

Bab 11

Dana Pensiun

A. PENDAHULUAN

Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternative untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya jaminan kesejahteraan tersebut memungkinkan karyawan untuk memperkecil masalah-masalah yang timbul dari risiko-risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidupnya, misalnya risiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau bahkan kematian. Risiko-risiko tersebut memberikan dampak financial, terutama bagi kehidupan karyawan dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncangan-guncangan, yang pada gilirannya akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya keadaan-keadaan tersebut, diciptakanlah beberapa usaha pencegahan, antara lain dengan penyelenggaraan program pensiun (*pension plan*), baik yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja yang telah dikenal selama ini. Kesejahteraan seperti disebutkan di atas adalah setiap bentuk manfaat (*benefit*) yang akan diberikan pemberi kerja kepada karyawan agar dia dan keluarganya tidak mengalami kesulitan keuangan, apabila sewaktu-waktu karyawan yang bersangkutan berhenti bekerja akibat tidak mampu lagi atau meninggal.

Pengertian kesejahteraan karyawan ini meliputi unsur-unsur penting sebagai berikut :

- a. Senantiasa berkaitan dengan hubungan antara pemberi kerja dan karyawan sebagai peserta
- b. Pemberi kerja adalah pihak aktif memberi manfaat
- c. Manfaat yang diberikan dalam hal karyawan tidak mampu lagi bekerja, telah lanjut usia atau meninggal.

B. PENGERTIAN

Beberapa sumber memberikan pengertian dana pensiun atau *pension fund* sebagai berikut:

Pension funds is a financial institution that controls assets and disburses income to people after they have retired from gainful employment.

Pension fund is an investment maintained by companies and other employers to pay the annual sum required under the business organization's pension scheme.

Sedangkan menurut UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun disebutkan bahwa Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjanjikan manfaat pensiun. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dana pensiun merupakan lembaga atau badan hukum yang mengelola program pensiun, yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan suatu perusahaan, terutama yang telah pensiun. Penyelenggaraan program pensiun tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau diserahkan kepada lembaga-lembaga keuangan yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun, misalnya bank-bank umum atau perusahaan asuransi jiwa.

C. TUJUAN

Penyelenggaraan suatu program pensiun, terutama dari sisi pemberi kerja, dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial. Yang dimaksud dengan aspek ekonomis adalah usaha pemberi kerja untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil dan produktif, yang dapat diharapkan untuk mengembangkan perusahaan. Sedangkan aspek sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial pemberi kerja; bukan saja kepada karyawannya pada saat karyawan yang bersangkutan tidak lagi mampu bekerja, tetapi juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia. Kedua aspek tersebut sebenarnya hanya dilihat dari sisi perusahaan (pemberi kerja).

Tujuan penyelenggaraan program pensiun baik dari kepentingan pemberi kerja maupun dari karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kewajiban moral. Perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun
- b. Loyalitas. Dengan diadakannya program pensiun, karyawan diharapkan akan mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan
- c. Kompetensi pasar tenaga kerja. Dengan memasukkan program pensiun sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.

Karyawan.

Tujuan pengadaan suatu program pensiun bagi karyawan atau peserta antara lain adalah :

- a. Rasa aman terhadap masa yang akan datang, dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat mencapai pensiun
- b. Kompensasi yang lebih baik karena karyawan mempunyai tambahan kompensasi, meskipun baru bias dinikmati pada saat mencapai usia pensiun / berhenti bekerja.

D. MANFAAT PENSIUN

Manfaat pensiun pada prinsipnya berkaitan dengan usia dimana peserta berhak untuk mengajukan pensiun dan mendapatkan manfaat pensiun.

Manfaat pensiun dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Pensiun Normal (*Normal Retirement*)

Usia pensiun normal adalah usia paling rendah dimana karyawan berhak untuk pensiun tanpa perlu persetujuan dari pemberi kerja, dengan memperoleh manfaat pensiun penuh. Usia pensiun normal tersebut biasanya ditentukan dalam suatu peraturan dana pensiun, dimana karyawan berhak untuk pensiun penuh. Seringkali, karyawan memohon mengajukan pensiun bukan pada rata-rata usia pensiun karyawan sesungguhnya. Di Amerika Serikat atau Kanada misalnya, usia pensiun normal karyawan adalah 65 tahun untuk pria dan 60 tahun untuk wanita. Namun dengan adanya Undang-undang Hak Asasi, perbedaan usia pensiun tersebut akhirnya disamakan menjadi 65 tahun. Di Indonesia, usia pensiun normal karyawan umumnya berkisar 55 tahun.

