

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Dana Pensiun**

Saat ini dana pensiun telah menjadi elemen yang pokok dalam kehidupan sosial ekonomi modern yang telah telah berkembang jauh di luar masalah teknis penyelenggaraannya saja. Dana pensiun merupakan sarana penghimpun dana guna meningkatkan peran serta masyarakat dalam melestarikan pembangunan nasional yang meningkat dan berkelanjutan. Secara umum dana pensiun merupakan biaya-biaya yang digunakan untuk membayar karyawan apabila karyawan tersebut sudah berhenti bekerja pada perusahaan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. (Zaki Baridwan, 1984:64)

Dengan dibentuknya program dana pensiun diharapkan karyawan dapat bekerja lebih tenang karena ada kepastian kesejahteraan di masa tua mereka. Dengan demikian diharapkan pula produktivitas karyawan sebagai sumber daya dapat dipergunakan oleh perusahaan secara maksimal.

Manfaat diadakannya program dana pensiun disamping untuk meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja bagi karyawan juga dapat memelihara kesinambungan penghasilan peserta dan keluarganya di hari tua.

Menurut pasal 1 UU No.11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun menyatakan bahwa dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dengan demikian

kehadiran Undang-undang Dana Pensiun sebagai landasan hukum bagi penyelenggaraan program pensiun sangat dibutuhkan. Undang-undang ini diharapkan pula dapat membawa pertumbuhan dana pensiun di Indonesia secara lebih pesat, tertib dan sehat sehingga membawa manfaat nyata untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat.

Undang-undang tentang Dana Pensiun yang merupakan landasan hukum bagi pembentukan dana pensiun dan penyelenggaraan program pensiun mengandung asas-asas pokok sebagai berikut :

1. Asas Keterpisahan Kekayaan Dana Pensiun dari Kekayaan Badan Hukum Pendirinya.  
Asas ini didukung oleh adanya badan hukum tersendiri bagi dana pensiun dan diurus serta dikelola berdasarkan ketentuan Undang-undang. Berdasarkan asas ini kekayaan dana pensiun terutama bersumber dari iuran, terlindungi dari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat terjadi pada pendirinya.
2. Asas Penyelenggaraan dalam Sistem Pendanaan  
Dengan asas ini penyelenggaraan program pensiun baik bagi karyawan maupun bagi pemberi kerja mandiri haruslah dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola secara terpisah dari kekayaan pendiri, sehingga cukup untuk memenuhi pembayaran para pesertanya.
3. Asas Pembinaan dan Pengawasan  
Asas ini sesuai dengan tujuan dihindarkannya penggunaan kekayaan dana pensiun dari kepentingan-kepentingan yang mengakibatkan tidak tercapainya maksud utama dari pemupukan dana, yaitu untuk memenuhi pembayaran hak peserta. Dalam pelaksanaannya, pembinaan dan pengawasan antara lain melalui sistem pendanaan dan pengawasan atas investasi kekayaan dana pensiun.
4. Asas Penundaan Manfaat  
Menghimpun dana dalam penyelenggaraan program pensiun yang dimaksudkan untuk memenuhi pembayaran hak peserta yang telah pensiun, agar kesinambungan penghasilannya terpelihara. Sejalan dengan itu, berlakunya asas penundaan manfaat juga mengharuskan bahwa pembayaran hak peserta hanya dapat dilakukan setelah peserta pensiun, yang pembayarannya dilakukan secara berkala.

#### 5. Asas Kebebasan untuk Membentuk Dana Pensiun

Berdasarkan asas ini, keputusan membentuk dana pensiun merupakan prakarsa pemberi kerja guna menjanjikan manfaat pensiun bagi karyawannya, yang membawa konsekuensi pendanaan. Dengan demikian, pemikiran tersebut harus didasarkan pada kemampuan keuangan pemberi kerjanya. Hal pokok yang harus menjadi perhatian umum adalah bahwa keputusan untuk menjanjikan manfaat pensiun merupakan suatu komitmen yang membawa konsekuensi pembayaran, bahkan sampai pada saat dana pensiun terpaksa dibubarkan. (Dahlan Siamat, 1995:342-343)

Melalui asas-asas yang terkandung dalam Undang-undang tersebut, diupayakan untuk menyediakan suatu tata lembaga yang memungkinkan setiap anggota masyarakat, baik secara kelompok maupun secara individu untuk merencanakan dan mempersiapkan diri menghadapi saat datangnya hari tua atau bagi keluarganya dalam hal datangnya kejadian yang tidak terelakkan baik karena cacat maupun kematian, dengan membentuk atau ikut serta dalam dana pensiun.

Dana pensiun dapat dibedakan atas dua macam, yaitu :

1. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)
  2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)
- 2.1.1 Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)**

Pengertian Dana Pensiun Pemberi Kerja menurut Standar Akuntansi Keuangan :

Dana pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya, sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban bagi pemberi kerja. (IAI, 1999)

Keuntungan perusahaan membentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja, antara lain :

1. Badan hukum Dana Pensiun Pemberi Kerja terpisah dari Perusahaan, sehingga kekayaannya pun terpisah dan terlindungi dari hal-hal yang tidak diinginkan yang terjadi pada perusahaan.
2. Adanya sistem pendanaan secara terarah dan teratur.
3. Menimbulkan rasa aman bagi karyawan dan pihak yang berhak yang pada akhirnya dapat menunjang kegairahan kerja, loyalitas kepada perusahaan dan menciptakan semangat kerja yang terus meningkat.

Pemberi kerja dapat merupakan pendiri atau mitra pendiri. Mitra pendiri adalah pemberi kerja yang ikut serta dalam suatu dana pensiun pemberi kerja pendiri untuk kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya. (IAI, 1999)

### **2.1.2 Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)**

Dana Pensiun Lembaga Keuangan yaitu lembaga yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perusahaan / pemberi kerja maupun perorangan.

Pengertian Dana Pensiun Lembaga Keuangan menurut Standar Akuntansi Keuangan :

Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana

Pensiun Pemberi Kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan. (IAI, 1999)

Program pensiun DPLK dapat diikuti oleh karyawan, baik secara kumpulan / perusahaan maupun secara perorangan sebagai jaminan fasilitas hari tua karyawan, karena melalui program ini keinginan karyawan untuk mewujudkan pensiun yang sejahtera mudah dicapai.

Keuntungan mengikuti DPLK adalah :

1. Keuntungan bagi pemberi kerja/perusahaan, yaitu:
  - a. Dapat melaksanakan program pensiun tanpa mendirikan dana pensiun sendiri.
  - b. Iuran perusahaan untuk karyawan dianggap sebagai biaya sehingga mengurangi Pajak Penghasilan Badan (PPH pasal 25).
  - c. Besarnya iuran bersifat fleksibel, dapat disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan / pemberi kerja.
  - d. Menjadi daya tarik untuk mempertahankan dan merekrut karyawan yang berkualitas.
2. Keuntungan bagi karyawan, yaitu :
  - a. Karyawan dapat mengatur iuran pensiunnya sehingga jumlah manfaat pensiun yang diterimanya lebih besar.
  - b. Iuran dibukukan langsung atas nama rekening karyawan.
  - c. Iuran dapat dipotong langsung dari gaji karyawan.
  - d. Dapat memilih arahan investasi sesuai keinginannya.

- e. Memperoleh manfaat pensiun bulanan tetap di saat pensiun sehingga kesejahteraan hidup di hari tua terjamin.
- f. Hasil investasi tidak dikenakan pajak.

### **2.1.3 Misi, Tujuan dan Fungsi Dana Pensiun**

Agar proses pembentukan kekayaan tetap ada dalam ruang lingkup dan tujuan dana pensiun, maka kita harus menetapkan dan menjiwai misi, tujuan dan fungsi dana pensiun. Menurut Kadarisman misi, tujuan dan fungsi pensiun adalah :

Misi dana pensiun adalah melaksanakan peraturan dana pensiun yang telah ditetapkan oleh pendiri, sehingga manfaat pensiun yang dijanjikan pada peserta dapat dibayarkan tepat waktu, tepat jumlah dan kepada peserta yang tepat, dengan biaya dan resiko kegagalan serendah mungkin serta dengan jaminan keamanan dana yang dapat dipertanggungjawabkan. (Kadarisman, 1995:44)

Fungsi dana pensiun ada dua, yaitu sebagai pengelola program pensiun dengan tujuan utama membayar pensiun tepat jumlah, tepat waktu dan kepada peserta yang tepat. Fungsi kedua adalah mengembangkan dana agar setiap saat perkembangan kekayaan selalu mengimbangi setiap jenis kewajiban.

### **2.1.4 Kewajiban Pensiun Bagi Pemberi Kerja**

Kewajiban pensiun bagi seorang pemberi kerja adalah kewajiban kompensasi yang ditanggungkan kepada para karyawannya untuk jasa

mereka menurut syarat-syarat program pensiun, tetapi terdapat cara alternatif untuk mengukur kewajiban itu. (Keiso & Weygrandt, 1995:6)

Kewajiban-kewajiban tersebut menunjukkan nilai sekarang dari manfaat pensiun yang akan dibayarkan oleh dana pensiun pada pesertanya dan dihitung berdasarkan jasa masa kerja lalu sampai pada saat valuasi aktuarial.

### 2.1.5 Kekayaan Dana Pensiun Pemberi Kerja

Menurut Kadarisman, kekayaan dana pensiun bersumber dari :

#### 1. Dana Awal

Pada umumnya dana awal dibiayai oleh pemberi kerja untuk memenuhi kewajiban awal (*initial liability*) berdasarkan kemampuan pemberi kerja. Makin besar dana yang diberikan makin baik. Kewajiban awal yang belum dipenuhi merupakan hutang, kewajiban awal pemberi kerja dihitung oleh aktuaris.

#### 2. Iuran program pensiun yang dibiayai secara berbeda terdiri dari :

##### a). Iuran Normal

Iuran Normal adalah iuran untuk tahun berjalan. Besarnya iuran normal relatif tergantung bagaimana kita memproyeksikan gaji. Jika diproyeksikan pada gaji akhir sebelum pensiun maka iuran normal akan lebih besar dari pada gaji akhir periode perhitungan aktuarial (3 tahun). Untuk meningkatkan pembayaran normal tetapi dipertanggungjawabkan, sebaiknya perhitungan pertahun ditambah. Dengan demikian, maka diperlukan perbandingan untuk mengetahui mana yang lebih menguntungkan, yaitu :

- ~ Perhitungan aktuarial dilakukan 3 tahun sekali dengan proyeksi gaji pada akhir periode perhitungan aktuarial, dengan konsekuensi adanya peningkatan biaya normal.
- ~ Perhitungan aktuarial dilakukan 1 tahun sekali dengan proyeksi gaji pada akhir perhitungan aktuarial pertahun tambahan. Perlu diketahui pula bahwa untuk kepentingan pengendalian kekayaan dan kewajiban diperlukan perhitungan aktuarial satu tahun sekali, agar keputusan-keputusan manajemen tepat waktu.

Untuk memenuhi kebutuhan ini, jika diambil alternatif satu maka perhitungan aktuarial dilakukan sendiri oleh dana pensiun. Namun jika diambil alternatif dua, maka tidak ada pengendalian masalah tersebut.

b). Iuran Tambahan

Iuran tambahan timbul apabila terjadi defisit, baik defisit aktuarial atau defisit solvabilitas yang dalam pelaksanaannya harus diangsur oleh pemberi kerja.

3. Hasil Pengembangan (Investasi)

Dana awal dan iuran pengembangan program pensiun kemudian diinvestasikan berdasarkan "Arahan Iuran Pemberi Kerja" dalam instrumen investasi sebagai berikut :

- a). Deposito berjangka, sertifikat deposito, sertifikat Dana reksa, sertifikat Bank Indonesia.
- b). Saham dan obligasi.
- c). Surat berharga pasar uang dan sertifikat saham.
- d). Penempatan langsung (penyertaan modal).
- e). Tanah dan bangunan. (Kadarisman,1995:45)

## 2.2 Pengertian Program Pensiun

Program pensiun menurut Loren adalah perjanjian antara perusahaan dengan serikat pekerja yang menyebutkan bahwa perusahaan berjanji menyediakan pendapatan untuk karyawannya yang telah pensiun. (Loren A Nikolai, 1987:959)

Menurut Didi Achidayat, program dana pensiun adalah :

program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta. Suatu program pensiun merupakan suatu pengaturan dimana pemberi kerja dapat memberikan manfaat hari tua untuk pegawainya sebagai penghargaan atas baktinya kepada perusahaan sebelum masa tuanya. (Didi Achidayat, 1994:21)

Program pensiun dilaksanakan dengan cara menyisihkan sebagian dana selama masa produktif karyawan sehingga pada saat berhenti bekerja dana dan



hasil investasi dana dapat dikembalikan kepada karyawan sebagai kompensasi dari jasa yang telah diberikan dengan melalui sistem pendanaan.

Sistem pendanaan suatu program pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan peserta pada hari tuanya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelenggarakan dana pensiun harus menganut suatu program yang disebut program dana pensiun. Ikatan Akuntansi Indonesia dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No.18 mendefinisikan program pensiun sebagai berikut :  
“Program pensiun adalah setiap program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta”.(IAI, 1999)

Dari definisi di atas mengandung arti bahwa pada dasarnya program pensiun merupakan suatu program yang diadakan oleh perusahaan atau pemberi kerja maupun pemerintah untuk menyediakan benefit berupa pembayaran pensiun setiap bulan bagi para karyawan perusahaan selama mengalami masa pensiun.

Manfaat penyelenggaraan program pensiun, antara lain yaitu :

a. Bagi Peserta

- ~ Jaminan kesinambungan penghasilan
- ~ Disiplin menabung
- ~ Fasilitas pajak

b. Bagi Masyarakat

- ~ Mengurangi ketergantungan kelompok terhadap kelompok yang lain.

- ~ Lebih mandiri
- c. Bagi Pemberi Kerja
  - ~ Membantu pembentukan citra positif
  - ~ Faktor keunggulan dalam mempertahankan pekerja berkualitas
  - ~ Mengurangi kesan “membuang” saat terjadi pemutusan hubungan kerja
  - ~ Membantu pengelolaan biaya pegawai
  - ~ Fasilitas pajak untuk pembiayaan pegawai
  - ~ Membentuk iklim kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas dan keuntungan
- d. Bagi Negara
  - ~ Mendorong upaya pemberdayaan masyarakat
  - ~ Sumber dana pembangunan

Jenis program pensiun dapat dibedakan atas dua macam, yaitu :

1. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)
2. Program Pensiun Iuran Pasti (PIPI)

### **2.2.1 Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)**

Menurut Standar Akuntansi Keuangan, PSAK No.18 Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) adalah : “Program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun atau Program Pensiun Lain yang bukan merupakan Program Pensiun Iuran Pasti”. (IAI, 1999)

Besarnya manfaat pembayaran pensiun yang dijanjikan kepada peserta ditentukan dalam peraturan dana pensiun. Rumus tersebut dipengaruhi oleh masa kerja dan penghasilan dasar pensiun. Bantuan aktuarial secara periodik sangat diperlukan untuk menentukan besarnya nilai kewajiban, aktuaris mengkaji kembali asumsi aktuarial yang digunakan dan merekomendasikan tingkat iuran yang seharusnya. Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti pada hakekatnya ditanggung oleh perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin bahwa karyawan menerima pembayaran pensiun yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan program. Besarnya kontribusi yang harus dilakukan oleh perusahaan pada setiap periode dihitung berdasarkan suatu rumus tertentu yang memasukkan faktor-faktor seperti tingkat gaji karyawan saat ini dan perkiraannya untuk yang akan datang, masa kerja, usia karyawan, tingkat perputaran (*turn over*) karyawan, tingkat pengembalian investasi serta tingkat inflasi. Perhitungan tersebut biasanya dilakukan oleh aktuaris dengan menggunakan asumsi-asumsi tertentu. Asumsi yang digunakan itu disebut asumsi aktuaris. Aktuaris adalah seorang ahli yang mampu dan berwenang (dengan ijin Departemen Keuangan) memberikan nasehat atau konsultan dalam bidang pensiun dan mahir dalam melaksanakan perhitungan-perhitungan sehubungan dengan pembiayaan dan penentuan santunan pensiun.

