

## “MENGUKUR POTENSI KEKURANGAN PROGRAM PENSIUN/PROGRAM PENDANAAN TERHADAP UUTK 13/2003”

### Pendahuluan

Sampai dengan akhir tahun 2007, terdapat sekitar 3.500 s/d 3.700 Perusahaan yang telah menyelenggarakan Program Pensiun untuk pekerjaannya yang tata pengelolaannya diatur berdasarkan Undang-Undang nomor 11 tahun 1992 *tentang* Dana Pensiun (UUDP 11/1992)<sup>(1)</sup>.

(1) Sesuai data dari Depkeu RI. Sebanyak 500 s/d 700 Perusahaan diantaranya berada dikelompok Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) – baik sebagai *Pendiri* DPPK maupun sebagai *Mitra Pendiri* DPPK – yang sebagian besar menjalankan Program Pensiun dengan jenis *Manfaat Pasti* (PPMP) dan sebagian kecil lainnya menjalankan program dengan jenis *luran Pasti* (PPIP). Adapun sekitar 3000 Perusahaan lainnya mengikutsertakan pekerjaannya di Dana Pensiun Lembaga Keuangan dengan program jenis *luran Pasti* (PPIP).

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUTK 13/2003”) – yang *didalamnya mencakup pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja serta besarnya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak* – sebagian besar Perusahaan memperhitungkan manfaat pensiun/hak pekerja yang telah didanainya melalui Program Pensiun untuk menutup kewajibannya terhadap UUTK 13/2003. Dalam arti, jika pada saat terjadi PHK, hak pekerja di Program Pensiun kurang dari UUTK 13/2003, maka Perusahaan hanya berkewajiban menutup selisih kekurangannya saja (jika ada).

Adapun sejak tahun 2005, telah tersedia produk-produk yang diluncurkan oleh Perusahaan Asuransi, yang dirancang bagi Pemberi Kerja yang ingin mendanai kewajibannya terkait dengan pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai UUTK 13/2003. Pada **Tabel-1**, disajikan *ikhtisar Program Pensiun/Program Pendanaan yang saat ini ada di Indonesia*.

Pada tulisan ini akan dibahas mengenai kewajiban/beban yang harus diakui oleh Perusahaan, terkait dengan **potensi kekurangan** Program Pensiun/Program Pendanaan (“**program**”) yang telah diselenggarakan Perusahaan terhadap hak pekerja sesuai UUTK 13/2003, sesuai dengan prinsip-prinsip dan aturan dalam PSAK-24 Revisi 2004.

### Kerangka Pengungkapan

Kerangka pengungkapan yang terlebih dahulu perlu disepakati adalah bahwa on-top kewajiban/beban Program Pensiun atau Program Pendanaan-nya, Perusahaan harus mengungkapkan kewajiban/beban atas **potensi kekurangan** program terhadap UUTK 13/2003, kecuali paragraf 122 PSAK-24 Revisi 2004 mengenai **Penyajian Saling Hapus** terpenuhi, yaitu jika dan hanya jika:

1. Perusahaan mempunyai hak yang dapat dipaksakan secara hukum untuk menggunakan *Surplus* pada suatu program untuk membayar kewajiban program lain; *dan*
2. Perusahaan bermaksud untuk (i) menyelesaikan kewajiban dengan **dasar bersih** (*net basis*); *atau* (ii) merealisasi *Surplus* pada satu program dan menyelesaikan kewajiban program lain **secara simultan**.

Untuk program-program pendanaan yang diselenggarakan melalui Asuransi dimana pembayaran UUTK 13/2003 (seluruhnya atau sebagian) dilakukan oleh pihak Asuransi, maka *Penyajian Saling Hapus* memungkinkan untuk diterapkan. Namun tidak demikian halnya dengan Program Pensiun *luran Pasti* (PPIP) dan Program Pensiun *Manfaat Pasti* (PPMP) yang diselenggarakan dibawah payung UUDP 11/1992 – dimana *Surplus* yang ada dalam program

belum tentu dapat direalisasi, dan dana/kekayaan yang terkumpul tidak secara langsung terkait dengan kewajiban UUTK 13/2003. Dan oleh karenanya, *Surplus ini* tidak selalu dapat digunakan Perusahaan untuk menutup kekurangannya atas program yang lain.