2. Pensiun Dipercepat (*Early Retirement*)

Program pensiun biasanya mengizinkan karyawan untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun normal. Ketentuan pensiun dipercepat ini biasanya telah diatur dalam peraturan dana pensiun di mana karyawan dimungkinkan untuk pensiun lebih awal daripada usia pensiun normal dengan persyaratan khusus juga yaitu setelah mencapai usia tertentu misalnya 50 tahun, harus memenuhi masa kerja minimum misalnya 10, 15, atau 20 tahun, dan memerlukan persetujuan dari pemberi kerja. Beberapa peraturan pensiun mengatur bahwa pensiun dipercepat hanya dapat dilakukan apabila karyawan telah mencapai usia tertentu misalnya 10 tahun sebelum usia pensiun normal atau karena karyawan mengalami cacat tetap.

Jumlah manfaat pensiun yang diperoleh seorang karyawan dengan pensiun dipercepat biasanya dihitung berdasarkan *actuarial equivalent* dari jumlah pensiun yang telah terakumulasi sampai tanggal pensiun dipercepat. Penggunaan *actuarial equivalent* ini akan sangat mempengaruhi manfaat pensiun dari jumlah yang seharusnya diterima. Misalnya, pensiun pada usia 60 tahun yang menurut *actuarial equivalent* dari suatu pensiun dimulai pada usia 65 tahun kira-kira 60% dari suatu jumlah pensiun yang sebenarnya. Misalnya, seorang karyawan yang penghasilannya Rp.1.200.000 per bulan yang ikut dalam program *2% career earning pension plan* yang telah mencapai usia 60 tahun dan telah terkumpul suatu nilai manfaat pensiun sebesar Rp. 480.000 per bulan dimulai pada usia 65 tahun. Apabila karyawan tersebut terus aktif bekerja sampai usia 65 tahun, maka jumlah pensiun akan menjadi: $\text{Rp. 480.000} + (5 \text{ th} \times 2\% \times \text{Rp.1.200.000}) = \text{Rp 600.000}$ per bulan. Apabila pensiun dipercepat dilakukan pada usia 60 tahun, maka *actuarial equivalent* dari Rp.480.000 per bulan kira-kira sebesar Rp.300.000 per bulan, jauh lebih kecil jumlahnya apabila ia pensiun pada saat mencapai usia pensiun normal.

3. Pensiun Ditunda (*Deffered Retirement*)

Banyak orang beranggapan bahwa secara sosial-ekonomi, tidak tepat memaksa seorang karyawan yang pensiun hanya karena ia telah mencapai usia

kronologis tertentu. Beberapa pendapat mengatakan bahwa pemaksaan pensiun bagi karyawan yang masih sehat mental dan fisik akan meningkatkan tingkat mortalitas. Biasanya beberapa pemberi kerja yang memiliki program pensiun memperkenankan adanya pensiun ditunda, dengan ketentuan bahwa pembayaran pensiun dimulai pada saat tanggal pensiun normal meskipun yang bersangkutan tetap meneruskan bekerja dan memperoleh gaji dari perusahaan yang bersangkutan. Cara tersebut merupakan praktik yang kurang baik dan bertentangan dengan ide dasar dari suatu program pensiun, yang sebenarnya dimaksudkan untuk mengganti pendapatan mantan karyawan yang tidak lagi memperoleh penghasilan.

Namun, beberapa peraturan program pensiun memperkenankan karyawannya untuk terus bekerja meskipun telah mencapai usia pensiun normal untuk memperoleh tambahan penghasilan, disamping untuk memperbesar penghasilan dasar pensiunnya, di mana nantinya formula manfaat pensiun dihitung. Karyawan yang melakukan pensiun ditunda tersebut harus pensiun apabila telah mencapai usia tertentu atau masa kerja tertentu atau disebut *compulsory retirement*.