Program Pensiun Manfaat Pasti (*defined benefit*) mempunyai kelebihan dan kelemahan, yaitu :

Kelebihan Program Pensiun Manfaat Pasti :

- a. Lebih menekan pada hasil akhir.
- b. Suatu manfaat dapat ditentukan terlebih dahulu mengingat manfaat dikaitkan dengan gaji karyawan.
- c. Program pensiun manfaat pasti dapat mengakomodasi masa kerja yang telah dilalui karyawan apabila program pensiun dibentuk jauh setelah perusahaan berjalan.
- d. Karyawan lebih dapat menentukan besarnya manfaat yang diterima ketika mencapai usia pensiun.
- e. Lebih memberikan kepastian kepada peserta.
- f. Lebih mudah memberikan penghargaan untuk masa kerja lalu.

Kelemahan Program Pensiun Manfaat Pasti :

- a. Perusahaan menanggung resiko atas kekurangan dana investasi yang tidak mencukupi.
- b. Beban biaya mudah berfluktuasi
- c. Nilai hak peserta sebelum pensiun tidak mudah ditemukan.
- d. Relatif lebih sulit untuk diadministrasikan. (Dahlan Siamat, 1995:331)

### 2.2.2 Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

Menurut Standar Akuntansi Keuangan, PSAK No.18 pengertian Program Pensiun Iuran Pasti adalah :”Program Pensiun yang iurannya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.” (IAI, 1999)

Besarnya iuran baik dari pemberi kerja maupun peserta ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun. Manfaat pensiunnya tergantung dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

Selayaknya Program Pensiun Manfaat Pasti, Program Pensiun Iuran Pasti (*defined contribution*) pun mempunyai kelebihan dan kelemahan, yaitu :

Kelebihan Program Pensiun Iuran Pasti :

- a. Beban biaya tetap stabil dan mudah diperkirakan.
- b. Nilai hak peserta setiap saat mudah ditetapkan
- c. Resiko investasi dan mortalitas ditanggung peserta.

Kelemahan Program Pensiun Iuran Pasti :

- a. Besarnya manfaat pensiun tidak mudah ditentukan.
- b. Lebih sulit memperkirakan besarnya penghargaan untuk masa kerja yang telah lampau. (Dahlan Siamat, 1995)

## **2.3 Sistem Pendanaan dan Kualitas Pendanaan Program Dana Pensiun**

### **2.3.1 Sistem Pendanaan Program Dana Pensiun**

Karakteristik sistem pendanaan program dana pensiun dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Dana pensiun yang dikelola oleh pihak ketiga (suatu badan yang terpisah dari perusahaan) disebut *funded pension plan*.
- b. Dana pensiun yang dikelola sendiri oleh perusahaan dan dananya tidak dipisahkan dari aktiva lainnya disebut *unfunded pension plan*.

Sebuah program pensiun yang baik adalah program pensiun yang dikelola secara terpisah dari kekayaan dan kegiatan perusahaan sehari-hari (*funded system*) sehingga manakala diperlukan untuk membayar pensiun, dananya tersedia. Untuk menjamin pemisahan ini seringkali ditetapkan bahwa pengelola dana pensiun adalah wali (*trustee*) yang organisasinya terpisah dari perusahaan seperti bank, perusahaan

asuransi, yayasan pensiun, atau agen pendanaan (*funded entity*) yang menerima kontribusi atau setoran dari perusahaan, atau potongan gaji karyawan, dan harus mengelola setoran itu, kemudian membayarkannya kepada karyawan yang sudah pensiun.

Program pensiun dapat dikatakan program pensiun *contributory* bila iuran dan pensiun bersumber dari pemberi kerja. Namun apabila bersumber dari pegawai maka dapat dikatakan sebagai program pensiun *non contributory*. Jika iuran tersebut hanya bersumber dari pemberi kerja biasanya berdasarkan pada perhitungan aktuarial (pada Program Pensiun Manfaat Pasti) dan berdasarkan sejumlah uang (pada Program Pensiun Iuran Pasti).

### **2.3.2 Kualitas Pendanaan Program Dana Pensiun**

Kualitas pendanaan dapat diukur sampai berapa jauh tujuan-tujuan jangka pendek secara berkala yaitu pembayaran manfaat pensiun tepat jumlah, tepat waktu dan kepada peserta yang tepat telah tercapai, namun tetap menjamin tercapainya tujuan jangka panjang, yaitu tercapainya rasio kecukupan dana. Rasio Kecukupan Dana (RKD) merupakan perhitungan total asset bersih dibagi hutang perusahaan (*past service liability*), karena perusahaan menanggung masa kerja yang lalu dari para pekerjanya.

Perlu diketahui bahwa tercapainya Rasio Kecukupan Dana (*ratio aktuarial*) merupakan suatu proses jangka panjang, yang didahului dengan tercapainya rasio solvabilitas sebesar 100%, walaupun rasio solvabilitas 100% belum tercapai, tetapi dana harus cash equivalent, apalagi dana pensiun yang sudah mempunyai peserta pensiun maka mengadakan cash-cash equivalent adalah keharusan, untuk membayar pensiun tepat jumlah, tepat waktu dan kepada peserta yang tepat. (Kadarisman, 1995:46)

Kewajiban solvabilitas adalah kewajiban dana pensiun yang merupakan jumlah yang lebih besar diantara himpunan iuran peserta dan hasil pengembangannya, serta nilai anggapan bahwa dana pensiun dibubarkan pada tanggal pembuatan aktuarial, dengan asumsi setiap peserta memiliki hak atas dana pensiun.

Program pensiun manfaat pasti memiliki kekurangan solvabilitas, maka setiap pembayaran manfaat pensiun secara sekaligus atau pengalihan ke dana pensiun lain hanya dapat dilakukan bila salah satu keadaan berikut terpenuhi :

1. Peserta janda/duda/anak meninggal dunia, dan pembayaran manfaat pensiun secara sekaligus atau pengalihan ke dana pensiun lain diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan dana pensiun.
2. Peserta pensiun dan pembayaran manfaat pensiun secara sekaligus diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan dana pensiun.

3. Laporan aktuaris berikutnya menunjukkan bahwa pembayaran manfaat pensiun sekaligus atau pengalihan ke dana pensiun lain dimaksud tidak mengurangi rasio pendanaan yang telah dicapai sebelumnya, atau pendiri menjamin bahwa rasio pendanaan tidak berkurang, yang dinyatakan dalam pernyataan pendiri.

Kualitas pendanaan ditetapkan dengan memperbandingkan aktuarial maupun kewajiban solvabilitas.

Rumus untuk menentukan kualitas pendanaan :

$\text{Rasio Aktuarial} = \frac{\text{Kekayaan Total}}{\text{Kewajiban Aktuarial Total}}$
---

Kewajiban aktuarial adalah nilai sekarang pembayaran manfaat pensiun yang akan dilakukan dana pensiun kepada karyawan yang masih bekerja dan yang sudah pensiun, yang dihitung berdasarkan jasa yang telah diberikan. (IAI, 1999)

Laporan aktuaris untuk Program Pensiun Manfaat Pasti :

1. Laporan aktuaris sekurang-kurangnya harus memuat :
  - a. pernyataan aktuaris
  - b. informasi dan asumsi yang menjadi dasar pernyataan aktuaris.
  - c. hal-hal yang ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur Jenderal Lembaga Keuangan
2. Laporan aktuaris harus dilengkapi dengan pernyataan yang ditandatangani pendiri yang menyatakan bahwa data dan peraturan dana pensiun yang disampaikan kepada aktuaris lengkap dan benar.
3. Kewajiban aktuarial dan kewajiban solvabilitas yang dilaporkan dalam laporan aktuaris dihitung per tanggal perhitungan aktuarial.



4. Laporan aktuaris harus dilengkapi dengan pernyataan yang ditandatangani pendiri yang menyatakan bahwa pendiri telah memahami kualitas pendanaan dari dana pensiun yang bersangkutan dan sanggup memenuhi iuran-iuran sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditetapkan dalam pernyataan aktuaris.
5. Pengurus dana pensiun wajib menyampaikan laporan aktuaris dalam jangka waktu enam bulan sejak tanggal perhitungan aktuaris. (ADPI, 2000:194)

#### **2.4 Pengukuran Biaya Manfaat Pensiun**

Pengukuran biaya manfaat pensiun adalah beberapa bagian manfaat yang diakui sebagai beban untuk periode yang sedang berjalan. Pengakuan biaya manfaat pensiun oleh pemberi kerja ini sebagai akibat dari jasa yang telah diterima peserta. Konsekuensinya, manfaat pensiun harus diakui sebagai beban pada periode jasa itu diterima.

Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti yang telah ditetapkan adalah jumlah pensiunnya. Dalam menentukan jumlah ini perlu dipertimbangkan jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Jasa yang diberikan oleh karyawan ini memiliki andil dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan. Oleh karena itu, maka biaya pensiun yang akan diakui merupakan penjumlahan dari beberapa komponen. Nilai dalam komponen ini merupakan perkiraan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Komponen atas biaya pensiun ini meliputi biaya normal, biaya bunga, pengembangan atas aktiva, motivasi atas hutang dan aktiva yang belum diakui serta keuntungan atau kerugian yang terjadi. Besarnya biaya-biaya yang merupakan komponen dari

biaya pensiun tersebut dihitung oleh aktuaris dengan menggunakan asumsi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Asumsi tersebut harus bisa dipertahankan dalam jangka waktu lama.
2. Tabel mortalita yang digunakan harus sesuai dengan kondisi masyarakat.
3. Dalam perhitungan digunakan tingkat bunga minimal.
4. Kenaikan gaji yang mungkin terjadi di masa datang.
5. Untuk program pensiun yang berlanjut pada janda/duda/anak peserta, maka harus diperhitungkan rata-rata jumlah dan usia anak serta hak pensiunnya.
6. Maksimal umur pensiun, maksimal dan minimal besar pensiun.

Dalam Standar Akuntansi Keuangan No.24, akuntansi untuk perusahaan yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti mengakui adanya 3 jenis biaya pensiun, yaitu :

1. Biaya Jasa Kini (*Current Service Cost*)

Definisi Biaya Jasa Kini menurut Standar Akuntansi Keuangan adalah biaya pemberi kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti untuk jasa yang telah diberikan oleh peserta yang masih aktif bekerja selama suatu periode berjalan. (IAI,1999:24.3)

Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti, biaya jasa kini diakui sebagai beban periode berjalan. Namun karena banyaknya variabel yang mempengaruhi jumlah manfaat pensiun, maka biaya atas manfaat pensiun tersebut sulit ditentukan. Hal ini berlangsung dalam jangka waktu yang panjang sampai manfaat pensiun diterima oleh peserta. Sebagai contoh,

jumlah manfaat pensiun yang harus dibayarkan pada masa yang akan datang ditentukan berdasarkan tingkat penghasilan peserta pada saat pensiun dan masa kerja peserta tersebut, dimana kedua variabel tersebut tidak pasti. Selain itu, guna mengestimasi kewajiban pemberi kerja perlu dibuat asumsi-asumsi tertentu tentang kondisi dan kejadian di masa yang akan datang yang berada di luar kendali pemberi kerja, seperti tingkat perputaran karyawan dan tingkat pengembangan dana pensiun. Kondisi ini seringkali menimbulkan koreksi aktuarial yang dapat mempengaruhi biaya jasa kini.

## 2. Biaya Jasa Lalu (*Past Service Cost*)

Definisi Biaya Jasa Lalu menurut Standar Akuntansi Keuangan adalah biaya pemberi kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti untuk jasa yang telah diberikan peserta sampai tanggal penilaian aktuarial akibat adanya pembentukan program pensiun atau perubahan program pensiun. (IAI,1999:24.3)

Suatu program pensiun dapat memberikan peningkatan manfaat pensiun kepada peserta yang masih aktif bekerja apabila manfaat pensiun dianggap sudah tidak memadai lagi, misalnya karena tingkat inflasi yang tinggi atau sebab lain, asalkan peningkatan tersebut tidak melebihi jumlah maksimum yang diperkenankan peraturan perundangan yang berlaku. Peningkatan manfaat pensiun seperti ini adalah sebagai kompensasi atas jasa yang akan diberikan oleh peserta tersebut di masa yang akan datang. Oleh karenanya biaya jasa lalu sehubungan dengan peserta yang masih aktif

bekerja dialokasikan selama periode berjalan dan periode yang akan datang selama jasa diberikan oleh peserta dengan mengabaikan fakta bahwa biaya jasa lalu dihitung berdasarkan masa kerja sebelumnya.

3. Biaya akibat terjadinya pembubaran program (*plan termination*) dan pengurangan peserta (*curtailment*).

Apabila suatu Dana Pensiun yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti akan dibubarkan atau terdapat pengurangan peserta yang signifikan, maka :

- a. setiap tambahan biaya manfaat pensiun yang terjadi harus segera diakui sebagai beban.
- b. setiap surplus yang terjadi harus diakui sebagai pendapatan pada periode dimana pembubaran Dana Pensiun dan pengurangan peserta program pensiun terjadi, dengan memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku.

Pengurangan peserta (*curtailment*) terjadi jika terdapat pengurangan jumlah peserta program pensiun yang cukup besar atau jika karyawan yang masih aktif bekerja tidak lagi memenuhi kualifikasi untuk diberikan manfaat pensiun. Pengurangan peserta ini dapat timbul dari kejadian khusus, misalnya penutupan salah satu pabrik atau penghentian suatu segmen usaha yang mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan secara signifikan.

## 2.5 Akuntansi Program Dana Pensiun

Akuntansi keuangan (*financial accounting*) adalah dimensi akuntansi keuangan yang berkaitan dengan laporan pertanggungjawaban keuangan (*stewardship report*) kepada pihak luar manajemen (*external report*).

Akuntansi keuangan program dana pensiun mempunyai tujuan utama untuk menyediakan informasi yang dapat diandalkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti pemberi kerja, karyawan peserta program pensiun, pemerintah dan pihak-pihak lainnya. Informasi akuntansi tersebut meliputi informasi kekayaan program dana pensiun dan kewajiban dari pemberi kerja dan peserta serta pertanggungjawabannya kepada pihak pengurus dana pensiun.

Ditinjau dari sudut pandang laporan keuangan pemberi kerja, program pensiun menimbulkan beberapa permasalahan akuntansi, sebagai berikut :

1. Pengalokasian beban pensiun pada periode-periode akuntansi secara layak.
2. Pengukuran dan pelaporan aktiva dan kewajiban yang timbul.
3. Pengungkapan dalam laporan keuangan mengenai status dan kebijakan dana pensiun, serta pengaruhnya terhadap keadaan keuangan perusahaan.

Permasalahan akuntansi yang timbul pada akuntansi program dana pensiun disebabkan karena program pensiun menyangkut tiga skala waktu, yaitu masa lalu, masa sekarang dan masa depan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan dalam periode pengakuan beban manfaat pensiun.

Selain itu akuntansi untuk Program Pensiun Manfaat Pasti yang menentukan manfaat pensiun untuk peserta ditentukan oleh variabel-variabel

masa depan yang tidak jelas kepastiannya, maka perlu ditetapkan pola pendanaan yang tepat untuk memastikan tersedianya kecukupan dana pada saat pembayaran pensiun.

