

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya antara perusahaan dengan karyawan sebenarnya merupakan bagian integral yang saling membutuhkan. Diantara keduanya bisa dikombinasikan suatu kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Disatu pihak karyawan memerlukan ketenangan kerja dan jaminan-jaminan mereka, dan dilain pihak perusahaan membutuhkan tenaga karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Antara dua kehendak tersebut seharusnya dapat dipadukan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Upaya perusahaan untuk memenuhi hak hak karyawan, salah satunya dengan cara mendirikan suatu lembaga yang menjamin masa tua karyawan, lembaga tersebut adalah dana pensiun. Dana Pensiun merupakan badan hukum yang diatur dalam Undang Undang No. 11 tahun 1992 bertujuan untuk mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Manfaat pensiun adalah hak yang akan diterima oleh peserta pada waktu dan cara tertentu yang telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Perlakuan akuntansi pada dana pensiun berbeda dengan lembaga atau perusahaan lain, maka selain diatur dalam Undang Undang No. 11 tahun 1992, dana pensiun juga diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yaitu pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 mengenai akuntansi dan pelaporan program manfaat purnakaryawan.

Di Indonesia pendirian dana pensiun sendiri sifatnya sukarela. Pengelolaan dana pensiun baik pada setiap perusahaan milik negara (BUMN) maupun perusahaan yang bukan milik negara (non BUMN) diberi kesempatan mendirikan dana pensiun bagi pegawainya ataupun tidak. Dengan dasar rasa tanggungjawab perusahaan kepada kemakmuran karyawannya di hari tua, maka ada pula perusahaan yang memilih untuk mendirikan dana pensiun.

Menurut Rahardjo, dkk (2005) mengatakan bahwa di Indonesia terdapat dua jenis pengelola dana pensiun (DP) secara kelembagaan : Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti (PPMP) atau program pensiun iuran pasti (PPIP), dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) menyelenggarakan program pensiun iuran pasti (PPIP).

Menurut Rengkung, dkk (2015) tujuan dibentuknya dana pensiun pada prinsipnya adalah untuk menyelenggarakan program pensiun yang memberikan jaminan terpeliharanya kesinambungan penghasilan bagi karyawan dan juga sebagai salah satu alternative untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Dengan kata lain bahwa dana pensiun ini di bentuk dengan tujuan untuk kemakmuran karyawannya di masa yang akan datang.

Berdasarkan paragraf di atas mengenai tujuan dibentuknya dana pensiun dikatakan bahwa dana pensiun di bentuk dengan tujuan untuk kemakmuran karyawannya dimasa yang akan datang. Berarti suatu lembaga dana pensiun di bentuk perusahaan semata-mata hanya untuk memberikan manfaat kepada karyawannya. Pengertian ini merujuk pada jenis DPPK yang sengaja didirikan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk mensejahterakan karyawannya dimasa pensiun nanti. Menurut Siswosudarmo (2011) DPPK akan lebih cocok menerapkan program pensiun manfaat pasti.

Menurut Otoritas Jasa keuangan dalam bukunya “Statistik Dana Pensiun” tahun 2016, selama 6 tahun terakhir terhitung dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2016, jumlah Dana Pensiun mengalami tren penurunan karena pembubaran Dana Pensiun. Pada tahun 2016 apabila dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2015 jumlah Dana Pensiun mengalami penurunan sebanyak 8 DPPK-PPMP dan 3 DPPK-PPIP. Selain pembubaran Dana Pensiun, pada tahun 2016 terdapat 2 DPPK yang beralih program dari PPMP ke PPIP. Adapun 8 DPPK-PPMP yang bubar terdiri dari PT Maskapai Reasuransi Indonesia, Widatra Bhakti, Karyawan Koperasi, Elnusa, Direksi Dan Karyawan PT Asuransi Parolamas, East Jakarta Industrial Park, Karyawan Mobil Oil Indonesia Inc. dan Bina Adhi Sejahtera. Selanjutnya, 3 DPPK-PPIP yang bubar terdiri dari Electrolux Indonesia, Indokemika Jayatama dan Gunung Mulia. Adapun 2 DPPK yang beralih program

dari PPMP ke PPIP adalah Pupuk Kalimantan Timur dan Rumah Sakit Islam Jakarta. Dengan demikian, jumlah Dana Pensiun yang masih aktif beroperasi di Indonesia per 31 Desember 2016 sebanyak 249 Dana Pensiun, yaitu terdiri atas 180 DPPK-PPMP, 44 DPPK-PPIP, dan 25 DPLK.

Tabel 1. Data Jumlah Dana Pensiun tahun 2011 s.d 2016.

Jenis Dana Pensiun	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DPPK-PPMP	204	201	198	194	190	180
DPPK-PPIP	41	43	43	48	45	44
DPLK	25	25	24	25	25	25
JUMLAH	270	269	265	267	260	249

Sumber : Buku Statistik Dana Pensiun tahun 2016 yang dikeluarkan oleh OJK.