Pengertian pensiun ditunda sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 913) UU No. 11 Tahun 1992 adalah “hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun”. Menurut ketentuan ini, peserta dana pensiun yang mengikuti program pensiun manfaat pasti, apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal 3 tahun dan mencapai usia pensiun dipercepat; berhak menerima pensiun ditunda yang besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumus pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat pemberhentian. Sedangkan bagi peserta dana pensiun yang menyelenggarakan program pensiun iuran pasti, apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal 3 tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas jumlah iurannya sendiri dan iuran pemberi kerja beserta hasil pengembangannya yang harus dipergunakan untuk memperoleh pensiun ditunda.

4. Pensiun Cacat (*Disable Retirement*)

Pensiun cacat ini sebenarnya tidak berkaitan dengan usia peserta. Akan tetapi, karyawan yang mengalami cacat dan dianggap tidak lagi cakap atau mampu melaksanakan pekerjaannya berhak memperoleh manfaat pensiun. Manfaat pensiun cacat ini biasanya dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun normal, di mana masa kerja diakui seolah-olah sampai usia pensiun normal dan penghasilan dasar pensiun ditentukan pada saat peserta yang bersangkutan dinyatakan cacat.

E. SISTEM PEMBAYARAN MANFAAT PENSIUN

Cara pembayaran manfaat pensiun (*benefit*) kepada karyawan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- a. Pembayaran secara sekaligus (*lump sum*)
- b. Pembayaran secara berkala (*annuity*)

Dalam keadaan inflasi misalnya, orang lebih cenderung memilih pembayaran manfaat dengan cara sekaligus karena nilai uang yang akan diterima sekarang tentunya lebih tinggi daripada waktu yang akan datang. Selain, manfaat yang diterima secara lump sum dapat dipakai untuk melakukan suatu usaha yang memberikan hasil secara kontinu. Hal ini akan berlaku apabila setiap orang bertindak sebagaimana asumsi tersebut. Namun, tidak semua orang dapat berbuat demikian. Bahkan banyak dalam hal, pembayaran secara lump sum oleh yang bersangkutan mungkin akan habis dikonsumsi; dan apabila bekas karyawan, dalam hal ini penerima manfaat, tidak dapat mengelola manfaat dimaksud, maka untuk masa yang akan datang, yang bersangkutan akan mengalami kesulitan keuangan. Dengan demikian, dana pensiun tidak lagi sesuai dengan tujuan pembentukannya sebagai jaminan hari tua. Selain itu, bila kita lihat dari persepsi ekonomi makro, pemberian manfaat secara sekaligus akan mempercepat tingkat inflasi karena sirkulasi uang akan bertambah dan kemungkinan akan dikonsumsi dengan segera, sehingga tidak ada sisa sedikit pun untuk investasi.

F. BESARNYA MANFAAT PENSIUN

Kesejahteraan karyawan dalam bentuk pensiun dapat dipandang sebagai hak karyawan dan dapat dianggap sebagai penghasilan atau gaji yang ditangguhkan (*deferred payment of income*). Atau dengan kata lain merupakan kesejahteraan tertunda selama karyawan bekerja, dalam bentuk tambahan gaji yang diterimanya setiap bulan, tetapi baru akan diberikan pada saat karyawan tersebut telah mencapai usia pensiun atau tidak dapat bekerja lagi atau meninggal.

G. PERATURAN DANA PENSIUN

Program pensiun atau pension plan selalu dituangkan dalam suatu perjanjian antara pemberi kerja dengan karyawan. Perjanjian ini biasanya berbentuk suatu peraturan yang lazimnya disebut dengan peraturan dan pensiun, yang berlaku baik bagi karyawan maupun pemberi kerja. Di dalam peraturan tersebut, diatur semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada hakikatnya, peraturan pensiun ini adalah bagian dari perjanjian kerja (*labor agreement*).

Hal-hal penting yang umumnya diatur didalam suatu peraturan pensiun antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Siapa yang berhak menjadi peserta
- b. Manfaat apa saja yang akan diberikan dan dalam bentuk apa
- c. Kapan dapat dinikmatinya dan berapa besar manfaat yang dijanjikan kepada peserta.
- d. Sumber pembiayaanya.

Sebagai ilustrasi, ketentuan-ketentuan pokok yang diatur dalam suatu peraturan dana pensiun antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

1). Dasar Pensiun

Untuk menghitung besarnya manfaat pensiun, gaji yang berhak diterima oleh karyawan (peserta) setiap bulan ditetapkan sebagai penghasilan dasar pensiun.