Dalam pencatatan akuntansi dana pensiun terdapat dua metode yaitu :

1). Metode pencatatan dengan dasar kas (*cash basis*)

Metode ini mudah dilakukan karena hanya melaporkan secara tepat kapan kas harus diterima dan kapan kas dibayarkan untuk pendanaan pensiun dalam periode yang sama. Pencatatan pada saat pembayaran biaya pensiun dalam jurnal adalah sebagai berikut :

	Biaya pensiun		xxx
	Kas		xxx

Namun seringkali biaya pensiun yang diakui perusahaan dari tahun ke tahun cenderung fluktuatif dikarenakan sistem pendanaan yang tergantung dari pendapatan perusahaan pada periode yang bersangkutan, kebijaksanaan manajemen dan juga tersedianya uang kas dalam perusahaan. Hal ini mempengaruhi elemen-elemen yang terdapat dalam laporan keuangan, sehingga dapat menyesatkan pemakai laporan keuangan disamping dapat memberikan peluang untuk melakukan manipulasi dana pensiun.

Dalam metode ini terdapat dua jenis pendanaan yaitu :

- a). Metode *pay-as-you-go*, yaitu: biaya pensiun dialokasikan oleh perusahaan pada saat pembayaran perusahaan kepada pensiunan.

b). Metode *terminal funding*, yaitu : biaya pensiun dialokasikan oleh perusahaan pada saat kontribusi (pendanaan) dilakukan.

Metode pencatatan dengan dasar kas sudah tidak tepat dipergunakan sebagai dasar perhitungan alokasi dana pensiun karena memiliki banyak kekurangan.

2). Metode pencatatan dengan dasar akrual (*accrual basis*)

Pencatatan dengan dasar ini lebih tepat digunakan karena biaya pensiun untuk periode yang bersangkutan dihubungkan dengan pendapatan dan dilaporkan dalam periode diakuinya pendapatan, maka dalam perhitungan biaya pensiun dan pembebanannya diperkirakan tidak sama dengan pertimbangan yang sejalan dengan konsep-konsep dasar akuntansi.

Pencatatan dengan dasar akrual lebih sistematis dan rasional, meskipun proses pencatatannya tidak sederhana. Pencatatan akuntansi dari masing-masing transaksi berbeda tergantung dari program pensiun yang digunakan oleh perusahaan.

Contoh : Pencatatan pada saat terjadinya pendanaan

~ Dengan menggunakan pencatatan Program Pensiun Iuran Pasti

Biaya pensiun	xxx
Kas	xxx

~ Dengan menggunakan pencatatan Program Pensiun Manfaat Pasti

Biaya pensiun dibayar dimuka	xxx
Kas	xxx

## 2.6 Arti dan Peranan Standar Akuntansi Keuangan

Sehubungan dengan semakin arifnya para pelaku ekonomi dalam pengambilan keputusan ekonomi serta ditunjang dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, maka peran akuntansi sebagai sistem informasi keuangan menjadi sangat penting dalam kehidupan perekonomian khususnya dunia usaha. Akuntansi keuangan sebagai salah satu cabang ilmu dan praktek akuntansi yang berhubungan dengan permasalahan laporan keuangan kepada berbagai pihak pengambil keputusan di luar manajemen perusahaan atau lembaga organisasi misal kreditur dengan calon kreditur, investor dengan calon investor, badan pemerintah tertentu dan lain-lain perlu diselenggarakan dengan berlandaskan pada Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku.

Standar Akuntansi Keuangan merupakan pedoman yang harus diacu dalam penyusunan laporan keuangan. Agar laporan keuangan tidak menyesatkan dan tidak terjadi kesalahpahaman atas informasi yang disajikan, maka pemakai laporan perlu memahami konsep dasar dan asumsi penalaran Standar Akuntansi Keuangan tersebut.

Untuk dapat memahami dan berkomunikasi melalui laporan keuangan, pemakai harus mengerti standar atau pedoman yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan. Dalam bidang akuntansi pedoman ini disebut dengan standar akuntansi yang diterima umum (*generally accepted accounting principles*).



Diterima umum berarti bahwa pedoman tersebut merupakan ketentuan resmi yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang atau kalau belum diatur dalam bentuk standar, pedoman tersebut merupakan kebiasaan konvensi, tradisi dan praktek bisnis yang sudah lazim berlaku. Jadi prinsip akuntansi diterima umum terdiri atas standar akuntansi dan kebiasaan atau praktek yang sudah dipakai secara luas dalam dunia usaha.

Asumsi-asumsi dan konsep-konsep dasar yang dipakai dalam Standar Akuntansi Keuangan yaitu :

- a. Konsep Kesatuan Usaha (*business entity concept*)  
Bahwa perusahaan dianggap sebagai badan atau yang berdiri dan bertindak atas namanya sendiri, maka laporan keuangan perusahaan terpisah dari laporan keuangan pemiliknya.
- b. Kelangsungan Usaha  
Perusahaan didirikan untuk jangka waktu lama dan tidak akan dilikuidasi, sehingga perusahaan dapat merealisasikan rencananya.
- c. Penggunaan Unit Moneter Tertentu  
Keuangan disajikan dalam bentuk satuan mata uang tertentu. Penggunaannya mempunyai dua implikasi yaitu akuntansi menghasilkan laporan keuangan yang dinyatakan dalam satuan mata uang dan informasi akuntansi bersifat kualitatif.
- d. Periode Waktu  
Perubahan aktiva, utang dan modal serta hasil operasi (usaha) perusahaan harus diinformasikan oleh akuntansi secara periodik dan pada saat-saat tertentu untuk kebutuhan pemakai dalam pengambilan keputusan. Periodisasi ini ada yang mengikuti tahun fiskal dan ada yang membuat periodisasi kurang dari satu tahun.
- e. Dasar AkruaI  
Pengaruh transaksi / peristiwa lain diakui pada saat kejadian dan dicatat dalam catatan akuntansi serta dilaporkan dalam laporan keuangan.
- f. Harga Perolehan  
Transaksi perusahaan dicatat menurut harga perolehan. Harga perolehan adalah harga kesepakatan untuk barang dan jasa yang diperoleh perusahaan yang membentuk kekayaan perusahaan. Harga perolehan merupakan harga yang telah terjadi, sehingga akuntansi disebut

mendasarkan diri pada biaya historis. Alasannya biaya historis dianggap paling objektif dan dapat diuji kebenarannya.

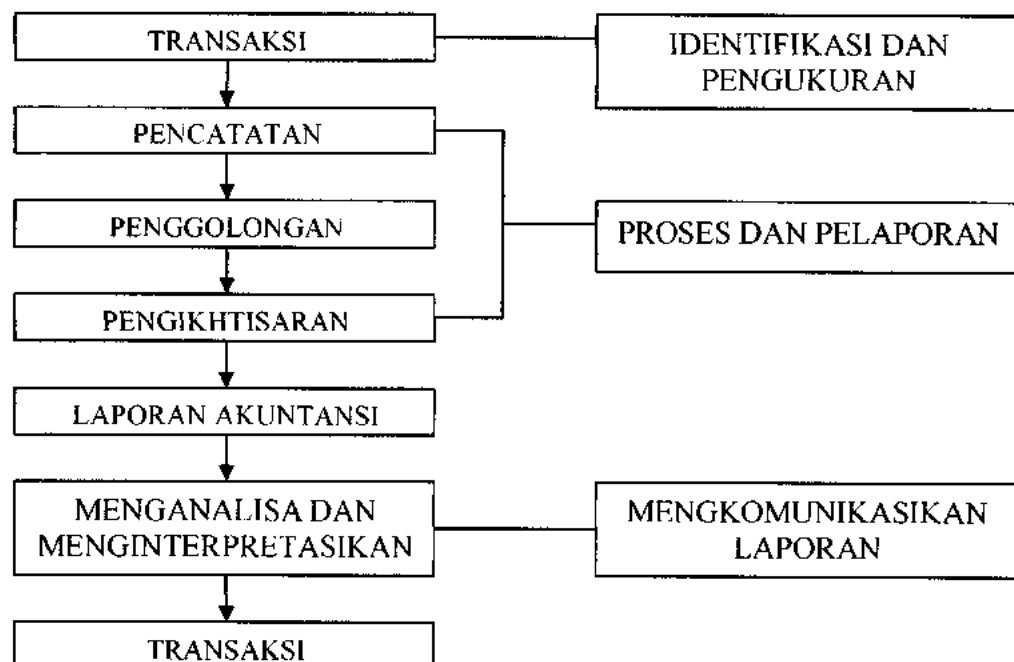
g. Penandingan

Akuntansi memperhitungkan laba periodik sebagai selisih antara yang diperoleh dalam satu periode dan biaya yang dianggap telah menghasilkan pendapatan tersebut. Konsep penandingan menyatakan bahwa untuk menentukan atau untuk mengukur laba yang tepat dan bukan atas dasar kas masuk dan kas keluar atau bukan atas dasar ukuran fisik yang lain. (Sri Raharjo dan Raharjo, 1996:11-12)

Kegiatan akuntansi yang dilakukan adalah :

- a. Identifikasi dan mengukur data keuangan yang relevan untuk suatu keputusan yang dibuat.
- b. Memproses data yang bersangkutan kemudian menyusun laporan.
- c. Mengkomunikasikan laporan kepada pemakai

Secara rinci dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Kegiatan Sistem Akuntansi

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

##### **3.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan**

Arun adalah nama sebuah desa kecil di Kecamatan Syamtalira yang berlokasi sekitar  $\pm$  30 km di sebelah timur kota Lhokseumawe, Kabupaten Aceh Utara. Di desa inilah pertama kali ditemukan sumur cadangan gas alam oleh Mobil Oil Indonesia Inc., kontraktor bagi hasil Pertamina (Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara) pada tahun 1971. Nama desa kecil ini menjadi terkenal dengan diabadikannya sebagai nama lapangan gas alam Arun dan nama perusahaan kilang pencairan gas alam, **PT. Arun Natural Gas Liquefaction Company** (biasa disingkat PT. Arun NGL Co.), di Lhokseumawe, Aceh Utara.

Untuk mengolah gas tersebut sesuai dengan kebutuhan maka dibuatlah perusahaan PT. Arun NGL Co. yang didirikan oleh Mobil Oil, Pertamina dan JILCO (*Japan Indonesia LNG Company*) – suatu perkumpulan pembeli gas dari Jepang, dengan perbandingan saham :

- ◆ 55 % saham dimiliki oleh Pertamina
- ◆ 30 % saham dimiliki oleh Mobil Oil
- ◆ 15 % saham dimiliki oleh JILCO

Dengan demikian, asset yang terdapat di PT. Arun ini adalah milik Pertamina.

PT. Arun NGL Co. ini dibentuk berdasarkan Akte Notaris Than Tjong Kie, Sarjana Muda Hukum No. 101 tanggal 16 Maret 1974 dan dimuat dalam tambahan berita negara RI No. 101 tanggal 17 Desember 1974. Perusahaan ini adalah perusahaan nirlaba, artinya suatu bentuk perusahaan yang tidak mencari keuntungan serta dalam menjalankan operasinya mendapat biaya operasi dari ketiga pemegang saham tersebut, sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

### **3.2 Perkembangan Perusahaan**

Dahulu gas dianggap sebagai bahan bakar yang tidak berharga. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam pengangkutan dan penyimpanannya. Orang hanya berpikir bahwa gas alam hanya dapat dipakai oleh konsumen jika masing-masing konsumen mempunyai pipa-pipa khusus penyalur gas alam dari pabrik. Disamping itu gas alam yang dihasilkan juga sulit untuk diangkut ke tempat-tempat yang terpencil dan jauh. Dengan adanya perkembangan baru dalam pengolahan LNG (*Liquefied Natural Gas* atau gas alam yang dicairkan), gas alam dapat diambil dari sumur gas, dicairkan, kemudian diangkut ke tempat yang paling terpencil sekalipun.

Gas alam Arun terdapat pada kedalaman  $\pm 3$  km dari permukaan bumi, terperangkap dalam batuan kapur sepanjang 18,5 km, dengan lebar 6,5 km dan tebal 0,3 km. Untuk mengolah gas alam tersebut, maka dibangunlah kilang pencairan gas alam/LNG. Kilang LNG Arun meliputi daerah seluas 271 ha, terletak di daerah Blang Lancang – Lhokseumawe, Aceh Utara dan berjarak 30

km dari ladang gas Arun di Lhoksukon. Gas alam Arun beserta kilang pencairannya di Blang Lancang tersebut adalah milik Pertamina sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Kilang Arun yang luasnya 92,5 km<sup>2</sup> dibagi menjadi empat stasiun pengumpul dengan luas masing-masing sekitar 6 ha, dan dengan jumlah train (kilang) pencairan gas alam sebanyak enam train. Keenam train ini dibangun secara bertahap. Tahapan pembangunan dan awal beroperasi masing-masing train dibagi menjadi tiga, yaitu :

**1. Arun Project I ( train 1, 2 dan 3 ).**

Proyek ini dibangun oleh kontraktor utama Bechtel Inc. pada awal tahun 1974 dan selesai pada tahun 1978. Tetapan pertama LNG train 1 pada tanggal 29 Agustus 1978, train 2 pada tanggal 25 September 1978 dan train 3 pada tanggal 5 Februari 1979. Arun Project I ini diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto pada tanggal 19 September 1978 dan pengapalan pertama LNG dari train ini dilaksanakan pada tanggal 4 Oktober 1978 untuk memenuhi permintaan negara Jepang bagian barat. Pada awal tahun 1981, train 1, 2 dan 3 kilang LNG mengalami modifikasi untuk peningkatan produksi menjadi 115% dari rancangan kapasitas semula, sehingga kapasitas setiap train produksi naik menjadi 1,5 juta ton LNG per tahun.

**2. Arun Project II ( train 4 dan 5 ).**

Proyek ini merupakan pengembangan dari Arun Project I yang dilakukan pada awal Februari 1982 oleh kontraktor utama Chiyoda Chemical

Engineering Corp. bekerja sama dengan Mitsubishi Corp. dan PT. Purna Bina Indonesia dengan menambah 2 train yaitu train 4 dan train 5 untuk meningkatkan kapasitas produksi sebesar 3,4 juta ton pertahun. Train 4 mulai berproduksi pada tanggal 25 Oktober 1983 dan train 5 berproduksi pada tanggal 11 Januari 1984. Peresmian Arun Project II ini dilakukan oleh Bapak Presiden Soeharto pada tanggal 18 Januari 1984. Hasil produksi dari train 4 dan 5 ini digunakan untuk memenuhi realisasi kontrak penjualan LNG dengan pihak Jepang bagian timur.

### 3. Arun Project III ( train 6 ).

Proyek ini dilakukan oleh kontraktor utama JGP Corp., dengan membangun train 6 yang dimulai awal November 1984 dan selesai pada pertengahan September 1986. Train 6 ini berproduksi pada tanggal 6 Oktober 1986, sebulan lebih cepat dari rencana semula. Peresmian Arun Project III ini dilakukan oleh Menteri Koperasi Kabulog, Bapak Bustanil Arifin pada tanggal 27 Februari 1987. Pengapalan pertama LNG dari train 6 ini dilakukan pada tanggal 21 Oktober 1986 untuk memenuhi permintaan negara Korea Selatan.

Keenam train LNG Arun yang beroperasi saat ini menghasilkan 76.000 M<sup>3</sup> LNG per hari (12,3 juta ton/tahun).

