus tentu akan meningkat.

Pilihan ketiga *tidak berbeda* dengan pilihan kedua, namun pola penempatan investasi dapat dibuat lebih moderat. Tantangan utamanya tentu adalah bagaimana agar dari waktu ke waktu Pendiri/Pengurus dapat menjalan **suatu sistem** pengelompokkan atau pembagian sumber-sumber iuran-iuran yang diperuntukkan untuk Peserta Aktif dan Pensiunan, *termasuk* hasil-hasil pengembangan yang berasal dari keduanya dalam satu wadah kekayaan Dana Pensiun. Komitmen semua pihak tentu harus **sangat dijaga** agar tidak ada persepsi keberpihakan Perusahaan yang tidak seimbang atas pihak-pihak yang ada didalam DPPK.

■ Apakah Dana Harus Tersedia Secara *Fully Funded* pada saat Manfaat Pensiun Jatuh Tempo?

Satu persoalan ditemukan dalam wacana kenaikan manfaat pensiun dan pemisahan pendanaan untuk Pensiunan adalah mengenai cara memahami **pendanaan** serta **dana yang telah terkumpul** didalam suatu Dana Pensiun. Pada bagian ini, penulis ingin membagi persoalannya dalam 3(tiga) konteks menurut ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu:

- i) Konteks pendanaan secara **On Going Concern**;
- ii) Konteks pemisahan *atau* pembagian kekayaan dalam hal **Pembubaran** Dana Pensiun; *dan*
- iii) Konteks pemisahan *atau* pembagian kekayaan dalam hal **Pemisahan** Dana Pensiun;

Konteks On Going Concern

Salah satu tujuan penyelenggaraan program pensiun menurut UU Nomor 11 Tahun 1992 adalah pembayaran manfaat pensiun secara berkala seumur hidup termasuk pasangan/anak, dalam rangka memelihara kesinambungan penghasilan pada saat menjalani masa pensiun.

Adapun ketentuan diperkenalkannya pembayaran manfaat pensiun **secara sekaligus** (20% sebagai pilihan, *atau* 100% jika manfaat pensiun kurang dari ketentuan Menteri Keuangan, *atau* pengalihan manfaat pensiun untuk Pensiunan Ditunda, dan lain-lainnya), penulis memahaminya sebagai ketentuan pengecualian yang sifatnya sangat terbatas (periksa UU 11/1992 Pasal 1 ayat (9), pasal 25 ayat (3) dan (4) – termasuk bagian penjelasannya).

Ini dapat diartikan bahwa **yang terutama harus dijamin** oleh Pendiri dalam penyelenggaraan program pensiun untuk karyawannya adalah jaminan diperolehnya manfaat pensiun secara berkala bulanan oleh Pensiunan, terlepas dari bagaimana cara Pendiri memenuhi jaminan pembayaran berkala bulanan tersebut. Sehingga pertanyaannya adalah **untuk menjamin pembayaran manfaat pensiun berkala, apakah Pendiri harus memastikan telah tersedia Dana 100% secara sekaligus pada saat manfaat pensiun jatuh tempo?...**

Seperti kita ketahui bahwa manfaat pensiun bisa jatuh tempo tidak hanya di Usia Pensiun Normal, *tapi* juga di Usia Pensiun Dipercepat, *atau* Meninggal, *atau* Cacat. Dan didalam sistem Pendanaan program pensiun terdapat unsur-unsur perkiraan/peluang terjadinya masing-masing peristiwa tersebut. Sehingga jika pada saat manfaat pensiun jatuh tempo Dana harus tersedia 100% secara sekaligus, maka persoalannya adalah bagaimana cara mengetahui bahwa Dana yang telah dikumpulkan selama masa aktif **untuk masing-masing Peserta, telah *atau* belum** mencapai 100% pada saat manfaat pensiun jatuh tempo – dan bagaimana cara memenuhinya. *Atau* dapatkah asumsi telah tercapai 100% pada saat manfaat pensiun jatuh tempo dengan sendirinya harus dianggap berlaku?. Iuran Normal *pun* hanyalah sebuah perkiraan Pendanaan untuk membiayai kenaikan gaji dan masa kerja selama aktif bekerja, sesuai asumsi-

asumsi dan metoda yang disetujui oleh Perusahaan, yang mana asumsi-asumsi ini pun dapat meleset dari waktu ke waktu.