2). Besarnya Manfaat Pensiun

Manfaat pensiun, yang dibayarkan kepada karyawan pada saat pensiun diatur dalam peraturan dana pensiun. Manfaat pensiun untuk program pensiun manfaat pasti antara lain sebagai berikut :

- a. Besarnya manfaat pensiun karyawan sebulan ditetapkan misalnya 2,5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa :
 - ✓ Manfaat pensiun karyawan sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% dari penghasilan dasar pensiun.
 - ✓ Manfaat pensiun karyawan sekurang-kurangnya 50% dari penghasilan dasar pensiun.
- b. Besarnya manfaat pensiun janda/duda sebulan adalah 50% dari pensiun peserta
- c. Besarnya manfaat pensiun anak yatim/piatu sebulan adalah 100% dari besarnya pensiun janda/duda.

3). Iuran Pensiun

Ketentuan iuran pensiun dalam peraturan dana pensiun diatur sebagai berikut :

- a. Setiap karyawan peserta wajib membayar iuran 5% dari penghasilan dasar pensiun setiap bulan
- b. Perusahaan membayar iuran sebesar 5% dari total gaji karyawan, ditambah dengan iuran untuk mengatur dana yang seharusnya tersedia (*initial liability*). Besarnya iuran pemberi kerja tersebut dapat pula ditentukan berdasarkan perhitungan aktuaris.
- c. Iuran dari karyawan dan pemberi kerja sudah harus disetorkan kepada Dana Pensiun selambat-lambatnya, misalnya tanggal 15 bulan berikutnya.

4). Hak Sebelum Mencapai Usia Pensiun

Masalah lain yang perlu diatur adalah mengenai hak karyawan, yang karena satu dan lain hal tidak dapat bekerja sebelum mencapai usia pensiun atau *vesting right*. hal-hal yang dimaksud adalah :

- a. Peserta yang berhenti bekerja atau meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 5 (lima) tahun berhak atas iurannya sendiri ditambah bunga dan dapat dibayarkan sekaligus.
- b. Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun dengan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun berhak atas iurannya sendiri dan iuran perusahaan, ditambah bunga.

5). Kekayaan Dana Pensiun

Kekayaan dana pensiun pemberi kerja terdiri atas :

- a. Iuran peserta dan pemberi kerja
- b. Hasil investasi
- c. Pengalihan dana dari dana pensiun lain.

H. JENIS PROGRAM PENSIUN

Program pensiun yang umumnya dipakai di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara maupun bagi karyawan Pemerintah terdiri atas 2 (dua) jenis yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti.

1. Program Pensiun Manfaat Pasti

Program pensiun manfaat pasti atau sering disebut *defined benefit plan* adalah suatu program pensiun yang memberikan formula tertentu atas manfaat yang akan diterima karyawan pada saat mencapai usia pensiun. Atas dasar formula manfaat tersebut, besarnya iuran yang diperlukan dihitung oleh aktuaris. Perbandingan iuran karyawan dan pemberi kerja lebih besar daripada iuran karyawan.

Kelebihan Program Pensiun Manfaat Pasti

Program pensiun manfaat pasti (*defined benefit plan*) memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut:

- a. Lebih menekankan pada hasil
- b. Manfaat pensiun ditentukan terlebih dahulu, meningkat 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 akan diterima pada saat mencapai usia pensiun

Kelemahan Program Pensiun Manfaat Pasti

Kelemahan-kelemahan program pensiun manfaat pasti adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan menanggung resiko atas kekurangan dana apabila hasil investasi tidak mencukupi
- b. Relatif lebih sulit untuk diadministrasikan

2. Program Pensiun Iuran Pasti

Program pensiun iuran pasti atau *benefit contribution pension plan* adalah program pensiun yang menetapkan besarnya iuran karyawan dan perusahaan (pemberi kerja). Sedangkan *benefit* yang akan diterima karyawan dihitung berdasarkan akumulasi iuran, ditambah dengan hasil pengembangan atau investasinya.

Kelebihan Program Pensiun Iuran Pasti

Program pensiun iuran pasti memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut :

- a. Pendanaan (biaya/iuran) dari perusahaan lebih dapat diperhitungkan atau diperkirakan
- b. Karyawan dapat memperhitungkan besarnya iuran yang dilakukan setiap tahunnya
- c. Lebih mudah untuk diadministrasikan

Kelemahan Program pensiun Iuran Pasti

Kelemahan-kelemahan program pensiun iuran pasti antara lain sebagai berikut :

- a. Penghasilan pada saat mencapai usia pensiun lebih sulit untuk diperkirakan
- b. Karyawan menanggung risiko atas ketidakpastian masa kerja yang telah dilalui karyawan.

