

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pensiun atau Tunjangan Hari Tua merupakan dambaan setiap karyawan. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari siklus hidup manusia, yaitu siklus yang ditandai oleh kelahiran, masa anak-anak, masa remaja, masa menjelang dewasa, masa dewasa, dan kematian sebagai akhir dari perjalanan seseorang di dunia. Siklus seperti ini tidak bisa dihindari oleh siapa pun juga.

Dengan pola siklus hidup yang sudah baku seperti ini, maka seseorang tidak dapat terus-menerus produktif atau mendatangkan pendapatan bagi diri dan keluarganya. Suatu saat, seseorang akan berhenti bekerja karena kemampuan manusia akan berkurang bila memasuki masa lanjut usia. Pada saat seseorang memasuki masa inilah, program pensiun diperlukan.

Program pensiun merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa peningkatan kesejahteraan tidak cukup dipenuhi pada saat karyawan masih aktif bekerja pada perusahaan. Karyawan juga membutuhkan jaminan kesejahteraan pada hari tuanya berupa pensiun, setelah hubungan kerja dengan perusahaan terputus karena usia atau sebab lainnya. Kesejahteraan semacam ini adalah kesejahteraan terpadu yang dikenal dengan ungkapan “Sejahtera kini dan nanti”. (Kadarisman, 1993)

Bagi sebagian masyarakat, sering timbul kesan seolah-olah pensiun hanya dapat diterima oleh karyawan pemerintah saja, sedangkan pensiun bagi karyawan swasta tidak ada. Para pengusaha masih sering pula menganggap bahwa pensiun adalah barang mewah (Sjafrullah. Sahari, 1993). Para pengusaha tersebut takut membebani dirinya dengan sistem pensiun. Sebab, hal ini akan dapat mengurangi keuntungan atau bahkan menambah beban biaya perusahaan.

Masalah upah minimum dan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia masih dianggap bagian dari biaya yang harus ditekan. Begitu pula pengelolaan Manajemen

Risiko dari asuransi dan Dana Pensiun masih ditempatkan pada prioritas terbelakang dan dianggap kurang produktif (M.J. Kasiyanto, 1993).

Sikap perusahaan yang kurang mendukung masalah program pensiun bisa disebabkan oleh sistem pensiun yang belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini karena program pensiun lama yang dijalankan berdasarkan ketentuan *Arbeidersfondsen Ordonnantie* tahun 1926 sudah tidak memadai sebagai dasar hukum bagi penyelenggaraan program pensiun (Redaksi Manajemen dan Usahawan Indonesia, 1993). Dalam ketentuan tersebut, tidak terdapat aturan pokok dalam penyelenggaraan program pensiun, seperti masalah hak dan kewajiban para pihak dan rambu-rambu yang ditaati oleh institusi penyelenggara program.

Melihat kenyataan ini, perlu dilakukan perbaikan terhadap sistem pensiun lama yang sudah tidak relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu, pada tanggal 7 Februari 1991, DPR RI mengadakan acara dengar pendapat dengan Asosiasi Dana Pensiun Indonesia, yang diketuai oleh Kadarisman. Acara tersebut antara lain menjelaskan bahwa saat itu belum ada sistem pensiun yang berlaku umum, dapat diikuti oleh semua kalangan dan belum semua perusahaan membangun sistem pensiun untuk karyawannya dengan alasan belum cukup mampu (M.J. Kasiyanto, 1993).

Sebagai tindak lanjut dari acara tersebut, pada tanggal 20 April 1992 telah disahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Karena itu, lahirnya Undang-Undang ini dapat di anggap sebagai salah satu tonggak penting dalam mewujudkan kesejahteraan bagi karyawan di Indonesia.

Setelah keluarnya Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 yang lebih dikenal dengan sebutan Undang-Undang Dana Pensiun (UUDP), maka para karyawan yang tergabung dalam perusahaan maupun pekerja mandiri memperoleh kesempatan yang lebih luas untuk mendapatkan Jaminan Hari Tua. Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992, jenis pengelolaan Dana Pensiun ada dua, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Penyelenggara DPPK antara lain perusahaan-perusahaan BUMN. Sedangkan penyelenggaraan DPLK di Indonesia antara lain bank-bank umum dan perusahaan asuransi jiwa.