Lalu seandainya pula Dana harus tersedia 100% secara sekaligus pada saat manfaat pensiun jatuh tempo, maka setidaknya peraturan yang berlaku saat ini **tidak boleh *atau* tidak akan** memberikan pilihan jangka waktu pelunasan untuk **Defisit Pendanaan** dalam hal Kekayaan kurang dari Kewajiban Aktuaria dan Solvabilitas. Namun pada kenyataannya, ketentuan yang berlaku saat ini masih memberikan pilihan bagi Pendiri untuk mencicilnya – maksimum 36 Bulan untuk Kekurangan Solvabilitas, dan maksimum 180 Bulan untuk yang diluar kekurangan Solvabilitas.

Konteks Pembubaran Dana Pensiun

Sebagaimana diatur di pasal 52 PP 76/1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, bahwa dalam hal **Dana Pensiun dibubarkan** dan terjadi kekurangan Kekayaan dari Kewajiban Solvabilitas, maka hak seluruh Peserta **dikurangi secara berimbang** sehingga seluruh kewajiban terhadap pihak-pihak tersebut sama dengan sisa Kekayaan Dana Pensiun. Sehingga dalam hal pembubaran dan ada kekurangan Pendanaan, maka tidak ada kewajiban bagi Pendiri untuk menutupi kekurangan tersebut.

Konteks Pemisahan Dana Pensiun

Berdasarkan pasal 41, 42 dan 45 PP No 76/1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, bahwa dalam rangka Pemisahan Dana Pensiun (yang mana bisa terjadi pada kondisi perubahan program pensiun dari PPMP ke PPIP), ketersediaan dana secara **Fully Funded** menjadi **suatu keharusan**. Dan berkaitan dengan ini, ada 2(dua) hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- (a) Apakah pengertian **kewajiban yang berkaitan dengan masa kerja Peserta** yang ada dipasal 41 diartikan sebagai **Kewajiban Solvabilitas** (dalam hal Dana Pensiun **dibubarkan**) *atau* **Kewajiban Aktuarial** (dalam hal Dana Pensiun **On Going Concern**)?. Perbedaan pengertian atas pertanyaan ini, dapat memunculkan masalah dari sisi Pemberi Kerja (yaitu dalam hal terdapat **defisit**) dan dari sisi Peserta (yaitu dalam hal terdapat **surplus**). Seperti kita ketahui, nilai Kewajiban Solvabilitas untuk kelompok peserta yang usianya masih muda, biasanya jauh lebih kecil dari Kewajiban Aktuarialnya. Sedangkan kondisi sebaliknya berlaku untuk kelompok usia yang mendekati usia pensiun.
- (b) Apakah pengertian “*tidak boleh menyebabkan berkurangnya hak Peserta sampai pada saat pengesahan*” yang ada di pasal 45 dapat diartikan bahwa Pemisahan tidak boleh menyebabkan berkurangnya jaminan pembayaran manfaat pensiun sejak saat perubahan dan setelahnya?. Jika demikian pengertiannya, maka dalam hal Pensiunan **dialihkan** ke pihak Asuransi, Perusahaan harus menutup **kekurangan Dana** akibat perbedaan penilaian resiko antara Perusahaan dengan Asuransi.

■ Penutup

Dengan perubahan-perubahan kondisi makro ekonomi yang telah terjadi dalam beberapa tahun terakhir ini, sudah semestinya agar semua pihak memperhatikan kembali arti kesinambungan penghasilan masa pensiun yang layak. Meskipun ini akan mengharuskan Pendiri/Perusahaan untuk meninjau ulang tujuannya dalam menyelenggarakan program pensiunnya.

Pemahaman, perencanaan dan tindak lanjut yang tuntas barangkali menjadi kunci dari keberhasilan upaya perbaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan. Demikian, semoga berguna untuk menambah wacana kenaikan manfaat pensiun untuk Pensiunan.

[Dadan Abdurahman]

PT DAYAMANDIRI DHARMAKONSILINDO
 Jalan Pakubuwono VI No 61
 Jakarta 12120 – Indonesia
 [M] 0816 135 115
 [P] 021 727 98620
 [F] 021 727 98640

www.dayamandiri.co.id