I. PROGRAM PENSIUN DENGAN IURAN DAN TANPA IURAN

Program pensiun pada prinsipnya bisa disenggarakan dengan bentuk *contributory* atau *non-contributory pension plan*. Program pensiun *contributory* atau program pensiun dengan iuran adalah program pensiun dimana karyawan atau pekerja dan pemberi kerja diwajibkan membayar sejumlah iuran tertentu program pensiun. Di negara-negara maju, pembentukan program pensiun biasanya dilakukan dengan negosiasi dengan pihak wakil pekerja, terutama apabila serikat pekerja di perusahaan tersebut telah berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya. Sedangkan, *non-contributory pension plan* atau program pensiun tanpa iuran adalah penyelenggaraan program pensiun dimana seluruh biaya program ditanggung oleh pemberi kerja.

Umumnya, program pensiun dilakukan dengan cara *contributory*. Namun akhir-akhir ini terutama di Negara-negara maju, Kanada misalnya, timbul suatu kecenderungan dimana sektor-sektor swasta menyelenggarakan program pensiun dengan tidak mewajibkan pekerja membayar sejumlah iuran atau *non-contributory pension plan*.

Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari kedua bentuk penyelenggaraan program pensiun tersebut :

Kelebihan *contributory pension plan* :

- a. Secara teoritis, program pensiun dengan iuran (*contributory plan*) ini akan mengurangi biaya pemberi kerja, dengan sejumlah *benefit* yang sama dibandingkan dengan *non-contributory plan*.
- b. Iuran karyawan merupakan pengurangan pajak
- c. Karyawan akan lebih berkepentingan dan menghargai program pensiun apabila ikut membayar iuran
- d. Apabila karyawan berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun, mereka akan memperoleh kembali akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan.

Kelebihan *non-contributory pension plan* :

- a. Dalam *contributory plan*, karyawan akan menuntut untuk dapat duduk dalam komite pensiun bila ada. Sedangkan dalam *non-contributory*, pemberi kerja memiliki posisi yang lebih baik dalam mengoperasikan program dan mengawasi investasi dana pensiun. Namun, biasanya karyawan akan berusaha untuk meminta hak suara dalam pengurusan program pensiun, baik itu *contributory* maupun *non-contributory*.
- b. Dibanding program pensiun *contributory*, *non-contributory* lebih mudah untuk diadministrasikan
- c. Jumlah gaji bersih karyawan akan lebih besar karena tidak dipotong dengan iuran. Oleh karena itu pemberi kerja tidak perlu lebih sering menaikkan gaji karyawannya sebagai kompensasi akibat dipotongnya gaji untuk iuran, sebagaimana halnya program pensiun *contributory*.

J. METODE PEMBIAYAAN PROGRAM PENSIUN

Dalam memperhitungkan biaya untuk penyelenggaraan program pensiun selalu dihadapkan pada pertanyaan : berapa besar jumlah iuran yang perlu ditetapkan. Untuk menetapkan jumlah iuran tersebut, beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain :

- a. Besarnya nilai manfaat atau *benefit*
- b. Usia rata-rata karyawan
- c. Skala gaji perusahaan yang bersangkutan
- d. Jumlah masa kerja

Dalam melakukan pembiayaan program pensiun, umumnya dikenal dua cara, yaitu *pay as you go* dan *funding system*.

1. Pay As You Go

Dalam metode *pay as you go* atau disebut *current cost method*, pemberi kerja hanya membiayai manfaat pensiun seorang karyawan atau peserta begitu diperlukan diluar gaji terakhir. Metode ini relatif kurang konservatif dibandingkan dengan metode pembiayaan pensiun lainnya dan sebenarnya tidak dilakukan pendanaan sama sekali, karena memang tidak ada dana yang terhimpun atau yang dipupuk dari awal yang berasal dari iuran, seperti halnya dengan *contributory plan*. Metode pembiayaan ini kurang begitu populer dan banyak Negara yang memiliki Undang-undang Dana Pensiun tidak memasukkan metode ini sebagai metode pendanaan. Demikian pula Indonesia, program pensiun yang menggunakan funding system tidak diperkenankan menurut UU No. 11 Tahun 1992.

