

# PROGRAM PENSIUN/PROGRAM PENDANAAN & UUTK 13/2003: PENGUKURAN DAN PENGUNGKAPAN SESUAI PSAK-24 REVISI 2004

## PENDAHULUAN

Sampai dengan akhir tahun 2007, terdapat sekitar 3.500 s/d 3.700 Perusahaan yang telah menyelenggarakan Program Pensiun untuk karyawannya yang tata pengelolaan programnya 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 pekerjanya di **Dana Pensiun Lembaga Keuangan** dengan Program Pensiun 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 didanai melalui Program Pensiun untuk menutup kewajibannya terhadap UUTK 13/2003. Dalam arti jika pada saat PHK hak pekerja di Program Pensiun kurang dari UUTK 13/2003, maka Perusahaan hanya berkewajiban menutup selisih kekurangannya saja (jika ada).

Demikian pula sejak sekitar tahun 2005, telah tersedia produk-produk asuransi (“*saving plan*”) 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 tersebut.

Pada **TABEL-1** disajikan ikhtisar Program Pensiun/Program Pendanaan yang saat ini ada di Indonesia.

Persoalan yang akan dibahas pada tulisan ini adalah mengenai kewajiban/beban Imbalan Kerja yang harus diakui oleh Perusahaan, terkait dengan **potensi kekurangan** Program Pensiun/Program Pendanaan yang telah diselenggarakan Perusahaan *terhadap* hak pekerja sesuai UUTK 13/2003, sesuai dengan prinsip-prinsip dan aturan yang dirumuskan dalam PSAK-24 Revisi 2004.

## KERANGKA PENGAKUAN DAN PENGUKURAN

Kerangka pengungkapan yang terlebih dahulu perlu disepakati adalah bahwa *apapun* Program Pensiun/Program Pendanaan yang diselenggarakan oleh Perusahaan, maka program ini harus terlebih dahulu diakui dan diungkapkan kewajiban/bebannya di laporan keuangan Perusahaan **secara tersendiri**. Dan kemudian *on top* kewajiban/beban Program Pensiun, diperlukan pengukuran dan pengungkapan kewajiban/beban atas **potensi kekurangan** program tersebut terhadap UUTK 13/2003. **Kecuali** jika **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.

**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 "Individual Fund" - tiap-tiap Peserta memiliki account tabungan pensiun - 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 "Pooled Fund" dimana kekayaan/dana berasal dari iuran-iuran 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 – Saving Plan	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 "Pooled Fund" 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 – Saving Plan	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 "Individual Fund" dimana kekayaan/dana yang terkumpul di badan penyelenggara adalah sebesar jumlah total hak seluruh Peserta

Untuk Program Pendanaan bertipe *Saving Plan – Pooled Fund* (seperti Nomor 3 Tabel -1) dan manfaat/imbalan dalam program tersebut dikaitkan secara langsung seluruhnya dengan kewajiban Perusahaan atas UUTK 13/2003, maka Penyajian Saling Hapus adalah memungkinkan. Namun tidak demikian halnya dengan Program Pensiun Iuran Pasti maupun Manfaat Pasti yang diselenggarakan dalam 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 Perusahaan atas pembayaran UUTK 13/2003.

Perhatikan ilustrasi-ilustrasi berikut....

**ILUSTRASI-1: PROGRAM PENSIUN MANFAAT PASTI (lihat Tabel Ilustrasi -1)**

Misalkan Perusahaan menjanjikan kepada karyawannya bahwa jika mencapai Usia Pensiun, karyawan berhak atas manfaat pensiun sebesar rumus **1 x Masa Kerja x Gaji**. Adapun jika berhenti sebelum mencapai Usia Pensiun (misal karena

mengundurkan diri, cacat atau meninggal), akan diberikan manfaat pensiun sebesar **Nilai Sekarang** dari **1 x Masa Kerja x 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**. Maka saat perhitungan terdapat **Surplus** pendanaan program 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 demographi (antara lain: asumsi tingkat pengunduran diri, peluang pensiun, peluang meninggal dunia, , dll).