Disamping menghasilkan LNG sebagai produk utama, PT Arun juga menghasilkan sejenis minyak ringan yang disebut **Kondensat** sebagai hasil sampingan yang menghasilkan 110.000 barel per hari. Setelah diolah kondensat

ini akan menjadi bahan baku bagi industri petrokimia untuk menghasilkan plastik, pelarut, juga dapat diolah menjadi BBM (Bahan Bakar Minyak) dan lain-lain.

Meskipun saat ini Jepang masih merupakan pembeli yang terbesar, produksi LNG juga diekspor ke Korea Selatan sejak tahun 1986 dan Taiwan pada awal tahun 1990. Di negara konsumen tersebut LNG diubah menjadi gas dengan sistem pemanasan air laut yang kemudian digunakan untuk bahan bakar industri-industri berat dan untuk keperluan rumah tangga. Keuntungan atau kelebihan dari gas ini adalah karena sifatnya yang hampir tidak menimbulkan polusi udara, tidak beracun, aman, memiliki berat yang lebih ringan dari pada udara, serta mempunyai nilai bakar yang tinggi.

Pada tanggal 15 Juli 1986 Pertamina menandatangani kontrak pembelian dengan Jepang dan sebagai realisasi dari kontrak ini dibangun Kilang LPG (*Liquid Petroleum Gas*) yang terletak di area kilang LNG Arun dan Kilang LNG Badak di Bontang. Pembangunan Proyek LPG ini mulai dikerjakan pada tanggal 24 November 1987 dan selesai pada bulan Agustus 1988 berdasarkan kontrak yang telah disepakati oleh Pertamina dengan JGC sebagai kontraktor utama di bawah Supervisi PLLP (*Pertamina LNG-LPG Project*). Produksi LPG dari kedua sarana tersebut (LNG Arun-Lhokseumawe dan LNG Badak-Bontang) mencapai 2 juta ton per tahun, dan dari jumlah tersebut kira-kira 1,4 juta ton dihasilkan oleh Kilang Arun. Pembangunan Kilang LPG ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu :

- ~ Pembangunan tahap pertama dimulai pada akhir Februari 1987 dan selesai bulan Juni 1988.
- ~ Pembangunan tahap kedua selesai pada bulan Oktober 1988.
- ~ Pembangunan tahap ketiga selesai pada bulan Desember 1988.

Pengapalan pertama produk LPG dilakukan pada tanggal 2 Agustus 1988 ke negara tujuan Jepang.

Sebagai upaya memenuhi target produksi yang telah ditentukan, PT. Arun NGL Co. telah menyelesaikan suatu proyek peningkatan kapasitas di Kilang LNG yang dimulai pada tahun 1990 dan berakhir pada tahun 1993. Beberapa peralatan telah dimodifikasi sehingga dapat beroperasi pada tingkat 138% dari kapasitas rancangan awal. Dengan demikian kemampuan produksi menjadi lebih dari 2 juta ton LNG per train per tahunnya.

Untuk memenuhi kebutuhan gas, PT. Arun telah mengoperasikan beberapa sumber gas baru yang dikembangkan oleh kontraktor bagi hasil dari Pertamina, diantaranya yaitu ladang gas Lhoksukon Selatan yang terletak 15 km di selatan ladang gas Arun, kemudian menyusul ladang gas Pase yang letaknya lebih ke selatan lagi dan juga ladang gas NSO (*North Sumatera Offshore*) yang terletak 170 km lepas pantai timur laut dari Kilang LNG Arun.

Kunci keberhasilan PT. Arun dalam perdagangan LNG dilakukan dengan cara mempertahankan produksi tinggi disertai kondisi operasi yang handal dan aman. PT. Arun LNG Co. telah menerapkan konsep pencegahan kerugian sejak dalam tahap rancang bangun sampai pabrik beroperasi dan



pengapalan. Konsep ini terbukti telah berhasil mempertahankan tingkat keselamatan kerja yang sangat baik. Pada tahun 2003 PT. Arun telah menerima pedang kehormatan yang ke-15 dari *British Safety Council* dan penghargaan keselamatan kerja lainnya dari badan-badan keselamatan kerja internasional yang tidak hanya dinilai dari jumlah kecelakaan yang terjadi, tapi juga atas dasar swaperiksa yang dilaksanakan sendiri oleh pimpinan perusahaan.

PT. Arun juga sangat berkepentingan menjaga lingkungan daerah operasinya dengan teknologi yang mutakhir. Hal ini diwujudkan dengan sistem pengendalian limbah yang dipadukan ke dalam sistem operasi kilangnya.

Demikian pula halnya di bidang lingkungan, PT. Arun NGL Co. dinilai sebagai salah satu industri yang sangat memperhatikan lingkungannya. Ini dibuktikan dengan penghargaan lingkungan "*Sahwali Award*" yang diperolehnya dari Pusat Informasi dan Pengelolaan Lingkungan Indonesia (PIPLI) pada bulan November 1991.

PT. Arun menyadari sepenuhnya tentang pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor utama untuk meningkatkan daya saing dalam pembangunan. Oleh karena itu PT. Arun NGL Co. berusaha membentuk manusia yang profesional, mandiri, inovatif, kreatif serta tanggap terhadap perubahan teknologi dan ekonomi dengan menjadikan karyawannya sebagai aset nasional yang berharga. Realisasi dari komitmen tersebut dilaksanakan dengan berbagai program, diantaranya berupa program latihan dan pembinaan terhadap karyawan yang disesuaikan dengan kemajuan teknologi. Disamping itu

perusahaan juga mengupayakan pemeliharaan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya melalui kebijaksanaan yang diselaraskan dengan berkembangnya perusahaan dan gerak pembangunan di Indonesia, sehingga tercapai tingkat produktivitas yang maksimal.

### 3.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dari struktur organisasi tersebut dapat kita ketahui garis wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi tumpang tindih antara fungsi masing-masing bagian.

Struktur organisasi PT. Arun NGL Co. pada saat ini masih dalam proses perubahan yakni proses restrukturisasi organisasi melalui *Work Process Re-engineering* yang telah memasuki fase pemeliharaan dan pemantapan. Pelaksanaan perubahan terhadap organisasi yang lama melibatkan pihak-pihak yang terkait seperti *Chambridge Management Consulting* - konsultan yang ditunjuk oleh PT. Arun NGL Co., *Change Management Team*, anggota Management PT. Arun NGL Co. (*Manager dan Section Head*), serta *Task Force*. Sebelum organisasi baru ini dikembangkan mereka menetapkan prinsip-prinsip pengembangan organisasi baru. Berdasarkan penyederhanaan proses kerja, organisasi PT. Arun NGL Co. yang baru mulai dikembangkan.

Dalam struktur organisasi PT. Arun NGL Co., sesuai dengan perjanjian antara pemegang saham bahwa jabatan pimpinan tertinggi organisasi PT. Arun dipegang oleh *President Director* (PD) yaitu Direktur Utama Pertamina yang berkedudukan di Jakarta. Sedangkan untuk kegiatan operasional *Plant Site* dipimpin oleh seorang *Vice President Director* (VPD). *Vice President Director* bertanggung jawab kepada *President Director*. VPD PT. Arun membawahi tiga divisi dan empat seksi, yaitu :

1. Divisi *Production*

Tugas utama divisi ini adalah untuk merencanakan produk LNG dan kondensat, mengelola gas alam menjadi gas alam cair (LNG), menyimpan LNG dan kondensat, mengapalkan ke tujuan serta mencegah terjadinya kerugian perusahaan. Divisi ini membawahi lima seksi, yaitu :

- a. Seksi *LNG Proses*
- b. Seksi *Utilities and Storage and Loading*
- c. Seksi *NSO and Laboratory*
- d. Seksi *Fire and Enviromental Healht Service*
- e. Seksi *Marine*

2. Divisi *Plant Operation Support*

Divisi ini bertanggung jawab melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja yang terkait dengan pemrosesan gas alam cair (LNG), terdiri atas enam seksi, yaitu :

- a. Seksi *Maintenance Planning and Reability*
  - b. Seksi *Plant Area Maitenance*
  - c. Seksi *Procurement*
  - d. Seksi *Information Technology (IT)*
  - e. Seksi *Technical and Engineering Services*
  - f. Seksi *Maintenance Shop*
3. Divisi *Service and Development*

Merupakan divisi yang mengemban tugas utama untuk memberikan pelayanan dalam bidang kepegawaian, fasilitas, sarana dan prasarana kerja. Divisi ini bertugas mendukung pelaksanaan tugas divisi lain dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Divisi ini membawahi lima seksi, yaitu :

- a. Seksi *Security Service*
  - b. Seksi *Facilities Service*
  - c. Seksi *Human Resources Develpoment (HRD)*
  - d. Seksi *Medical and Occupation Health (OH)*
  - e. Seksi *Legal Affairs*
4. Seksi *Continuous Improvement Tim Lead*

Seksi ini bertugas meneliti dan mengembangkan lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan operasional perusahaan.

5. Seksi *Public Relation*

Seksi ini bertugas menangani hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat. Seksi ini mengkomunikasikan kebijakan dan kegiatan PT. Arun NGL Co. kepada masyarakat melalui media cetak dan elektronik. Seksi ini juga menangani tamu-tamu perusahaan yang berkunjung ke PT. Arun NGL Co.

6. Seksi *Finance and Accounting*

Seksi ini bertugas menangani administrasi keuangan perusahaan seperti pembuatan *budget*, *cost forecast*, pembayaran untuk pihak luar dan karyawan (gaji, bonus, tunjangan karyawan), penagihan piutang dan pencatatan akuntansi lainnya, yang akhirnya tersaji dalam laporan keuangan untuk kepentingan manajemen dan pihak lain yang membutuhkan.

7. Seksi *General Auditor*

Seksi ini bertanggung jawab dalam pengawasan dan pemeriksaan atas kelayakan penyajian laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. *Management audit* berkewajiban untuk meneliti, menilai sistem dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan agar terhindar dari kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan perusahaan atau untuk perbaikan di masa yang akan datang.

### 3.4 Gambaran Program Dana Pensiun di PT. Arun NGL Co.

Tujuan pembentukan Dana Pensiun Pertamina adalah untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dengan maksud untuk mengelola dan mengembangkan daya guna menjamin serta memelihara kesinambungan penghasilan bagi peserta beserta keluarganya setelah purna bakti. Dalam Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) ini, yang dimaksud dengan Pendiri Dana Pensiun Pertamina yaitu Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina), Dewan Pengawasnya adalah dari Dewan Pengawas Dana Pensiun Pertamina dan yang menjadi Pengurusnya yaitu Pengurus Dana Pensiun Pertamina. Mitra Pendirinya adalah PT. Arun NGL Co. dan Pesertanya adalah pegawai PT. Arun NGL Co. Dalam struktur organisasi PT. Arun, divisi yang bertugas mengurus masalah pensiunan yaitu *Service and Development (SAD)* yang membawahi seksi *Human Resources Development (HRD)* dimana di dalamnya terdapat sub seksi *Industrial Relation and Policy Development* – hubungan perburuhan dan pengembangan kebijakan perusahaan.

Syarat sebagai peserta Dana Pensiun Pertamina adalah pegawai yang memenuhi syarat kepesertaan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun dan telah terdaftar di Dana Pensiun. Syarat untuk menjadi peserta program pensiun adalah setiap pegawai yang telah berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun dan tidak lebih dari 40 (empat puluh) tahun. Diakuinya kepesertaan adalah sejak pegawai diangkat sebagai pegawai tetap. Kepesertaan dinyatakan berakhir

apabila peserta meninggal dunia, berhenti bekerja dengan mengalihkan dananya ke Dana Pensiun lain atau berhenti bekerja sebelum mencapai masa kerja 3 (tiga) tahun. Usia pensiun normal ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, usia pensiun dipercepat ditetapkan 10 (sepuluh) tahun sebelum mencapai usia pensiun normal – yaitu 46 (empat puluh enam) tahun dan usia wajib pensiun 60 (enam puluh) tahun.

Dalam PT.Arun NGL terdapat tiga jenis pegawai, yaitu :

1. Pegawai perbantuan, yaitu pegawai PT. Arun yang masih diperbantukan dari Pertamina, namun jumlahnya sedikit.
2. Pegawai integrasi, yaitu pegawai Pertamina yang sudah berhenti bekerja dari Pertamina kemudian pindah ke PT.Arun, namun masa kerja di tempat asalnya tetap diakui.
3. Pegawai *Direct Hire*, yaitu pegawai PT. Arun yang mengikuti seleksi penerimaan pegawai di PT. Arun dan langsung diterima.

Jumlah peserta program pensiun saat ini sebanyak 1.011 orang peserta aktif yang terdiri dari 962 orang pegawai tetap dan 49 orang pegawai yang menjalankan Masa Persiapan Pensiun (MPP). Sedangkan yang masih terdaftar dalam kepesertaan Dana Pensiun Pertamina (yaitu para pegawai perbantuan) hanya sebanyak 13 orang.

Berdasarkan data per 31 Desember 2003, jumlah pensiunan PT Arun yaitu sebanyak 776 orang, yang terdiri dari 603 orang yang sudah menerima manfaat pensiun (meliputi 522 orang peserta pensiunan, 77 orang pensiunan

janda/duda, dan 4 orang pensiunan anak / yang belum dewasa), sedangkan jumlah pensiunan yang belum menerima manfaat pensiun sebanyak 173 orang.

#### **3.4.1 Dasar Hukum**

Dalam keberadaannya, Dana Pensiun Pertamina memiliki dasar hukum Surat Keputusan Direktur Utama Pertamina No. Kpts-144/C0000/97-S8 tanggal 20 Oktober 1997 tentang Peraturan Dana Pensiun Pertamina, atas dasar :

1. Undang-undang No.8 Tahun 1971 berkaitan dengan Undang-undang No.10 Tahun 1974 tentang Pertamina.
2. Undang-undang No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 No.37).
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.
4. Keputusan Presiden No.11 Tahun 1990.
5. Keputusan Presiden No.182/M/1993.
6. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 227/KMK.017/1993 tanggal 26 Februari 1993 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Pembentukan Dana Pensiun Pemberi Kerja, Penyesuaian Yayasan Dana Pensiun dan Pengesahan Atas Perubahan Peraturan dari Dana Pensiun Pemberi Kerja.
7. Surat Keputusan Direksi Pertamina No. Kpts-154/C0000/91-B1.



### **3.4.2 Hak, Kewajiban dan Tanggung Jawab Pemberi kerja**

Sebelum mengetahui hak, kewajiban dan tanggung jawab dari Pemberi Kerja, untuk lebih jelasnya akan dipaparkan mengenai hak, kewajiban dan tanggung jawab dari seluruh komponen, yaitu Pendiri, Mitra Pendiri (Pemberi Kerja), Dewan Pengawas, Pengurus, Peserta dan Penerima Titipan Dana Pensiun sesuai dengan ketetapan Peraturan Pensiun dari Dana Pensiun Pertamina dengan SK Dirut Pertamina No. Kpts-144/C0000/97-S8 Tanggal 20 Oktober 1997, adalah sebagai berikut :

#### **~ Pendiri Dana Pensiun**

##### Hak Pendiri, yaitu :

1. Menunjuk dan memberhentikan Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Pengurus.
2. Menetapkan dan mengubah arahan investasi.
3. Mengesahkan laporan tahunan dan program kerja.
4. Menetapkan besarnya penghasilan bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Pengurus.
5. Menunjuk, mengubah penunjukan dan menetapkan penggunaan Penerima Titipan.
6. Menetapkan dan mengubah Peraturan Dana Pensiun.