**TABEL -1: Ikhtisar Program Pensiun/Program Pendanaan**

Regulasi	No.	Nama/Jenis Program	Karakteristik Manfaat Pensiun (atau dibaca: "Hak Peserta")	Penyelenggara	Karakteristik Lainnya
UU Dana Pensiun No. 11/1992	1	Program Pensiun Iuran Pasti ("PIIP")	Manfaat Pensiun ditentukan sebesar Akumulasi Iuran Perusahaan (dan Peserta – jika ada) dan hasil pengembangannya.	DPPK atau DPLK	Merupakan " <i>Individual Fund</i> " – tiap-tiap Peserta memiliki <i>account tabungan pensiun</i> – dimana kekayaan/dana yang terkumpul di badan penyelenggara adalah sejumlah hak dari seluruh Peserta
	2	Program Pensiun Manfaat Pasti ("PPMP")	Besarnya Manfaat Pensiun biasanya dirumuskan dalam suatu formula tertentu yang dikaitkan dengan Masa Kerja dan Penghasilan Dasar Pensiun tertentu.	DPPK	Merupakan " <i>Pooled Fund</i> " dimana kekayaan/dana berasal dari iuran-uran Perusahaan (dan Peserta) yang pada satu waktu tertentu besarnya kekayaan tidak tentu sama dengan jumlah total hak seluruh peserta – bisa terdapat Defisit atau Surplus dalam satu waktu tertentu.
UU Perasuransian No. 2/1992	3	Manfaat Pasti – <i>Saving Plan</i>	Hak peserta adalah sebesar yang diasuransikan oleh pemegang polis (biasanya Perusahaan) – misalnya hak peserta sesuai UUTK 13/2003, atau imbalan uang pensiun dalam jumlah tertentu atau rumus tertentu, plus uang pertanggungan dalam hal terjadi peristiwa seperti meninggal dunia/cacat.	Perusahaan Asuransi	Merupakan " <i>Pooled Fund</i> " dimana kekayaan/dana yang terkumpul di badan penyelenggara dianggap sama dengan kewajiban terhadap peserta sampai dengan satu waktu tertentu – sesuai dengan perhitungan pihak Perusahaan Asuransi.
	4	Iuran Pasti – <i>Saving Plan</i>	Seperti PIIP diatas, dimana Peserta akan memperoleh hak sebesar Akumulasi Iuran Perusahaan dan hasil pengembangannya, plus uang pertanggungan dalam hal terjadi peristiwa seperti meninggal dunia/cacat. Pemegang polis dalam program ini juga biasanya Perusahaan	Perusahaan Asuransi	Merupakan " <i>Individual Fund</i> " dimana kekayaan/dana yang terkumpul di badan penyelenggara adalah sebesar jumlah total hak seluruh Peserta

Perhatikan ilustrasi-ilustrasi berikut...

### Lihat Tabel Ilustrasi-1: Program Pensiun Manfaat Pasti

Misalkan melalui program pensiunnya, Perusahaan menjanjikan manfaat pensiun sebesar rumus  $1 \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji}$ .

Misal Dana/Kekayaan yang telah terkumpul sampai dengan tanggal perhitungan adalah sebesar Rp 450 Juta<sup>(2)</sup> dan Nilai Kini Kewajiban<sup>(3)</sup> Perusahaan atas program tersebut per tanggal perhitungan adalah sebesar Rp 394 Juta. Sehingga saat perhitungan terdapat **Surplus** pendanaan sebesar Rp 55 Juta.

(2) Di dalam Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) sesuai UUDP 11/1992, tidak dilakukan pengadministrasian hak-hak peserta ataupun dana/kekayaan secara perseorangan.

(3) Secara aktuarial, Nilai Kini Kewajiban diperoleh dengan melibatkan asumsi-asumsi ekonomi (tingkat kenaikan gaji, tingkat bunga diskonto, dll) serta asumsi demografi (antara lain: asumsi tingkat pengunduran diri, peluang pensiun, peluang meninggal dunia, dll).