Pada saat seorang peserta bernama **Santi** mencapai Usia Pensiun, maka ybs akan memperoleh manfaat pensiun sebesar **Rp 300 Juta** (lihat kolom 8), dan pada saat bersamaan terdapat **kekurangan** manfaat

TABEL ILUSTRASI -1

Nama Karyawan	Usia	(3) Masa Kerja Lalu	(4) Masa Kerja Yang Akan Datang s/d Usia 55	(5) Gaji		(7) Hak di PPMP		(9) Dana/Kekayaan Terkumpul di PPMP @ Now	(10) Hak UUTK 13/2003		(12) = (10) - (8) Potensi Kekurangan	
				@ Now	@ 55	@ Now	@ 55		@ 55	@ Now	@ 55	@ Now
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 x Gaji<sub>55</sub>

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

pensiu terhadap UUTK 13/2003 sebesar **Rp 22 Juta** (lihat kolom 12) yang harus dipenuhi langsung oleh Perusahaan.

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 pensiu dibubarkan, penggunaan **Surplus** program  mungkin  dapat dilakukan. Tetapi dalam hal program *"On Going Concern"*, penggunaan **Surplus** untuk menutup kewajiban Perusahaan atas UUTK 13/2003 adalah tidak mungkin dilakukan karena beberapa alasan berikut:

- 1) Peserta hanya berhak sebesar rumus manfaat pensiu yang dijanjikan – terlepas kondisi pendanaan program tersebut **Surplus** ataupun Defisit; dan
- 2) Penyelesaian kewajiban perusahaan atas hak-hak peserta dilakukan per masing-masing peserta sesuai dengan saat jatuh tempo hak-hak tersebut; dan
- 3) Realisasi **Surplus** hanya terkait secara langsung dengan kewajiban Perusahaan atas Program Pensiunnya, bukan UUTK 13/2003.

Sehingga pada poin ini, **potensi kekurangan** seharusnya ditentukan berdasarkan perbandingan **antara hak pekerja yang telah dijamin melalui Program Pensiun, terhadap hak pekerja yang dijamin melalui UUTK 13/2003.**

Dari tabel Ilustrasi-1, kita peroleh **potensi kekurangan** di Usia Pensiun sebesar **Rp 178 Juta** (lihat kolom 12) – atau Nilai Kini Kewajibannya sebesar **Rp 42 Juta** (lihat kolom 13). Adapun **Surplus** pendanaan program sebesar **Rp 55 juta** akan diperlakukan *secara tersendiri* dalam suatu aturan akuntansi tentang Program Manfaat Pasti yang didanai (sesuai paragraf 49 dan 58 PSAK-24 Revisi 2004).

\*\*\*\*\*

#### ILUSTRASI-2: PROGRAM PENSIUN ADALAH IURAN PASTI (lihat Tabel Ilustrasi -2)

Misal perusahaan memiliki 5 orang pekerja yang diikutsertakan di dalam Program Pensiun Iuran Pasti, dan dana/kekayaan yang terkumpul didalam program tersebut adalah **Rp 548 Juta** (lihat kolom 7).

Prinsip utama yang perlu diketahui adalah bahwa didalam Program Pensiun Iuran Pasti, tidak terdapat Surplus maupun Defisit

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
						= 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
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 x Gaji<sub>gss</sub>

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

Pendanaan seperti yang bisa terjadi di Program Pensiun Manfaat pasti. Dana/kekayaan yang terkumpul sebesar **Rp 548 Juta** dapat dipahami sebagai jumlah yang kewajiban yang telah dipenuhi oleh Perusahaan kepada pekerjanya sampai dengan tanggal perhitungan tertentu. Sehingga paragraf Penyajian Saling Hapus dengan sendirinya tidak dapat diterapkan dalam konteks Program Pensiun Iuran Pasti dan UUTK 13/2003.

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

Perhatikan profil karyawan bernama **Santi**..... 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* karyawan lainnya, *ataupun* sebagai *Surplus* yang dapat dikembalikan kepada Perusahaan dalam bentuk apapun.