Dari data pada tabel tersebut membuktikan bahwa DPPK dominan menetapkan program pensiun manfaat pasti (PPMP) dibandingkan iuran pasti (PPIP). Namun kenyataannya bahwa DPPK-PPMP dari tahun 2011 sampai tahun 2016 selalu mengalami penurunan dari 204 dana pensiun menjadi 180. Sedangkan DPPK-PPIP dari tahun 2011 sampai tahun 2016 mengalami kenaikan dari 41 dana pensiun menjadi 44, walaupun sempat mengalami penurunan di tahun 2015 dan 2016, dan pada DPLK relatif stabil.

DPPK lebih banyak yang menetapkan program pensiun manfaat pasti karena memang lebih menguntungkan bagi peserta, pemilihan program pensiun tersebut didasarkan pada tujuan awal dibentuknya DPPK yang didirikan suatu perusahaan untuk kemakmuran karyawannya pada saat masa pensiun bagi karyawan telah tiba. Namun yang menjadi pembahasan penelitian kali ini bahwa walaupun penerapan program pensiun manfaat pasti pada DPPK merupakan penerapan program pensiun yang tepat, tapi setiap tahunnya jumlah DPPK yang menerapkan program pensiun manfaat pasti selalu mengalami penurunan, sedangkan DPPK yang menerapkan program pensiun iuran pasti selalu mengalami kenaikan. Salah satu faktornya adalah karena ada pula DPPK yang beralih Program Pensiun Manfaat Pasti menjadi Program Pensiun Iuran Pasti.

Padahal program pensiun iuran pasti dianggap kurang dermawan bila dibandingkan dengan Program Pensiun Manfaat Pasti (Watson,2008). Dari maksud pernyataan Watson tersebut, menyatakan bahwa kurang tepat bila DPPK menerapkan program pensiun iuran pasti. Penelitian Robert dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pande (2008) yang dilakukan terhadap pegawai pemerintah di India menunjukkan bahwa manfaat pensiun yang diterima oleh pegawai pemerintah di India dengan menerapkan program pensiun iuran pasti tidak memiliki saldo yang cukup untuk mengurus kebutuhan pensiun mereka. Sedangkan menurut Fahmi & Wahyu (2013) menyatakan bahwa lebih banyak pensiunan memilih untuk menerima dana pensiun secara keseluruhan yang biasanya dilakukan oleh suatu dana pensiun yang menerapkan program pensiun iuran pasti, daripada menerima setiap bulan yang biasanya dilakukan oleh dana pensiun yang menerapkan program pensiun manfaat pasti.

Objek pada penelitian ini adalah Dana Pensiun Rumah Sakit Islam (DAPERSI). DAPERSI merupakan DPPK yang melakukan pergantian program pensiun dari program pensiun manfaat pasti menjadi program pensiun iuran pasti. Pada awal mula pembentukan DAPERSI di tahun 1996 menggunakan Program Pensiun Manfaat Pasti, namun pada bulan Oktober 2016 mengganti Program Pensiun Manfaat Pasti menjadi Iuran Pasti.

“Berubahnya sih baru, kurang lebih bulan oktober 2016 dari program pensiun manfaat pasti menjadi program pensiun iuran pasti. Jadi kurang lebih satu tahun lebih lah udah berubah”.(Manuskrip: IK.1 Wawancara 26 September 2018)

Pasalnya DAPERSI telah menerapkan program pensiun manfaat pasti telah cukup lama namun kenapa baru menggantinya ditahun 2016. Melalui pra riset yang dilakukan oleh peneliti didapat informasi bahwa pergantian program pensiun manfaat pasti menjadi program pensiun iuran pasti yang dilakukan oleh DAPERSI karena pada program pensiun manfaat pasti dalam hal pembayaran manfaat pensiun kepada karyawan yang diakui sebagai kewajiban dana pensiun nilainya sering melebihi dari nilai aset yang dimiliki dana pensiun, jadi sering terjadi yang namanya iuran tambahan.

“Kalo ppmp sering adanya kekurangan dana, apabila dihitung dengan jasa aktuaris. Dan bila ada kekurangan dana itu yang bertanggung jawab itu adalah pendiri. Nah.. karena sering adanya kekurangan dana ini lah akhirnya pendiri memutuskan merubah program pensiun”. (Manuskrip: IK.1 Wawancara 28 September 2018)

Perubahan tersebut juga dapat dibuktikan pada laporan keuangan DAPERSI tahun 2016 didalam catatan atas laporan keuangan (CaLK) yang menyatakan bahwa

“Pembentukan Dana Pensiun adalah untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti yang merupakan lanjutan dari program pensiun yang sebelumnya mengelola Program Pensiun Manfaat Pasti”. (Manuskrip: IK.1 Wawancara 26 September 2018)

Selain itu, untuk memperkuat pernyataan tersebut mengenai perpindahan program pensiun manfaat pasti menjadi iuran pasti yang dilakukan DAPERSI, peneliti menambahkan pernyataan dari Otoritas Jasa Keuangan yang ada dalam bukunya dengan berjudul “Statistik Dana Pensiun” tahun 2016 yang sudah dijelaskan di paragraf atas.