Pada peserta bernama **Santi** mencapai Usia Pensiun, maka ia akan memperoleh manfaat pensiun sebesar Rp 300 Juta<sup>(lihat kolom-8)</sup>, dan pada saat bersamaan terdapat **kekurangan** manfaat pensiun terhadap UUTK 13/2003 sebesar Rp 22 Juta<sup>(lihat kolom-12)</sup>.

TABEL ILUSTRASI -1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)		(7)	(8)	(9)	(10)		(11)	(12) = (10) - (8)	(13)
Nama Karyawan	Usia	Masa Kerja Lalu	Masa Kerja Yang Akan Datang s/d Usia 55	Gaji		Hak di PPMP		Dana/Kekayaan Terkumpul di PPMP	Hak UUTK 13/2003	Potensi Kekurangan					
				@ Now	@ 55	@ Now	@ 55	@ Now	@55	@ Now	@55	@ Now	@55	@ Now	@55
Santi	55	30	0	10,000,000	10,000,000	300,000,000	300,000,000	-	322,000,000	322,000,000	22,000,000	22,000,000			
Rahmi	45	20	10	8,000,000	18,938,909	67,585,729	568,167,282	-	609,832,883	171,733,333	41,665,601	11,733,333			
Neli	35	10	20	3,000,000	16,813,232	5,352,927	504,396,969	-	541,386,080	32,200,000	36,989,111	2,200,000			
Gugi	40	15	15	5,000,000	18,212,412	20,590,353	546,372,369	-	586,439,676	80,500,000	40,067,307	5,500,000			
Feri	30	5	25	2,000,000	17,246,161	1,159,678	517,384,840	-	555,326,395	10,733,333	37,941,555	733,333			
						394,688,687	2,436,321,460	450,000,000	2,614,985,033	617,166,667	178,663,574	42,166,667			

## Keterangan:

Asumsi-asumsi yang digunakan:

- Tingkat Bunga: 9%
- Tingkat Kenaikan Gaji: 9%
- Iuran Perusahaan ke PPIP: 10% dari Gaji
- Tidak ada Asumsi Penyusutan

Hak UUTK =  $32.2 \times \text{Gaji}_{\text{ss}}$ 

Nilai Kini Kewajiban (sesuai PSAK-24) adalah nilai kini pembayaran masa depan yg diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas masa kerja pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu.

UP= Uang Pesangon; UPMK=Uang Penghargaan Masa Kerja; UPH= Uang Penggantian Hak

PV = Present Value

Pertanyaannya adalah apakah **Surplus** pendanaan program sebesar **Rp 55 Juta** dapat digunakan oleh Perusahaan untuk menutup **kekurangan** sebesar **Rp 22 Juta** tersebut?. Atau apakah secara hukum Perusahaan dapat memaksakan penggunaan **Surplus Rp 55 juta** (atau sebagian darinya) untuk menutup **kekurangan** kewajibannya terhadap UUTK 13/2003?...

Dalam hal program pensiun *dibubarkan*, penggunaan **Surplus** program untuk menutup kewajiban Perusahaan atas UUTK 13/2003 dapat saja dilakukan. Tetapi dalam hal program "*On Going Concern*", penggunaan **Surplus** menutup kekurangan kewajiban Perusahaan terhadap UUTK 13/2003 tidak dapat dilakukan – setidaknya karena alasan-alasan berikut:

- 1) Imbalan/manfaat yang akan diperoleh pekerja adalah sebesar rumus manfaat pensiun yang dijanjikan dalam program, *terlepas* pendanaan program dalam kondisi **Surplus** ataupun Defisit; *dan*
- 2) Hak-hak peserta diselesaikan sesuai dengan masa jatuh temponya – *tidak secara serentak seperti halnya kalau program dibubarkan*; *dan*
- 3) Realisasi **Surplus** hanya terkait secara langsung dengan kewajiban Perusahaan atas Program Pensiunnya, *bukan* atas UUTK 13/2003.