Dalam skripsi ini, yang dijadikan objek penelitian adalah Dana Pensiun PLN karena Dana Pensiun PLN merupakan salah satu Dana Pensiun yang paling bagus

kinerjanya. Selain itu pula Dana Pensiun PLN berbentuk DPPK, dimana jumlah DPPK di Indonesia lebih banyak daripada jumlah DPLK. Dana Pensiun PLN sudah berdiri sejak 19 Desember 1989 yang merupakan kelanjutan dari Yayasan Dana Pensiun Perum PLN, sehingga sudah cukup berpengalaman dalam mengelola Dana Pensiun. Selain itu dari DPPK yang ada di Indonesia, Dana Pensiun PLN merupakan Dana Pensiun yang cukup sukses dalam mengelola dan menginvestasikan dananya (Wawancara dengan Bagian Aktuaria Dana Pensiun PLN, Jakarta: 2 Maret 2009).

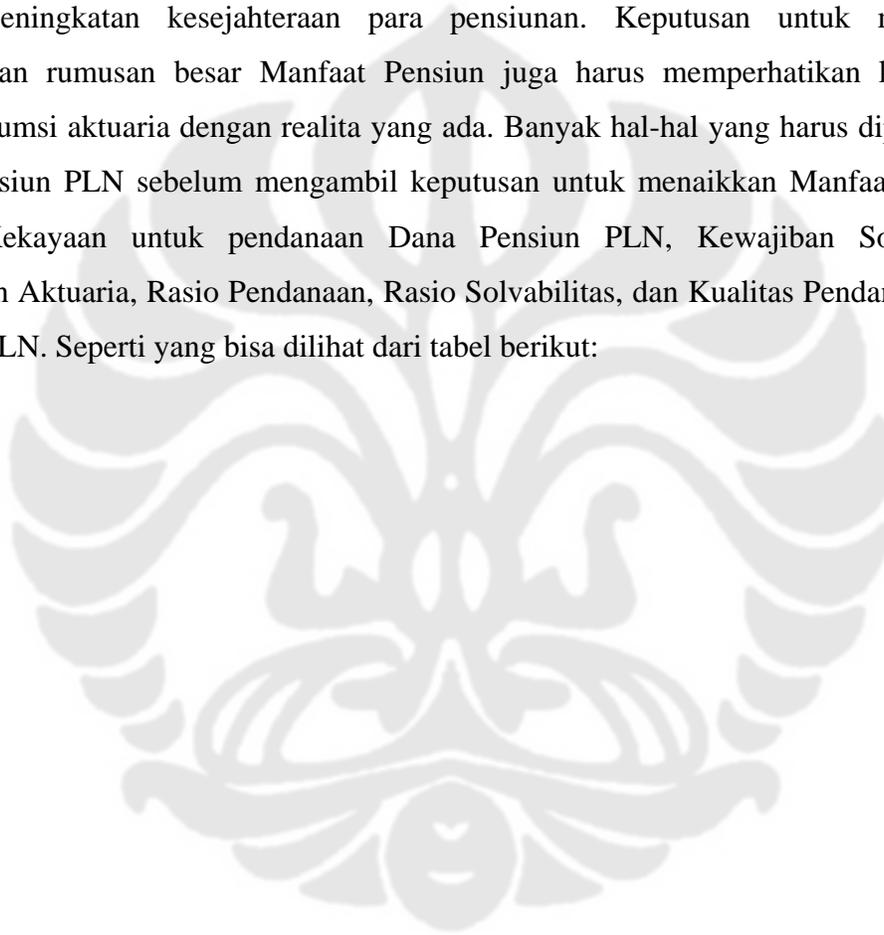
Dana Pensiun PLN adalah badan hukum yang didirikan oleh pendiri yang mengelola dan menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti. Pendiri yang juga sebagai pemberi kerja pada Dana Pensiun PLN adalah PT. PLN (Persero), serta mitra pendiri sebagai pemberi kerja yang ikut serta dalam Dana Pensiun PLN yaitu PT. Indonesia Power, PT. Pembangkitan Jawa Bali, PT. Pelayanan Listrik Nasional Batam, dan PT. Indonesia Comnets Plus (Peraturan Dana Pensiun PLN, 2006).

Penyelenggaraan program pensiun dari sisi pemberi kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial. Aspek ekonomis ditujukan agar pemberi kerja dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi, cerdas, dan terampil serta produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan lebih mengembangkan perusahaan. Aspek sosial lebih berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan-karyawannya dan keluarganya karena yang bersangkutan tidak mampu lagi untuk bekerja dikarenakan lanjut usia, kecelakaan yang mengakibatkan cacat atau meninggal dunia.