##### Kewajiban Pendiri, yaitu :

1. Membayar iuran yang terdiri dari :

- a. Iuran Normal
  - b. Iuran Tambahan
2. Menyetorkan seluruh iuran peserta yang dipungut beserta iuran pemberi kerja kepada Pengurus Dana Pensiun Pertamina setiap bulan, selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya.
  3. Mengakui sebagai hutang atas iuran peserta dan iuran pemberi kerja yang belum disetor setelah melewati 2,5 (dua setengah) bulan dari batas waktu setelah jatuh tempo.
  4. Membayar bunga atas hutang iuran yang belum disetor yang dihitung sejak hari pertama dari bulan sebagaimana dimaksud dalam no.3 ayat ini yang besarnya setingkat bunga tertinggi deposito berjangka 3 (tiga) bulan yang berlaku pada Bank Pemerintah pada periode keterlambatan.
  5. Memberikan data peserta yang berkaitan dengan kepesertaan kepada Pengurus Dana Pensiun.
  6. Melaporkan secara tertulis kepada Menteri Keuangan mengenai perubahan Dewan Pengawas selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah berlakunya perubahan dan perubahan Pengurus selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum perubahan.

Tanggung jawab Pendiri, yaitu :

1. Pendiri bertanggung jawab untuk menjaga kelangsungan penyelenggaraan program pensiun.

2. Pendiri bertanggung jawab memenuhi pendanaan program pensiun agar kewajiban pembayaran manfaat pensiun kepada peserta selalu terpenuhi.

~ **Mitra Pendiri/Pemberi Kerja Dana Pensiun**

Hak Mitra Pendiri/Pemberi Kerja, yaitu :

1. Mendapatkan laporan tahunan Dana Pensiun Pertamina
2. Mengajukan usul dan saran mengenai segala hal yang berkaitan dengan pengelolaan Dana Pensiun Pertamina.

Kewajiban Mitra Pendiri/Pemberi Kerja, yaitu :

1. Membayar :
  - a. Iuran Normal
  - b. Iuran Tambahan
2. Melaporkan perubahan jumlah Pegawai yang diikutsertakan dalam program pensiun.
3. Menyetor seluruh iuran Peserta yang dipungutnya beserta iuran Pemberi kerja kepada Pengurus Dana Pensiun Pertamina setiap bulan, selambat-lambatnya tanggal 15 (lima belas ) bulan berikutnya.
4. Mengakui sebagai hutang atas iuran Peserta dan iuran Pemberi Kerja yang belum disetor setelah melewati 2,5 (dua setengah) bulan dari batas waktu setelah jatuh tempo.

5. Membayar bunga atas hutang iuran yang belum disetor yang dihitung sejak hari pertama dari bulan sebagaimana dimaksud dalam no.3 ayat ini, yang besarnya setingkat bunga tertinggi deposito berjangka 3 (tiga) bulan yang berlaku pada Bank Pemerintah pada periode keterlambatan.

Tanggung jawab Mitra Pendiri/Pemberi Kerja, yaitu :

1. Mitra Pendiri bertanggung jawab memenuhi pendanaan program pensiun agar kewajiban pembayaran manfaat pensiun bagi pegawainya yang dikutsertakan sebagai Peserta dipenuhi.
2. Mitra Pendiri bertanggung jawab atas kebenaran data pegawainya yang diberikan kepada Dana Pensiun Pertamina.

~ **Dewan Pengawas Dana Pensiun**

Hak Dewan Pengawas, yaitu :

1. Menunjuk Akuntan Publik untuk mengaudit Laporan Keuangan Dana Pensiun Pertamina.
2. Menunjuk Aktuaris untuk menyusun Laporan Aktuarial.
3. Memeriksa keadaan keuangan berikut perkembangan hasil kegiatan Dana Pensiun Pertamina.
4. Masing-masing anggota Dewan Pengawas berhak melihat buku dan surat Dana Pensiun Pertamina, memeriksa keadaan kas untuk keperluan verifikasi kekayaan Dana Pensiun Pertamina.

5. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pemeriksaan dan pengurus wajib memberikan keterangan tentang Dana Pensiun Pertamina yang dikehendaki oleh tenaga ahli yang membantunya.
6. Mengusulkan kepada Pendiri untuk memberhentikan anggota Pengurus apabila anggota Pengurus melakukan tindakan yang bertentangan dengan dan/atau melalaikan tugas Dana Pensiun Pertamina.
7. Menerima penghasilan yang ditetapkan oleh Pendiri.

Kewajiban Dewan Pengawas, yaitu :

1. Mengawasi pengelolaan Dana Pensiun Pertamina.
2. Menyampaikan laporan tahunan secara tertulis atas hasil pengawasannya kepada Pendiri dan salinannya diumumkan kepada Peserta.
3. Meneliti semua jenis laporan kegiatan berkala yang memerlukan pengesahan Pendiri.
4. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Pendiri mengenai hal-hal yang memerlukan persetujuan dan/atau pengesahan Pendiri.
5. Memberikan tanggapan terhadap masalah-masalah dan persoalan yang timbul sebagai akibat penerapan Peraturan.

Tanggung jawab Dewan Pengawas, yaitu :

Dewan Pengawas bertanggung jawab kepada Pendiri untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Pengurus dalam mengelola Dana Pensiun Pertamina.

~ **Pengurus Dana Pensiun**

Hak Pengurus, yaitu :

1. Presiden Direktur atau Direktur yang diberi kuasa oleh Presiden Direktur mewakili Dana Pensiun Pertamina di dalam dan di luar pengadilan, dan berhak melakukan segala tindakan yang bersifat mengikat Dana Pensiun Pertamina dengan pihak lain.
2. Untuk dan atas nama Dana Pensiun Pertamina dengan persetujuan Pendiri, Pengurus berhak membeli dan menjual barang-barang tidak bergerak.
3. Anggota Pengurus menerima penghasilan yang besarnya diatur dan ditetapkan oleh Pendiri.
4. Meminta data yang berhubungan dengan kepesertaan baik kepada Pendiri maupun langsung kepada Peserta.
5. Mengangkat dan mengakhiri hubungan kerja pegawai Dana Pensiun Pertamina.
6. Menetapkan imbalan jasa bagi pegawai Dana Pensiun Pertamina.
7. Melakukan Perjanjian dengan Penerima Titipan.

8. Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Dana Pensiun, pengelolaan Dana Pensiun, pengelolaan investasi dan menjamin kekayaan Dana Pensiun, Pengurus dapat mengadakan perjanjian dengan pihak ketiga.

Kewajiban Pengurus, yaitu :

1. Mengelola Dana Pensiun Pertamina dengan mengutamakan kepentingan Peserta dan pihak lain yang berhak atas manfaat pensiun.
2. Memelihara buku, catatan dan dokumen yang diperlukan dalam rangka pengelolaan Dana Pensiun Pertamina.
3. Bertindak teliti, trampil, bijaksana dan cermat dalam melaksanakan pengelolaan Dana Pensiun Pertamina.
4. Merahasiakan keterangan pribadi yang menyangkut masing-masing Peserta.
5. Menyampaikan berkala kepada Menteri Keuangan :
  - a. Laporan keuangan yang telah diaudit.
  - b. Laporan portofolio investasi yang telah diaudit oleh Akuntan Publik.
  - c. Laporan teknis sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

- d. Laporan aktuarial sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sekali dan pada saat terjadi perubahan iuran Peserta dan/atau Manfaat Pensiun.
6. Selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun buku berakhir menyampaikan kepada Pendiri dan Mitra Pendiri :
    - a. Laporan keuangan.
    - b. Laporan portofolio investasi.
    - c. Laporan teknis.
    - d. Laporan aktuarial sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sekali dan pada saat terjadinya perubahan iuran Peserta dan/atau Manfaat Pensiun.
  7. Menyampaikan keterangan kepada Peserta mengenai :
    - a. Neraca dan perhitungan hasil usaha menurut bentuk, susunan dan waktu yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
    - b. Hal-hal yang timbul dalam rangka kepesertaan dalam bentuk, susunan dan waktu yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
    - c. Setiap perubahan Peraturan.

Tanggung jawab Pengurus, yaitu :

1. Pengurus bertanggung jawab kepada Pendiri atas pengelolaan dana pensiun Pertamina sesuai Peraturan dan ketentuan tentang Dana Pensiun yang berlaku.



2. Pengurus, masing-masing atau bersama-sama, bertanggung jawab secara pribadi atas segala kerugian yang timbul pada kekayaan Dana Pensiun Pertamina akibat tindakan Pengurus yang melanggar atau melalaikan tugas dan/atau kewajibannya sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan tentang Dana Pensiun, serta wajib mengembalikan kepada Dana Pensiun Pertamina segala kenikmatan yang diperoleh atas kekayaan Dana Pensiun Pertamina secara melawan hukum.

~ **Peserta Dana Pensiun**

Hak Peserta, yaitu :

1. Mengajukan wakilnya untuk ditunjuk dalam keanggotaan Dewan Pengawas oleh Pendiri.
2. Melihat hasil pengawasan pengelolaan Dana Pensiun Pertamina.
3. Menunjuk pihak yang akan menerima manfaat pensiun apabila yang bersangkutan meninggal dunia dan tidak mempunyai isteri/suami dan anak.
4. Memperoleh Manfaat Pensiun Normal atau Manfaat Pensiun Cacat, Manfaat Pensiun Dipercepat atau hak atas Pensiun Ditunda.

Kewajiban Peserta, yaitu :

1. Membayar iuran peserta.

2. Menaati Peraturan Dana Pensiun Pertamina.
3. Memberikan data kepesertaan yang diperlukan kepada pengurus.
4. Mendaftarkan isteri/suami dan anak serta melaporkannya setiap terjadi perubahan susunan keluarga.

Tanggung jawab Peserta, yaitu:

1. Peserta bertanggung jawab atas kebenaran data/keterangan yang diberikan kepada pemberi kerja/Dana Pensiun Pertamina dalam rangka administrasi kepesertaan.
2. Peserta bertanggung jawab atas hal-hal yang telah disepakati di dalam Peraturan.

~ **Penerima Titipan Dana Pensiun**

Tanggung jawab Penerima Titipan, yaitu :

1. Penerima Titipan bertanggung jawab atas pengamanan kekayaan Dana Pensiun Pertamina sesuai dengan ketentuan Undang-undang Dana Pensiun dan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Penerima Titipan wajib mencatat dan membukukan kekayaan Dana Pensiun Pertamina secara terpisah dari kekayaannya.
3. Kekayaan Dana Pensiun Pertamina yang dititipkan dikecualikan dari setiap tuntutan hukum terhadap kekayaan Penerima Titipan.

### 3.4.3 Sumber Pendanaan Program Dana Pensiun PT. Arun

Sumber pendanaan Program Pensiun Manfaat Pasti yang dimiliki diikuti karyawan PT Arun NGL.Co berasal dari :

#### 1. Iuran Peserta.

Iuran Peserta sebesar :  $6,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap Pertamina}$  yang langsung dipotong oleh Pemberi Kerja.

Iuran Peserta dimulai pada bulan sejak Pegawai diangkat sebagai Pegawai tetap, terdaftar sebagai peserta dan berakhir pada saat peserta berhenti bekerja dan/atau sebelum masa kerja 3 tahun, meninggal dunia atau pensiun.

#### 2. Iuran Pemberi Kerja

Besar iuran Pemberi Kerja adalah sebesar selisih antara jumlah iuran yang diperlukan berdasarkan perhitungan aktuaris dengan iuran yang dibayar oleh Peserta, yaitu sebesar :  $16,85\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap Pertamina}$

### 3.4.4 Pengukuran Manfaat Pensiun

Manfaat pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun Pertamina.

Hak atas manfaat pensiun bagi peserta terdiri dari :

1. Manfaat Pensiun Normal diberikan kepada peserta yang berhenti bekerja setelah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Manfaat Pensiun Dipercepat diberikan kepada peserta yang berhenti bekerja pada usia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun.
3. Manfaat Pensiun Cacat diberikan kepada peserta apabila peserta dinyatakan cacat oleh dokter yang ditunjuk oleh pemberi kerja.
4. Hak atas Pensiun Ditunda diberikan kepada peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 46 tahun dan mempunyai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.

Manfaat pensiun bulanan bagi peserta dihitung berdasarkan rumus :

$$\mathbf{MP = MK \times F \times Phdp \text{ terakhir}}$$

Dimana :

MP = Manfaat Pensiun per bulan ditetapkan maksimum 80% dari Phdp terakhir

MK = Masa Kerja

F = Faktor penghargaan per tahun Masa Kerja, ditetapkan 2,5%

PhDP = Penghasilan Dasar Pensiun, ditetapkan sebesar 165 % dari gaji pokok

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Pertamina No. Kpts-150/C0000/99-S8 tanggal 22 September 1999 berisi terjadi kenaikan

Manfaat Pensiun sebesar 8% dari jumlah manfaat pensiun yang diterima setiap bulan oleh peserta dan adanya perubahan Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) menjadi sebesar 178% dari Gaji Pokok, berlaku terhitung mulai tanggal 1 September 1999.

Peraturan di atas berubah setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi Pertamina No.30/C0000/2001-BI tanggal 6 Maret 2001 tentang kenaikan Manfaat Pensiun, perubahan iuran normal peserta, perubahan rumusan Manfaat Pensiun dan konversi PhDP dari Gaji Pokok ke Upah Tetap. Tambahan kenaikan Manfaat Pensiun sebesar Rp. 200.000,- dari masing-masing manfaat pensiun yang diterima sebelumnya, sehingga perubahan rumus manfaat pensiun bagi peserta aktif menjadi :

$$\text{MP} = (\text{MK} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}) + \text{Rp. 200.000,-}$$

Hal ini turut mempengaruhi besarnya iuran peserta (kontribusi pemberi kerja tetap), menjadi :

$$\sim \text{Iuran Peserta} \quad : 7,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

$$\sim \text{Kontribusi Pemberi Kerja} : 16,85\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

Perubahan ini berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari 2001.

Contoh perubahan Iuran Normal :

$$\text{Gaji pokok} \quad = \text{Rp. 417.350,-}$$

$$\text{Upah Tetap} \quad = \text{Rp. 2.964.400,-}$$

Iuran Normal bulan Desember 2000 (sebelum perubahan) :

$$\begin{aligned} \text{Iuran Normal} &= 6,5\% \times 178\% \times \text{Gaji Pokok} \\ &= 6,5\% \times 178\% \times \text{Rp. 417.350,-} \\ &= \text{Rp. 48.287,4,-} \end{aligned}$$

Iuran Normal bulan Januari 2001 (setelah perubahan) :

$$\begin{aligned} \text{Iuran Normal} &= 7,5\% \times 0,26 \times \text{upah tetap} \\ &= 7,5\% \times 0,26 \times \text{Rp. 2.964.400,-} \\ &= \text{Rp. 57.805,80,-} \end{aligned}$$

$$\text{Selisih} = \text{Rp. 57.805,80} - \text{Rp. 48.287,4} = \text{Rp. 9.518,4,-}$$

## Contoh perbedaan Manfaat Pensiun :

$$\text{Gaji pokok} = \text{Rp. 417.350,-}$$

$$\text{Upah Tetap} = \text{Rp. 2.964.400,-}$$

$$\text{Masa Kerja} = 30 \text{ tahun.}$$

Pensiun I Desember 2000 (sebelum perubahan) :

$$\begin{aligned} \text{MP} &= (\text{Masa Kerja} \times 2,5\% \times 178\% \times \text{Gaji Pokok}) + \text{Rp. 200.000,-} \\ &= (30 \times 2,5\% \times 178\% \times \text{Rp. 417.350,-}) + \text{Rp. 200.000,-} \\ &= \text{Rp. 757.162,25,-} \end{aligned}$$

Pensiun I Januari 2001 (setelah perubahan) :

$$\begin{aligned} \text{MP} &= (\text{Masa Kerja} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}) + \text{Rp. 200.000,-} \\ &= (30 \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Rp. 2.964.400,-}) + \text{Rp. 200.000,-} \\ &= \text{Rp. 778.058,-} \end{aligned}$$

Selisih = Rp. 778.058 - Rp. 757.162,25 = Rp. 20.895,75,-

Pengukuran manfaat pensiun bagi peserta, antara lain :

1. Manfaat Pensiun Normal (MPN)

$$\text{MPN} = \text{MK} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

Masa kerja dihitung sampai saat peserta berhenti bekerja setelah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.