Sehingga pada poin ini, dapat kita simpulkan bahwa **potensi kekurangan** haruslah diukur berdasarkan perbandingan antara **hak pekerja yang telah dijamin melalui program, terhadap hak pekerja yang dijamin melalui UUTK 13/2003**. Dan Dari Tabel Ilustrasi-1, kita akan peroleh **potensi kekurangan** di Usia Pensiun sebesar **Rp 178 Juta** <sup>(lihat kolom-12)</sup> – atau Nilai Kini Kewajibannya sebesar **Rp 42 Juta** <sup>(lihat kolom-13)</sup>.

Adapun **Surplus** pendanaan program sebesar **Rp 55 juta** diperlakukan sesuai aturan-aturan menyangkut Program Manfaat Pasti yang Didanai (*Funded Plan*) sesuai paragraf 58-62 PSAK-24 Revisi 2004.

\*\*\*\*\*

TABEL ILUSTRASI -2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)		(7)		(8)		(9)	(10)	(11) = (9) - (8)	(12)
Nama Karyawan	Usia	Masa Kerja Lalu	Masa Kerja Yang Akan Datang s/d Usia 55	Gaji		Hak di PPIP		Hak UUTK		Potensi Kekurangan					
				@ Now	@ 55	@ Now	@ 55	@55	@ Now	@55	@ Now		@55	@ Now	
						= Dana/Kekayaan yang terkumpul @ Now		= 2xUP + UPMK + UPH		= Nilai Kini Kewajiban = (3)/(3)+(4) x PVof(9)				= Nilai Kini Kewajiban = (3)/(3)+(4) x PVof(11)	
Santi	55	30	0	10,000,000	10,000,000	350,000,000	350,000,000	322,000,000	322,000,000			0	0		0
Rahmi	45	20	10	8,000,000	18,938,909	100,000,000	464,003,280	609,832,883	171,733,333	145,829,602		41,066,667			
Neli	35	10	20	3,000,000	16,813,232	20,000,000	515,605,791	541,386,080	32,200,000	25,780,290		1,533,333			
Gugi	40	15	15	5,000,000	18,212,412	70,000,000	582,797,194	586,439,676	80,500,000	3,642,482		500,000			
Feri	30	5	25	2,000,000	17,246,161	8,000,000	586,369,485	555,326,395	10,733,333	0		0			
						548,000,000	2,498,775,749	2,614,985,033	617,166,667	175,252,374		43,100,000			

**Keterangan:**

Asumsi-asumsi yang digunakan:

- Tingkat Bunga: 9%
- Tingkat Kenaikan Gaji: 9%
- Iuran Perusahaan ke PPIP: 10% dari Gaji
- Tidak ada Asumsi Penyusutan

Hak di PPIP = Dana saat ini plus Akumulasi iuran beserta Hasil Pengembangannya

Hak UUTK =  $32.2 \times \text{Gaji}_{\text{gss}}$ 

Nilai Kini Kewajiban (sesuai PSAK-24) adalah nilai kini pembayaran masa depan yg diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas masa kerja pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu.

UP= Uang Pesangon; UPMK=Uang Penghargaan Masa Kerja; UPH = Uang Penggantian Hak

PV = Present Value

**Lihat Tabel Ilustrasi-2: Program Pensiun Iuran Pasti**

Misal Perusahaan mengikutsertakan 5 orang pekerjaanya di Program Pensiun Iuran Pasti, dan dana/kekayaan yang terkumpul di program tersebut adalah sebesar **Rp 548 Juta** (lihat kolom-7).

Didalam Program berjenis Iuran Pasti, tidak ada kemungkinan timbulnya *Surplus* (maupun Defisit) yang dapat dinikmati (atau ditanggung) Perusahaan. Artinya, Dana/kekayaan yang terkumpul sebesar **Rp 548 Juta** merupakan jumlah kewajiban yang telah dipenuhi oleh Perusahaan kepada pekerjaanya sampai dengan tanggal perhitungan tertentu. Sehingga Penyajian Saling Hapus antara Program Pensiun Iuran Pasti dan UUTK 13/2003, dengan sendirinya tidak dapat diterapkan.