Pada umumnya, pemberi kerja maupun peserta mengharapkan besar Manfaat Pensiun yang diberikan dapat dijadikan penghasilan yang layak selama menjalani masa pensiun. Manfaat Pensiun sendiri adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun (Dahlan Siamat, 1995). Upaya yang dilakukan pemberi kerja antara lain dengan merumuskan besar Manfaat Pensiun dikaitkan dengan masa kerja dan kenaikan gaji peserta sehingga besar manfaat akan semakin besar sejalan dengan masa kerja dan kenaikan gaji peserta. Namun demikian, dengan adanya kenaikan harga barang-barang yang terus menerus pada umumnya peserta khususnya pensiunan masih mengharapkan besar Manfaat Pensiun dapat dinaikkan karena Manfaat Pensiun yang diterima pensiunan

masih dirasakan belum mencukupi untuk biaya hidup selama pensiun apalagi jika dibandingkan dengan penghasilan ketika para pensiunan masih aktif bekerja. Hal ini merupakan tantangan bagi pemberi kerja untuk menyesuaikan Manfaat Pensiun yang mendekati harapan pensiunan.

Pada tahun 2006 Dana Pensiun PLN melakukan kenaikan Manfaat Pensiun kepada peserta Dana Pensiun sebesar 7% dari besar Manfaat Pensiun tahun 2005 (Laporan Aktuaris Dana Pensiun PLN per 31 Desember 2006). Hal ini dilakukan dalam rangka peningkatan kesejahteraan para pensiunan. Keputusan untuk melakukan penyesuaian rumusan besar Manfaat Pensiun juga harus memperhatikan kesesuaian asumsi-asumsi aktuarial dengan realita yang ada. Banyak hal-hal yang harus diperhatikan Dana Pensiun PLN sebelum mengambil keputusan untuk menaikkan Manfaat Pensiun, seperti Kekayaan untuk pendanaan Dana Pensiun PLN, Kewajiban Solvabilitas, Kewajiban Aktuarial, Rasio Pendanaan, Rasio Solvabilitas, dan Kualitas Pendanaan Dana Pensiun PLN. Seperti yang bisa dilihat dari tabel berikut:



Tabel 1.1 Hasil Perhitungan Aktuaria

(Rp. 000)

NO	PERIHAL	TOTAL
1.	Kewajiban: a. Aktuaria b. Solvabilitas	Rp. 3.296.986.290 Rp. 3.069.619.818
2.	Kekayaan	Rp. 3.312.226.142
3.	Surplus = (2) – (1.a)	Rp. 15.239.852
4.	Rasio Pendanaan	100,46 %
5.	Kualitas Pendanaan	Tingkat Satu

Sumber : Laporan Aktuaris Dana Pensiun PLN tahun 2006.

Tabel di atas dijadikan salah satu pedoman bagi Dana Pensiun PLN untuk menaikkan Manfaat Pensiun atas persetujuan dari pemberi kerja. Hal ini penting karena dari sisi pemberi kerja mengharapkan iuran yang stabil. Kestabilan berarti tidak ada fluktuasi yang mencolok dalam pembayaran iuran tahunan. Dan apabila kenaikan Manfaat Pensiun terjadi pada Dana Pensiun PLN, hal ini sangat diusahakan agar tidak menimbulkan adanya iuran tambahan (Wawancara dengan Bagian Aktuaria Dana Pensiun PLN, Jakarta: 2 Maret 2009). Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penyesuaian besar Manfaat Pensiun antara lain adalah pola kenaikan gaji, faktor inflasi, serta ketentuan-ketentuan tentang Manfaat Pensiun. Faktor-faktor tersebut perlu di analisis sehingga kenaikan Manfaat Pensiun yang dihasilkan bukan semata untuk mengurangi penurunan daya beli, tetapi juga tidak bersifat diskriminatif di mata peserta aktif dan pensiunan serta tidak memberatkan pemberi kerja dalam pendanaan.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Upaya untuk mengurangi penurunan daya beli yang dirasakan para pensiunan dapat dilakukan dengan merumuskan kenaikan manfaat Dana Pensiun yang dikaitkan dengan perubahan rumusan besar Manfaat Pensiun yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun, tingkat inflasi, asumsi bunga, kenaikan gaji peserta aktif, tingkat mortalita (mortality rate). Kenaikan besar Manfaat Pensiun dapat dilakukan baik untuk peserta aktif maupun pensiunan dengan memperhatikan posisi pendanaan. Hal ini terjadi karena dengan adanya kenaikan Manfaat Pensiun tentunya berdampak pada kenaikan kewajiban aktuaria, kewajiban solvabilitas, dan iuran normal.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti ingin mengadakan penelitian tentang apakah diperlukan adanya kenaikan Manfaat Pensiun dilihat dari posisi pendanaan Dana Pensiun yang ada sekarang. Sementara itu perlu diingat bahwa setiap kenaikan besar Manfaat Pensiun berdampak pada kenaikan kewajiban aktuaria dan kewajiban solvabilitas serta iuran normal dari Dana Pensiun, permasalahannya adalah:

- a. Bagaimana posisi pendanaan Dana Pensiun PLN tahun 2008?
- b. Apakah kenaikan Manfaat Pensiun perlu dilakukan dengan kondisi posisi pendanaan Dana Pensiun PLN tahun 2008?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Menganalisis posisi pendanaan Dana Pensiun PLN tahun 2008.
2. Untuk menganalisis apakah perlu dilakukan kenaikan Manfaat Pensiun dengan melihat kondisi posisi pendanaan Dana Pensiun PLN tahun 2008.

## **1.4 Signifikansi Penelitian**

1. Manfaat akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian mengenai kenaikan Manfaat Pensiun khususnya pengaruh posisi pendanaan Dana

Pensiun. Disamping itu penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan terutama di bidang Dana Pensiun dan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

Dalam tataran praktis, khususnya para pengelola Dana Pensiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai bahan tambahan dalam pengambilan keputusan yang tepat berkaitan dengan penetapan Manfaat Pensiun yang sesuai dengan posisi pendanaan Dana Pensiun.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disusun dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **Bab I PENDAHULUAN**

Dalam bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penulisan, signifikansi penelitian serta sistematika penulisan.

#### **Bab II KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN**

Secara garis besar bagian ini terdiri atas empat bagian. Bagian pertama mengenai tinjauan pustaka, membahas tentang penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya baik di dalam maupun luar negeri serta perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bagian kedua membahas tentang teori dan konsep Dana Pensiun, mencakup pengertian, maksud dan tujuan dibentuknya Dana Pensiun, jenis Dana Pensiun dan jenis program pensiun. Bagian ketiga mengenai teori dan konsep pendanaan Dana Pensiun, membahas tentang pengertian, sumber pendanaan, kualitas pendanaan, kewajiban aktuarial, kewajiban solvabilitas dan kekayaan untuk pendanaan. Bagian kelima membahas tentang teori dan konsep Manfaat Pensiun, mencakup tentang pengertian, jenis Manfaat Pensiun, rumus Manfaat Pensiun dan penyesuaian kenaikan Manfaat Pensiun.

### Bab III GAMBARAN UMUM DANA PENSIUN PLN

Pada bagian ini disajikan gambaran umum dari Dana Pensiun PLN seperti sejarah singkat berdirinya Dana Pensiun PLN, maksud dan tujuan berdirinya, pendiri dan mitra pendiri, kepengurusan, kepesertaan serta jenis dan besar Manfaat Pensiun.

### Bab IV ANALISIS POSISI PENDANAAN DANA PENSIUN TERHADAP KENAIKAN MANFAAT PENSIUN

Pada bagian ini disajikan analisis perhitungan kewajiban aktuarial dan kewajiban solvabilitas, serta posisi pendanaan Dana Pensiun. Pada bab ini juga dilakukan analisis tentang kesesuaian besar Manfaat Pensiun Dana Pensiun PLN serta kemungkinan penyesuaian/ kenaikan manfaat yang perlu dikaji apabila dilihat dari posisi pendanaan Dana Pensiun PLN tahun 2008.

Akan disajikan pula analisis kenaikan Manfaat Pensiun yang dilaksanakan tahun 2006 dan diadakan perbandingan dengan data-data yang diperoleh dari konsultan aktuarial Dana Pensiun PLN tentang kondisi pendanaan, kewajiban aktuarial dan kewajiban solvabilitas Dana Pensiun PLN tahun 2007. Selanjutnya akan disarankan apakah kenaikan Manfaat Pensiun perlu dilakukan dengan melihat posisi pendanaan Dana Pensiun PLN untuk tahun 2008.

### Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan tentang hasil penelitian serta saran untuk Dana Pensiun PLN dan penyempurnaan hasil penelitian.