2. Manfaat Pensiun Dipercepat (MPD)

$$\text{MPD} = \text{MK} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

Masa kerja dihitung sampai saat peserta berhenti bekerja.

3. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

$$\text{MPC} = \text{MK} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

Masa kerja dihitung sampai dengan usia 56 tahun.

4. Hak atas Pensiun Ditunda (PD)

$$\text{PD} = \text{MK} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}$$

Masa kerja dihitung sampai saat peserta berhenti bekerja.

5. Manfaat pensiun bagi Janda/Duda

Janda/duda adalah isteri/suami dari peserta/pensiunan yang meninggal dunia dan terdaftar serta diakui oleh dana pensiun. Dalam hal peserta berhenti bekerja sebelum mencapai usia 46 tahun karena meninggal dunia sebelum menerima pembayaran Manfaat Pensiun / meninggal dunia sebelum mencapai Usia Pensiun Normal yaitu 56 tahun / meninggal dunia setelah mencapai Usia Pensiun Normal

sebelum menerima pembayaran Manfaat Pensiun, maka besarnya manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/duda sebesar 80% dari Manfaat Pensiun yang dihitung dengan rumus :

$$\mathbf{MP = MK \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}}$$

Masa kerja dihitung sampai pada saat peserta berhenti bekerja / Usia Pensiun Normal / peserta meninggal dunia.

6. Manfaat pensiun bagi anak.

Anak adalah anak dari peserta/pensiunan yang sah atau disahkan menurut hukum dan terdaftar pada Dana Pensiun. Dalam hal peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 46 tahun meninggal dunia sebelum menerima pembayaran Manfaat Pensiun dan tidak ada janda/duda yang sah /meninggal dunia sebelum mencapai Usia Pensiun Normal dan tidak ada janda/duda yang sah / meninggal dunia setelah mencapai Usia Pensiun Normal sebelum menerima pembayaran Manfaat Pensiun dan tidak ada janda/duda yang sah, maka besarnya Manfaat Pensiun yang dibayarkan kepada anak sebesar 80% dari nilai sekarang Manfaat Pensiun yang dihitung dengan rumus :

$$\mathbf{MP = MK \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}}$$

Masa kerja dihitung sampai pada saat peserta berhenti bekerja / Usia Pensiun Normal / peserta meninggal dunia.



### 3.4.5 Pengakuan Biaya Manfaat Pensiun

Pengakuan biaya manfaat pensiun pada PT. Arun hanya terdiri dari Biaya Jasa Kini (*Current Service Cost*) dimana perusahaan mengakui biaya jasa yang telah diberikan oleh peserta yang masih aktif bekerja sebagai beban periode berjalan, dicatat sebagai berikut :

Biaya gaji	xxx
Kas	xxx

Sedangkan beban pengakuan biaya-biaya yang lain, seperti biaya akibat terjadinya pembubaran program (*plan termination*) dan biaya pengurangan peserta (*curtailment*) tidak termasuk dalam pengakuan beban manfaat pensiun oleh PT. Arun dikarenakan perusahaan saat ini tidak mengalami perubahan / pembentukan program pensiun maupun pengurangan jumlah pegawai secara signifikan. Demikian juga dengan biaya jasa lalu (*past service cost*), biaya ini telah dialokasikan ke biaya jasa kini selama periode berjalan dan periode yang akan datang selama jasa diberikan kepada peserta dengan mengabaikan fakta bahwa biaya jasa lalu dihitung berdasarkan masa kerja sebelumnya.

## 3.5 Pencatatan Akuntansi Manfaat Pensiun

### 3.5.1 Pencatatan Kewajiban PT. Arun kepada Karyawannya

Sistem pemberian gaji pada karyawan PT. Arun dilakukan atas dasar *cost center* yaitu pembebanan atas dasar biaya. Semua potongan

terhadap gaji karyawan dimasukkan dalam rekening *Suspenses Account* (perkiraan sementara), termasuk potongan iuran peserta program pensiun.

Pencatatan pemberian gaji karyawan (termasuk iuran pensiun & potongan-potongan lainnya) dicatat sebagai berikut :

Gaji kotor karyawan ( <i>gross</i> )	xxx
Utang gaji	xxx
Suspences Account	xxx

### 3.5.2 Pencatatan Kewajiban PT. Arun kepada Dana Pensiun Pertamina

Dalam pembayaran iuran peserta program pensiun Dana Pensiun Pertamina, PT. Arun menerapkan sistem *sharing*, yaitu pembayaran iuran pensiun peserta dilakukan antara karyawan dan subsidi dari perusahaan.

Kewajiban PT. Arun sebagai pemberi kerja (mitra pendiri) kepada pendirinya yaitu menyetorkan iuran pensiun kepada Dana Pensiun Pertamina, dicatat sebagai berikut :

Iuran karyawan	xxx
Subsidi perusahaan	xxx
Kas	xxx

### 3.6 Perubahan Program Dana Pensiun

Sejak tanggal 1 Januari 1979 PT. Arun NGL Co. mengikutsertakan seluruh pekerjanya sebagai peserta Dana Pensiun (Dapen) Pertamina guna menjamin kesinambungan penghasilan mereka. Dana Pensiun Pertamina adalah Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menganut Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP).

Namun dengan adanya penurunan pasokan gas dari ladang gas Lhoksukon maka mulai bulan Januari 2000 operasional perusahaan telah menurun dan diperkirakan pada tahun-tahun berikutnya :

- ~ Januari 2000 : penurunan produksi dari 6 train menjadi 4 train
- ~ Januari 2005 : penurunan produksi dari 4 train menjadi 2 train
- ~ Januari 2008 : penurunan produksi dari 2 train menjadi 1 train

Hal ini mengakibatkan turunnya kemampuan keuangan perusahaan dan akan semakin menurun di masa mendatang sampai akhirnya perusahaan berhenti beroperasi. Jika perusahaan berhenti beroperasi/bubar berarti tidak ada lagi yang dapat menjamin kecukupan RKD (Rasio Kecukupan Dana). Karena alasan itulah kepesertaan pada PPMP Dana Pensiun Pertamina harus diakhiri dan kekayaan peserta dialihkan kepada :

- ~ DPLK BNI untuk peserta aktif.
- ~ Perusahaan asuransi yang membeli polis anuitas untuk peserta pasif (pensiunan yang sudah menerima manfaat pensiun)

Akan tetapi pengalihan tersebut tidak dapat dilaksanakan sekaligus karena membutuhkan proses yang cukup lama. Oleh sebab itu dari bulan Agustus 2002 sampai dengan tahun 2005 perusahaan masih menggunakan Dana Pensiun Pertamina bersama dengan penggunaan sistem DPLK, tentunya sambil mereduksi sistem DPPK secara perlahan-lahan. Dengan demikian direncanakan pada awal tahun 2006 PT. Arun telah mengalihkan sepenuhnya sistem DPPK menjadi DPLK. Guna mengumpulkan dana peserta program pensiun dan mengembangkannya secara optimal perusahaan mempercayakan kepada penerima titipan yaitu Bank BNI-46 dengan produk SIMPONI (Simpanan Pensiun BNI).

Jadi selama masa peralihan (transisi), perusahaan menggunakan dua jenis program pensiun, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) ketika memakai sistem DPPK dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) ketika memakai sistem DPLK.

Alasan lain yang mendukung terjadinya pengalihan sistem dana pensiun yang digunakan karena :

- ~ Perusahaan ingin memelihara dan mempertahankan pekerja yang berkualitas, agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja.
- ~ Pensiun yang diterima pekerja peserta Dana Pensiun Pertamina relatif kecil dan tidak sebanding dengan laju inflasi dan devaluasi.
- ~ Perusahaan tidak mungkin dapat meningkatkan kemanfaatan pensiun melalui Dana Pensiun Pertamina dengan menaikkan iuran selama ada sistem

dan ketentuan dari Dana Pensiun Pertamina yang mengikatnya. Contohnya dalam hal penyesuaian golongan dari golongan pegawai PT. Arun menjadi golongan pegawai Pertamina, dimana kecenderungan gaji yang diterima pegawai Pertamina lebih kecil dari pada pegawai PT. Arun sehingga terkadang menimbulkan adanya “golongan fiktif” dan “upah fiktif”.

- ~ Mengurangi biaya-biaya operasional yang terjadi (contohnya seperti biaya administrasi pensiun, biaya akuntan, biaya aktuaris, biaya penitipan kekayaan dan sebagainya).
- ~ Perusahaan perlu tanggap terhadap aspirasi usulan pekerja secara keseluruhan baik yang disampaikan pekerja melalui lisan perorangan maupun melalui Serikat Pekerja.

Pengalihan sistem dana pensiun oleh PT. Arun dilakukan secara perlahan-lahan karena sejak adanya perubahan bentuk badan hukum Pertamina dari BUMN (Badan Usaha Milik Negara) menjadi PT (Perseroan Terbatas) sejak tanggal 17 September 2003. Perubahan ini bukanlah sesuatu yang sederhana karena menyentuh hal yang sangat substansial, yaitu mengubah perilaku bisnis Pertamina dari perusahaan yang banyak mengemban misi sosial menjadi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, dalam upaya mewujudkan Pertamina sebagai perusahaan kelas dunia yang unggul, maju dan terpandang. Dengan berubahnya status perusahaan, secara otomatis mempengaruhi kepengurusan yang ada di dalamnya juga. Oleh sebab itu upaya PT. Arun untuk memisahkan diri dari induk perusahaannya harus mendapat

persetujuan dari pemegang saham, pendiri Dana Pensiun (Pertamina & Dewan Komisarisnya), pengesahan dari Menteri Pertambangan dan Energi serta Direktorat Departemen Keuangan Negara RI.

Dalam PPIP, perusahaan akan memberikan kontribusi iuran DPLK sebesar 6% dari upah pokok pekerja setiap bulannya dan pekerja yang bersangkutan diwajibkan membayar sebesar 2% dari upah pokok per bulan yang dipotong dari upah pokok setiap bulannya. Hal-hal yang menyangkut kepesertaan program DPLK diatur sesuai dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan dengan BNI serta ketentuan yang berlaku antara DPLK dan BNI tersebut.

Dalam hal penyatuan dana, bagi pegawai integrasi dan *direct hire* dengan adanya sistem yang baru kepesertaan mereka di Dana Pensiun dihentikan dan dana yang terkumpul di Dana Pensiun Pertamina dipindahkan ke DPLK. Namun untuk pegawai perbantuan karena kepesertaan mereka paralel, maka dana mereka ada di Dana Pensiun Pertamina dan DPLK.

Peralihan program pensiun ke DPLK menurut PT. Arun dapat ditinjau dari sisi positif dan sisi negatifnya, yaitu :

#### **1. Sisi Positif**

- a. DPLK BNI-46 merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai jaringan luas di seluruh pelosok Indonesia / seluruh kota di Kabupaten sehingga tidak menyulitkan peserta dimanapun ia tinggal di Indonesia.

- b. Jika perusahaan tutup / terjadi rasionalisasi dapat memilih untuk meneruskan iuran secara perorangan / pribadi atau tidak meneruskan iuran dan peserta akan menerima pensiun 10 tahun sebelum usia pensiun normal (56 tahun) sesuai dana dan pengembangan yang terakumulasi.
- c. Jika peserta meninggal dunia maka janda / duda akan menerima pensiun saat usia 46 tahun atau dapat melanjutkan program secara perseorangan.
- d. Jika pensiunan telah mencapai usia 60 tahun maka peserta akan menerima pengembalian 50% dari total dana yang terakumulasi.
- e. Program pensiun DPLK BNI-46 memberikan keuntungan karena :
  - ~ Iuran pasti dengan sistem pengembangan bunga berbunga.
  - ~ Tidak terkena pajak
  - ~ Dapat *disharing* dengan anuitas perorangan.
- f. Dari segi administrasinya :
  - ~ Perusahaan hanya *handle* administrasi iuran bulanan karena kepesertaan telah dikelola oleh lembaga pensiun.
  - ~ Saat kontrak berakhir, maka peserta yang pro aktif yaitu memilih menerima pensiun dari lembaga tersebut atau membeli anuitas dari lembaga pensiun lain yang lebih menguntungkan.

## 2. Sisi Negatif :

Perusahaan perlu memberikan dana tambahan untuk kontribusi iuran bagi seluruh pekerjanya.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Penerapan Program Pensiun pada PT. Arun NGL Co.

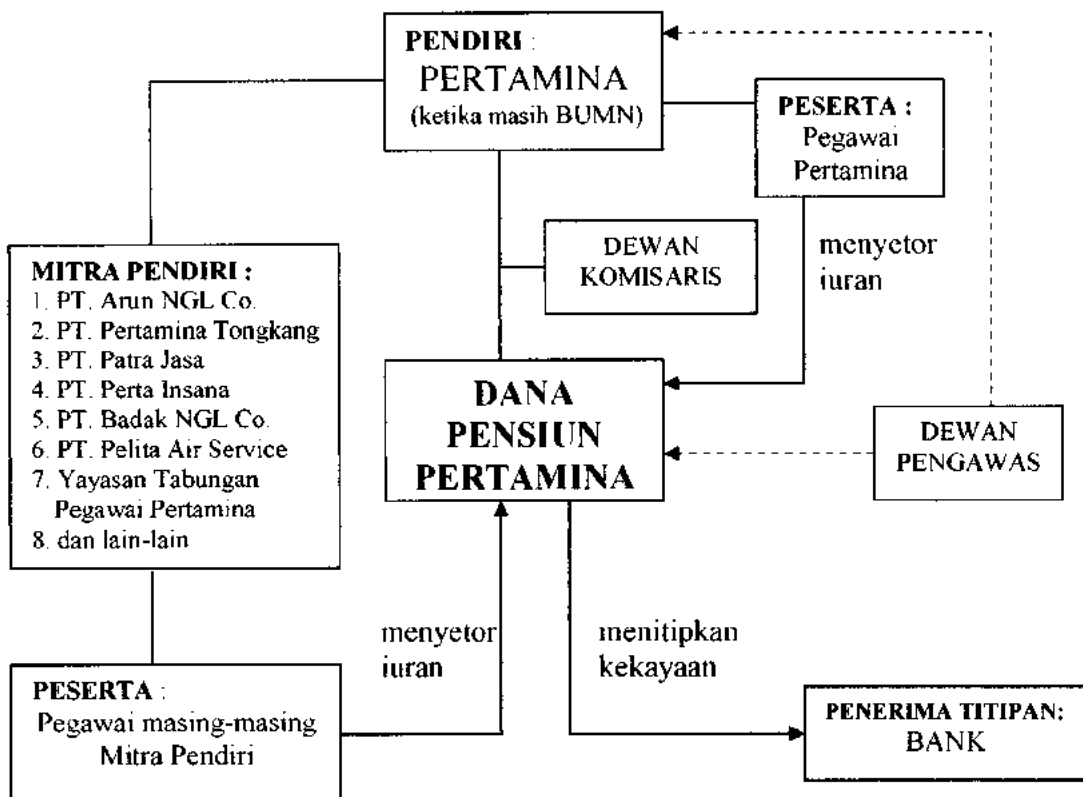
Kesejahteraan pekerja tidak cukup diukur hanya dengan masalah pengupahan saja, program dana pensiun juga patut digalakkan sebagai sarana penghimpun dana guna meningkatkan kesejahteraan peserta program pensiun dan meningkatkan peran serta masyarakat guna meningkatkan motivasi serta ketenangan kerja demi tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi, karena adanya keyakinan kesinambungan penghasilan bilamana pegawai sudah tidak bekerja lagi.