Bahwa *Surplus* (baca: kelebihan dana) hak seorang pekerja di PPIP atas UUTK 13/2003 memungkinkan terjadi – *begitu pula kelebihan PPMP terhadap UUTK 13/2003*. Namun *Surplus* ini tidak berarti dapat dipakai untuk menutup **kekurangan** hak pekerja lainnya terhadap UUTK 13/2003.

Perhatikan profil pekerja bernama **Santi**, bahwa dengan dana yang terkumpul di PPIP pada saat Pensiun sebesar **Rp 350 Juta** (lihat kolom-7) dan kewajiban yang harus dipenuhi Perusahaan sesuai UUTK 13/2003 pada saat pensiun sebesar **Rp 322 Juta** (lihat kolom-9), maka terdapat **Surplus** sebesar **Rp 28 Juta**. **Surplus** ini tidak dapat diklaim oleh Perusahaan sebagai *Surplus* yang dapat mengurangi kewajiban atas *potensi kekurangan* pekerja lainnya, *ataupun* sebagai *Surplus* yang dapat dikembalikan kepada Perusahaan dalam bentuk apapun.

Perhatikan selanjutnya profil pekerja bernama **Fery**, dimana dana yang terkumpul saat perhitungan adalah **Rp 8 juta** (lihat kolom-7) dan **Nilai Kini Kewajiban** UUTK 13/2003 adalah sebesar **Rp 10,7 Juta** (lihat kolom-10). Apakah **potensi kekurangannya** sebesar **Rp 2,7 Juta**? → tidak, tetapi seharusnya sebesar **Nil** – karena potensi hak PPIP di Usia Pensiun adalah sebesar **Rp 586 Juta** (lihat kolom-8), yang nilainya lebih besar dari potensi hak UUTK 13/2003 di Usia Pensiun sebesar **Rp 555 Juta** (lihat kolom-9). Sehingga Nilai Kini Kewajiban atas **potensi kekurangan** PPIP terhadap UUTK 13/2003 adalah **Nil**.

Sekarang perhatikan profil Perusahaan secara keseluruhan, dimana total dana yang terkumpul di PPIP saat perhitungan adalah **Rp 548 Juta**<sup>(lihat kolom-7)</sup> dan total **Nilai Kini Kewajiban** atas UUTK 13/2003 per saat perhitungan adalah sebesar **Rp 617 Juta**<sup>(lihat kolom-10)</sup> – apakah **potensi kekurangan** yang harus diakui Perusahaan saat ini adalah sebesar **Rp 69 Juta?** → tidak, tetapi seharusnya sebesar **Rp 175 juta** di Usia Pensiun<sup>(lihat kolom-11)</sup>; atau Nilai Kini Kewajibannya-nya sebesar **Rp 43 Juta**<sup>(lihat kolom-12)</sup>.

\*\*\*\*\*

### **Ilustrasi-3: Program Pendanaan melalui Perusahaan Asuransi**

Untuk mendanai kewajiban pembayaran UUTK 13/2003, Perusahaan dapat membuat perjanjian dengan pihak Asuransi ("**Polis Asuransi**"), untuk membayarkan sebagian atau seluruh pengeluaran yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban pembayaran UUTK 13/2003 tersebut. Dan secara berkala Perusahaan melakukan pembayaran premi – yang *didalamnya mungkin termasuk cicilan pelunasan kewajiban atas masa kerja lalu pekerjanya* – yang dikumpulkan dalam satu wadah kekayaan (*Pooled Fund*). Adapun premi/iuran ini ditentukan berdasarkan metoda-metoda perhitungan terbaik menurut penilai pihak Asuransi, dan dengan penyesuaian-penyesuaian terhadap kesanggupan pendanaan dari pihak Perusahaan.

