

Alternatif pendanaan untuk imbalan pasca kerja berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Ponno Jonatan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107853&lokasi=lokal>

Abstrak

Imbalan pasca kerja bagi sektor swasta di Indonesia ada yang bersifat wajib dan ada pula yang bersifat sukarela. Imbalan pasca kerja yang bersifat wajib adalah yang disediakan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Imbalan pasca kerja yang bersifat sukarela antara lain adalah program pensiun berdasarkan Undang-Undang nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Pendanaan program pensiun terutama jenis Program Pensiun Manfaat Pasti, harus dilakukan secara teratur dan sistematis agar kewajiban atas pembayaran manfaat pensiun kepada seluruh peserta program pensiun dapat terpenuhi. Sebaliknya, ketentuan tentang imbalan pasca kerja berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga menggunakan rumusan imbalan pasti, tidak ada aturan pendanaannya. Perusahaan yang membayarkan imbalan pasca kerja dengan cara pay-as-you-go dan mengungkapkan beban pembayaran nyata (riil) dalam laporan keuangan perusahaan akan memiliki anggaran biaya yang sangat fluktuatif setiap tahunnya sehingga akan mempengaruhi laporan keuangan perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, tidak adanya penyisihan dana akan menyebabkan tidak terjaminnya hak-hak karyawan atas imbalan pasca kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi perusahaan yang memiliki program pensiun pembiayaan imbalan pasca kerja berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan mengintegrasikan program imbalan pasca kerja tersebut dengan program pensiun. Integrasi tersebut dapat dilakukan melalui kesepakatan atau perjanjian tertulis yang dibuat antara karyawan dan perusahaan.

Bagi perusahaan yang belum memiliki program pensiun, dapat dilakukan pendanaan untuk program imbalan pasca kerja berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cara membentuk program pensiun dan melakukan pendanaan secara teratur dan sistematis atas program tersebut. Jenis program pensiun yang dapat dibentuk perusahaan antara lain adalah Program Pensiun Manfaat Pasti, Program Pensiun luran Pasti atau kombinasi dari kedua jenis program pensiun tersebut. Pendanaan dan pengelolaan program dapat dilakukan dengan cara membentuk dana pensiun atau menyerahkan pendanaan dan pengelolaan program kepada pihak ketiga.

Program pensiun yang dibentuk perusahaan harus mempertimbangkan rasio penggantian penghasilan yang dapat diterima oleh setiap peserta saat pensiun, kemampuan finansial perusahaan, serta keadilan dalam memberikan manfaat kepada seluruh kelompok peserla program.