Kelemahan metode ini adalah karyawan atau pensiunan jelas tidak memiliki jaminan atau kepastian mendapatkan pensiun. Disamping itu, pemberi kerja akan menghadapi beban biaya yang lebih besar jika jumlah pensiunan semakin bertambah. Dengan metode *pay as you go*, karyawan dan pensiunan akan kehilangan manfaat pensiunannya apabila pemberi kerja mengalami insolvent.

Sedangkan **kelebihannya** adalah pemberi kerja tidak diharuskan menginvestasikan dana dalam suatu dana pensiun atau perusahaan asuransi jiwa. Beberapa program pensiun pemerintah atau lembaga semi pemerintahan yang menggunakan metode *pay as you go* tetap memelihara cadangan atau pendanaan yang jumlahnya tidak

ditetapkan secara aktuarial, meskipun sebenarnya tidak diharuskan. Misalnya *Canada Pension Plan* dan *Quebec Pension Plan*.

Ciri-ciri metode *pay as you go* antara lain sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat ketentuan mengenai besarnya manfaat *pension*
- b. Manfaat tidak ditetapkan dan belum dijanjikan
- c. Pensiun merupakan bagian kecil dalam kaitannya dengan kegiatan usaha.

2. *Funding System*

Funding system adalah metode pemupukan dana yang bersumber dari peserta dan pemberi kerja. Metode ini merupakan metode yang relatif lebih baik daripada sistem *pay as you go* yang telah dijelaskan di atas. Dengan cara ini penghimpunan dana dilakukan agar dapat dipakai untuk pembayaran manfaat pada masa yang akan datang.

Sumber pendanaan ini diperoleh dari setiap karyawan atau peserta program pensiun maupun pemberi kerja dan biasanya dilakukan sejak saat karyawan menjadi peserta, yang umumnya pada saat karyawan dimaksud telah diangkat sebagai karyawan tetap pada suatu perusahaan.

Metode pendanaan pada dasarnya dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu *single premium funding* dan *level premium funding*.

a. *Single Premium Funding*. Pendanaan berdasarkan metode *single premium* atau disebut juga *unit benefit method* adalah biaya setiap peserta program untuk suatu tahun tertentu ditentukan dengan menggunakan faktor anuitas (*deferred annuity factors*) untuk menetapkan nilai sekarang dari pensiun tahunan peserta, setelah memperhitungkan masa kerja. Pembayaran pensiun untuk suatu tahun merupakan satu unit manfaat (*benefit unit*) yang besarnya, misalnya 2% dari gaji tahun tersebut (dalam program *career average*) atau 2% dari gaji rata-rata terakhir yang diperkirakan (dalam program *final average*) atau sebesar Rp. 30.000,- per bulan (apabila program *flat benefit*).

b. *Level Premium Funding*. Metode *level premium* adalah metode pendanaan yang dirancang untuk menghindari kenaikan biaya pensiun, yang terjadi pada saat usia peserta semakin bertambah dan pada saat kenaikan gaji. Untuk itu, perlu penerapan tingkat premi tahunan (yang dinyatakan dalam rupiah per

pegawai atau sebagai persentase tertentu dari penggajian) yang apabila dibayarkan setiap tahun mendatang akan memberikan seluruh manfaat yang akan datang. Oleh karena itu, biaya untuk seorang peserta cenderung untuk menjadi lebih tinggi apabila usia peserta lebih muda dan lebih rendah apabila umur peserta lebih tua, dibandingkan dengan *single premium funding*.

Sistem *level premium funding* ini memiliki beberapa **kelebihan**, antara lain sebagai berikut :

- a. Pembayaran iuran dilakukan secara berangsur-angsur atau dicicil selama karyawan masih aktif bekerja
- b. Karyawan mendapatkan perlindungan yang lebih baik, karena apabila pemberi kerja sewaktu-waktu bangkrut, misalnya atau terpaksa berhenti beroperasi, karyawan akan tetap menerima manfaat karena dana memang telah dihimpun sejak karyawan mulai bekerja
- c. Memiliki dampak terhadap ekonomi makro karena dana yang dihimpun dapat diinvestasikan kembali sebagai biaya pembangunan nasional.