Dana Pensiun Rumah Sakit Islam melakukan perantian Program Pensiun Manfaat Pasti menjadi Iuran Pasti karena menurut Bapak Hasim selaku Direktur Umum dan Kepesertaan Penerapan Program Pensiun Iuran Pasti terbilang lebih mudah dibandingkan Manfaat Pasti.

iya... kalo program pensiun iuran pasti itu lebih simpel tinggal pemberi kerja itu bayar aja udah besarnya iuran. Misalnya iuran peserta itu 1% dan iuran pemberi kerja itu 2% ya udah begitu aja. Gak akan ada lagi iuran tambahan.

Penerapan Program Pensiun Iuran Pasti dianggap lebih mudah karena pihak Dana Pensiun Rumah Sakit Islam hanya menerima iuran pensiun dari pihak Pemberi Kerja, tidak ada lagi timbulnya iuran tambahan, dan tidak memerlukan pihak ketiga yaitu jasa aktuaris untuk menghitung total estimasi kewajiban Dana Pensiun.

Berbeda dengan laporan keuangan perusahaan yang terdiri atas laporan neraca, laba rugi, perubahan ekuitas, arus kas dan catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan dana pensiun baik yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) maupun Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) mencakup Laporan Aktiva Bersih, Laporan Perubahan Aktiva Bersih, Neraca, Perhitungan Hasil Usaha, Laporan Arus Kas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan.

Menurut Ngumar (1997), tujuan akuntansi dana pensiun adalah menyajikan informasi keuangan yang dapat dipergunakan untuk memperkirakan kemampuan dana pensiun pada masa sekarang maupun dimasa yang akan datang dalam memenuhi kewajibannya untuk membayar manfaat pensiun kepada peserta tepat

pada waktunya, serta informasi yang lain yang relevan sehubungan dengan keadaan keuangan dan hasil pengembangan dana. Permasalahan akuntansi dan pelaporan dana pensiun pada dasarnya mencakup Pengakuan dan pelaporan piutang jasa masa lalu dan kewajiban aktuaris, serta Pengungkapan dan Penilaian aktiva. Dari adanya perubahan program pensiun tersebut dapat berakibat pada besarnya liabilitas DAPERSI pada laporan keuangan karena manfaat pensiun yang akan dibayar kepada peserta diakui sebagai kewajiban dana pensiun yang tertunda.

Peneliti tertarik untuk membahas masalah ini karena DAPERSI termasuk dalam jenis dana pensiun pemberi kerja (DPPK) yang seharusnya didirikan dengan tujuan untuk memakmurkan karyawan, namun malah melakukan pergantian dari PPMP menjadi PPIP. Maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai sebab DAPERSI mengganti program pensiun, dan peneliti ingin meneliti dampak perubahan program pensiun tersebut terhadap besarnya liabilitas DAPERSI mengenai estimasi kewajiban dalam hal ini besarnya manfaat pensiun. Maka berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Penerapan Program Pensiun Iuran Pasti pada Dana Pensiun Rumah Sakit Islam**”.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga dalam proses penelitian terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu batasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus penelitian. (Sugiyono, 2016, hlm 32) menyatakan bahwa fokus penelitian memberikan batasan dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga dalam pembatasan ini penelitian akan terfokus untuk memahami masalah masalah yang menjadi tujuan penelitian.

Penelitian ini berfokus pada lembaga dana pensiun pemberi kerja yang menerapkan program pensiun iuran pasti. Peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hal tersebut karena pada Dana Pensiun Pemberi Kerja yang menerapkan program pensiun iuran pasti dianggap sebagai penerapan program pensiun yang kurang tepat. Pernyataan tersebut dapat dikuatkan dengan hasil penelitian Watson

yang menyatakan bahwa program pensiun iuran pasti dianggap kurang dermawan bila dibandingkan dengan program pensiun manfaat pasti.

Peneliti melakukan penelitian pada Dana Pensiun Pemberi Kerja yaitu Dana Pensiun Rumah Sakit Islam (DAPERSI). DAPERSI dipilih oleh peneliti karena pada dana pensiun tersebut melakukan pergantian program pensiun dari program pensiun manfaat pasti menjadi program pensiun iuran pasti.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah peneliti sampaikan diatas, maka rumusan masalahnya, yaitu peneliti ingin melakukan analisis mengenai :

- a. Bagaimana sebab Dana Pensiun Rumah Sakit Islam merubah Program Pensiun Manfaat Pasti menjadi Program Pensiun Iuran Pasti ?
- b. Bagaimana dampak perubahan PPMP menjadi PPIP terhadap estimasi kewajiban Dana Pensiun Rumah Sakit Islam ?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sebab Dana Pensiun Rumah Sakit Islam menerapkan program pensiun iuran pasti.
- b. Untuk mengetahui dampak perubahan PPMP menjadi PPIP terhadap estimasi manfaat pensiun yang merupakan liabilitas Dana Pensiun Rumah Sakit Islam.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan baru dan dapat dijadikan sebagai informasi serta tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai penerapan program pensiun iuran pasti pada dana pensiun pemberi kerja (DPPK).

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan untuk melakukan evaluasi atas penerapan program pada sutatu

dana pensiun pemberi kerja dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan peneliti-peneliti lain yang telah ada sebelumnya