Program pensiun merupakan program yang diberikan oleh perusahaan (pemberi kerja) kepada pegawainya sebagai bentuk penghargaan atas jasa-jasa yang diberikan selama mereka bekerja. Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) Dana Pensiun Pertamina, kedudukan Pertamina adalah sebagai Pendiri yang berwenang menunjuk Pengurus dan Dewan Penasehat untuk mengurus dan mengawasi pengelolaan Dana Pensiun Pertamina. Sejumlah anak dari perusahaan Pertamina menjadi Mitra Pendirinya. Salah satunya adalah PT. Arun yang bergerak di bidang pengolahan gas alam. Perusahaan ini selain sebagai anak perusahaan Pertamina juga merupakan *joint venture* dari tiga perusahaan yaitu Pertamina, Mobil Oil, dan JILCO dimana saham terbesar yaitu sebanyak



55% telah dimiliki oleh Pertamina. Oleh sebab itulah segala peraturan di PT. Arun harus mengikuti peraturan yang ada di Pertamina.

Untuk memperjelas uraian, di bawah ini telah penulis gambarkan alur pengumpulan iuran peserta Dana Pensiun Pertamina sebagai berikut :



Gambar 4.1  
Alur Pengumpulan Iuran Dana Pensiun Pertamina

Penyelenggaraan program Dana Pensiun Pertamina yang dilakukan antara pendiri, mitra pendiri, pengurus, peserta dan dewan pengawas telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Keikutsertaan PT. Arun dalam program Dana Pensiun Pertamina merupakan prakarsa dari perusahaan ini sendiri guna meningkatkan pertumbuhan perusahaan sekaligus kewajiban perusahaan untuk memperhatikan peningkatan kesejahteraan karyawan dan masyarakat luas sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan. Hal ini selaras dengan asas dalam Undang-undang No.11 tahun 1992 yang salah satunya menganut asas kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk dana pensiun, yang berarti keputusan membentuk dana pensiun merupakan prakarsa pemberi kerja untuk menjanjikan manfaat pensiun bagi karyawannya yang didasarkan pada kemampuan keuangan pemberi kerja itu sendiri.

Disamping itu penyelenggaraan program Dana Pensiun Pertamina ini telah dikelola sesuai dengan asas penyelenggaraan Sistem Pendanaan (*funded system*) dalam Undang-undang tersebut yaitu penyelenggaraan program pensiun dilakukan dengan membentuk dana yang berasal dari iuran baik iuran pemberi kerja maupun peserta/perorangan. Dana tersebut harus diinvestasikan sehingga memberi hasil, sehingga dari dana tersebut dapat dibayarkan manfaat pensiun serta biaya penyelenggaraannya. Sistem dana ini akan lebih menjamin kelangsungan program pensiun dibandingkan dengan sistem pembayaran setiap kali diperlukan (*pay-as-you-go system*) yang pengelolaannya menjadi bagian dari kegiatan perusahaan.

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) No. 18 menyatakan bahwa Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) membutuhkan bantuan profesi aktuaris

secara periodik untuk mengestimasi besarnya kewajiban aktuarial, mengkaji asumsi aktuarial yang digunakan, merekomendasikan besarnya iuran yang harus dibayar dan menentukan rumusan manfaat pensiun yang akan diterima peserta pada saat mereka pensiun.

Peranan aktuaris pada Dana Pensiun Pertamina bila ditinjau dari pemberi kerja tidak dapat sepenuhnya diketahui karena dalam Program Pensiun Manfaat Pasti ini peran PT. Arun hanyalah sebagai mitra pendiri (anak perusahaan) dari Pertamina, dimana kewajiban perusahaan hanyalah sebagai tempat menghimpun iuran peserta program pensiun yang kemudian disetorkan kepada Pengurus Dana Pensiun Pertamina yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang No.11 tahun 1992 disebutkan bahwasanya laporan dari aktuaris kepada Pendiri maupun Mitra Pendiri diberikan secara berkala sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sekali. Hal ini diperlukan untuk mengetahui kebutuhan dana yang dihubungkan dengan perubahan obyektif yang terjadi antara lain pada mutasi peserta, peraturan gaji, dan lain-lain. Demikian pula apabila pendiri melakukan perubahan peraturan dana pensiun yang mengakibatkan perubahan pada manfaat pensiun, maka laporan aktuaris diperlukan pula untuk memastikan konsekuensi pendanaan yang timbul karena perubahan tersebut.

Pada pelaksanaannya, pelaporan kekayaan Dana Pensiun Pertamina kepada Mitra Pendirinya, yaitu PT. Arun yang berasal dari iuran normal dan iuran tambahan telah dihitung dan ditetapkan oleh aktuaris selama 3 (tiga)

tahun sekali, sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Akan tetapi dengan adanya perhitungan seperti ini, meskipun terjadi penurunan dalam perhitungan biaya aktuarial, namun pembayaran biaya normalnya tetap akan meningkat. Berbeda jika perhitungan aktuarial dilakukan selama 1 (satu) tahun sekali. Walaupun perhitungan biaya aktuarial per tahun bertambah, tetapi pembayaran normal akan lebih rendah. Selain itu perhitungan ini dapat digunakan untuk pengendalian kekayaan dan kewajiban serta pembuatan keputusan-keputusan manajemen yang tepat waktu. Dengan demikian jelas bahwa untuk mengendalikan kekayaan dan kewajiban serta membuat keputusan-keputusan manajerial yang tepat waktu akan sulit dilaksanakan jika perhitungan hanya dilakukan selama 3 (tiga) tahun sekali.

Program dana pensiun yang diikuti oleh PT. Arun NGL Co. telah dibentuk berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang No.11 tahun 1992, dimana syarat sebagai peserta Dana Pensiun Pertamina adalah pegawai yang memenuhi syarat kepesertaan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun dan telah terdaftar di Dana Pensiun. Syarat untuk menjadi peserta program pensiun adalah setiap pegawai yang telah berusia sekurang-kurangnya 18 tahun dan tidak lebih dari 40 tahun. Kepesertaan dimulai sejak pegawai terdaftar sebagai pegawai tetap dan dinyatakan berakhir apabila peserta meninggal dunia, berhenti bekerja dengan mengalihkan dananya ke Dana Pensiun lain atau berhenti bekerja sebelum mencapai masa kerja 3 tahun. Usia pensiun normal ditetapkan 56

tahun, usia pensiun dipercepat ditetapkan 10 tahun sebelum mencapai usia pensiun normal - yaitu 46 dan usia wajib pensiun 60 tahun.

Kewajiban PT. Arun sebagai pemberi kerja yaitu mengumpulkan iuran peserta program pensiun yang berasal dari iuran peserta dan subsidi perusahaan guna disetorkan kepada Dana Pensiun Pertamina, dimana besarnya iuran telah ditetapkan oleh aktuaris sebesar :

~ **Iuran Peserta** : **7,5% x 0,26 x Upah Tetap**

~ **Kontribusi Pemberi Kerja** : **16,85% x 0,26 x Upah Tetap**

Demikian pula dengan besarnya pembayaran manfaat pensiun yang dijanjikan oleh pemberi kerja kepada peserta juga telah ditentukan dengan rumusan manfaat pensiun yang telah ditetapkan oleh aktuaris. Hal ini sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun Pertamina dan Standar Akuntansi Keuangan No. 18. tentang Akuntansi Dana Pensiun dimana rumusan tersebut dipengaruhi oleh masa kerja, faktor penghargaan per tahun masa kerja dan penghasilan dasar pensiun/upah tetap.

$$\text{MP} = (\text{MK} \times \text{F} \times 0,26 \times \text{Upah Tetap}) + \text{Rp. 200.000,-}$$

Dimana :

MP = Manfaat Pensiun per bulan

MK = Masa Kerja

F = Faktor penghargaan per tahun Masa Kerja, ditetapkan 2,5%

0,26 = Indeks tambahan kenaikan manfaat pensiun

Rp. 200.000,- = Tambahan kenaikan manfaat pensiun dari Pertamina

Upah Tetap = Berupa upah tetap karyawan PT. Arun

Contoh perhitungan Manfaat Pensiun Normal (MPN) adalah sebagai berikut :

Diasumsikan Pegawai A pada waktu memasuki pensiun mempunyai masa kerja 20 tahun dengan upah tetap sebesar Rp. 5.000.000,- , maka besarnya manfaat pensiun yang akan diterima pegawai A adalah :

1. Pada waktu pensiunan pegawai tersebut akan menerima manfaat pensiun sebesar :

$$\begin{aligned}
 MP &= ( MK \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap} ) + \text{Rp. 200.000,-} \\
 &= ( 20 \text{ tahun} \times 2,5\% \times 0,26 \times \text{Rp. 5.000.000,-} ) + \text{Rp. 200.000,-} \\
 &= \text{Rp. 650.000,-} + \text{Rp. 200.000,-} \\
 &= \text{Rp. 850.000,-}
 \end{aligned}$$

3. Apabila peserta meninggal dunia, maka ahli warisnya akan menerima pensiun janda/duda sebesar :

$$\text{Rp. 850.000,-} \times 80\% = \text{Rp. 680.000,-}$$

Pengertian kecukupan / keamanan dana pensiun menurut Undang-undang Dana Pensiun No. 11 tahun 1992 adalah kekayaan yang jumlahnya dapat mengimbangi kewajiban yang dihitung oleh seorang aktuaris independen. Hasil perbandingan antara kekayaan dan kewajiban tersebut dikenal dengan Ratio Kecukupan Dana (RKD). RKD ditentukan oleh aktuaris berdasarkan perhitungan jumlah pensiun, jumlah peserta yang aktif dan jumlah dana yang tersedia. RKD merupakan perhitungan antara total asset bersih dibagi PSL (*Past*

*Service Liability* / utang perusahaan karena perusahaan menanggung masa kerja yang lalu dari pekerja). Makin besar rasio ini makin aman program pensiun. Jika jumlah RKD sudah mencapai 100%, berarti program pensiun sudah *fully funded*, atau dapat diartikan keamanannya sudah 100%.

Laporan mengenai gambaran valuasi aktuarial yang diperoleh berdasarkan data per 31 Desember 2003 yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{RKD PT. Arun} &= \frac{\text{Kekayaan Total}}{\text{Kewajiban Aktuarial Total}} \\
 &= \frac{\text{Rp. 94.778.000.000,-}}{\text{Rp. 52.901.000.000,-}} \\
 &= 1,79 \text{ atau } 179,24\%
 \end{aligned}$$

Dari data di atas dapat diketahui, apabila dimana jumlah kekayaan bersih yang tersedia melebihi jumlah kewajiban aktuarial yang ada maka keadaan ini disebut *overfunded*. PT. Arun dapat memupuk cadangan, sehingga keadaannya lebih aman sehingga dapat digunakan untuk menanggulangi resiko kegagalan investasi, mengurangi iuran perusahaan serta menaikkan manfaat pensiun. Oleh sebab itu menurut Keputusan Menteri Keuangan No.77/KMK.017/1995 tentang pendanaan dan solvabilitas, PT. Arun NGL Co. saat ini berada dalam keadaan terpenuhi (jumlah kekayaan melebihi kewajiban aktuarial) dengan surplus sebesar 79,16%.

Menurut Standar Akuntansi Keuangan No.24 tentang Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun, pengakuan beban manfaat pensiun sebagai akibat dari jasa

yang telah diterima oleh peserta yang akan menjadi penerima manfaat pensiun adalah kewajiban pemberi kerja. Standar Akuntansi Keuangan tersebut juga menyatakan bahwa jumlah biaya manfaat pensiun yang diakui sebagai beban pada suatu periode tidak sama dengan jumlah iuran yang telah ditentukan. Terdapat perbedaan yang jelas antara pendanaan manfaat pensiun dan alokasi biaya manfaat pensiun untuk tujuan pengakuan beban. Pendanaan adalah suatu prosedur keuangan. Dalam menentukan jumlah iuran yang dibayarkan setiap periode dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketersediaan dana/kondisi keuangan dan pertimbangan perpajakan. Sedangkan tujuan akuntansi biaya manfaat pensiun adalah untuk memastikan bahwa biaya manfaat pensiun diakui sebagai beban sesuai jasa yang telah diberikan peserta.

Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti, beban manfaat pensiun yang diakui oleh PT. Arun sebagai beban periode berjalan adalah biaya jasa kini (*current service cost*). Jumlah kewajiban pemberi kerja biasanya tidak pasti karena banyaknya variabel yang mempengaruhi jumlah manfaat pensiun sehingga biaya atas manfaat pensiun juga sulit ditentukan. Ketidakpastian ini berlangsung terus untuk jangka waktu yang sangat panjang sampai manfaat pensiun diterima oleh peserta. Oleh karena itu perlu dibuat asumsi-asumsi tentang kondisi dan kejadian di masa yang akan datang yang berada di luar kendali pemberi kerja, seperti tingkat perputaran karyawan dan tingkat pengembangan dana pensiun. Mengingat besar kemungkinan kondisi yang diasumsikan berbeda dengan kondisi yang sebenarnya terjadi, maka perlu



dilakukan asumsi aktuarial dalam jangka waktu yang tepat. Namun dikarenakan kedudukan PT. Arun hanya sebagai pemberi kerja, maka dalam hal ini penulis tidak dapat memaparkan asumsi aktuarial yang diperlukan.

Sedangkan untuk jenis biaya manfaat pensiun yang lainnya, seperti biaya jasa lalu (*past service cost*) yang timbul pada saat pembentukan program pensiun atas jasa yang telah diberikan peserta sebelum pembentukan diperlakukan seperti halnya Standar Akuntansi Keuangan No.24 yaitu dialokasikan selama periode berjalan dan periode yang akan datang selama jasa diberikan oleh peserta dengan mengabaikan fakta bahwa biaya jasa lalu dihitung berdasarkan masa kerja sebelumnya.

Menurut Standar ini suatu program pensiun juga dapat memberikan peningkatan manfaat pensiun kepada peserta yang masih aktif bekerja apabila manfaat pensiun dianggap sudah tidak memadai lagi, asalkan peningkatan tersebut tidak melebihi jumlah manfaat maksimum yang diperkenankan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini PT. Arun telah memberikan peningkatan manfaat pensiun kepada pesertanya sebesar 0,26. Peningkatan manfaat pensiun ini merupakan kompensasi atas jasa yang akan diberikan oleh peserta tersebut di masa yang akan datang.