Perhatikan selanjutnya profil karyawan 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**?..... Mungkin tidak, tetapi seharusnya malah 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** (lihat kolom 7) dan total **Nilai Kini Kewajiban** atas UUTK 13/2003 per saat perhitungan adalah sebesar **Rp 617 Juta** (lihat kolom 10) – apakah *potensi kekurangan* yang harus diakui Perusahaan saat ini adalah sebesar **Rp 69 Juta**?..... Mungkin tidak, tetapi seharusnya sebesar **Rp 175 juta** di Usia Pensiun (lihat kolom 11), *atau* Nilai Kini Kewajibannya-nya sebesar **Rp 43 Juta** (lihat kolom 12).

\*\*\*\*\*

**ILUSTRASI-3: PROGRAM PENDANAAN MELALUI PERUSAHAAN ASURANSI**

Seperti telah disinggung dimuka bahwa saat ini telah tersedia produk-produk yang diluncurkan Perusahaan Asuransi untuk mendanai kewajiban Perusahaan dalam

rangka membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai UUTK 13/2003. Produk-produk ini biasanya menjamin imbalan-imbalan yang akan diberikan saat pekerja mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri, atau meninggal/cacat, termasuk jika terjadi PHK masal.

Secara berkala Perusahaan melakukan pembayaran premi – yang didalamnya mungkin termasuk cicilan pelunasan kewajiban atas masa kerja lalu pekerjaannya (ini sering diistilahkan sebagai “*Past Service Liability*”) – yang mana premi ini dikumpulkan dalam satu wadah kekayaan (*Pooled Fund*), dan pada saat peristiwa PHK terjadi Perusahaan dapat menarik sejumlah dana (*cash value* atau *surrendered value*) untuk membayar kewajibannya kepada pekerja. Adapun premi/iuran ini ditentukan dalam suatu pola perhitungan tertentu yang dilakukan oleh pihak Asuransi, dengan penyesuaian-penyesuaian terhadap kesanggupan pendanaan dari pihak Perusahaan.

Meskipun ada sejumlah imbalan yang dijamin melalui Perusahaan Asuransi, dan Perusahaan melakukan pendanaan dengan membayar premi secara berkala, namun ada soal yang perlu diperhatikan dalam kaitan dengan perlakuan akuntansinya (periksa par. 40 PSAK-24 Revisi 2004) – yaitu:

1. bahwa program ini harus diperlakukan sebagai program luran Pasti, **kecuali** Perusahaan akan memiliki kewajiban hukum *atau* kewajiban konstruktif (langsung maupun tidak langsung) untuk (a) membayar imbalan kerja secara langsung pada saat jatuh tempo; atau (b) membayar tambahan imbalan jika pihak Asuransi tidak membayar semua imbalan kerja dimasa mendatang yang timbul dari jasa pekerja periode berjalan dan periode sebelumnya; *dan*
2. Perusahaan memperlakukan polis asuransi yang memenuhi syarat sebagai aktiva program.

Ketika dalam suatu kontrak asuransi Perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif apapun untuk menutup “kerugian” yang bisa timbul dari kontrak tersebut (periksa par. 43 PSAK-24), maka Perusahaan tidak memiliki kewajiban apapun untuk membayar imbalan kerja kepada pekerjaannya dan pihak Asuransi

bertanggung jawab penuh untuk membayar imbalan tersebut. Pembayaran premi tetap berdasarkan kontrak seperti ini, secara substansi, harus diperlakukan sebagai **penyelesaian kewajiban imbalan kerja, bukan sebagai pengeluaran** untuk memenuhi kewajiban tsb. Konsekuensinya, Perusahaan tidak lagi memiliki aktiva atau kewajiban, dan oleh karenanya Perusahaan memperlakukan iuran tersebut sebagai pembayaran program luran Pasti.

\*\*\*\*

## **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 karyawannya – termasuk mempelajari dengan seksama polis Asuransi Perusahaan atas program pendanaan Imbalan Kerja yang dilakukan Perusahaan melalui Perusahaan Asuransi. Sehingga diharapkan 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)

*Halaman ini sengaja dikosongkan*