Sesuai paragraf 42 PSAK-24, bahwa ketika suatu Polis Asuransi tetap memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif terhadap Perusahaan – *misalnya atas potensi kerugian dimasa datang yang mungkin terjadi atas pelaksanaan kontrak/polis tersebut, yang oleh karenanya dana/kekayaan yang terkumpul bisa tidak mencukupi untuk memenuhi kewajiban pembayaran imbalan UUTK 13/2003. Atau misal karena imbalan-imbalan yang dijamin melalui Perusahaan Asuransi dibatasi hanya atas dasar gaji tertentu atau kenaikan gaji tertentu, bukan berdasarkan gaji yang sesungguhnya.*– maka pembayaran premi berdasar Polis Asuransi ini **bukanlah** program luran Pasti. Dan jika Polis Asuransi tersebut merupakan **Polis Asuransi yang Memenuhi Syarat (Qualifying Insurance Policy)** sesuai paragraf 8 PSAK-24, maka Polis tersebut harus diperlakukan sebagai **Aktiva Program (Plan Assets)** dengan cara yang sama seperti **Aktiva Program** dimana paragraf 54 dan paragraf 58-61 mengenai *Asset Limitation* (jika ada) harus diterapkan. Dan **Aktiva Program** ini diperlakukan sebagai pengurang Nilai Kini Kewajiban (*Present Value of a Defined Benefit Obligation* yang dihitung atas dasar imbalan-imbalan yang tercakup dalam program). Kecuali jika Polis Asuransi *bukan* merupakan **Polis Asuransi yang Memenuhi Syarat**, maka Perusahaan mengakui haknya atas penggantian berdasar Polis Asuransi sebagai aktiva terpisah, bukan sebagai pengurang Nilai Kini Kewajiban.

Kondisi sebaliknya, jika Polis Asuransi *tidak* memiliki kewajiban hukum/kewajiban konstruktif apapun terhadap Perusahaan – *artinya seluruh potensi kerugian dimasa datang yang mungkin terjadi atas pelaksanaan kontrak/polis tersebut ditanggung oleh pihak Asuransi, yang oleh karenanya resiko ketidakcukupan dana/kekayaan untuk memenuhi kewajiban pembayaran imbalan UUTK 13/2003 ditanggung sepenuhnya oleh pihak Asuransi, termasuk resiko kenaikan imbalan berdasar gaji yang sesungguhnya* – maka pembayaran premi dalam Polis Asuransi seperti ini, secara substansi merupakan penyelesaian kewajiban imbalan kerja, dan oleh karenanya pula Perusahaan tidak memiliki aktiva atau kewajiban. PSAK-24 memperlakukan pembayaran premi dalam jenis Polis Asuransi seperti ini sebagai pembayaran program luran Pasti (paragraf 43 PSAK-24).

\*\*\*\*

## Penutup

Penulis menemukan beberapa praktek dimana pengungkapan atas *potensi kekurangan* Program Pensiun/Program Pendanaan terhadap UUTK 13/2003 dilakukan secara total dimana dana/kekayaan yang terkumpul di dalam Program Pensiun/Pendanaan, dibandingkan secara langsung dengan kewajiban UUTK 13/2003. Yang mana seperti telah penulis ilustrasikan diatas, praktek ini bisa tidak tepat.

Untuk itu, sangatlah penting bagi pihak-pihak untuk memahami karakteristik dari Program Pensiun/Program Pendanaan yang diselenggarakan oleh Perusahaan kepada pekerjanya – termasuk mempelajari polis Asuransi Perusahaan atas program pendanaan Imbalan Kerja yang dilakukannya melalui Perusahaan Asuransi. Sehingga kewajiban/beban atas Imbalan Kerja dapat diungkapkan dengan tepat sesuai dengan praktek yang dijalankan Perusahaan *maupun* ketentuan perundangan yang berlaku.

Semoga tulisan ini bermanfaat.

\*\*\*\*

Dadan Abdurahman  
[dadan\\_abdurahman@dayamandiri.co.id](mailto:dadan_abdurahman@dayamandiri.co.id)

PT DAYAMANDIRI DHARMAKONSILINDO  
Providing Professional Actuarial Consulting Services  
Jl. Pakubuwono VI No. 61  
Jakarta 12120  
Tel. +62-21-7279-8620  
Fax. +62-21-7279-8640  
Cell: +62-816-135-0115  
[www.dayamandiri.co.id](http://www.dayamandiri.co.id)