## 4.2 Analisis Pencatatan Akuntansi Manfaat Pensiun

### 4.2.1 Pencatatan Kewajiban PT. Arun kepada Karyawannya

Sebelum memberikan gaji bersih kepada karyawannya, terlebih dahulu PT. Arun akan memungut iuran pensiun dari peserta program pensiun ditambah dengan subsidi pensiun dari perusahaan, selanjutnya PT. Arun akan memberikan gaji bersih kepada para karyawannya yang dicatat sebagai berikut :

Biaya gaji dan upah	xxx
Kas	xxx

### 4.2.2 Mencatat Kewajiban PT. Arun kepada Dana Pensiun Pertamina

Seluruh iuran karyawan yang telah dipungut oleh PT. Arun beserta iuran subsidi dari pemberi kerja akan disetorkan kepada Dana pensiun Pertamina setiap bulannya sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan, selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya, dicatat sebagai berikut :

Biaya pensiun	xxx
Kas	xxx

Namun apabila PT. Arun membayar iuran melebihi jumlah yang telah ditetapkan, maka kelebihannya akan dianggap sebagai persekot biaya pensiun, yang akan dicatat sebagai berikut :

Biaya pensiun	xxx
Persekot biaya pensiun	xxx
Kas	xxx

Sedangkan apabila PT. Arun menyetorkan iuran kepada Dana Pensiun Pertamina lebih rendah dari jumlah yang telah ditetapkan maka kekurangan pembayaran tersebut harus diakui sebagai utang, dan akan dicatat sebagai berikut :

Biaya pensiun	xxx
Kas	xxx
Utang pensiun	xxx

Selain pembayaran utang yang belum disetor melebihi tanggal yang telah ditentukan, PT. Arun juga diharuskan membayar bunga kepada Dana Pensiun Pertamina yang dicatat sebagai berikut :

Biaya bunga pensiun	xxx
Kas	xxx

Apabila sisa setoran utang pensiun telah dilunasi oleh PT. Arun, maka akan dicatat sebagai berikut :

Utang pensiun	xxx
Kas	xxx

#### **4.3 Analisis Perubahan Peraturan Program Pensiun PT. Arun NGL Co.**

Berdasarkan Undang-undang No.11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, perubahan pada peraturan Dana Pensiun yang mengakibatkan berkurangnya hak peserta hanya dimungkinkan apabila perubahan tersebut bertujuan menyelamatkan dana pensiun dari ketidakmampuan untuk memenuhi kewajibannya. Undang-undang ini menegaskan bahwa walaupun dimungkinkan adanya perubahan peraturan Dana Pensiun, namun ketentuan mengenai hak peserta seperti tercantum dalam peraturan Dana Pensiun yang semula masih tetap harus dipenuhi sampai saat pengesahan (berlakunya ketentuan mengenai hak peserta dalam peraturan Dana Pensiun yang telah diubah) oleh Menteri Keuangan atas perubahan peraturan Dana Pensiun. Adanya keputusan pengalihan dana pensiun PT. Arun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) ke Program Pensiun Iuran Pasti (PIP) Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang berarti juga merubah peraturan yang dijelankannya pun bertujuan untuk menyelamatkan dana peserta program pensiun (para karyawannya). PT. Arun mengkhawatirkan pada tahun mendatang perusahaan sudah tidak mampu lagi menjamin Rasio Kecukupan Dana (RKD) karena kemampuan operasional perusahaan yang semakin menurun.

Dengan mengikuti Program Pensiun Iuran Pasti pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), PT. Arun akan memberikan kontribusi iuran sebesar 6% dari upah pokok pekerja setiap bulannya dan pekerja yang

bersangkutan diwajibkan membayar sebesar 2% dari upah pokok per bulan yang dipotong dari upah pokok setiap bulannya.

Gambaran penerapannya :

Sebelum tahun 2001

Kewajiban iuran untuk pensiunan DPPK sebesar :

- ~ Iuran peserta                      =  $7,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap Pertamina}$
- ~ Kontribusi perusahaan       =  $16,85\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap Pertamina}$

DPPK pada Dana Pensiun Pertamina diperuntukkan bagi seluruh pekerja.

Rencana pengalihan sistem ke DPLK menghasilkan kewajiban iuran sebesar :

- ~ Iuran peserta                      =  $2\% \times \text{Upah PT. Arun}$
- ~ Kontribusi perusahaan       =  $6\% \times \text{Upah PT. Arun}$

DPLK diperuntukkan bagi seluruh pekerja.

Tahun 2002 – 2005 (Masa Transisi)

Untuk pegawai Pertamina yang telah diintegrasikan ke PT. Arun dan pegawai *Direct Hire* (yang diterima langsung) kewajiban pembayaran iuran Dana Pensiun Pertamina telah dihentikan untuk selanjutnya kewajiban pembayaran iuran dibayarkan kepada DPLK melalui BNI. Namun untuk pegawai Pertamina perbantuan masih menjalankan Dana Pensiun Pertamina dan DPLK secara paralel (bersamaan). Jumlah iuran yang dibayarkan sebesar :

Dana Pensiun Pertamina:

$$\begin{aligned} \text{luran peserta} &= 7,5\% \times 0,26 \times \text{Upah Pertamina} \\ &= 1,95\% \times \text{Upah Pertamina} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kontribusi perusahaan} &= 16,85\% \times 0,26 \times \text{Upah Tetap Pertamina} \\ &= 4,38\% \times \text{Upah Tetap Pertamina} \end{aligned}$$

DPLK :

$$\text{luran peserta} = (2\% \times \text{Upah PT.Arun}) - (2\% \times \text{Upah Tetap Pertamina})$$

$$\text{Kontribusi perusahaan} = (6\% \times \text{Upah PT.Arun}) - (6\% \times \text{Upah Tetap Pertamina})$$

Contoh perhitungannya :

$$\text{Upah PT. Arun} = \text{Rp. 7.000.000,-}$$

$$\text{Upah Tetap Pertamina} = \text{Rp. 2.964.400,-}$$

(dengan catatan upah PT. Arun selalu di atas upah tetap Pertamina)

Bagi pegawai integrasi dan pegawai *direct hire* :

DPLK 100% :

$$\text{luran peserta} = 2\% \times \text{Rp. 7.000.000,-} = \text{Rp. 140.000,-}$$

$$\text{Kontribusi perusahaan} = 6\% \times \text{Rp. 7.000.000,-} = \underline{\text{Rp. 420.000,-}}$$

$$\text{Rp. 560.000,-}$$

Jumlah kewajiban yang dibayarkan oleh pegawai integrasi dan pegawai *direct hire* sebesar Rp. 560.000,-

Bagi pegawai perbantuan :

## a. Dana Pensiun Pertamina :

$$\begin{aligned} \text{Iuran peserta} &= 1,95\% \times \text{Rp. } 2.964.400,- = \text{Rp. } 57.805,80,- \\ \text{Kontribusi perusahaan} &= 4,38\% \times \text{Rp. } 2.964.400,- = \underline{\text{Rp. } 129.840,72,-} \\ &\text{Rp. } 187.646,52,- \end{aligned}$$

## b. DPLK :

$$\begin{aligned} \text{Iuran peserta} &= (2\% \times \text{Upah PT.Arun}) - (2\% \times \text{Upah Tetap Pertamina}) \\ &= \text{Rp. } 140.000 - \text{Rp. } 57.805,80 \\ &= \text{Rp. } 82.194,2,- \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kontribusi perusahaan} &= (6\% \times \text{Upah PT.Arun}) - (6\% \times \text{Upah Tetap Pertamina}) \\ &= \text{Rp. } 420.000 - \text{Rp. } 129.840,72 \\ &= \text{Rp. } 290.159,28,- \end{aligned}$$

Jumlah iuran DPLK pegawai perbantuan :

$$\text{Rp. } 82.194,2,- + \text{Rp. } 290.159,28,- = \text{Rp. } 372.353,48,-$$

Jumlah total kewajiban yang dibayarkan oleh pegawai perbantuan :

$$\begin{aligned} \text{Dapen Pertamina + DPLK} &= \text{Rp. } 187.646,52,- + \text{Rp. } 372.353,48,- \\ &= \text{Rp. } 560.000,- \end{aligned}$$

Jadi, jumlah kewajiban yang harus dibayarkan oleh pegawai perbantuan, integrasi dan *direct hire* adalah sama.

Namun kendala yang dialami dalam pengalihan sistem Dana Pensiun saat ini yaitu adanya adanya perubahan status badan hukum Pendorinya (Pertamina) dari BUMN menjadi PT sehingga disamping mempengaruhi

perubahan kepengurusan yang ada, pengalihan dana pensiun juga memerlukan persetujuan ijin dari pemegang saham, pendiri Dana Pensiun (Pertamina & Dewan Komisarisnya), pengesahan dari Menteri Pertambangan dan Energi serta Direktorat Departemen Keuangan Negara RI. Hal ini menimbulkan permasalahan yang sampai sekarang belum terselesaikan.

Sesuai analisis yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa program pensiun yang dilaksanakan oleh PT. Arun NGL Co. telah sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan No.18 tentang Akuntansi Dana Pensiun dan Standar Akuntansi Keuangan No.24 tentang Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun, Undang-undang No 11. Tahun 1992 tentang Dana Pensiun serta Peraturan Pensiun Dana Pensiun Pertamina, meskipun ada beberapa hal yang memerlukan perbaikan diantaranya penjelasan mengenai asumsi aktuarial yang digunakan oleh aktuaris untuk menentukan besarnya iuran yang harus dibayar oleh peserta pensiun.



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan dan data analisa mengenai Analisis Penerapan Akuntansi Program Dana Pensiun Bagi Pemberi Kerja pada PT. Arun NGL Co., maka penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Lembaga Dana Pensiun Pertamina didirikan oleh Pertamina berdasarkan pedoman Undang-undang No.11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. PT. Arun NGL Co. sebagai salah satu pemberi kerja (mitra pendirinya) mengikutsertakan seluruh pekerjanya sebagai peserta Dana Pensiun Pertamina guna menjamin kesinambungan penghasilan mereka. Dana Pensiun Pertamina adalah Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menganut Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP).
2. Program yang dipilih oleh PT. Arun saat ini bersifat *contributory* (wajib sumbang) dimana peserta program pensiun harus menanggung sebagian iuran yang ditetapkan. Hal ini dilakukan karena adanya sistem *sharing* dalam pembayaran iuran pensiun antara peserta dan pemberi kerja yang besarnya telah ditentukan oleh aktuaris, yaitu sebesar 7,5% dari penghasilan dasar pensiun bagi peserta dan 16,85% dari penghasilan dasar pensiun bagi pemberi kerja.

3. Keikutsertaan PT.Arun dalam program dana pensiun ini merupakan prakarsa dari perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhannya sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan masyarakat luas. Disamping itu penyelenggaraan program pensiun secara keseluruhan juga telah sesuai dengan asas dan ketentuan dalam Undang-Undang No.11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
4. Program Pensiun Manfaat Pasti yang diikuti oleh PT. Arun telah sesuai dengan PSAK No.18 yang menyatakan bahwa program ini membutuhkan bantuan aktuaris untuk mengestimasi besarnya kewajiban aktuarial, merekomendasikan iuran dan menentukan rumusan manfaat pensiun yang akan diterima peserta.
5. Pemberian laporan tahunan dari Pengurus Dana Pensiun Pertamina kepada PT. Arun telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang ada. Meskipun demikian keputusan-keputusan manajerial tetap akan sulit diambil apabila perhitungan hanya dilakukan selama 3 tahun sekali.
6. Pengakuan biaya manfaat pensiun pada PT. Arun sangatlah sederhana, yaitu pengakuan satu jenis biaya yang disebut dengan biaya jasa kini (*current service cost*) sebagai beban periode berjalan. Mengingat biaya ini sulit ditentukan dan seringkali menimbulkan ketidakpastian yang disebabkan oleh banyaknya variabel yang mempengaruhinya, maka perlu dibuat asumsi aktuarial tentang kondisi dan kejadian di masa yang akan datang yang berada di luar kendali pemberi kerja. Namun dalam hal ini dikarenakan

kedudukan PT. Arun hanya sebagai anak perusahaan/mitra pendiri dari Pertamina maka asumsi-asumsi aktuarial menurut PSAK No.18 tersebut sulit untuk diperoleh dari Pengurus Dana Pensiun Pertamina.

7. Untuk jenis biaya lainnya, yaitu biaya jasa lalu (*past service cost*) telah diperlakukan seperti halnya PSAK No. 24, yaitu dialokasikan bersama biaya jasa kini selama periode berjalan dan periode yang akan datang selama jasa diberikan oleh peserta dengan mengabaikan bahwa biaya ini dihitung berdasarkan masa kerja sebelumnya.
8. Perlakuan pencatatan akuntansi manfaat pensiun pada PT. Arun sejauh ini telah sesuai dengan PSAK No.18 dan PSAK No.24, meskipun perusahaan hanya menerapkan akuntansi dengan dasar akrual basis.
7. Rasio Kecukupan Dana (RKD) untuk PT. Arun pada akhir tahun 2003 adalah sebesar 179,24%, dengan menggunakan kewajiban aktuarial sebesar Rp. 52.901 milyar dan aktiva bersih akhir tahun 2003 sebesar Rp. 94.778 milyar. Berdasarkan data ini, maka dapat disimpulkan kualitas pendanaan dari program dana pensiun PT. Arun per 31 Desember 2003 berada dalam keadaan dana terpenuhi (kekayaan lebih dari atau sama dengan kewajiban aktuarial) dengan surplus sebesar 79,24%.
8. RKD PT. Arun pada akhir tahun 2003 sudah bagus. Namun karena kondisi kemampuan keuangan PT. Arun yang terus menerus menurun, maka perusahaan dituntut untuk mengalihkan dana pensiunnya ke lembaga yang lebih profesional sehingga dapat menjamin pembayaran manfaat pensiun

kepada para karyawannya pada saat perusahaan terpaksa berhenti/bubar. Apabila di masa mendatang PT. Arun tetap mengikuti Program Pensiun Manfaat Pasti, manfaat pensiun yang akan diterima para karyawannya tidak dapat mengikuti laju inflasi, karena akumulasi iuran tergantung pada masa kerja dan penghasilan dasar pensiun / upah tetap. Oleh sebab itu keputusan PT. Arun NGL Co. untuk mengalihkan program pensiunnya ke DPLK adalah **tepat**.

## 5.2 Saran

Setelah membuat kesimpulan sebagaimana tertulis di atas, maka saran yang dapat penulis berikan kepada PT. Arun NGL Co. dalam menghadapi berbagai kendala di atas, adalah :

1. Mengingat kedudukan PT. Arun dalam hal ini sebagai pemberi kerja, maka perusahaan hanya dapat mengusulkan kepada pendiri agar pengurus memperlancar komunikasi antara Pendiri (Pertamina), Mitra Pendiri (PT. Arun), Pengurus Dana Pensiun Pertamina dan Dewan Pengawas dengan membuat laporan kegiatan selama 1 (satu) tahun sekali agar masing-masing pihak dapat mengendalikan kekayaan dan kewajiban dalam rangka membuat keputusan-keputusan manajerial yang tepat waktu.
2. Mengusulkan kepada pendiri agar dalam penyampaian laporan dari pengurus Dana Pensiun Pertamina kepada pemberi kerja juga mencantumkan asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan tentang kondisi dan

kejadian di masa yang akan datang yang berada di luar kendali pemberi kerja. Dengan demikian, maka pengakuan biaya manfaat pensiun yang terjadi pada PT. Arun lebih dapat ditentukan meskipun banyaknya variabel yang mempengaruhinya. Selain itu, penyertaan asumsi aktuarial dalam laporan keuangan juga dimaksudkan agar peserta dan pemberi kerja dapat mengetahui asumsi-asumsi yang dipergunakan oleh aktuaris dalam menentukan besarnya iuran bagi peserta yang aktif dan manfaat pensiun yang akan diterima oleh peserta yang telah memasuki masa pensiunnya.

3. Penerapan program pensiun bagi karyawan PT. Arun harus disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan. Bilamana ternyata perusahaan sudah tidak mampu menanggung resiko atas kekurangan dana investasi pensiun yang tidak mencukupi, maka perusahaan harus mengambil kebijakan yang tidak merugikan pihak manapun juga. Salah satunya adalah dengan pengalihan sistem ke program pensiun yang tepat. Meskipun membutuhkan proses yang panjang, namun lebih dapat menjamin kelangsungan pembayaran manfaat pensiun bagi para peserta programnya.